

میزان تأثیر اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا

مسلم افروزیان^۱، محرم مجرد^۲، احمد رضا اسماعیلی^۳

از صفحه ۱۰۷ تا ۱۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۸

چکیده

هدف این مقاله تعیین میزان تأثیر اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا است. مقاله کاربردی، و از نظر شیوه بررسی از نوع پژوهشهای توصیفی از شاخه پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنانی از فرماندهی انتظامی تهران بزرگ است که طی دو سال گذشته اقدامهای صیانتی مورد نظر تحقیق در مورد آنها اجرایی شده است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۷۶ نفر است که به صورت تمام شمار مورد سنجش قرار گرفته‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته است. به منظور بررسی روایی پرسشنامه از نظرات اساتید راهنما و مشاور و همچنین خبرگان ناجا استفاده گردید. ضریب پایایی عوامل پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۵ است که مورد تأیید است. نتایج و یافته‌های تحقیق نشان داد اقدامات صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان تأثیر دارد و در رتبه‌بندی تأثیر اقدامات صیانتی نیز برگزاری جلسات پرسش و پاسخ رتبه اول را دارا است.

واژگان کلیدی

صیانت، پیشگیری، جرم، ضرب و جرح، کارکنان ناجا

۱. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول).
ایانامه: m.afrouzian65@gmail.com

۲. دکتری مدیریت برنامه ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه: bazresi_dtk@police.ir

۳. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: esmaeliahmadreza@gmail.com

۱. مقدمه

در طول تاریخ بشر، جرم، گناه، کجروی اجتماعی و عدم رعایت هنجارها و ارزشها در سطح جامعه باعث بروز مشکلاتی شده و همیشه بشر در اندیشه صیانت از فرد و پیشگیری از جرم و گناه بوده است. نیروی انتظامی مسئول حفظ آرامش و برقراری نظم و امنیت عمومی است و به دلیل مبارزه با آلودگیهای اجتماعی و مجرمان و بزهکاران، مأموران نیروی انتظامی در معرض آسیبها و انحرافات قرار دارند. این مهم فرماندهان و مدیران ارشد را به اندیشه راهکارهای صیانت از کارکنان و پیشگیری از وقوع جرم و تخلفات بین آنان واداشته است (عصاریان و جراحی دربان، ۱۳۹۲، ص ۱۳۷). انتظار شهروندان از پلیس این است که دارای خرد سلیمان، شجاعت داوود، قدرت سامسون، صبر ایوب، توان رهبری موسی، مهربانی سامریتن، تدابیر جنگی اسکندر، ایمان و اعتقاد دانیال، سیاستمداری لینکن، شکیبایی نجار نازارت و در نهایت علم و دانش عمیق در هر یک از شاخه‌های علوم طبیعی، زیستی و اجتماعی باشد. اگر پلیس دارای همه این ویژگیها باشد، می‌توان گفت پلیس خوبی است (هابرفیلد^۱، ۱۳۸۶، ص ۳).

حفظ و ارتقای سرمایه‌های انسانی هر سازمان از اولویتهای اصلی سازمان است و مورد تأکید در دین مبین اسلام و نیز مورد امعان نظر سلسله مراتب فرماندهی به ویژه تأکید فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) است. ایشان در اهمیت نیروی انسانی فرموده‌اند: نیروی انسانی صالح، چابک و برخوردار از فکر و مدیریت صحیح در کنار ایستادگی، عزم راسخ، توکل به خدا و امید به آینده، راهگشایترین عناصر در رساندن ایران اسلامی به جایگاه بزرگ، تاریخی و متناسب با شأن آن هستند (دیدار فرماندهان ارتش با رهبر معظم انقلاب، ۹۴/۹/۸).

کارکنان با ایراد ضرب و جرح از یک سو، خود را در معرض انتساب اتهام، جرم و در نهایت محکومیت قرار می‌دهند که موجب آسیبهای شغلی و خانوادگی و از دست رفتن سرمایه‌های انسانی می‌شود و از سوی دیگر چهره خشن و دور از شئون اخلاقی و اسلامی از ناجا در جامعه ایجاد می‌کنند. این امر مورد توجه فرماندهی معظم کل قوا بوده و ایشان در فرمانی خطاب به مسئولان ناجا فرموده‌اند: باید آمار ضرب و شتم به صفر برسد نه اینکه کم شود (اسفند ۱۳۸۷). هم‌چنین فرمانده محترم ناجا، طی سخنانی در فروردین ماه سال ۱۳۹۴ به صیانت از کارکنان خدمت ناجا تأکید کردند و افزودند مقام معظم رهبری در احکام صادر شده بر موضوع معیشت کارکنان و صیانت از آنها تأکیدات مؤکدی داشته‌اند. آنچه قابل توجه است، فراوانی جرم ضرب و جرح در سطح ناجا است. متأسفانه برخلاف سیاستها و تدابیر ابلاغی و رویکردهای جامعه محوری

1. Haber Field

در حل ناهنجاریهای اجتماعی و منع و تقبیح استفاده از روشهای سنتی و ایراد ضرب و جرح مردم و متهمان، مشاهده می‌شود این مهم توسط برخی از کارکنان نادیده گرفته می‌شود.

نیروی انتظامی از جمله سازمانهایی است که در راستای تأمین و برقراری نظم و امنیت در جامعه تلاش طاق فرسای را در صحنه‌های مختلف متحمل می‌شود. این واقعیت انکارناپذیر است که به دلایل مختلف در برخی موارد بین وضع موجود و وضع مطلوب در سازمان ناجا، فاصله افتاده است. در واقع عدم موفقیت در زمینه حفظ و نگهداشت کارکنان و برخورد قانونی با کارکنان مجرم باعث آسیب‌پذیری کارکنان و خانواده‌های آنها و سازمان ناجا می‌شود. این امر می‌تواند در نتیجه عواملی نظیر ناکافی بودن اقدامات صیانتی و یا تأثیر کم این اقدامات و ... باشد که این تحقیق در صدد بررسی میزان تأثیر اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم کارکنان است.

