

تبیین شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان

نبی‌اله سلطانی^۱، امیرحسین محمدپناه^۲

چکیده

زمینه و هدف: اهمیت و جایگاه فرهنگ خودپایایی به منظور حفظ و صیانت کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان و در واقع حفظ و صیانت از حکومت اسلامی، از دلایل اصلی و عقلی خودپایایی است. مسئله‌ای که ذهن مسئولان سازمانی را درگیر نموده این است که چگونه می‌توان نیروهای سازمان را از هرگونه آسیب در مقابل تهدیدها، آسیب‌ها، مسائل و چالش‌های مختلف مصون نگه‌داشت. در این تحقیق، هدف محقق تبیین شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان است و به منظور ارائه راه‌کارهایی به مسئولان مرزبانی استان انجام گرفته است.

روش‌شناسی: در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی بهره‌گیری شده و روش پژوهش در این تحقیق شیوه داده‌بنیاد بوده که برای بومی‌سازی و گردآوری داده‌ها، انجام مصاحبه‌های عمیق با خبرگان فرماندهی مرزبانی استان کردستان صورت پذیرفته که خبرگان شامل فرماندهان، کارکنان و... بوده است و انتخاب نمونه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری قضاوتی تا رسیدن به اشباع اطلاعاتی انجام شده که در نهایت با بهره‌گیری از روش کدبندی داده‌ها از روش تجزیه و تحلیل تم استفاده شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: با استخراج و تجزیه و تحلیل نتایج مصاحبه‌ها، به این نتیجه دست یافته که خودپایایی زمانی اثربخش خواهد بود که آحاد کارکنان دلایل اهمیت آن و جایگاه این موضوع را به طور کامل درک نمایند و آموزش‌های سازمانی باید به سمتی برود که اقناع قلبی و درونی برای پرهیز از جرائم در کارکنان وجود داشته باشد و کارکنان به قوانین سازمانی، مسئولان و ارگان‌های نظارتی، اعتماد و اعتقاد راسخ داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: باورهای دینی، خودپایایی حفاظتی، خود نظارتی، فرهنگ.

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد علوم نظامی (رایانامه: Nsoltani28651@gmail.com).

۲. دکترای مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

بزرگ‌ترین هدف پیامبران تهذیب و تزکیه و پرورش نفوس انسان‌ها بوده است. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «خدا بر مؤمنین منت نهاد که رسولی از خودشان را در میان خودشان برانگیخت تا آیات خدا را بر آنان تلاوت کند و نفوسشان را تزکیه نماید و به آنان کتاب و حکمت بیاموزد، گرچه پیشتر در ضلالتی آشکار بودند» (آل عمران: ۱۶۴).

خودپایی حفاظتی در جوامع نیروهای مسلح و به ویژه در میان کارکنان فرماندهی مرزبانی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و این تحقیق با هدف تبیین شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان صورت گرفته است. بارنارد^۱ معتقد بود سازمان‌ها بر مبنای تمایل افراد به مشارکت، تشکیل می‌شوند و افراد باید به مشارکت ترغیب شوند و سلزنیک^۲ معتقد بود: ساختار سازمانی، ارگانیزم سازگارپذیری است که در پاسخ به ویژگی‌ها و تعدهای افراد و آثار محیط بیرونی شکل می‌گیرد؛ بنابراین، ویژگی‌های افراد در پیشبرد سازمان بسیار مؤثر است (خورشیدی، ۱۳۹۰: ۵۱).

تهذیب نفس و خودپایی از ضروری‌ترین اموری است که سعادت دنیا و آخرت انسان در گرو آن است. در نیروهای مسلح نیز به این موضوع توجه ویژه‌ای شده است. با توجه به اینکه انضباط دارای دو جنبه است (انضباط معنوی و انضباط ظاهری) بی‌تردید انضباط ظاهری موقعی دوام و پایداری خواهد داشت که فرد دارای انضباط

1 Barnard

2 Slznic

معنوی بوده و با پذیرش قلبی، اعتقاد عمیق قلبی به رعایت قوانین و مقررات خود را ملزم به رعایت آن بداند. شخصیت فردی و اجتماعی، سعادت یا شقاوت دنیوی و اخروی انسان به این موضوع بستگی دارد که چگونه خویشتن را ساخته و می‌سازد. به همین سبب خودسازی برای انسان امری حیاتی و سرنوشت‌ساز محسوب می‌شود. پیامبران آمدند تا راه خودسازی و پرورش و تکمیل نفس را به انسان‌ها بیاموزند و در این امر حیاتی و سرنوشت‌ساز رهنما و مددکارشان باشند. رسول خدا(صلی‌الله‌علیه و آله) فرمودند: «شما را به مکارم اخلاق توصیه می‌کنم، زیرا خدا مرا به همین منظور فرستاده است» (علامه مجلسی، ۱۴۰۳: ۳۷۵).

مسئله‌ای که ذهن مسئولان سازمانی را درگیر نموده است این است که چگونه می‌توان نیروهای سازمان را از هرگونه آسیب در مقابل تهدیدها، آسیب‌ها، مسائل و چالش‌های مختلف مصون نگه‌داشت. بر همگان مبرهن است که در دستیابی به این هدف مسئله لزوم نظارت بر عملکرد افراد امری اجتناب‌ناپذیر است ولی مسئله اینجاست که با وجود استفاده از ابزارها و روش‌های مختلف از جمله بازدید و بازرسی و... تا کنون موفقیت مطلوبی حاصل نشده و یا اگر هم به نتیجه رسیده مورد نظر فرماندهان و روسا نبوده است، زیرا همواره بر این اساس بوده که بهترین ابزار و بهترین بازدید و بازرسی را خود فرد از خویش می‌تواند انجام دهد. فرماندهی مرزبانی استان کردستان با توجه به وظایف و مأموریت‌های محول‌شده در خصوص ۲۲۷ کیلومتر از حساس‌ترین بخش نوار مرزی کشور نیازمند نیروهایی متعهد و سالم است که می‌بایست به صورت مستمر مورد پایش و نظارت قرار گیرند تا از هرگونه آسیب و لغزش مصون بمانند و با عنایت به اینکه امکان نظارت لحظه به لحظه در تمام ساعات شبانه‌روز بر عملکرد تک تک کارکنان سازمان فراهم نیست و از طرفی هم در آیات و روایات متعدد توصیه به مراقبت و خودنظارتی شده است از جمله در جایی که امام علی(علیه‌السلام) می‌فرمایند: «از خود، مراقبی بر خویشتن قرار ده» (موسوی، ۱۳۹۳: ۱۳).

