

Investigating the Effect of Implementing the Protection Ambassador Plan on Reducing Employees' Crime

Mohammad Ghafourian Asl¹, Reza Zangeneh Eynaloo², Kourosh Salemi³

Received: 2021-11-11

Accepted: 2022-01-19

Abstract

Background and Aim: Paying attention to the protection and honesty of employees in any organization is one of the supervisory priorities of managers. In this regard, the General Inspectorate of NAJA has issued an executive instruction on the "Plan of Ambassadors for Protection". There for, the purpose of this study was to investigate the effect of implementing this plan on reducing employees crimes in Fars police command center.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of research method. The statistical population includes the employees of Payvar in eleven cities of Fars province. The sample size was 275 based on Morgan table and random sampling method. The research instrument included a researcher-made questionnaire that after evaluating the validity (by professors and experts) and its reliability using Cronbach's alpha, number 0.92 was reached.

Results: The results were analyzed using Pearson correlation test and it was found that making protection ambassadors classes purposeful, quality of implementing training by the group of protection ambassadors, their presence in remote units and establishing close relations with employees will reduce staff crimes and this effect and vice versa.

Conclusion: The implementation of the plan of the ambassador of protection of Fars police command center at the reaction levels has had a positive effect and by relying on purposefulness and improving quality levels and training methods, desirable effects can be expected from the implementation of this plan in the future.

Keywords: Safety Ambassadors, educational evaluation, effectiveness, prevention, staff crimes

Citation (APA): Ghafourian Asl, Mohammad; Zangeneh Eynaloo, Reza; Salemi, Kourosh. (1400). Investigating the Effect of Implementing the Protection Ambassador Plan on Reducing Employees' Crime (Case Study: Fars Province Disciplinary Command), Quarterly of Supervision and Inspection, 15 (58), pp 161-180

DOI: [10.22034/SI.2021.98265](https://doi.org/10.22034/SI.2021.98265)

1. Master of Criminal Law and Criminology, Meybod Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran (Corresponding Author). Email: mgha50614@gmail.com
2. PhD Student in Criminal Law and Criminology, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran. Email: rz33903390@gmail.com
3. Master of Law Enforcement Sciences, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran. Email: zkh13641361@gmail.com



بررسی تأثیر اجرای طرح سفیر صیانت بر کاهش ارتکاب جرایم کارکنان

محمد غفوریان اصل^۱، رضا زنگنه عینالو^۲، کوروش سالمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: توجه به صیانت و سلامت کارکنان در هر سازمانی از جمله اولویتهای نظارتی مدیران است. بازرسی کل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در این راستا از سال ۱۳۹۶ به ابلاغ دستور العمل اجرایی "طرح سفیران صیانت" اقدام کرده است. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر اجرای طرح سفیر صیانت بر کاهش ارتکاب جرائم کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس بود.

روش: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از نظر شیوه بررسی از نوع پژوهشهای توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان پایور یازده شهرستان تابع استان فارس است که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و به روش تصادفی ساده، ۲۷۵ نفر تعیین شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که پس از محاسبه روایی (توسط استادان و افراد خبره) و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ به دست آمد.

یافته‌ها: یافته‌ها با استفاده از آزمون آماری همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل و مشخص شد که هدفمندی کلاسهای آگاهسازی طرح سفیران صیانت، کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران صیانت و حضور آنها در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان بر کاهش جرائم کارکنان تأثیرگذار است و این تأثیر به صورت معکوس است.

نتیجه‌گیری: اجرای طرح سفیر صیانت فرماندهی انتظامی استان فارس در سطوح واکنش دارای تأثیر مثبت بوده است و با اتکا به هدفمندی و ارتقای سطوح کیفی و شیوه‌های آموزشی می‌توان تأثیرات مطلوبی را در آینده از اجرای این طرح انتظار داشت.

واژگان کلیدی: سفیران صیانت، ارزیابی آموزشی، اثربخشی، پیشگیری، جرائم کارکنان

استناد (APA): غفوریان اصل، محمد؛ زنگنه عینالو، رضا و سالمی، کوروش. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اجرای طرح سفیر صیانت بر کاهش ارتکاب جرایم کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۵ (۵۸)، صص ۱۸۰-۱۶۱

DOI: [10.22034/SI.2021.98265](https://doi.org/10.22034/SI.2021.98265)

۱. کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد میبد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران (نویسنده مسئول).
رایانامه: mgha50614@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.
رایانامه: rz33903390@gmail.com

۳. کارشناس ارشد علوم انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه: zkh13641361@gmail.com

امروزه اهمیت پیشگیری از بزهکاری در سازمانهای مختلف و ضرورت تقدم آن بر برخورد قضایی و سازمانی بر کسی پوشیده نیست؛ چرا که به هر ترتیب بزهکاری، پدیده‌ای اجتماعی- انسانی است که همه جوامع بشری از دیرباز با آن رو به رو بوده‌اند. این امر بویژه در قرن حاضر و به دنبال تحول پدیده‌های سنتی و ظهور مؤلفه‌های جدید در زیست انسانی، روند رو به رشدی را دنبال کرده است. بدیهی است در چنین وضعیتی، صرفاً به کارگیری ابزارهای کیفری (واکنشی) در جهت مقابله و سرکوب بزهکاری به جایی راه نمی‌برد و به همین دلیل، نظامهای سیاست جنایی مختلف به بهره جستن از ابزارهای پیشگیری غیرکیفری (کنشی) روی آورده‌اند (روهنا، ۱۳۹۳، ص ۵۶).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست و پدیده بزهکاری در آن همچون دیگر سازمانها و جوامع به عنوان یکی از مشکلات مهم، پیش روی فرماندهان و مدیران قرار داشته و همواره موضوع صیانت و پیشگیری از جرائم کارکنان، مورد تأکید سلسله مراتب فرماندهی بوده است به گونه‌ای که صیانت از کارکنان ناجا بارها مورد تأکید فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) قرار گرفته است و از پیش شرط‌های ضروری سالم سازی محیط درونی سازمان ناجا و اجرای صحیح وظایف خطیر این نیرو در جامعه به شمار می‌رود؛ بنابراین ضروری است با در پیش گرفتن تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه مناسب، نسبت به کاهش تخلفات و جرائم کارکنان ناجا اقدام شود. اساس هر سازمانی بر منابع آن استوار است و در ادبیات جدید، نیروی انسانی سرمایه هر سازمانی است؛ چرا که مراحل و موضوعاتی همچون جذب، آموزش، تربیت، به کارگیری از یک سو و حرمت، شأن، جایگاه سازمان در نظام اداری از سوی دیگر و نیز پایگاه اجتماعی همچون وابستگی‌های خانوادگی، آبروی فردی و اجتماعی افراد سازمان، هزینه‌هایی است که باعث می‌شود نیروی انسانی در سازمانها به سرمایه‌ای بی بدیل تبدیل شود و از دست رفتن حتی یک نفر از این سرمایه، خسارت جبران ناپذیری را بر پیکر سازمان و اجتماع تحمیل می‌کند.