۲. سؤالیهای پژوهش

۲-۱. سؤال اصلی

۱- اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟

۲-۲. سؤالیهای فرعی

۱. ارشاد کارکنان در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

۲. بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

۳. کلاسهای آگاهسازی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

۴. جلسات پرسش و پاسخ در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

۳. پیشینه پژوهش

بقائی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "ارزیابی اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرائم کارکنان مورد مطالعه فا. ا. خراسان شمالی" به بررسی تأثیر اقدامات شاخص بازرسی پرداخته و به این نتیجه رسیده است که فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و اقدامات صیانتی بازرسی بیش از حد متوسط در پیشگیری از جرائم کارکنان فا. ا. خراسان شمالی مؤثر بوده است.

کشفی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی" به بررسی و شناسایی انواع آسیبها و تهدیدها و شیوه‌های صیانت مبتنی بر آموزه‌های دینی پرداخته است. این تحقیق با روش تحلیلی و توصیفی و با بررسیهای اسنادی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که توسل و اتکای کارکنان به آموزه‌های دینی و قرآنی، مانع پیشرفت آسیبها و تهدیدها می‌شود و خود در پیشگیری از ارتکاب تخلف و بزهکاری نقش مهمی دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی از قبیل ایمان، عمل صالح، خودشناسی، اخلاص، صبر، ارشاد و راهنمایی، عدالت اجتماعی، اجرای قوانین الهی، خانواده سالم، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی دینی و نظم و انضباط، نقش بسزایی در صیانت و پیشگیری از آسیبها و تهدیدها دارد.

سید تاج‌الدینی و باخدا (۱۳۸۸) به تألیف کتابی تحت عنوان "صیانت و پیشگیری" در چهار فصل اقدام کرده‌اند. فصل اول دربرگیرنده کلیات جرم‌شناسی در هشت گفتار است، فصل دوم به تبیین‌ها در معنای علت‌شناسی و سبب‌یابی نظر دارد و در آن تلاش شده است تا روابط علی و معلولی میان جرم و عوامل آن کشف شود و مورد تحلیل قرار گیرد. نگاه فصل سوم بر جرائم مهم و عوامل خاص آنها متمرکز، و در یک تقسیم‌بندی کلی جرائم به دو گروه دارای بازتاب اجتماعی و دارای بازتاب سازمانی تقسیم شده و شایعترین و مهمترین آنها، مورد توصیف و تبیین قرار گرفته است. در فصل چهارم نیز به دو کلید واژه صیانت و پیشگیری پرداخته شده است. در مقوله صیانت عوامل صیانت سازمانی و فردی بیان، و سپس به نقش فرماندهان در صیانت به عنوان راهبران سازمان توجه شده است. در مقوله پیشگیری نیز پس از تعریف پیشگیری به مراحل پیشگیری (اولیه، ثانویه، ثالثه) و انواع پیشگیری (کیفری، اجتماعی، وضعی) رهنمون گشته و در پایان راهکارها و نمونه‌ای از فعالیتهای در حوزه پیشگیری فهرست شده است.

وروایی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان "نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی" با هدف تعیین وضعیت کنونی و همچنین وضعیت مطلوب نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان ناجا به این نتیجه رسیده است که هرچند نظارت سازمانی در انواع تدابیر پیشگیرانه از جرائم و تخلفات کارکنان ناجا نقش دارد، این نقش در انواع تدابیر پیشگیرانه از جرم یکسان نیست، بلکه بر اساس نوع تدابیر پیشگیرانه متفاوت، و به ترتیب اولویت به این شرح است: ۱- پیشگیری ناظر بر کارکنان با سابقه ۲- پیشگیری ناظر بر کارکنان در معرض خطر ۳- پیشگیری اجتماعی (کاهش زمینه‌های ارتکاب جرائم و تخلفات کارکنان) ۴- پیشگیری ناظر بر تمام کارکنان ۵- پیشگیری وضعی (ناظر بر کاهش فرصت ارتکاب جرم).

اندرو^۱ (۲۰۰۹) از مؤسسه گریفیث در تحقیقی با عنوان "پیشگیری از بدرفتاری و فساد پلیس" به استفاده از انواع پیشگیری در پیشگیری از بدرفتاری و فساد پلیس پرداخته و بر پیشگیری موقعیتی و محیطی (وضعی) و هم‌چنین افزایش سطح آگاهی و آموزش اخلاق یکپارچه به پلیس تأکید کرده است.

۴. مروری بر مبانی نظری پژوهش

۴-۱. صیانت

صیانت در لغت به معنای دفع، جلوگیری، مانع شدن، از پیش مانع شدن، تعریف شده است (لغتنامه دهخدا). صیانت در اصطلاح به مفهوم تداوم بقا و اصالت موضوع با ایجاد شرایط و تواناییهای لازم درون آن است (کریمائی، ۱۳۸۴، ص ۶۹). صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است: در صیانت سازمانی متغیرهایی نظیر گزینش و استخدام، آموزش، نگهداری منابع انسانی، انتصاب شایسته و ... مورد توجه قرار می‌گیرد و شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به صورت برنامه‌ای و ساختارمند بپردازند. در صیانت فردی شاخصهایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، کنترل رفتار و گفتار و ... مطرح می‌شود. نکته مهم این است که عوامل صیانت فردی، که بیشتر ویژگیهای شخصیتی افراد است، می‌تواند در صورت عدم حضور دیگران نیز ضامن اجرای قوانین باشد و فرد را از تخلفات و معاصی بازدارد (سیدتاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹).