افراد اگر خودشان را نظارت می‌کردند کار مدیریت تا چه اندازه سهل و آسان می‌شد. هدفی که در خودنظارتی دنبال می‌شود ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد. بدون آنکه عاملی خارجی او را تحت نظارت داشته باشد انجام این هدف به تنهایی از طریق کار فرهنگی بر روی افراد سازمان عملی نخواهد بود. به فرض اگر بتوانیم افراد را از جهت وجدانی نسبت به انجام وظایفشان معتقد و ملزم سازیم. بدون آنکه نیازی به نظارت و پایش خارجی باشد آنها خود را به صورت وجدانی موظف می‌دانند که امور محول‌شده را انجام دهند؛ اما فراتر از مسئله وجدان پایه‌های اعتقادی اعضای سازمان و خود نظارت آنان از این طریق است؛ و از سویی هم با توجه به باور اندیشمندان و صاحب‌نظران در این بحث که همگی به این اجماع رسیده‌اند که باید به سمت خودپایشی درونی و خودپایی که یکی از انواع خودحفاظتی است، روی آورد تا از این طریق با ایجاد و نهادینه‌نمودن فرهنگ خودحفاظتی در کارکنان ناجا، هر فرد، عامل نظارت و پایش‌کننده همه جانبه و نیرومندی در درون خود احساس نموده به‌طوری که وی را مدام به سمت انجام صحیح وظایف محول‌شده هدایت کند (موسوی و عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۴).

در عصر حاضر جوامع مختلف می‌کوشند تا از طریق گوناگون خودنظارتی را در سازمان‌های خود سلامت بخشند. برخی از این جوامع بر بیدارکردن وجدان فردی اهتمام می‌ورزند و برخی دیگر می‌کوشند تا از طریق تقویت احساس ملیت‌خواهی و میهن‌دوستی افراد را خودنظارت و خودپایش سازند؛ اما تمامی این روش‌ها به علت نارسایی‌ها و محدودیت‌هایی که داشته‌اند همان‌طور که اشاره شد زمینه‌های اعتقادی اسلام بهترین بستر برای خودنظارتی فراهم آورده و بر مدیران ماست که بکوشند تا با هدایت و ارشاد افراد بهترین نتیجه را از این موهبت حاصل سازند (الوانی، ۱۳۷۵: ۵۸).

بنابراین، محقق برای دستیابی به راه حلی به سبب کاهش نیروهای نظارت و پایش‌کننده بیرونی و کاهش هزینه‌های مخصوص این نیروها به منظور نظارت و پایش و نظارت تحقیقی را به منظور تبیین شیوه‌های خودپایی و خودنظارتی حفاظتی در بین

کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان به ویژه کارکنان شاغل در سرپنجه‌ها (پاسگاه‌ها و برجک‌های مرزی) و بررسی موانع موجود در فرهنگ خودپایي حفاظتی و ارایه راه‌کارهای به مسئولان دست‌اندرکار مد نظر قرار داده است؛ بنابراین محقق به دنبال پاسخگویی به سؤال اصلی تحقیق (شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایي حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان کدام‌اند؟) است.

سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایي حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان کدام‌اند؟

سؤال‌های فرعی

- ۱- روش‌ها و شیوه‌های فردی که باعث ارتقای فرهنگ خودپایي حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان می‌گردند کدام‌اند؟
- ۲- شیوه‌های سازمانی برای ارتقای فرهنگ خودپایي حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان کدام‌اند؟
- ۳- موانع خودپایي حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان کدام‌اند؟

مبانی نظری: تعارف واصطلاحات

خودحفاظتی: خودحفاظتی وضعیتی است که کارکنان با رسیدن به آن توانمندی‌ها و قابلیت‌هایی را کسب می‌کنند که قادرند در مقابل وسوسه‌های درونی (نفس اماره)، تهدیدها و خطرهای بیرونی (روحی، فکری و روانی) هوشیارانه عمل کرده و تأثیر آنها را کاهش داده یا خنثی کنند (کریمایی، ۱۳۸۹: ۵۶).

خودحفاظتی همان خودپایي امنیتی بوده با این تفاوت که در خودپایي امنیتی فقط آسیب‌ها و تهدیدها و خطرهای امنیتی مدنظر بوده ولی در خودپایي حفاظتی به امور غیرامنیتی و شبه‌امنیتی نیز پرداخته می‌شود (موسوی و عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۵).

در این تحقیق منظور از خودحفاظتی، وضعیتی است که فردی در صورت احراز آن قادر خواهد بود، خود را در برابر تهدیدها و خطرهای امنیتی و حفاظتی به‌طور آگاهانه و مؤثر حفظ و صیانت کند.

خودپایشی (خودکنترلی): ایجاد حالتی در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد بدون آنکه عاملی خارجی او را تحت نظارت و پایش داشته باشد. نظارت (کنترل): فعالیتی است که ضمن آن، عملیات پیش‌بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه شده و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه «باید» باشد و آنچه «هست»، نسبت به رفع و اصلاح آنها اقدام می‌شود.

انواع خودنظارتی در سیر نظریه‌های مدیریت: درخصوص نظارت و پایش و نظارت در متون مدیریت تعاریف متنوعی با اختلاف‌های جزئی ارائه شده است که همگی در بیان یک واقعیت اجماع دارند. برخی در بیان کاربردی مفهوم نظارت و پایش دانش در مدیریت بیان داشته‌اند:

بر اساس تئوری Z مک گریگور، مسئولیت نظارت بر پروژه‌ها و اعمال پاداش‌ها یا تنبیهات، مسئولیت همه کارکنان سازمان است و هرکسی به نوبه خود در نظارت نقش دارد (خورشیدی، ۱۳۹۰: ۶۱).

بر اساس تئوری اقتضاء که جزء نظریه‌های نوین مدیریت علمی است بدیهی است مطلوب‌ترین و بهترین شیوه اداره کردن موضوعی در گرو یک راه‌حل نیست بلکه شرایط و راه‌حل‌های مختلفی را می‌طلبد؛ بنابراین، علاوه بر انواع مختلف پایش‌ها به دنبال شیوه‌ای به نام خودپایی و تبیین آن هستیم (خورشیدی، ۱۳۹۰: ۴۷).