بنابراین سازمان برای رسیدن به غایت وجودی خود، ابتدا می‌باید به فکر حفظ حیات خویش باشد؛ از این رو، منابع انسانی در هر سازمانی مهمترین بخش هر سازمان، و بدیهی است برنامه‌ریزی مناسب و سیاستگذاری صحیح برای منابع انسانی، موجب بروز تحولات عظیمی در سازمان خواهد بود. بر این اساس هر سازمانی که بتواند در مقابل تهدیدها و آسیب‌پذیریها از منابع انسانی خود محافظت بیشتری به عمل آورد و نظارت مناسبتری کند، انحراف و اتلاف این

سرمایه عظیم انسانی کمتر خواهد شد. نیروی انتظامی نیز از این اصل مستثنا نیست و به دنبال این است تا با ارائه آموزشهای مورد نیاز به این مهم دست یابد. کوچکترین بی توجهی در آموزش ندادن تأثیر منفی بر صیانت از کارکنان را به دنبال دارد و می تواند اجرای مأموریت‌های اصلی را تحت تأثیر قرار دهد (قدسی فر، ۱۳۹۶، ص ۶)؛ با این وصف لازم است ابعاد مختلف برنامه‌هایی که آموزش محور است به طور جدی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد و امکان بازخوردگیری و ارزیابی اثربخشی این برنامه‌ها فراهم شود.

سازمان باید نیازهای آموزشی کارکنان خود را شناسایی کند؛ امکانات آموزشی را فراهم آورد و اثربخشی آن را ارزیابی کند. این امر تضمین می‌کند که تمام فعالیت‌های تأثیرگذار بر کیفیت محصول و خدمات، توسط افراد شایسته انجام می‌شود. بی‌شک، کارکنان پلیس یکی از عناصر اصلی ایجاد هر گونه تحول در فرایند استقرار، حفظ نظم و امنیت داخلی کشور به شمار می‌روند؛ لذا برای اینکه بتوانند وظایف حرفه‌ای و تخصصی خود را بهتر انجام دهند، لازم است پیوسته امکان بهره‌مندی آنان از آموزشهای جدید و مهارتهای تازه فراهم شود. این مهم از طریق طراحی و اجرای نظام آموزش ضمن خدمت کارکنان فراهم شود به گونه‌ای که زمینه ارتقای علمی و تخصصی و به روز کردن اطلاعات و کسب مهارتهای جدید را امکانپذیر سازد. در حال حاضر اغلب سازمانهای صنعتی، بازرگانی و خدماتی همچون نیروی انتظامی برنامه‌های آموزشی متعددی را در مراکز آموزشی وابسته به خود و یا مراکز آموزشی برون سازمانی برای ارتقای سطح دانش و تخصص کارکنان برگزار می‌کنند که قطعاً اجرای هر دوره متضمن صرف منابع مالی، بودجه‌ای و سرمایه‌گذاریهایی هنگفت است. بر این اساس، آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی آنها برای مدیران نیروی انتظامی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. از سوی دیگر، تردیدی نیست که برنامه‌های آموزشی از نظر کیفیت، تفاوت‌های زیادی باهم دارد. متأسفانه شمار اندکی از این برنامه‌ها به طور جامع ارزشیابی می‌شود. یکی از مسائل عمده، جدی نبودن کارکنان و مدیران در زمینه آموزش، ارزشیابی نامناسب دوره‌ها و در نتیجه عدم ارائه بازخورد مناسب از نتایج آموزش است. به دلیل اهمیت فرایند آموزش در نیروی انتظامی، بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت همچون طرح آموزش- صیانتی سفیر صیانت و دیگر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دوره‌های تخصصی- تکمیلی پلیس و ارائه طریقه بهبود و تکمیل آن، ضروری است.

در اسفندماه ۱۳۹۶ بازرسی کل ناجا به عنوان متولی اصلی در صدور دستورالعملها، بخشنامه‌ها و پیام‌ها و پنندهای صیانتی، در جهت پیشگیری از جرائم کارکنان به صدور و ابلاغ دستورالعمل