۴-۲. ضرورت اتخاذ راهبرد صیانت از کارکنان

نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان است که از جمله آثار و پیامدهای زیانبار تخلفات و جرائم سازمانی از دست رفتن این سرمایه است. بنابراین اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه در قالب راهبرد و برنامه مناسب کاملاً ضروری است. بر این اساس برخی از کشورها برنامه‌ریزی مناسبی در جهت صیانت از کارکنان سازمانهای اداری و اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه مناسب، انجام داده و تخلفات و جرائم کارکنان بخشهای دولتی و اجتماعی خود را در حد کنترل شده‌ای قرار داده‌اند.

تخلفات و جرائم کارکنان شاغل در سازمانهای پلیسی به عنوان بخشی از تخلفات و جرائم سازمانهای دولتی و نهادهای اجتماعی است که ویژگیهای خود را دارد. بر این اساس پیشگیری و کنترل تخلفات و جرائم نیروی انسانی در سازمانهای پلیس نیازمند توجه به شرایط و ویژگیهای خاصی است که در این سازمانها حاکم است؛ امری که باید مورد توجه تصمیم‌گیران و

دست‌اندرکاران برنامه‌های پیشگیری از تخلفات و جرائم نیروهای پلیس قرار گیرد؛ با وجود این کنترل تخلفات و جرائم نیروی انسانی در هر سازمانی مستلزم تدوین راهبردی عقلایی و منسجم در زمینه پیشگیری از تخلف و جرم است که می‌توان از آن تحت عنوان سیاست جنایی یا سیاست کنترل جرم در حوزه تخلفات و جرائم سازمانی یاد کرد. همانند اصطلاحاتی از قبیل سیاست اقتصادی و سیاست فرهنگی، سیاست جنایی ترکیب اضافی دیگری است که در فرهنگ حقوق و اجتماعی در غرب در معنای معادل و مترادف سیاست کیفری به کار رفت و اصلاح شد (حسینی، ۱۳۸۳، ص ۱).

سیاست جنایی یک رشته مطالعاتی است که بر حسب داده‌ها و یافته‌های فلسفی و علمی از جمله یافته‌های جرم‌شناختی با توجه به اوضاع و احوال تاریخی ما سعی در تدوین و ایجاد آموزه‌های سرکوبگر (کیفری) و پیشگیرانه دارد که در عمل نسبت به بزهکاری و بزهکار قابل اعمال باشد (نجفی ابرند آبادی و هاشم بیگی، ۱۳۷۷، ص ۸۸).

نقطه آغاز جنبش نوین سیاست جنایی را می‌توان در آستانه سده بیستم میلادی یعنی در زمانی قرار داد که فون لیست آلمانی سیاست جنایی را "مجموعه منظم اصولی تعریف کرد که دولت و جامعه به وسیله آنها مبارزه بزه را سازمان می‌بخشند" (لازرژ، ۱۳۷۵، ص ۲۳).

در یک رویکرد سازمانی می‌توان سیاست جنایی را سازماندهی عقلایی پاسخدهی پیکره سازمان در مقابل تخلفات و جرائم کارکنان تعریف کرد. در مقام توضیح این تعریف و تشریح ارکان سیاست کنترل جرم در محدوده سازمانی، توجه به موارد زیر ضروری است:

الف) پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان اداری نیازمند برنامه‌ریزی مدون در قالب راهبرد کنترل جرم است و بنابراین به صرف اقدامات مقطعی از سوی بخشهای مختلف سازمانی امکان پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان وجود ندارد.

ب) در برنامه و راهبرد کنترل تخلفات و جرائم سازمانی، همه ارکان و بخشهای سازمان نقش دارند و بنابراین باید وظایف آنها به طور دقیق معین و مشخص شود و هریک از بخشهای سازمان بر اساس وظایف تعیین شده برای آنها در برنامه پیشگیری از تخلفات و جرائم سازمانی ایفای نقش کنند.

ج) پاسخدهی به این معناست که صرف واکنشهای سرکوبگر و اعمال تنبیه و مجازات در برابر تخلفات و جرائم سازمانی کافی نیست، بلکه در راهبرد سازمانی کنترل تخلفات و جرائم باید به اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه غیرکیفری نیز توجه ویژه کرد.

د) با توجه به نقش مهمی که مدیران سازمان در سازماندهی فعالیتهای مختلف آن سازمان

دارند در سازماندهی تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه و در قالب راهبرد سازمانی کنترل تخلفات و جرائم کارکنان، مدیران هر سازمان نقش محوری را ایفا می‌کنند. با توجه به نقش اصلی و مهم مدیران هر سازمان در راهبرد کنترل تخلفات و جرائم سازمانی ضروری است در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در چارچوب راهبرد کنترل تخلفات و جرائم کارکنان، نقش و وظایف مدیران این سازمان بدقت تعیین و مشخص شود. در غیر این صورت نمی‌توان انتظار داشت تا اجرای برنامه‌های پیشگیرانه و کنترلی از تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی موفقیت چندانی در برداشته باشد (وروایی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۸).

صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است: در صیانت سازمانی متغیرهایی نظیر گزینش و استخدام، آموزش، نگهداری منابع انسانی، انتصاب شایسته و ... مورد توجه قرار می‌گیرد و شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به صورت برنامه‌ای و ساختارمند بپردازند. در صیانت فردی، شاخصهایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، کنترل رفتار و گفتار و ... مطرح می‌شود. نکته مهم این است که عوامل صیانت فردی، که بیشتر ویژگیهای شخصیتی افراد است، می‌تواند در صورت عدم حضور دیگران نیز ضامن اجرای قوانین باشد و فرد را از تخلفات و معاصی باز دارد (سیدتاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹).