بنابراین، هرگاه عامل نظارت و پایش‌کننده از خارج به داخل انسان منتقل گردد به‌طوری که شخص با اختیار و آگاهی به ارزیابی و اصلاح عملکرد خود در قالب استانداردهای مشخص و برای هدف‌های مطلوب پردازد، خودنظارتی تحقق یافته است. مفهوم و کاربرد پایش و نظارت سابقه‌ای به قدمت مدیریت دارد به‌طوری که هرگاه از وظایف مدیریت صحبت شده است نظارت و پایش به عنوان یکی از وظایف مهم مدیریت که ضامن اعمال مدیریت اثربخش و کارا و تحقق دیگر وظایف و هدف‌های مدیریت است، مطرح شده است. ضرورت و جایگاه نظارت و پایش در نزد اندیشمندان مدیریت قابل تردید نبوده است، ولی موضوع اصلی نحوه اعمال نظارت و

پایش اثربخش و کاراست، زیرا اعمال نظارت و پایش نامناسب نه تنها به دست‌یابی به هدف‌ها کمکی نمی‌کند بلکه خود هزینه‌ها و پیامدهای منفی بسیاری را در کارکنان و سازمان به‌جا می‌گذارد که این مشکلات به طور مفصل به خصوص در نظارت‌های مستقیم و از جانب بالادستی بر کارکنان مورد مطالعه و تحقیق قرار گرفته است. در این شرایط است که موضوع خودنظارتی به عنوان نوعی نظارت و پایش که بدون هزینه‌ها و مشکلات دیگرنظارتی می‌تواند بیشترین اثربخشی و کارایی را داشته باشد به تدریج در نظریه‌های مدیریت و با رشد و توسعه این دانش مطرح شد که ما به‌طور خلاصه به سیر تحولات این موضوع در نظریه‌های مدیریت و خودنظارتی می‌پردازیم.

به‌طور کلی تئوری‌های مربوط به مکتب کلاسیک (تئوری‌های مدیریت علمی، تئوری اداری، تئوری بوروکراسی)^۱ بر فرضیه‌هایی استوارند که عبارت‌اند از: سازمان رسمی، اصول عام و ثابت، انسان، تأکید بر کارایی.

خودنظارتی به میزان نظارتی که فرد در برابر فرصت‌های بزهکاری بر خودش دارد گفته می‌شود (گات فردسن و هیرشی، ۱۹۹۰: ۸۹). از نظر گات فردسن و هیرشی تمایل به ارتکاب جرم، بستگی به سطح خودنظارتی دارد. مفهوم اصلی این دیدگاه خودنظارتی پایین است. افرادی که میزان خودنظارتی آنها پایین است، دارای ویژگی‌های متفاوتی هستند. اشخاصی با خودنظارتی پایین تحمل کمی نسبت به ناکامی دارند (لانگ شور، ۱۹۹۸: ۱۰۳).

برخی از اندیشمندان غرب از جمله «روسو»^۲ بر این اعتقادند که در اعماق و همه روح‌ها، یک اصل فطری عدالت و تقوا یافت می‌شود که انسان‌ها با وجود قوانین و عادات، اعمال خود و دیگران را از روی آن قضاوت و خوب و بد را معلوم می‌کنیم، این اصل همان است که روسو آن را وجدان می‌نامد (روسو ۱۳۶۰: ۲-۴).

به طور کلی هر یک از تئوری‌ها به خصوص نظریه‌های رفتاری مدیریت در موضوع‌های رهبری، انگیزش و فرهنگ سازمانی نگرش خاص خود را به نظارت و

پایش و نظارت انسان دارد و نوع خاصی از نظام‌های نظارت و پایش و نظارت را می‌پذیرد، به خصوص اینکه هر یک از این نظریه‌های حاوی نظام ارزشی و فکری خاصی در مورد انسان و مسائل مربوط به آن است. در حقیقت مهم‌ترین تأثیری هم که اسلام به عنوان یک دین بر روی دانش مدیریت و نظریه‌های نظارت و پایش و نظارت (به عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی که ارتباط و تأثیر مستقیم بر نحوه زندگی انسان و جامعه انسانی دارد) می‌تواند داشته باشد از جانب همین نظام ارزشی و مبانی فکری مطرح شده در این نظریه‌هاست. با وصف بالا، در نظریه‌های مدیریت به بررسی موضوع خودنظارتی و خودحفاظتی در منابع اسلامی از بعد «گفتمان‌سازی» و «تمهیدهای عملی در زمینه تحقق خودنظارتی» می‌پردازیم (عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۲۳).

وظایف سازمان (در خودحفاظتی کارکنان)

- تربیت مربیان
 - آموزش و آگاه‌سازی
 - تشویق و تنبیه
 - شایسته‌سالاری
 - نظارت
 - ارشاد
 - دستگیری و مجازات
 - نهادینه شدن فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر (عرب‌انصاری، ۱۳۹۰: ۱۳).
- وظایف فرد

- آگاهی و شناخت از وظایف محول‌شده و راه‌های اجرای صحیح و دقیق آنها
- رعایت قوانین و مقررات سازمانی
- داشتن تقوا
- پرهیز از کم‌کاری
- توجه به امر به معروف و نهی از منکر

• صداقت و راستگویی و... (عرب‌انصاری، ۱۳۹۰: ۱۴).

موانع خودحفاظتی

• نداشتن آموزش‌های عمومی و حفاظتی متناسب با موضوع، زمان و مکان.

• ناآشنایی به میزان کفایت به ضوابط و مقررات حفاظتی

• ناآشنایی به وظایف حفاظتی سازمانی

• ناآشنایی به وظایف حفاظتی فردی

• بی‌توجهی و کم‌توجهی به ضوابط و مقررات حفاظتی

• سستی و سهل‌انگاری در اجرای وظایف حفاظتی فردی و سازمانی

• وجود انحراف فکری فرد در ابعاد اطلاعاتی و سیاسی

• تحت تأثیر سخنان دشمنان قرار گرفتن

• ضعف اعتقادی

• وجود انحراف‌های مادی، رفتاری و اخلاقی (روایی و عاشقی، ۱۳۹۴: ۱۱۴).

اصول خودحفاظتی: منظور از اصول خودحفاظتی، مجموعه مبناها و پایه‌های نظری و اعتقادی مهم از مبانی است که الگوهای خودحفاظتی مبتنی بر آن شکل گرفته و شرح و بسط یافته‌اند. این اصول عبارت‌اند از:

۱. خردپذیری: خودحفاظتی دایر بر مدار حسن و قبح عقلی است که قوه تشخیص حق از باطل، زشتی از زیبایی و خیر از شر را دارد و به‌صورت طبیعی از بدی‌ها و پلشتی‌ها اجتناب می‌ورزند؛

۲. اقناع‌محور: خودحفاظتی مقوله‌ای اقناعی است که عامل انسانی باید در فرایندی به مرحله باور و پذیرش درونی برسد (کیا و سعیدی، ۱۳۸۳: ۱۵).