جدیدی در سطح ناجا به شماره نامه ۱/۵۰۰/۹۶/۷/۱۶ با عنوان ایجاد و راه‌اندازی گروه آموزشی- صیانتی سفیر صیانت (طیب دوار) برگرفته از سیره عملی بزرگان دین مبین اسلام به عنوان یکی از کارآمدترین و مطمئن‌ترین روشهای صیانت- برای ارتقای سلامت اداری کارکنان در چهار فصل و با تعیین وظایف کارگروه آن و با هدف صیانت و حفظ کارکنان و ارتقای سلامت اداری کارکنان، شناسایی کانونهای آسیبزا و رفع خلأهای دانشی- مهارتی در حوزه سلامت اداری و صیانت اقدام کرد که مرحله اصلی در این طرح، تبدیل یک دستگاه اتوبوس به مکانی برای کلاس درس با برداشتن صندلیهای اتوبوس و نصب موکت در کف آن، نصب بنر و اعلان و هم‌چنین نصب نمایشگر برای پخش فیلمها و تیزرهای صیانتی و اعزام گروه آموزشی- صیانتی شامل کارشناسان زبده و با تجربه عقیدتی سیاسی، حفاظت اطلاعات، بازرسی، پلیس پیشگیری، معاونت حقوقی، آموزش، معاونت اجتماعی برای مستندسازی و بهداد برای برگزاری کارگاه کنترل خشم به همراه اتوبوس به یگانها تا مقرهای دوردست در جهت ارتقای سطح آموزش و دریافت مشکلات، پیشنهادها و انتقادهای کارکنان و انعکاس مشکلات آنان به سلسله مراتب بوده است که این برنامه در یازده شهرستان تابع استان فارس در سال ۹۷ عملیاتی شده است (بازرسی کل ناجا، ۱۳۹۶، ص ۱). دستورالعمل اجرایی گروه‌های آموزشی- صیانتی سفیران صیانت دریافتی از بازرسی کل ناجا (طیب دوار).

با توجه به اینکه بازخوردگیری از اجرای یک طرح فراگیر و مهم در سطح ناجا، ضروری، و لازم است مسائل و مشکلات پیرامونی اجرای آن مورد بحث و بررسی قرار گیرد و اثربخشی و چالشها و موانع و البته مزایا و محاسنی که از اجرای طرح سفیر صیانت به دست آمده است، مورد پژوهش، تجزیه و تحلیل علمی قرار گیرد. با توجه به اهمیت این موضوع تلاش خواهد شد تا این موضوع در این نوشتار با رویکرد شناخت اثربخشی اجرای طرح سفیران صیانت در استان فارس به انجام رسد. هدف اصلی این پژوهش پاسخگویی به این سؤال اساسی است که آیا طرح آموزشی- صیانتی سفیر صیانت، که طرحی آموزشی و صیانت محور است در کاهش وقوع جرائم از سوی کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس مؤثر بوده است.

۲. سؤالات پژوهش

۱. آیا بین هدفمندی کلاسهای آگاهسازی طرح سفیران صیانت با کاهش جرائم کارکنان رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران صیانت با کاهش جرائم ارتكابی کارکنان رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین گروه سفیران صیانت در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان با کاهش جرائم ارتكابی کارکنان رابطه وجود دارد؟

۳. پیشینه پژوهش

حیدرزادگان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارزیابی میزان اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت در حوزه فناوری اطلاعات زندانهای استان سیستان و بلوچستان بر اساس الگوی کرک پاتریک" به این نتیجه دست یافتند که تمام دورههای آموزشی برگزار شده در سطوح واکنش، یادگیری، مهارت، رفتار و اهداف سازمانی اثربخش بوده است. شوقی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان اثربخشی دورههای آموزشی تخصصی- تکمیلی در فرماندهی انتظامی بوشهر بر اساس الگوی کرک- پاتریک" به این نتیجه دست یافتند که هر چهار مؤلفه نظریه کرک پاتریک در برگزاری ادوار آموزشی اثربخش بوده و اهداف سازمانی محقق شده است. جعفری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان اثربخشی دورههای آموزشی تخصصی- تکمیلی در فرماندهی انتظامی بوشهر بر اساس الگوی کرک- پاتریک" به این نتیجه دست یافت که واکنش فراگیران نسبت به اجرای دورههای آموزشی تخصصی- تکمیلی در فرماندهی انتظامی بوشهر نسبتاً مطلوب است. کارگزاری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "مطالعه اثربخشی آموزشهای فراگیران رسته اطلاعات با نیازهای تخصصی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی" به این نتیجه دست یافت که بین آموزشها با دانش مورد نیاز، مهارتهای شغلی و عملکرد مطلوب فراگیران در محل کار رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. اثین^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر در ارتقای اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت" به این نتیجه دست یافت که انجام نیازسنجی، ارائه آموزشهای متناسب با نیازهای حرفه‌ای و تخصصی کارکنان ناجا، استفاده از روشهای نوین تدریس و استفاده از امکانات پیشرفته و به روز سخت افزاری و نرم افزاری، استفاده از مدرسان و مربیان با تجربه، توانمند و با انگیزه بر افزایش عملکرد کارکنان و ارتقای اثربخشی دورههای آموزشی عواملی بسیار تأثیرگذار است.

گروت^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر آموزش بر کاهش جرم"، به این نتیجه دست یافت که با سرمایه گذاری در آموزش می توان صرفه جویی قابل توجهی در هزینه های اجتماعی جرم به دست آورد. السلمه^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "انطباق مدل چهار سطحی کرک- پاتریک از معیارهای آموزشی برای ارزیابی برنامه های آموزشی برای مدیران ارشد" به این نتیجه دست یافت که مدل ارزشیابی کرک- پاتریک انطباق یافته در ارزشیابی آموزش دبیران بسیار مؤثر است.

همان گونه که ملاحظه می شود اساساً تحقیق خاصی با عنوان "بررسی میزان اثربخشی اجرای طرح سفیر صیانت در فرماندهی انتظامی استان فارس در سال ۹۷ و تأثیر اجرای برنامه های آموزشی سفیر صیانت بر کاهش جرائم کارکنان" انجام نشده است؛ با این حال برخی تحقیقات مشابه و مرتبط در این حوزه هست که به بعضی از آنها اشاره شده که عمدتاً به اثربخشی آموزشی و یا پیشگیری از جرائم مربوط است. تفاوت آشکار این تحقیقات با پژوهش فعلی این است که نه تنها اجرای طرح سفیران صیانت مورد توجه قرار نگرفته بلکه به صورت موردی هیچ گونه طرح پیشگیرانه خاصی نیز مورد بررسی قرار نگرفته و به اثربخشی آن پرداخته نشده است؛ از این رو موضوع این مقاله جدید و نو است.