۳-۴. ارشاد کارکنان

در دستورالعمل ارشاد کارکنان صادر شده از بازرسی کل ناجا به شماره ۱۶/۷/۳/۵۳۵/۷۵۱ تاریخ ۱۳۸۴/۶/۸ تأکید شده است: کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به سبب تنوع و گستردگی مأموریتها به آنان، همواره در تماس مستقیم با طبقات و اقشار مختلف مردم هستند و در بسیاری از موارد با افراد ناباب، تبه‌کار و یا افرادی رو به رو هستند که به منظور برطرف کردن مشکلات خود هرگونه چاره‌اندیشی سوء را مجاز می‌دانند. از سوی دیگر عوامل مختلفی همچون مشکلات روحی و روانی، گرفتاریهای اقتصادی، ضعف آموزش، نبود تجربه کافی، بعضاً کمبود سنوات خدمت و امثالهم نیز مزید بر علت می‌شود و احتمال بروز لغزشهایی را در عملکرد کارکنان ناجا فراهم می‌آورد. از این رو ارشاد کارکنان آسیب‌پذیر، قبل از اینکه مسائل جدی برای آنان ایجاد کند در صیانت آنان و حفظ عزت و اقتدار سازمان تأثیر بسزایی دارد. بازرسی کل و رده‌های متناظر در صورت دریافت اخبار درباره احتمال وقوع جرائم و تخلفات یا ناهنجاریهای رفتاری و خدمتی کارکنان که با وظایف بازرسیها مرتبط است، پس از بررسی در صورت وجود دلایل کافی مبنی بر وجود مقدمات ارتکاب جرم یا تخلف و ناهنجاری رفتاری به تناسب اهمیت خبر دریافت شده، به یکی از روشهای سه‌گانه ۱- روش حضوری ۲- روش تلفنی ۳- روش مکاتبه‌ای با رعایت

نکات حفاظتی و شئون اداری و اخلاقی به ارشاد کارکنان اقدام می‌کند. ارشاد، شرایطی دارد و در یکی از این شرایط تأکید شده است در صورتی که فردی از کارکنان در یک موضوع خاص دو بار مورد ارشاد قرار گیرد در مرحله سوم ارشاد وی الزاماً با تنبیه انضباطی همراه خواهد بود.

۴-۴. بخشنامه و پیام صیانتی

در سازمان ناجا بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی با بهره‌گیری از آیات قرآن، احادیث، مواد قانونی، مقررات سازمانی، تدابیر سلسله مراتب فرماندهی، تجربیات شکستهای حفاظتی، جرائم ارتکاب یافته توسط کارکنان، تهدیدها و آسیب‌های مبتلابه و... تهیه، تدوین و برای اطلاع‌رسانی کارکنان به تمامی رده‌ها ابلاغ می‌شود. هدف از ابلاغ بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان نسبت به تهدیدات و آسیبها، ابلاغ تدابیر سازمانی، بیان پیامدهای ارتکاب جرائم و تخلفات، ایجاد تغییر در نگرش و تعالی رفتار کارکنان، ارتقای رضایتمندی مردم و تقویت اقتدار ناجا و در نهایت صیانت از کارکنان و جلوگیری از ارتکاب جرم و تخلف توسط آنها است.

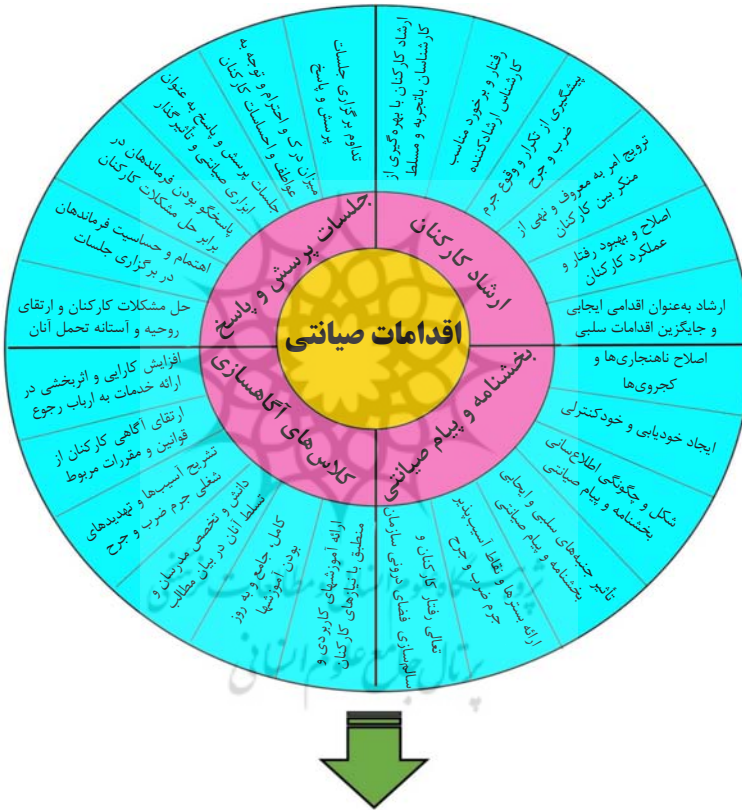
۴-۵. کلاس آگاهسازی کارکنان

برنامه آموزش آگاهسازی کارکنان شامل برنامه‌هایی است که به منظور آگاهی کارکنان در پیشگیری از تخلفات، جرائم، حوادث، رخدادها و شکستهای حفاظتی با استفاده از ظرفیتهای درون و برون ناجا در ابعاد سخت‌افزاری و نرم‌افزاری طراحی و اجرا می‌شود (دستورالعمل برنامه آموزش آگاهسازی کارکنان ناجا، ۱۳۹۴، ص ۱). ابزارهای آگاهسازی عبارت است از: ۱- کلاس ۲- فیلم ۳- نمایشگاه ۴- تئاتر ۵- سایت داخلی ناجا ۶- سامانه پیام کوتاه ۷- نشریات داخلی ناجا ۸- تابلو و بیلورد ۹- نماز جماعت و مراسم مذهبی ۱۰- مراسم صبحگاه و عمومی ۱۱- فرمانده، رؤسا و مدیران تمامی رده‌ها ۱۲- هنگام بازدیدها و بازرسیها (سید تاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸، ص ۱۹۷).