راهبردهای شکل‌گیری و تغییر نگرش حفاظتی: از جمله راهبردها برای شکل‌گیری و تغییر نگرش‌ها می‌توان موارد زیر را ذکر کرد:

۱. تثبیت از طریق تقلید و تکرار (بهنامی، ۱۳۸۴: ۲۲).

۲. انگیزه‌ها و هیجان‌ها

۳. تفکر و استدلال

۴. توجه‌شناختی نسبت به پیامد امور
۵. تعلقات سازمانی و وابستگی‌های گروهی
۶. نقش فرماندهان، رؤسا، مدیران و سایر همکاران
۷. فرهنگ و جو سازمانی

روش‌های تغییر و اصلاح رفتار: مشاوره و درمان در صورتی مؤثر است که رفتارهایی که قرار است تغییر داده شود در چارچوب یا محتوای خاصی درک شود. (مکین تاش و گی، ۲۰۰۷) فرایند درک رفتار در چارچوب خاص ارزیابی عملکرد رفتار نام دارد (رابرتز، ۲۰۰۱)؛ بنابراین، ارزیابی عملکرد رفتار قبل از تغییر رفتار لازم است. یکی از روش‌های معروف مؤثر ارزیابی عملکرد رفتار با عنوان (ABC) نام‌گذاری شده است که در آن پیشایندها، رفتارها و پسایندها مورد ارزیابی و مشاهده قرار می‌گیرد. اغلب برای تغییر و اصلاح رفتار از روش‌های متعددی بهره می‌گیرند، نوع روش بستگی به هدف مورد نظر دارد (عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۱۳۵).

پیشینه تحقیق: در خصوص این موضوع، تحقیقات مشابهی صورت پذیرفته ولی در ارتباط با موضوع دقیق این تحقیق موردی به‌دست نیامد در مورد موضوع‌های مشابه می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

الف) پیشینه داخلی

۱. نادر روایی و سیاوش عاشقی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «خودپایی» که به صورت کتابخانه‌ای صورت پذیرفته به این نتیجه رسیده‌اند: مهم‌ترین عاملی که می‌تواند در خودپایی مؤثر باشد اقناع درونی در کارکنان است که به صورت فعال در مقابل هوای نفس عمل می‌کند. در تحقیق ذکر شده همچنین برخورد با متخلفان و طرد آنان از سازمان را راه‌حل این مسئله دانسته است که به عقیده محقق، طرد از سازمان نمی‌تواند راه‌کار و شیوه صحیحی برای ارتقای فرهنگ خودپایی کارکنان سازمان باشد و نتیجه حاصل شده از این مقاله کار پیشگیرانه و منطقی نیست و بایستی به دنبال شیوه‌هایی بود که بحث‌نگه‌داشت نیروی انسانی در آن گنجانده شده باشد؛

۲. اکبر قاسمی پیربلوطی و میثم جعفری (تابستان ۱۳۹۵) مقاله‌ای با عنوان «بهره‌گیری از آموزه‌های دینی در ترغیب کارکنان ناجا به رعایت مقررات و ملاحظه‌های حفاظتی» به این نتیجه رسیده‌اند که رعایت ملاحظه‌های حفاظتی مسئله‌ای مهم بوده و در اسلام به آن تأکید شده است و این ویژگی از فضایل اخلاقی افراد محسوب می‌گردد و سپس با ارایه نمونه‌هایی از تأکیده‌های دینی در زمینه پایبندی به اصول و حساسیت کارکنان به رعایت سفارش‌های دینی سعی در نهادینه کردن این ویژگی در کارکنان دارد که به نظر محقق با اینکه توجه به آموزه‌های دینی و ترغیب کارکنان به رعایت مقررات و ملاحظه‌های حفاظتی، جزء کارهای اصلی و بسیار کلیدی در ارتقای فرهنگ خودپایی کارکنان است ولی در عمل مشاهده می‌کنیم با وجود آموزش آموزه‌های دینی و ترغیب کارکنان به رعایت مقررات و ملاحظه‌های حفاظتی همچنان کارکنانی وجود دارند که این آموزش‌ها و تأکیدها در آنان مؤثر نبوده و جرائم و تخلف‌های متعددی از آنان سر می‌زند؛ بنابراین، بایستی به دنبال شیوه‌های دیگری نیز باشیم؛

۳. سیدیوسف موسوی و بهمن مرادی (۱۳۹۴) در مقاله «راه‌کارهای نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی در نیروی انتظامی» به این نتیجه رسیده‌اند که خودحفاظتی مسئله‌ای درونی و زیربنایی است و نتایج درازمدت آشکار شده و نیاز به صبر و حوصله دارد. مؤلفه‌های زیادی در موضوع خودپایی و خودحفاظتی مؤثر بوده و باید تلاش شود تا جو سازمانی، آمادگی لازم برای ایجاد فضای خودحفاظتی که در واقع نوعی خودصیانتی فردی است محیا شود. چنانچه بتوان وجدان کارکنان را بیدار ساخت، در این صورت ضمن ایجاد خودحفاظتی در آنها، در بسیاری از هزینه‌های نظارتی و پایشی صرفه‌جویی می‌شود و می‌توان این هزینه‌ها را صرف دانش و مهارت کارکنان و بهبود امور کارکنان نمود که به عقیده محقق آیا با توجه به اینکه از نظر آنان، نتایج درازمدت آشکار شده و نیاز به صبر و حوصله دارد بایستی منتظر بمانیم تا مقدمات فراهم شده و فعلاً تا فراهم شدن شرایط، وضعیت موجود را تحمل نماییم تا وجدان‌ها بیدار شود و خودحفاظتی محقق گردد؟ بنابراین، به یقین بایستی به دنبال شیوه‌های اثربخش‌تر برای خودپایی کارکنان بود؛