۴. مبانی نظری پژوهش

در هر پژوهش علمی لازم است مهمترین واژگان و مفاهیم مورد استفاده تعریف، تبیین و تشریح شود تا منظور محقق از به کارگیری آنها روشن شود؛ از این رو در این تحقیق نیز تلاش می شود تا این مهم صورت پذیرد. در ادامه به بیان مفاهیم "صیانت و پیشگیری" و "طرح سفیران صیانت" و "آموزش سازمانی" و "ارزیابی اثربخشی آموزشی" پرداخته خواهد شد.

۴-۱. صیانت و پیشگیری

صیانت به معنای حفظ کردن، نگاهداشتن و نگاهداری است و به مجموعه اقدامهایی اطلاق می شود که هدف آن حفظ سرمایه های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد و آگاه سازی کارکنان است. در جای دیگر صیانت به مجموعه اقدامها، سیاستها و تدابیری اطلاق می شود که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان سازمانهای حفاظتی در برابر تهدیدها و آسیب پذیریهها صورت می پذیرد (عرب انصاری، ۱۳۹۵، ص ۳).

1. Groot

2. Alsalamah

صیانت و پیشگیری، بهتر، راحت‌تر و کم‌هزینه‌تر از درمان است. دانشمندان بر این مسئله تأکید کردند که بیشترین توان، همت و اراده را قبل از وقوع جرم باید به کار برد. صیانت از کارکنان ناجا، که مورد تأکید فرماندهی کل قوا "مدظله‌العالی" است از پیش شرط‌های ضروری سالم‌سازی محیط درونی سازمان نیروی انتظامی و اجرای صحیح وظایف خطیر این نیرو در جامعه به شمار می‌رود؛ بنابراین، ضروری است با در پیش گرفتن تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه مناسب، نسبت به کاهش تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی اقدام کرد (وروی، ۱۳۹۴، ص ۵۲). فرماندهی معظم کل قوا "مدظله‌العالی" در این باره می‌فرماید: "پیشگیری کنید؛ دقت کنید؛ مراقبت کنید؛ لغزشها را بموقع مانع شوید؛ لغزشها وقتی یک بار اتفاق افتاد، زمینه‌ها برای لغزشهای بعدی آماده‌تر می‌شود؛ باید کاری کنید که لغزشها به وجود نیاید."

در واقع پیشگیری از وقوع جرم و تخلف به پیش‌بینی، شناسایی و بررسی خطر وقوع جرم و تخلف در سطح یگانهای ناجا و اتخاذ تدابیر و تمهیدات لازم به منظور کنترل و کاهش دامنه ارتکاب آنها اطلاق می‌شود (دستورالعمل اجرایی آیین نامه تشویق فرماندهان، ۱۳۹۲، ص ۵).

۲-۴. طرح سفیران صیانت (طبيب دوار)

سفیران صیانت طرحی نو و بدیع در جهت کاهش جرائم کارکنان با تشکیل گروه‌های آموزشی- صیانتی و اعزام به یگانها و همراه داشتن تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی از جمله راه‌اندازی اتوبوسی تحت عنوان اتوبوس سفیر صیانت مجهز به نمایشگر، نصب بنر و اعلان صیانتی و هشدار دهنده به بدنه داخلی اتوبوس و تبدیل به کلاس درس در اسفندماه ۱۳۹۶ از سوی بازرسی کل ناجا ابلاغ، و در اردیبهشت ۹۷ عملیاتی شد؛ ضمن اینکه عبارت طبیب دوار مستفاد از بیانات امام علی(ع) در خطبه ۱۰۸ نهج البلاغه است که پیامبر اسلام (ص) را طبیب و پزشکی معرفی می‌کند که به دنبال نیازمندان برای طبابت روحی می‌گشت، و رسالت آن حضرت را در معالجه روحی و جسمی انسانها تبیین می‌کند (دستورالعمل اجرایی گروه‌های آموزشی- صیانتی سفیران صیانت دریافتی از بازرسی کل ناجا، طبیب دوار، ۱۳۹۶، ص ۲).

جلوگیری از وقوع جرائم، سوانح، شکست‌های حفاظتی، تخلفات فساد اداری و انحرافات کارکنان از طرق محدود کردن موقعیت‌ها، بسترها و زمینه‌های جرمزای داخلی (ضوابط، مقررات، اقدامات، فعالیتها، دستورها، برنامه‌ها، طرحها و ...) در تمامی سطوح مأموریتی و شغلی کارکنان (دستورالعمل اجرایی گروه‌های آموزشی- صیانتی سفیران صیانت، طبیب دوار، ۱۳۹۶، ص ۳).

آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرهای کما بیش پایدار در فرد، تا او را قادر به کار و بهبود تواناییها، تغییر مهارتها، دانش و رفتار اجتماعی کند؛ بنابراین، آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (رابینز، ۱۹۸۸، ص ۲۴ به نقل از کریمایی، ۱۳۹۹، ص ۵۵).

آموزش پیوسته کارکنان برای ارتقای دانش و مهارت ضروری است تا توانایی آنان را برای رقابت افزایش دهد. هر سازمانی برای رقابت لازم است نیروهای با استعداد قوی در بخشهای مختلف داشته باشد. آموزش در بهبود عملکرد افراد تأثیر عمده‌ای دارد. هدف آموزش این است که توانایی کارکنان متناسب با نیازهای آینده سازمان و دستیابی به آن افزایش یابد (سیلا، ۲۰۱۴، ص ۹۶).