۴-۶. جلسات پرسش و پاسخ

با توجه به گستردگی، تنوع مأموریتها و در پی آن آسیب‌پذیری کارکنان در راستای اجرای وظایف، برگزاری جلسات پرسش و پاسخ می‌تواند به عنوان یک روش مؤثر در پیشگیری از آسیب‌پذیری و ارتقای بهره‌وری از طریق ارتباط مستقیم فرماندهان با کارکنان و ابزار همنوایی و همگرایی با آنان در حل و فصل مشکلات، چالشهای سازمانی و تهدیدها و آسیب‌پذیریهای فردی ایفای نقش کند؛ به همین سبب برگزاری جلسات پرسش و پاسخ در برنامه بازرسی رده‌های تابع ناجا پیش‌بینی تا فرماندهان و مدیران با استفاده از ظرفیت و توانمندی مؤثر این روش بتوانند آرامش روحی و روانی لازم را برای کارکنان فراهم کنند تا اشراف شایسته با هدف مدیریت صحیح مأموریتها فراهم شود (دستور کار کیفیت بخشی و چگونگی اجرای جلسه پرسش و پاسخ، ۱۳۹۸، ص ۱). منظور برگزاری جلسات پرسش و پاسخ در دستور کار مربوط به شرح ذیل تبیین شده است:

- نهادینه‌سازی و تقویت فضای صمیمی بین فرماندهان و کارکنان
- آگاهی فرماندهان از نظر، پیشنهادها، انتقادهای، مشکلات کارکنان و تلاش در جهت رفع آنها
- توجیه و آگاهی‌بخشی کارکنان در راستای وظایف توسط فرماندهان، رؤسا و مدیران،
- ایجاد همدلی، آرامش روحی و روانی لازم برای اجرای مأموریتها
- کمک به توزیع عادلانه خدمات رفاهی/تکلیفی و تأمین هزینه معیشتی کارکنان با حفظ شئون آنان
- پیشگیری از تعارضات رفتاری و گفتاری بین کارکنان و کارکنان با مسئولان در سلسله مراتب



پیشگیری از وقوع جرم ضرب و ترحم توسط کارکنان

شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۵. روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این پژوهش به منظور تعیین میزان تأثیر اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا انجام پذیرفته از نوع کاربردی است. پژوهش از نظر شیوه بررسی از نوع پژوهشهای توصیفی و از شاخه پیمایشی است. چرا که روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته را بررسی می‌کند. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنانی است که طی دو سال گذشته با موضوع ضرب و جرح در فرماندهی انتظامی تهران بزرگ مورد ارشاد قرار گرفته‌اند و دیگر اقدامات صیانتی مورد نظر این پژوهش (بخشنامه و پیام صیانتی، کلاسهای آگاهسازی و جلسات پرسش و پاسخ) در مورد آنها اجرایی شده است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۷۶ نفر است که به صورت تمام‌شمار مورد سنجش قرار گرفته است. روش گردآوری اطلاعات در تحقیق، ابزار پرسشنامه است. پرسشنامه پژوهش از نوع محقق ساخته و برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسشنامه که دارای ۲۵ گویه بوده استفاده شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای توصیف داده‌ها از میانگین، انحراف از معیار، فراوانی نسبی و درصد فراوانی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای کلموگرف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش، آزمون رگرسیون برای بررسی میزان تأثیر متغیرها، تحلیل واریانس برای معنی‌داری الگوی تأثیر اقدامات صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح و هم‌چنین آزمون تی و آزمون فریدمن به منظور اولویت‌بندی اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا، استفاده شد.

۶. یافته‌های پژوهش

جدول (۱): یافته‌های توصیفی

عامل	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ارشاد کارکنان و پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح	۳/۹۷	۰/۶۸	۲/۱۷	۴/۸۳
بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی و پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح	۳/۹۳	۰/۷۱	۲/۴۳	۵/۰۰
کلاسهای آگاهسازی و پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح	۳/۸۴	۱/۱۶۸	۱/۸۳	۵/۰۰
جلسات پرسش و پاسخ و پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح	۴/۱۰	۰/۶۶	۱/۸۳	۵/۰۰

در جدول، یافته‌های توصیفی پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار پرسشنامه پژوهش ارائه شده است.

جدول (۲): آزمون کلموگرف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

آماره‌ها	ارشاد کارکنان	بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی	کلاسهای آگاهسازی	جلسات پرسش و پاسخ
تعداد	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶
میانگین	۳/۹۷۲۶	۳/۹۲۸۶	۳/۸۳۷۷	۴/۱۰۳۱
کلموگرف- اسمیرنف	۱/۳۲۵	۱/۲۳۹	۱/۲۸۰	۱/۲۹۶
سطح معنی‌دار	۰/۰۶۰	۰/۰۶۳	۰/۰۷۶	۰/۰۶۹

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که در همه عوامل پژوهش، مقدار آماره کلموگرف- اسمیرنف نزدیک عدد یک است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست؛ بنابراین متغیرهای پژوهش نرمال است. سؤال ۱: ارشاد کارکنان در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

جدول (۳): ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر ارشاد کارکنان و میزان آن در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

الگو	R	مجذور R	مجذور R اصلاح شده	خطای استاندارد اندازه گیری
۱	۰/۵۶۲ (a)	۰/۳۱۵	۰/۳۰۶	۰/۷۳۷۶۷

یافته‌های جدول نشان می‌دهد مقدار R هنگامی که متغیر مستقل، ارشاد کارکنان است برابر ۰/۵۶۲ است؛ به عبارت دیگر متغیر ارشاد کارکنان می‌تواند ۰/۳۱۵ درصد از متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح را توسط کارکنان تبیین کند.