۴. سعید کوچی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «نقش خودپایی حفاظتی در تعالی رفتار کارکنان ناجا» به این نتیجه رسیده است که در سطح ناجا کارکنانی وجود دارند که همگی نسبت به وظایف محول شده آگاهی و آشنایی یکسان و کاملی ندارند و همه عملکرد آنها در چارچوب تعیین شده نبوده و نسبت به صیانت و حفاظت از آن دارای حساسیت و مسئولیت‌پذیری یکسانی نیستند؛ بنابراین، پیاده‌سازی الگوی فرایند خودحفاظتی بایستی متناسب با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آنها صورت پذیرد و به طور قطع میزان دشواری و سختی پیاده‌سازی الگوی مدنظر، ارتباطی مستقیم با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آنها خواهد داشت در این تحقیق هم به عقیده محقق آیا سازمان قادر است با مقدمات و امکانات فعلی، متناسب با وضعیت هرکدام از کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آنان الگویی تهیه و در اختیار آنان قرار دهد تا خودپایی تحقق یابد؟ که به یقین با توجه به فراوانی تعداد کارکنان و تفاوت‌های گسترده فردی و اجتماعی آنان، این کار در عمل اجرایی نیست و بایستی به دنبال شیوه‌های اثربخش‌تری برای ارتقای فرهنگ خودپایی کارکنان بود؛

۵. محمدعلی عامری، پرویز آهی و یونس عبدی (۱۳۹۲) در مقاله خود با عنوان «ارائه الگوی خودانضباطی با نگرش به منابع اسلامی» به این نتیجه رسیده‌اند که بیدارکردن وجدان فردی، تقویت و فرهنگ‌سازی و رشد آگاهی‌های افراد از جمله عوامل مهمی هستند که به تحقق خودپایی و خودانضباطی تحقق می‌بخشند که به عقیده محقق در این مقاله به شیوه‌های دیگری برای ارتقای فرهنگ خودپایی و خود انضباطی پرداخته است؛

۶. رحمت‌اله مرزوقی و الهام حیدری (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان «بررسی نقش التزام کارکنان در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی آنان» به این نتیجه رسیده‌اند که تعدی نظارتی، تأثیر منفی بر احساس خودکارآمدی آنان دارد که به عقیده محقق نتایج به‌دست آمده از این مقاله به صورت جامع و کامل نبوده و فقط به تعدی نظارتی و تأثیر منفی آن بر خودکارآمدی کارکنان پرداخته و به شیوه‌های متعدد اشاره‌ای نداشته است.

ب) پیشینه خارجی

۱. آرنکو و همکارانش (۲۰۰۶) پژوهشی با عنوان «مقایسه اثر رفتار نسنجیده و شاخص نگرش خودنظارتی پایین» انجام دادند که در این پژوهش محققان اثر رفتار نسنجیده و شاخص نگرشی خودنظارتی پایین را در پیش‌بینی مشارکت مردم در جرم و دیگر متغیرهای اجتماعی مقایسه می‌کنند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که شاخص نگرشی خودنظارتی پایین یک پیش‌بینی کننده تا حدودی قوی از جرم و جنایت نسبت به رفتارهای نسنجیده است. همچنین خودنظارتی پایین، رفتارهای نسنجیده را به وجود می‌آورد و هر دو شاخص فقط به عنوان عامل مؤثر در توقع دیگر پیامدهای اجتماعی است که به نوبه خود آثار دیگر خودنظارتی در سنجش جرم و جنایت مؤثر است؛

۲. در مطالعه‌ای که دبونو و همکارانش (۲۰۱۰) بر روی نمونه‌ای از دانشجویان در دانشگاه آلبانی انجام دادند، هدف از این پژوهش آزمون دو پژوهشی است که به سنت توان خودنظارتی فردی پرداخته است. نتایج اشاره به این دارد که برای فهم کیفیت خودنظارتی باید در رفتارهای هنجاری شرکت کرد. همچنین خودنظارتی پایین منجر به رفتارهای غیرهنجاری می‌شود به طوری که با هنجارهای ادب توافق ندارد؛

۳. باریک، پارکر و مونت (۲۰۰۵)، در پژوهشی به بررسی نقش تعدیل‌کننده خودپایی در ارتباط بین خودپایی و پنج عامل شخصیتی و عملکرد بین فردی پرداختند، آنها دریافتند که وقتی نمره‌های خودپایی بالا بوده ارتباط بین ۳ صفت (برون‌گردی، ثبات هیجانی و گشودگی) و برآوردهای فرد از عملکرد بین فرد تضعیف می‌شود، خودپایی همچنین بر فرایند وضوح و شفاف‌سازی اثر می‌گذارد، خودپایی بالا در افراد باعث حساسیت آنها به شرایط گوناگون می‌شود.

روش‌شناسی: در این تحقیق از روش کیفی و داده بنیاد، مطالعه کتابخانه‌ای، استفاده از اسناد و مصاحبه حضوری با مطلعان فرماندهی مرزبانی استان کردستان، بهره جستیم. برای تهیه چارچوب نظری تحقیق، از دیدگاه صاحب‌نظران بهره گرفتیم و به دنبال آن با

استفاده از نمونه‌گیری غیراحتمالی قضاوتی نمونه‌ها انتخاب، مصاحبه‌ها انجام و در نهایت نتایج استخراج و تجزیه و تحلیل گردیدند. جایگاه‌های شغلی انتخاب شده بر اساس میزان تجربه، تخصص و دسترسی بوده و دیدگاه آنان به واقعیت نزدیک‌تر است. این تحقیق در مقطع خاص و در سطح درونی و ژرفانگرانه انجام گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، از فن مصاحبه حضوری با مطلعان کلیدی محل (گروه بحث متمرکز) و برای ابزار گردآوری از مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی استفاده شده است. با عنایت به نوع تحقیق حاضر تعدادی از فرماندهان، معاونان و مسئولان فرماندهی مرزبانی استان و سایر کارکنان در طیف‌های پایین‌تر که دارای، تجربه، علم و دید واقع‌بینانه‌ای نسبت به مرزبانی استان هستند مورد مصاحبه قرار گرفتند و اشیاع نظری حاصل گردید. تحقیق حاضر در بازه زمانی یک ساله از مردادماه سال ۱۳۹۵ تا مردادماه سال ۱۳۹۶ و در قلمرو مکانی فرماندهی مرزبانی استان کردستان در نظر گرفته شده است.

روش تحلیل از داده‌های حاصل از روش کیفی که از مصاحبه عمیق با نمونه آماری گرفته شده به روش‌های محوربندی، کدبندی و مقوله‌بندی آمده است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: اطلاعات جمعیت‌شناختی در این بخش از تحقیق به تفسیر متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش یعنی مصاحبه‌شوندگان پژوهش پرداخته شده است.

سنوات خدمتی پاسخ‌گویان نشان می‌دهد که سن خدمتی اکثر آنان بین ۲۰ تا ۲۵ است و تحصیلات نشان می‌دهد که تحصیلات اکثر آنان کارشناسی ارشد و بالاتر است و جایگاه شغلی هم نشان می‌دهد که اکثر آنان دارای جایگاه شغلی افسری ارشد هستند.