پس از بیان این مفاهیم در ادامه به تشریح مبانی نظری و دیدگاه‌های علمی اندیشمندان درباره نقش آموزش و موضوعات پیرامونی در کاهش جرائم و تخلفات کارکنان سازمان پرداخته خواهد شد. در این راستا نظریه‌های مربوط به "الگوی ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر هدف"، "انتخاب عقلانی"، "الگوی فعالیت روزمره" و "نظریه فرصت" قابل طرح است.

۴-۴. الگوی ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر هدف

در رویکرد ارزشیابی مبتنی بر هدف ابتدا مقاصد هر فعالیت آموزشی تعیین می‌شود و بعد از آن در ارزشیابی کوشش به عمل می‌آید تا نشان داده شود که آن مقاصد تا چه اندازه تحقق یافته است. الگوی ارزشیابی تابلر و الگوی ارزشیابی اختلاف یا ناهمخوانی در زمره این نوع ارزیابیها به شمار می‌آید. به عقیده برملی رویکردهای هدفمدار و نظام مند به طور گسترده‌ای در ارزشیابی آموزش کارکنان به کار می‌روند. در رویکرد هدفمدار، صرفاً نتیجه و پیامد برنامه آموزشی مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به این رویکرد بین الگوهای موجود می‌توان به الگوی ارزشیابی کرک- پاتریک اشاره کرد (فالتا، ۱۹۹۸، ص ۱۰؛ کرک- پاتریک، ۲۰۰۵، ص ۸).

۴-۵. نظریه انتخاب عقلانی

این نظریه بیان می‌کند که بیشتر نتایج مجرمانه ناشی از انتخابی است که مجرم انجام داده است؛ کسی که درصدد منفعت اقتصادی، جنسی یا دیگر منافع است. دیگر منافع شامل سوء استفاده و تحکم بر دیگران (یا سوء استفاده از زن یا بچه) ارضای نفس و تمایلات جنسی در

به کارگیری مواد مخدر و مشروبات الکلی و یا دیگر لذایذ دنیوی است به آنچه در بیشتر نظریه‌های جرم‌شناسی وضع نامساعد روانی یا اجتماعی تلقی می‌شود (میرخلیلی، ۱۳۸۵، ص ۲۷)؛ پس این دیدگاه بر این فرض مبتنی است که فرایند تصمیم‌گیری ارتکاب جرم، شبیه بسیاری دیگر از تصمیماتی است که مردم عادی می‌گیرند؛ بدین معنا که افراد در بعضی مواقع ارتکاب جرم را پس از ارزیابی و سنجش پیامدهای احتمالی آن کار و پس از محاسبه منافع و پاداشهایی انتخاب می‌کنند که در مقایسه با هزینه‌ها و خطرهای جرم انتظار می‌رود. هم‌چنین پس از گرفتن تصمیم برای رسیدن به اهدافشان، عملیات مناسب آن را بر می‌گزینند.

۴-۶. نظریه الگوی فعالیت روزمره

این نظریه به کوهن و فلسون متعلق است که کارشان بر فعالیتهای روزمره مجرمان متمرکز است. این نظریه عمدتاً بر رویدادهای مجرمانه تأکید می‌کند و کمتر به وضعیت ذهنی یا پیشینه مجرمان می‌پردازد. این نظریه با نظریه‌های جغرافیای رفتار و الگوسازی پیوند دارد؛ به این دلیل که معتقد است مجرمان همانند همه انسانها برنامه‌های روزانه دارند (رفت و آمد به سرکار، ملاقات با دوستان، خرید و ...) و هنگام رفت و آمدهای روزانه خود، هدفهای محتمل را جستجو می‌کنند. این نظریه بیان می‌کند که وقوع جرم به سه عنصر نیازمند است که در یک زمان و مکان به هم می‌رسد و عبارت است از وجود جرم بالقوه و واجد انگیزه برای ارتکاب جرم، آماج یا هدف مناسب جرم و نبودن نظارتی صحیح و شایسته (دهقان، ۱۳۸۸، ص ۹۳).

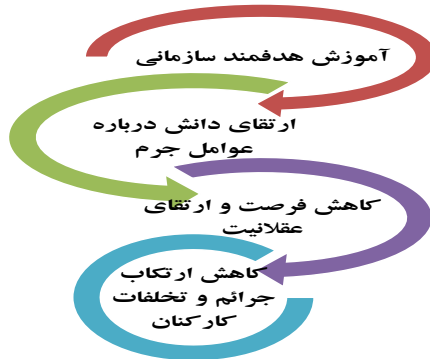
۴-۷. نظریه فرصت

نظریه فرصت با ماهیت و میزان جرائم ارتكابی در ارتباط است تا از طریق تفسیر در ساختار فرصت، آمار جرائم را کاهش دهد. این نظریه میزان خطر بزه‌دیدگی را وابسته به انواعی از شیوه‌های زندگی و هم‌چنین فعالیتهایی قلمداد می‌کند که زمینه تماس مستقیم و نزدیک برخی از افراد و اجتماعات را با مجرمان بالقوه فراهم می‌آورد. طرفداران نظریه پیشگیری معتقدند برای ارتکاب جرم علاوه بر وجود مرتکب و نبود مانع و دیگر عناصر لازم به وجود هدف یا آماج مناسب یا همان فرصت نیاز است (میرخلیلی، ۱۳۸۵، ص ۲۸).