جدول (۴): تحلیل واریانس برای معنی‌داری تأثیر ارشاد کارکنان بر متغیر پیشگیری

از وقوع جرم ضرب و جرح

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۸/۵۵۱	۱	۱۸/۵۵۱	۳۴/۰۹۱	۰/۰۰۰ (a)
باقیمانده	۴۰/۲۶۸	۷۴	۰/۵۴۴		
کل	۵۸/۸۱۸	۷۵			

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار آزمون F برابر ۳۴/۰۹۱ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین ارشاد کارکنان بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح تأثیر دارد.

جدول (۵): ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده متغیر تأثیر ارشاد کارکنان بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		الگو
		Beta (بتا)	خطای استاندارد اندازه‌گیری	B	
۰/۱۱۸	۱/۵۸۲		۰/۵۰۵	۰/۸۰۰	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۸۳۹	۰/۵۶۲	۰/۱۲۵	۰/۷۳۲	ارشاد کارکنان

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب بتا متعلق به ارشاد کارکنان برابر ۰/۵۶۲ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

سؤال ۲: بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

جدول (۶): ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی و میزان آن در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

الگو	R	مجذور R	مجذور R اصلاح شده	خطای استاندارد اندازه‌گیری
۱	۰/۵۴۱ (a)	۰/۲۹۳	۰/۲۸۳	۰/۷۴۹۶۱

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد مقدار R هنگامی که متغیر مستقل ارشاد کارکنان است برابر ۰/۵۴۱ است؛ به عبارت دیگر متغیر بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی می‌تواند ۰/۲۹۳ درصد از متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح را توسط کارکنان تبیین کند.

جدول (۷): تحلیل واریانس برای معنی‌داری تأثیر بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع ضرب و جرح

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۷/۲۳۶	۱	۱۷/۲۳۶	۳۰/۶۷۳	۰/۰۰۰ (a)
باقیمانده	۴۱/۵۸۲	۷۴	۰/۵۶۲		
کل	۵۸/۸۱۸	۷۵			

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار آزمون F برابر ۳۰/۶۷۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. بنابراین بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح تأثیر دارد.

جدول (۸): ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده متغیر تأثیر بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

الگو	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		T	سطح معنی‌داری
	B	خطای استاندارد اندازه‌گیری	Beta (بتا)			
۱	ثابت	۰/۴۸۶		۲/۱۸۷	۰/۰۳۲	
	بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی	۰/۶۷۴	۰/۱۲۲	۰/۵۴۱	۵/۵۳۸	۰/۰۰۰

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب بتا متعلق به بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی برابر ۰/۵۴۱ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

سؤال ۳: کلاسهای آگاهسازی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

جدول (۹): ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر کلاسهای آگاهسازی و میزان آن در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

الگو	R	مجدور R	مجدور R اصلاح شده	خطای استاندارد اندازه‌گیری
۱	۰/۵۵۳ (a)	۰/۳۰۵	۰/۲۹۶	۰/۷۴۳۰۳

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد مقدار R هنگامی که متغیر مستقل ارشاد کارکنان است برابر ۰/۵۵۳ است؛ به عبارت دیگر متغیر کلاسهای آگاهسازی می‌تواند ۰/۳۰۵ درصد از متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح را توسط کارکنان تبیین کند.

جدول (۱۰): تحلیل واریانس برای معنی‌داری تأثیر کلاسهای آگاهسازی بر متغیر پیشگیری از وقوع ضرب و جرح

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۱	۱۷/۹۶۳	۳۲/۵۳۶	۰/۰۰۰ (a)
	باقیمانده	۷۴	۰/۵۵۲		
	کل	۷۵	۵۸/۸۱۸		

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار آزمون F برابر ۳۲/۵۳۶ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین کلاسهای آگاهسازی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح تأثیر دارد.

جدول (۱۱): ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده متغیر تأثیر کلاسهای آگاهسازی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد نشده		الگو	
		استاندارد شده	خطای استاندارد اندازه‌گیری	B	
۰/۰۵۶	۱/۹۳۹		۰/۴۹۱	۰/۹۵۲	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۷۰۴	۰/۵۵۳	۰/۱۲۶	۰/۷۱۸	کلاسهای آگاهسازی

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب بتا متعلق به کلاسهای آگاهسازی برابر ۰/۵۵۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

سؤال ۴: جلسات پرسش و پاسخ در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان فاتب چه میزان تأثیر دارد؟

جدول (۱۲): ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر جلسات پرسش و پاسخ و میزان آن در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

الگو	R	مجذور R	مجذور R اصلاح شده	خطای استاندارد اندازه‌گیری
۱	۰/۴۸۷ (a)	۰/۲۳۷	۰/۲۲۷	۰/۷۷۸۶۱

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد مقدار R هنگامی که متغیر مستقل ارشاد کارکنان است برابر ۰/۴۸۷ است؛ به عبارت دیگر متغیر جلسات پرسش و پاسخ می‌تواند ۰/۲۳۷ درصد از متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح را توسط کارکنان تبیین کند.

جدول (۱۳): تحلیل واریانس برای معنی‌داری تأثیر جلسات پرسش و پاسخ بر متغیر پیشگیری از وقوع ضرب و جرح

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۳/۹۵۷	۱	۱۳/۹۵۷	۲۳/۰۲۲	۰/۰۰۰ (a)
باقیمانده	۴۴/۸۶۱	۷۴	۰/۶۰۶		
کل	۵۸/۸۱۸	۷۵			

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار آزمون F برابر ۲۳/۰۲۲ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین جلسات پرسش و پاسخ بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح تأثیر دارد.