ب) یافته‌های تحلیلی: در ابتدا تعداد ۸ سؤال برای مصاحبه در نظر گرفته شده که طی فرایند مصاحبه با توجه به اینکه سؤال‌ها بسته نیست به اقتضای شرایط سؤال‌های دیگری نیز در نظر گرفته شد و از تعدادی مشخص از فرماندهان، معاونان و مدیران فرماندهی مرزبانی استان کردستان مصاحبه صورت گرفته است سپس داده‌های حاصل

از مصاحبه، تلیخیص معنایی شده و سپس کدگذاری معنایی صورت گرفت. در این پژوهش مراحل تحلیل محتوایی متن بدین صورت بود که پس از مطالعه متن مصاحبه، یک تفسیر کلی در متن و ارتباط آن با سؤال‌ها و هدف‌های کلی پژوهش انجام شد.

سپس به منظور تحلیل دقیق‌تر هر پاسخ، واژه‌های مهم و کلیدی متن شناسایی و یادداشت شد. برای تجزیه و تحلیل متن مصاحبه‌ها از روش تجزیه و تحلیل تم که در تحقیقات کیفی کاربرد گسترده‌تری دارد استفاده شد سپس با مطالعه دقیق این متون در ابتدا برای هر یک از این مصاحبه‌های تهیه شده تمامی ایده‌های مستقل در قالب مفاهیم و تم‌های مشخص شناسایی و سپس به هر کدام یک کد اختصاص داده شد. در این تحلیل، جملات تکراری در مصاحبه‌ها را کدگذاری کردیم سپس با مطالعه دقیق مصاحبه‌ها با توجه به کدهای مشخص شده مطابق با ادبیات نظری موجود در حوزه پژوهش، کدهای مربوط را در قالب دسته‌بندی‌های مشخص آوردیم و به تحلیل آنها پرداختیم.

با تعدادی افراد مشخص بر مبنای اصل اشباع نظری مصاحبه شد که نتایج حاصل نشان می‌دهد اکثر آمار مصاحبه‌شوندگان بین ۲۰ تا ۲۵ سال و تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر و همچنین جایگاه شغلی افسری ارشد را به خود اختصاص داده‌اند.

تفسیر متغیرهای برگرفته از مصاحبه‌ها: با توجه به مسائل حفاظتی از بردن اسامی افراد مصاحبه‌شده، خودداری گردیده و یافته عبارت‌اند از:

جدول یافته‌های مصاحبه‌های انجام شده: ۸۵ درصد از پاسخ‌دهندگان معتقدند خودپایی باید دارای هر سه بعد نگرشی، بیانی و رفتاری (عمل) باشد، ۱۵ درصد معتقدند خودپایی در رفتار و عمل از همه مهم‌تر است.

۵۷/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان اعلام داشته‌اند خودپایی همانند قبل است یا اینکه تغییر محسوسی نداشته است یا اینکه در این خصوص اظهار نظری نداشته‌اند.

برخی از پاسخ‌دهندگان معتقدند گروه‌های میانجی در خودپایی مؤثر است و برخی دیگر معتقدند گروه‌های میانجی در خودپایی مؤثر نیست و حتی ممکن است نتیجه عکس داده و منجر به پنهان‌کاری گردد.

با تحلیل نتایج مصاحبه‌ها، در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق می‌توان نتیجه گرفت: شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان عبارت‌اند از:

ارتقای فرهنگ خودپایی، نیازمند تلاش سازمانی و فردی است. خودپایی زمانی اثر بخشی خود را دارد که آحاد کارکنان دلایل اهمیت آن و جایگاه این موضوع را کامل درک نمایند. تفکر قبل از عمل، توجه به عواقب عمل قبل از هر اقدامی، بدبینی به نفس، مراجعه به عالم اخلاق و طبیب روحانی برای رفع ابهام و کسب پاسخ سؤال‌ها و گرفتن راهنمایی و ارشاد، مراجعه به دوست دانا و خیراندیش، پندگرفتن از عیب دیگران، پندگرفتن از انتقاد دیگران، تقویت عقل و تقویت تجربه با مطالعه و... همگی جزء شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایی کارکنان است.

آموزش‌های سازمانی باید به سمتی برود که اقتناع قلبی و درونی برای پرهیز از جرائم در کارکنان وجود داشته باشد و کارکنان به قوانین سازمانی، مسئولان و ارگان‌های نظارتی، اعتماد و اعتقاد راسخ داشته باشند؛ بنابراین، باید به حدی برسیم که خودپایی در نگرش، کلام و رفتار افراد وجود داشته باشد و اعتقادات به نماز و خدا هرچه بیشتر باشد آلودگی سازمان کمتر است. باید به حدی برسیم که کارکنان به اقتناع درونی برسند و از جرم و تخلف، به صورت قلبی بدشان بیاید و به اثر منفی لقمه حرام روی خانواده‌ها معتقد باشند. از اثربخش‌ترین شیوه‌ها برای خودپایی و نهادینه کردن فرهنگ خودپایی، استفاده از شیوه‌های دگرپایی یا برون‌پایی، علاوه بر روش‌های خودپایی، است که نتیجه آن منجر به خودپایی خواهد شد. باید مدیران سازمان به فکر این موضوع باشند که مربیانی با این اوصاف تربیت و سپس از طریق این مربیان فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی فراگیر شود.

بایستی به سمتی حرکت کنیم که کارکنان به مدیران و ارگان‌های نظارتی اعتماد داشته و به صورت خودجوش، علاقه‌مند به نظارت شدن، تعامل با مسئولان و ارگان‌های نظارتی باشند و لازم است فرهنگ‌سازی در این زمینه صورت گیرد.

در پاسخ به سؤال اول از سؤال‌های فرعی تحقیق، با تحلیل نتایج مصاحبه‌ها می‌توان نتیجه گرفت:

شیوه‌های فردی برای ارتقای فرهنگ خودپایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان عبارت‌اند از: حفاظت گفتار، مسئولیت‌پذیری، توجه به فریضه امر به معروف و نهی از منکر، تعهد سازمانی، تعلق‌گرایی، خودباوری، ایمان فردی، صداقت، تقرب به خداوند متعال و خودسازی.

در پاسخ به سؤال دوم از سؤال‌های فرعی تحقیق، با تحلیل نتایج مصاحبه‌ها می‌توان نتیجه گرفت: شیوه‌های سازمانی برای ارتقای فرهنگ خودپایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سازمانی به منظور تغییر منش و رفتار کارکنان با برنامه‌های مختلف از جمله کلاس‌های آموزش و آگاه‌سازی.