۵. الگوی مفهومی پژوهش

بر مبنای مبانی نظری و روش تحقیق، پارادایم و الگوی نظری تحقیق را می‌توان به شرح ذیل ترسیم کرد. به ترتیبی که ملاحظه می‌شود در واقع با بهره‌گیری از سه عامل آموزش هدفمند

سازمانی، ارتقای دانش درباره عوامل جرم و در کاهش فرصت و ارتقای عقلانیت می‌توان به حاصل مطلوب دست یافت که همان کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات کارکنان است.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۶. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است که به صورت توصیفی-تحلیلی و از طریق تحلیل آمارهای پس رویدادی در صدد ارزیابی میزان اثربخشی اجرای طرح سفیر صیانت فرماندهی انتظامی استان فارس در سال ۹۷ و همچنین میزان تأثیر اجرای این طرح بر کاهش جرائم کارکنان پایور است. از این رو روش تحقیق ترکیبی از پیمایشی و اسنادی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان یازده شهرستان تابع استان شرکت کننده در طرح آموزشی-صیانتی اجرای سفیران صیانت به تعداد ۹۰۲ نفر تشکیل می‌دهد. حجم نمونه ۲۷۵ نفر و با استناد به "جدول مورگان" تعیین شده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده است. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته است که در قالب سؤالات پنج گزینه‌ای طیف لیکرت تنظیم شده است. در پرسشنامه، واکنش شرکت کنندگان نسبت به اجرای طرح، زمان تشکیل کلاسها، مکان آموزش و همچنین تجهیزات و امکانات، مورد سنجش قرار گرفت و برای تعیین پایایی از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که با استفاده از نرم افزار SPSS میزان آلفا ۰/۹۲۳ به دست آمد که چون از ۰/۷ بیشتر است، نشان می‌دهد که همبستگی درونی گویه‌ها زیاد است و پرسشنامه پایایی خوبی دارد. یافته‌ها با استفاده از آزمون آماری همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد. در ادامه با استفاده از انبار داده سامانه میزان بازرسی کل ناجا، جرائم کارکنان یازده شهرستان مورد اجرای طرح سفیران صیانت در قبل از اجرا و پس از اجرای طرح در سالهای ۹۷ و ۹۸ استخراج شد و ضمن مقایسه، مورد تحلیل قرار گرفت و میزان اثرگذاری اجرای طرح در کاهش جرائم مشخص شد (از ۱۳۹۷/۰۲/۱۵ تا ۱۳۹۷/۱۲/۱۵ طرح سفیر صیانت در یازده شهرستان و برای تعداد ۹۰۲ نفر برگزار شده است).

۷. یافته‌های توصیفی

جدول (۱): تیف درجات پاسخگویان شرکت کننده در طرح به پرسشنامه

ردیف	جامعه آماری	تعداد	درصد
۱	درجه دار	۷۶	۲۷/۶
۲	افسر جزء	۱۶۷	۶۰/۷
۳	افسر ارشد	۳۲	۱۱/۶
جمع کل		۲۷۵	۱۰۰

برابر آمار جدول، بیشتر کارکنان پاسخ دهنده به پرسشنامه افسران جزء به میزان ۶۰/۷ بودند.

جدول (۲): سن پاسخگویان شرکت کننده در طرح به پرسشنامه

ردیف	جامعه آماری	تعداد	درصد
۱	کمتر از ۳۰ سال	۷۰	۲۵/۵
۲	بین ۳۱ تا ۴۰	۱۵۴	۵۶
۳	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۹	۱۷/۸
۴	نامشخص	۲	۰/۷
جمع کل		۲۷۵	۱۰۰

برابر آمار جدول، بیشتر کارکنان پاسخ دهنده به پرسشنامه در سن تقویمی ۳۱ تا ۴۰ با ۵۶٪ قرار داشتند.

جدول (۳): سابقه خدمت پاسخگویان شرکت کننده در طرح به پرسشنامه

ردیف	جامعه آماری	تعداد	درصد
۱	کمتر از ۱۰ سال	۷۵	۲۷/۳
۲	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۴۸	۵۳/۸
۳	بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۵۲	۱۸/۹
جمع کل		۲۷۵	۱۰۰

برابر آمار جدول، بیشتر کارکنان پاسخ دهنده به پرسشنامه در سن خدمتی ۱۱ تا ۲۰ با ۵۳/۸ قرار داشتند.

جدول (۴): سطح سواد پاسخگویان شرکت کننده در طرح به پرسشنامه

ردیف	جامعه آماری	تعداد	درصد
۱	دیپلم و زیر دیپلم	۹۳	۳۳/۸
۲	کاردانی	۵۶	۲۰/۴
۳	کارشناسی	۱۱۵	۴۱/۸
۴	کارشناسی ارشد	۱۰	۳/۶
۵	نامشخص	۱	۰/۴
	جمع کل	۲۷۵	۱۰۰

برابر آمار جدول، بیشتر کارکنان پاسخ دهنده به پرسشنامه افسران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی با ۴۱/۸ بودند.

۸. یافته های پژوهش

سؤال اول: آیا بین هدفمندی کلاسهای آگاهسازی طرح سفیران سیانت با کاهش جرائم کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی برای سؤال اول

ردیف	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱	هدفمندی کلاسهای آگاهسازی طرح سفیران سیانت	-۰/۴۳۲	۰/۰۰

نتایج جدول فوق بیانگر این است که چون سطوح معنی داری آزمون همبستگی بین هدفمندی کلاس و متغیر کاهش جرائم از خطای ۵ درصد کمتر است، فرض صفر رد، و فرض مقابل تأیید می شود؛ یعنی بین هدفمندی کلاس و کاهش جرائم رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به میزان ضریب همبستگی پیرسون می توان گفت ارتباط متغیر مستقل و متغیر وابسته معکوس و متوسط است.

سؤال دوم: آیا بین کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران سیانت با کاهش جرائم کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی برای سؤال دوم

ردیف	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱	کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران صیانت	-۰/۴۰۶	۰/۰۰

نتایج جدول فوق بیانگر این است که چون سطوح معنی داری آزمون همبستگی بین کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران صیانت و متغیر کاهش جرائم از خطای ۵ درصد کمتر است، فرض صفر رد، و فرض مقابل تأیید می‌شود؛ یعنی بین کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران صیانت و کاهش جرائم رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به میزان ضریب همبستگی پیرسون می‌توان گفت ارتباط متغیر مستقل و متغیر وابسته معکوس و متوسط است.