جدول (۱۴): ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده متغیر تأثیر جلسات پرسش و پاسخ

بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		الگو
		Beta (بتا)	خطای استاندارد اندازه گیری	B	
۰/۰۷۰	۱/۸۳۸		۰/۵۶۴	۱/۰۳۷	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۷۹۸	۰/۴۸۷	۰/۱۳۶	۰/۶۵۱	جلسات پرسش و پاسخ

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب بتا متعلق به جلسات پرسش و پاسخ برابر ۰/۴۸۷ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

سؤال اصلی: اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناها چه میزان تأثیر دارد؟

جدول (۱۵): ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر اقدامات صیانتی و میزان آن در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان

الگو	R	مجذور R	مجذور R اصلاح شده	خطای استاندارد اندازه گیری
۱	۰/۶۰۲ (a)	۰/۳۶۳	۰/۳۲۷	۰/۷۲۶۴۳

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد مقدار R هنگامی که متغیرهای مستقل شامل ارشاد کارکنان، بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی، کلاسهای آگاهسازی، جلسات پرسش و پاسخ برابر ۰/۶۰۲ است؛ به عبارت دیگر متغیرهای مستقل شامل ارشاد کارکنان، بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی، کلاسهای آگاهسازی، جلسات پرسش و پاسخ می‌تواند ۰/۳۶۳ درصد از متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح را توسط کارکنان فاتب تبیین کند.

جدول (۱۶): تحلیل واریانس برای تأثیر اقدامات صیانتی

بر متغیر پیشگیری از وقوع ضرب و جرح

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۱/۳۵۱	۴	۵/۳۳۸	۱۰/۱۱۵	۰/۰۰۰ (a)
باقیمانده	۳۷/۴۶۷	۷۱	۰/۵۲۸		
کل	۵۸/۸۱۸	۷۵			

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار آزمون F برابر ۱۰/۱۱۵ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است؛ بنابراین اقدامات صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح تأثیر دارد.

جدول (۱۷): ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده متغیر تأثیر اقدامات صیانتی

بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		الگو
		Beta (بتا)	خطای استاندارد اندازه‌گیری	B	
۰/۰۶۴۰	۱/۴۷۰		۰/۵۷۰	۰/۲۶۸	ثابت
۰/۰۱۲۵	۱/۵۵۴	۰/۲۶۸	۰/۲۲۵	۰/۳۵۰	ارشاد کارکنان
۰/۰۱۴۳	۱/۸۵۲	۰/۱۴۶	۰/۲۱۴	۰/۱۸۲	بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی
۰/۰۳۴۵	۲/۶۹۲	۰/۱۳۳	۰/۲۵۰	۰/۱۷۳	کلاسهای آگاهسازی
۰/۰۲۴۳	۲/۸۳۲	۰/۱۲۳	۰/۱۹۷	۰/۱۶۴	جلسات پرسش و پاسخ

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد ضریب بتا متعلق به متغیر ارشاد کارکنان برابر ۰/۲۶۸، متغیر بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی برابر ۰/۱۴۶، متغیر کلاسهای آگاهسازی برابر ۰/۱۳۳ و متغیر جلسات پرسش و پاسخ برابر ۰/۱۲۳ است.

اولویت‌بندی تأثیر اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا

جدول (۱۸): اولویت‌بندی اقدامات صیانتی در پیشگیری

از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا

رتبه‌ها	میانگین رتبه‌ها	عوامل
۲	۳/۹۷۲۶	ارشاد کارکنان
۳	۳/۹۲۸۶	بخشنامه و پیام صیانتی
۴	۳/۸۳۷۷	کلاسهای آگاهسازی
۱	۴/۱۰۳۱	جلسات پرسش و پاسخ

نتایج جدول میانگین رتبه شاخصهای پرسشنامه اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم

ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا را نشان می‌دهد.

جدول (۱۹): آزمون فریدمن نشان می‌دهد که اولویت‌بندی اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا

۷۶	تعداد
۲۱/۸۱۰	خی دو
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌دار

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که مقدار آزمون خیدو، برابر ۲۱/۸۱۰ است که با ۳ درجه آزادی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ به عبارتی اولویت اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا متفاوت است به طوری که بیشترین رتبه مرتبط با عامل جلسات پرسش و پاسخ و کمترین رتبه مرتبط با عامل کلاسهای آگاهسازی است.

۷. نتیجه‌گیری

بررسی تأثیر اقدامات صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح حاکی است که متغیرهای مستقل شامل ارشاد کارکنان، بخشنامه‌ها و پیامهای صیانتی، کلاسهای آگاهسازی و جلسات پرسش و پاسخ در مجموع می‌تواند ۰/۳۶۳ درصد از متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح را توسط کارکنان فاتح تبیین کند. نتایج تحلیل واریانس برای معنی‌داری الگوی تأثیر اقدامات صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح نشان می‌دهد که مقدار آزمون F برابر ۱۰/۱۱۵ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین اقدامات صیانتی بر متغیر پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح تأثیر دارد. به منظور اولویت‌بندی تأثیر اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان ناجا نیز از آزمون فریدمن استفاده شد و رتبه‌بندی تأثیر اقدامات صیانتی به این شرح است:

رتبه اول: جلسات پرسش و پاسخ

رتبه دوم: ارشاد کارکنان

رتبه سوم: بخشنامه و پیام صیانتی

رتبه چهارم: کلاسهای آگاهسازی

بنابراین توضیحات، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اقدامات صیانتی مختلف در پیشگیری و کاهش وقوع جرم ایراد ضرب و جرح توسط کارکنان تأثیر مستقیم دارد و می‌توان گفت که تقویت و گسترش اقدامات صیانتی در سطح ناجا به منظور صیانت از کارکنان و کاهش و مهار

جرم ضرب و جرح، ضروری است؛ اما نکته قابل توجه این است که با وجود اقدامات یاد شده، آمار و فراوانی جرم ضرب و جرح همچنان به عنوان یک مشکل در ناجا مطرح است و دغدغه خاطر فرمانده معظم کل قوا و سلسله مراتب فرماندهی است که این امر حاکی از وجود عوامل مؤثری (اعم از فردی، درون و برون سازمانی) است که موجب وقوع این جرم می‌شود؛ بنابراین لازم است این عوامل به طور دقیق شناسایی، و راهکارهای مبارزه با آنها به کار گرفته شود.