کاهش یا حذف رفتارهای نابهنجار و نامطلوب با ابزارهای مدیریتی از جمله تنبیه و... باید به حدی برسیم که همه چیز روشن‌مند شود به طوری که اگر کسی نتواند مطابق روش، خودش را تطبیق دهد از سازمان، کنار زده شود (به صورت خودکار).

همچنین در مرزها بایستی سامانه‌های فنی و واپایش فنی به قدری دقیق عمل نمایند که فرد جرئت و فکر تخلف و... نداشته باشد و بداند و مطمئن باشد کوچک‌ترین تحرکات مرزی در حال ثبت و ضبط است و به طور قطع با عمل غیرقانونی آن فرد برخورد خواهد شد. اگر با فرد متخلف، برخورد قاطع نشود در دل افراد سالم یأس و ناامیدی ایجاد خواهد شد و افراد متخلف و مجرم نسبت به تخلف یا جرم خود جری‌تر خواهند شد و فساد گسترش خواهد یافت؛ بنابراین، نقش فرماندهان و سازمان‌های نظارتی بسیار مهم و اساسی است.

سازمان بایستی تلاش کند با تأمین نیازهای مادی و معنوی کارکنان، موجب رضایت کارکنان از شرایط کاری خود را فراهم کند به گونه‌ای که کارکنان، سازمان را از خود بدانند و ترقی و پیشرفت سازمان را ترقی و پیشرفت خود بدانند که به طور یقین نیروهای راضی از سازمان به دنبال راه‌کارهایی خواهند بود که خود را در سازمان حفظ

کرده و ادامه خدمت داشته باشند؛ بنابراین، خودپایی تحقق خواهد یافت. انتخاب مدیران و فرماندهان شایسته و لایق، تلاش برای نهادینه کردن فرهنگ خودپایی و فریضه امر به معروف و نهی از منکر، تعمیق فرهنگ دینی، تأکید بر امر نظارت و پایش، توجه به عدالت سازمانی، آموزش حفاظتی کارکنان، شناخت و بررسی تهدیدها و آسیب پذیری‌ها و... هستند.

ابزارهای نظارتی و دوربین‌های مداربسته، انسداد مرز، نظارت و سرکشی مستمر مسئولان و... اگرچه جزء روش‌های خودپایی نیست ولی در تحقق خودپایی بسیار حایز اهمیت است؛ بنابراین، بایستی از کمک و مساعدت ارگان‌ها و سازمان‌های دیگر در سطح کلان بهره‌گیری کرد و انسداد مرز پیگیری شود و فقط کارکنان مستقر در مرز مسئول حفظ مرزهای مسدود شده باشند تا تعرض و تخریب و ترددی صورت نگیرد نه اینکه صرفتاً صد کار حفظ مرزها را به نیروی انسانی بسپاریم.

ارتقای فرهنگ دینی، افزایش کارایی سازمانی، ارتقای فرهنگ حفاظتی، پیشگیری از جرائم و تخلفات و ارتقای نظارت و پایش‌های سازمانی از جمله روش‌های سازمانی برای تحقق خودپایی است.

در پاسخ به سؤال سوم از سؤال‌های فرعی تحقیق، با تحلیل نتایج مصاحبه‌ها می‌توان نتیجه گرفت موانع خود پایی حفاظتی کارکنان فرماندهی مرزبانی استان کردستان عبارت‌اند از: وضعیت اجتماعی و فرهنگی جامعه که مؤثر در روحیه کارکنان است، انسداد نکردن مرز و به تبع آن تردد بار قاچاق که موجب پیشنهاد تبانی از سوی قاچاقچیان و در نتیجه وسوسه شدن کارکنان برای ارتکاب جرم تبانی است. همچنین ضعف در نظارت بر عملکرد کارکنان با استفاده از ابزارهای نظارت و پایش از راه دور از قبیل دوربین مدار بسته و... در میزان جرائم کارکنان مؤثر است.

ناآشنایی کارکنان با عواقب جرائم، ضعف آموزش‌ها، ضعف اعتقادی برخی از کارکنان، وجود انحراف‌های مادی، اخلاقی و...، کمبود تجهیزات الکترونیکی و فنی در مرز به منظور کاهش نقش نیروی انسانی در نظارت و پایش نوار مرز، پایین بودن کیفیت

نیروهای ورودی به سازمان از لحاظ اعتقادی، علمی و... که در صورت رفع آن می‌توان به خودپایی دست یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری کلی اینکه خودنظارتی حالتی است که فرد خود را در همهٔ حالات مشمول نظارت و پایش و نظارت درونی می‌داند و در برابر هرگونه لغزش و پلیدی از خود واکنش بازدارنده‌ای نشان می‌دهد. شیوه‌های فردی برای ارتقای فرهنگ خودپایی عبارت‌اند از: خودباوری، ایمان فردی، صداقت، پندگرفتن از انتقاد دیگران، تقویت عقل و تقویت تجربه با مطالعه و...، سازمان بایستی تلاش کند با تأمین نیازهای مادی و معنوی کارکنان، موجب رضایت کارکنان از شرایط کاری خود را فراهم کند به گونه‌ای که کارکنان، سازمان را از خود بدانند و ترقی و پیشرفت سازمان را ترقی و پیشرفت خود بدانند که به یقین نیروهای راضی از سازمان به دنبال راه‌کارهایی خواهند بود که خود را در سازمان حفظ کرده و ادامهٔ خدمت داشته باشند، شناسایی و اطلاع‌رسانی مناسب و صحیح تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های شغلی به فرماندهان، مسئولان و کارکنان نیروهای مسلح، نظارت مستمر و مؤثر دستگاه‌های نظارتی بر گزینش و استخدام کارکنان، برگزاری نشست‌ها گفتمان‌های علمی و هم‌اندیشی پیرامون فرهنگ حفاظتی و خودپایی و گرفتن دیدگاه‌های صاحب‌نظران امور امنیتی، انتخاب فرماندهان و مدیران شایسته و لایق، بر پایهٔ اصول و مقررات مبتنی بر آموزه‌های دینی و ملاحظه‌های امنیتی، ایجاد مراکز مشاوره امنیتی، به منظور ارائهٔ خدمات حفاظتی به فرماندهان و کارکنان، ارتقای کلاس‌های آگاه‌سازی حفاظتی، با بهره‌گیری از استادان مجرب و روش‌های نوین آموزشی برای تقویت خودپایی در سازمان‌ها.