سؤال سوم: آیا بین حضور گروه سفیران صیانت در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان با کاهش جرائم کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول (۷): نتایج آزمون همبستگی برای سؤال سوم

ردیف	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱	حضور گروه سفیران صیانت در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان	-۰/۴۱۱	۰/۰۰

نتایج جدول فوق بیانگر این است که چون سطوح معنی داری آزمون همبستگی بین حضور گروه سفیران صیانت در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان و متغیر کاهش جرائم از خطای ۵ درصد کمتر است؛ لذا فرض صفر رد، و فرض مقابل تأیید می‌شود؛ یعنی بین حضور گروه سفیران صیانت در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان و کاهش جرائم رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به میزان ضریب همبستگی پیرسون می‌توان گفت ارتباط متغیر مستقل و متغیر وابسته معکوس و متوسط است.

۹. نتیجه گیری

تخلفات و جرائم کارکنان، آثار و پیامدهای زیانباری را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بردارد که ضروری است در قالب راهبردی عقلایی و منسجم، تدابیر و راهکارهای مناسب در جهت کنترل آنها به کار گرفته شود. در این راهبرد کنترل تخلفات و جرائم کارکنان ناجا همه بخشهای سازمان دخالت دارند؛ اما نقش آموزش که در قالب گروه صیانتی - آموزشی سفیر صیانت شامل کارشناسان با تجربه و کار آزموده سازمان در بخشهای پیشگیری، بازرسی، حقوقی، آموزش، بهداری و معاونت اجتماعی و از همه مهمتر عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات هستند، یک نقش محوری و کلیدی به واسطه بسته کامل آموزشی و یا به اصطلاح پک آموزشی، که ارائه می‌شود چه به لحاظ گفتار، دیدار و نمایشگاه تصویری شامل نماهنگهای صوتی - تصویری آموزشی - صیانتی و نصب بنر و اعلان بر بخش داخلی اتاق اتوبوس و هم‌چنین برداشتن سندلیها و مجهز کردن کف اتاق اتوبوس به موقت برای نشستن دور جمعی کارکنان و تجهیز داخل اتاق اتوبوس به روشنایی و نصب مانیتور و سیستم رایانه‌ای و کتابخانه، فضای گوناگون آموزش ایجاد کرده است که به لحاظ جذابیت و اثرگذاری به بهترین شکل ممکن، سطح یادگیری کارکنان را در درک بهتر موضوعات آموزشی و توجه به پندها و هشدارهای امنیتی، دیانتی و صیانتی فراتر از سطح معمول افزایش می‌دهد و هم‌چنین حضور نزدیک اعضای گروه سفیران صیانت و برقراری ارتباط صمیمانه با کارکنان در یگانهای دوردست با هدف رفع مشکل و انعکاس خواسته‌های بحق آنان به سلسله مراتب فرماندهی و نیز هدفمند کردن کلاسهای آگاهسازی، که با شناسایی کارکنان آسیب پذیر و آسیب دیده و بیان راهکارهای صیانتی پیشگیرانه متناسب با نوع جرائم ارتكابی احتمالی این کارکنان در کسب موفقیت بر کاهش جرائم کارکنان اثرگذار است؛ لذا نتایج تحقیق نشان می‌دهد:

از ۱۰۰٪ کارکنان پایور موجودی فرماندهی انتظامی شهرستانهای جامعه هدف (۱۱-۲۲-۳۳-۳۴-۳۲-۳۵-۲۲-۳۱-۲۱-۲۳-۲۴)، ۴۰٪ به عنوان شرکت کننده در طرح سفیر صیانت حاضر بودند (۹۰۲ نفر) که به علت شرایط خاص خدمتی ناجا به عنوان سازمان خدمات دهنده به مردم و تأمین کننده امنیت جامعه، امکان تعطیلی مقرهای انتظامی و شرکت کل کارکنان یگانها میسر نبود. تعدادی هم با داشتن عذر موجه همچون مرخصی استعلاجی، مرخصی خارج از استان و در دسترس نبودن، خدمت اقماری و مأمور به خدمت در دیگر نهادها و ارگانهای دولتی قادر به حضور در طرح نبودند. با حضور ۴۰٪ این کارکنان در طرح، جرم کل کارکنان جمعی یگانهای هدف مورد نظر در سال ۹۸ نسبت به ۹۷ و پس از اجرای طرح در این یگانها تغییر پیدا کرد و این میزان ۱۷٪