هرچند تأثیر اقدامات صیانتی بر وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان، نخستین بار است که مورد سنجش قرار می‌گیرد، مقایسه نتایج با تحقیقات پیشین، که به گونه‌ای با آنها مشابهت دارد، نشان‌دهنده همراستا بودن و همخوانی نتایج است؛ هم‌چنانکه برابر نتایج تحقیقات پیشین در برخورد با مسائل و مشکلات اجتماعی و سازمانی نمی‌توان منفعلانه برخورد کرد و به منظور جلوگیری از سقوط انسان به ورطه انحراف و جرم ضروری است که تدابیر و اقدامات خاصی در پیش گرفته شود.

۸. پیشنهادهای کاربردی

- با توجه به اینکه بیشترین سهم دامنه سنی کارکنان آسیب‌پذیر به کارکنان کمتر از ۳۰ سال مربوط است، ضرورت دارد تمرکز بیشتری بر اقدامهای صیانتی برای این دسته از کارکنان صورت گیرد.

- کارکنان در طیف خدمتی ۶ تا ۱۰ سال بیشتر در معرض ارتکاب جرم ضرب و جرح هستند که لازم است ضمن ریشه‌یابی این مسئله و اتخاذ راهکارهای لازم بر پیشگیری از جرم در این دسته از کارکنان توجه بیشتری شود.

- با توجه به تأثیر قابل توجه اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ضرب و جرح توسط کارکنان، تقویت و گسترش اقدامات یاد شده در سطح ناجا می‌تواند نقش قابل توجهی در کاهش و مهار جرم ضرب و جرح داشته باشد؛ بنابراین لازم است به این امر توجه بیشتری شود و حداکثر امکانات و منابع را برای اقدامات صیانتی و صیانت از کارکنان به کار گرفت.

- بر اساس نتایج رتبه‌بندی تأثیر اقدامات صیانتی، جلسات پرسش و پاسخ رتبه اول را کسب کرده است؛ بنابراین لازم است برگزاری جلسات پرسش و پاسخ به صورت برنامه‌ریزی شده در دستورکار قرار گیرد و فرماندهان و مسئولان نسبت به برگزاری این جلسات اهتمام لازم را به عمل آورند.

- اندرو (۲۰۰۹)، "پیشگیری از سوء رفتارها و فساد پلیس"، مؤسسه گریفیت امریکا، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد.
- بقائی، محمدرضا (۱۳۹۵)، "ارزیابی اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرائم کارکنان فا.ا.خراسان شمالی"، دانشگاه علوم انتظامی امین، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت منابع انسانی.
- "دستورالعمل ارشاد کارکنان"، بازرسی کل ناجا، شماره ۱۶/۷/۳/۵۳۵/۷۵۱، تاریخ ۸/۶/۸۴.
- "دستورالعمل برنامه آموزش آگاهسازی کارکنان ناجا"، معاونت تربیت و آموزش ناجا، ش ۱۸/۳/۱/۱۲۲، تاریخ ۹۴/۲/۵.
- "دستورکار کیفیت بخشی و چگونگی اجرای جلسه پرسش و پاسخ"، بازرسی کل ناجا، ش ۹۸/۱/۲۷، تاریخ ۱۶/۷/۰۹۰۳/۱۸/۷.
- دیکشنری آنلاین فارسی انگلیسی، لغت نامه دهخدا.
- سند راهبردی پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح. (۱۳۹۷).
- سیدتاج الدینی، علی و باخدا، قاسم (۱۳۸۸)، "کتاب صیانت و پیشگیری"، تهران: بازرسی کل ناجا.
- عصاربان، عباس و جراحی دربان، مهدی (۱۳۹۲)، "مقاله صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راههای نهادینه کردن آن در بین کارکنان ناجا"، بصیرت و تربیت اسلامی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی، س یازدهم، ش ۲۹، ۱۳۹۳.
- کریمائی، اعظم، علی (۱۳۸۴)، "دانستنیهای حفاظت اطلاعات"، تهران: حدیث کوثر.
- کشفی، سید سعید (۱۳۹۴)، "مقاله صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی"، بصیرت و تربیت اسلامی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی، س دوازدهم، ش ۳۵، زمستان ۱۳۹۴.
- وروایی، اکبر (۱۳۸۷)، "مقاله نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی"، فصلنامه علمی- ترویجی بازرسی کل ناجا، س نهم، ش ۳۱، ۱۳۹۴.
- هابرفیلد، ام. آر (۱۳۸۶)، "مسائل حیاتی در آموزش پلیس"، ترجمه احسان جنابی. تهران: نیروی انتظامی، سازمان تحقیقات و مطالعات.

- Australian Institute of Criminology (2002). **Preventing crime in Australia 1990-2002: a selected.**
- Dominguez, Hills (1999). **Criminology Concepts, Structural Violence**, California State University.
- Gilling, Daniel (2005). **Crime Prevention**, London: Routledge Pablis.
- Grandy, Alicia; Dieter, David (2004), the Customer Is Not Always Right: Customer Aggression and Emotion Regulation of Service Employees, **Journal of Organizational Behavior**, 25(3).
- Karl.K.Taylor, Fred W.Soady (2010). **SR Violence: An Element of American Life**, Holbrook Press, Inc, Boston.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