پیشنهادها

به منظور نهادینه‌نمودن فرهنگ خودپایی و ارتقای آن در اذهان و افکار جامعه نیروهای مسلح، پیشنهادهای زیر قابل ارائه هستند:

۱. برای تقویت ویژگی خودپایی در سازمان‌ها، ابتدا باید مربیانی با این اوصاف تربیت و سپس با این مربیان فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی فراگیر شود؛

۲. شناسایی و اطلاع‌رسانی مناسب و صحیح تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های شغلی به فرماندهان، مسئولان و کارکنان که موجب جدی‌تر شدن کارکنان و در نتیجه خودپایی در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها خواهد شد؛
۳. دقت و توجه ویژه در جذب و گزینش‌ها به گونه‌ای که سالم‌ترین افراد از سالم‌ترین خانواده‌ها جذب سازمان شوند که در این صورت با کمترین آموزش و نظارت سازمانی، این افراد در دستیابی به هدف‌های سازمان کمک خواهند کرد؛
۴. تعامل مناسب و منطقی سازمان‌های نظارتی با فرماندهان و مسئولان، به منظور ارتقای فرهنگ خودپایی در آحاد جامعه کارکنان؛
۵. برگزاری نشست علمی و هم‌اندیشی پیرامون فرهنگ حفاظتی و خودپایی و گرفتن دیدگاه‌های صاحب‌نظران امور امنیتی؛
۶. نهایت دقت در انتخاب فرماندهان و مدیران شایسته و لایق، بر پایه اصول و مقررات مبتنی بر آموزه‌های دینی و ملاحظه‌های امنیتی؛
۷. ایجاد مراکز مشاوره امنیتی، به منظور ارائه خدمات حفاظتی به فرماندهان و کارکنان؛
۸. تعمیق فرهنگ دینی و نهادینه‌نمودن فرهنگ خودپایی به گونه‌ای که فرد انجام امور و پرهیز از تخلف را جزء وظایف شرعی و تکلیفی خود بداند؛
۹. ارتقای کیفیت کلاس‌های آگاه‌سازی حفاظتی، با بهره‌گیری از استادان مجرب و روش‌های نوین آموزشی؛

منابع

قرآن کریم.

- صحیفه سجادیه، امام سجاد(علیه السلام)، ترجمه محمدحسین باقری (۱۳۸۶)، تهران.
- احمدی، علی (۱۳۸۸)، نقل از نهج البلاغه فیض الاسلام، تهران: موسسه چاپ و نشر فیض الاسلام.
- اشتری زاده، احمد و لیلی علی پور (۱۳۸۲)، «تأثیر راهبرد آموزش خودنظارتی بر اصلاح رفتارها»، نشریه پژوهش در حیطه کودکان، سال سوم، شماره ۳ و ۴.
- افتخاری، اصغر (۱۳۹۰)، برآورد تهدید، رویکرد نظام واژه، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- امینی، ابراهیم (۱۳۷۳)، خودسازی، تهران: انتشارات شفق، قدس.
- آقاتهرانی، مرتضی (۱۳۸۷)، اراده، تهران: عماد فردا.
- بابایی، احمدعلی (۱۳۸۷)، برگزیده تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- پیروز، علی آقا و همکاران (۱۳۸۴)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- تنهایی، حسین (۱۳۸۲)، تحلیل جامعه‌شناختی در بستر تاریخ، جلد سوم، جامعه‌شناسی دینی فلسفی، تهران: بهمن برنا.
- الحرانی، ابن شیبغه (۱۳۸۷)، تحف العقول، ترجمه کمره‌ای، نشر کتابچی.
- خمینی، سیدروح‌اله (۱۳۷۲)، صحیفه نور، تهران: مؤسسه حفظ و نشر آثار امام خمینی(ره).
- خورشیدی، عباس و حسین ذوالفقاری (۱۳۹۰)، تئوری‌های مدیریت و رهبری، تهران: مرزبان.
- رضاییان، علی (۱۳۷۲)، «خودمدیریتی»، دانش مدیریت، شماره ۲۲، پاییز.
- رضاییان، علی (۱۳۹۶)، اصول مدیریت، تهران: سمت.
- روایی، نادر و سیاوش عاشقی (۱۳۹۴)، نشریه حفیظ، ویژه مریمان آگاه‌سازی، شماره ۳۱، تهران: حدیث کوثر.
- ساروخانی، باقر (۱۳۷۸)، «روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی»، جلد دوم، چاپ چهارم، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- طوسی، علی‌بن حسن (۱۳۶۵)، تهذیب الاحکام، تهران: دارالکتب اسلامیه.

- عرب انصاری، مهدی (۱۳۹۰)، رویکردهای خودحفاظتی و پیامدهای آن، تهران: حدیث کوثر. علامه مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحارالانوار، ترجمه علی دوانی، انتشارات تهران. علی بن ابی طالب (علیه السلام)، ترجمه شاهین داریوش (۱۳۷۹)، تهران: ناشر جاوید. قاسمی پیربلوطی، اکبر و میثم جعفری (۱۳۹۵)، نشریه حفیظ، ویژه مربیان آگاه‌سازی، شماره ۳۴، تهران: حدیث کوثر.
- کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۹)، «شیوه‌های ارتقای خودنظارتی و خودحفاظتی در مواجهه با جرائم امنیتی و غیرامنیتی»، فصلنامه حفیظ، سال سوم، شماره ۱۰، تهران: حدیث کوثر. کیوی، ر و کامپنهود، ل (۱۳۷۹)، روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالحسین ینک‌گهر، تهران، توتیا، چاپ پنجم.
- کلینی، محمد (۱۳۶۹)، اصول کافی، ترجمه هاشم رسولی، جلد یک، قم. محسنی، محسن (۱۳۷۲)، مبانی جامعه‌شناسی علم، تهران: طهوری.
- محمدپناه، محمدحسین (۱۳۸۷)، پایان‌نامه «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری محله‌های فرودست شهری (حاشیه نشینی) سنندج»، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- مرزوقی، رحمت‌اله و الهام حیدری (۱۳۹۴)، «سنجش روابط نظارتی»، تهران: نشریه مدیریت سلامت.
- مشتی، محمد (۱۳۸۲)، جایگاه و مدل‌های نظام نظارت و پایش مدیریتی. موسوی، سیدیوسف و مهدی عرب‌انصاری (۱۳۹۳)، خودپایی حفاظتی، معاونت حفاظت و پیشگیری ساحفاناجا، تهران: حدیث کوثر.