کاهش با در نظر گرفتن رابطه نسبیّت، اگر کل کارکنان در طرح شرکت داشتند، جرم کارکنان در این یگانها به ۴۲/۵ کاهش پیدا می‌کرد و لذا این امر حاکی از اثرگذاری مثبت اجرای طرح سفیر صیانت در این یگانها در زمینه پیشگیری از جرم بوده است. عمده برنامه‌ریزیها و هدفگذاریها و به اصطلاح تمرکز گروه صیانتی - آموزشی سفیر صیانت در فرماندهی مرکز استان و کارکنان افسر جزء، آن هم به علت فراوانی جرائم کارکنان در این شهرستان و بر این گروه از کارکنان پایور بوده است که نظر به وقت و مطالب و کاری که در این حوزه و برای این دست از کارکنان بیش از دیگران صورت گرفت در سال ۹۸ نسبت به سال ۹۷ بیشترین کاهش جرم در گروه افسران جزء و هم‌چنین کارکنان فرماندهی انتظامی کد ۱۱ نسبت به دیگر فرماندهی انتظامی شهرستانهای جامعه هدف بوده است (تعداد افسران جزء مرتکب جرم در سال ۹۸ نسبت به سال ۹۷ به میزان ۱۷٪ کاهش و تعداد کارکنان مجرم پایور فرماندهی انتظامی کد ۱۱ در سال ۹۸ نسبت به سال ۹۷ به میزان ۲۵/۷ کاهش یافته است). در بررسی نوع جرائم ارتكابی کارکنان پایور در سال ۹۷ نسبت به سال ۹۸ مشخص شد که تعداد جرائم مهم کارکنان پایور در سال ۹۸ نسبت به سال ۹۷ به میزان ۲۲٪ کاهش پیدا کرده، به عبارتی عملکرد مؤثر و مثبت گروه صیانتی - آموزشی سفیر صیانت، این کاهش ۲۲٪ جرائم مهم را در سال ۹۸ نسبت به سال ۹۷ در پی داشته است. بر اساس آمارها و نتایج پاسخنامه‌ها، هدفمندی کلاسهای آگاهسازی طرح سفیران صیانت، کیفیت و چگونگی اجرای آموزش از سوی گروه سفیران صیانت و حضور آنان در یگانهای دوردست و برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان بر کاهش جرائم کارکنان تأثیرگذار است، و این تأثیر به صورت معکوس است. سرانجام یافته‌های این پژوهش با یافته‌های جعفری (۱۳۹۳)، یافته‌های ائین (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه واکنش فراگیران نسبت به اجرای دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی در فرماندهی انتظامی بوشهر نسبتاً مطلوب و نیازسنجی، ارائه آموزشهای متناسب با نیازهای حرفه‌ای و تخصصی کارکنان ناجا، استفاده از روشهای نوین تدریس و استفاده از امکانات پیشرفته و به روز سخت افزاری و نرم افزاری، استفاده از مدرسان و مربیان با تجربه، توانمند و با انگیزه عواملی بسیار تأثیرگذار بر افزایش عملکرد کارکنان و ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزشی است، همسو و با یافته‌های پژوهش کارگزاری (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه بین آموزشهای ارائه شده با دانش مورد نیاز، مهارتهای شغلی و عملکرد مطلوب فراگیران در محل کار رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد غیر همسو است.

۱۰. پیشنهادهای کاربردی

- به منظور یادگیری هرچه بهتر مطالب ارائه شده از سوی کارشناسان گروه صیانتی - آموزشی سفیر صیانت و آشنایی کارکنان با شیوه و شگرد و علل و عوامل ارتکاب جرائم، شرح پرونده‌های قضایی مرتبط با جرائم کارکنان و همچنین فیلمهای آموزشی - صیانتی موجود در حفاظت اطلاعات به گروه صیانتی تحویل شود تا در کارگاه بیان شود.
- برای ایجاد جذابیت و تشویق و ترغیب کارکنان به حضور فعال در طرح سفیران صیانت، مسابقه علمی بین فراگیران در طرح برگزاری و به برندگان جوایز ارزنده‌ای داده شود.
- به دلیل قدردانی و سپاس از تلاش و زحمت استادان گروه سفیران صیانت، ضمن پرداخت پاداش در پایان دوره، ساعات حضور در دوره به عنوان شرکت در کارگاه در سوابق افراد درج، و حق التدریس آنان پرداخت شود.
- برای بررسی آنی و بدون وقفه مشکلات کارکنان، جلسات کارشناسی بعد از هر بازدید در ستاد استان برگزار شود و بخشی از جلسات قرارگاه جهادی صیانت به موضوع سفیر صیانت به دلیل دریافت نظر، راهکار و پیشنهاد معاونان حاضر در جلسات قرارگاه جهادی صیانت و همچنین وضعیت شهرستانهای جامعه هدف اختصاص یابد.

۱۱. سپاسگزاری

نویسندگان مقاله، در پایان بر خود لازم می‌دارند، تا تقدیر و سپاسگزاری صمیمانه خود را با توجه به مساعدت های علمی و حمایت‌های سازمانی فرمانده انتظامی، رؤسای بازرسی و دفتر تحقیقات کاربردی ف.ا. فارس به عمل آورند.

پژوهش‌های علمی و مطالعات فرابخشی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- کریمایی، علی اعظم. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر آموزشهای حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمانهای حفاظتی، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، س چهاردهم، ش ۵۳، ص ۷۸-۵۱ قابل بازیابی از:

http://spaps.jrl.police.ir/view/en/article_93865

- نوربخش، یونس. (۱۳۹۷). نقش آموزش در پیشگیری از وقوع جرم و آسیب های اجتماعی، انتشارات تهران.

- قدسی فر، رحمت الله. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اقدامات صیانتی ساحتفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان سازمانهای حفاظتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.

- بازرسی کل ناجا. (۱۳۹۶). دستورالعمل اجرایی تیم های آموزشی-صیانتی سفیران صیانت واصله از بازرسی کل ناجا (طبيب دوار) به شماره ۹۶۶۱۵۸۳.

- عرب انصاری، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی کارشناسی حوادث و شکست های حفاظتی، تهران: حدیث کوثر.

- وروایی، اکبر. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرماندهان و مدیران در راهبرد سازمانی صیانت از کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، دوره دوم، ش ۶، ص ۱۱۱-۱۲۸. قابل بازیابی از:

http://journals.police.ir//view/en/article_10056

- بازرسی کل ناجا. (۱۳۹۳). دستورالعمل اجرایی آیین نامه تشویق فرماندهان، رؤسا، و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، تهران: بازرسی کل ناجا.

- روهنا، محمد؛ پوراسدی، محمد و فتح اللهی، سید سیامک. (۱۳۹۳). ارزیابی میزان مشارکت مدنی در پیشگیری از جرم با تأکید بر سرقت (مورد مطالعه خراسان شمالی سال ۱۳۹۲)، دانش انتظامی خراسان شمالی، دوره ۱، ش ۴، ص ۵۵-۸۴. قابل بازیابی از:

http://khs.jrl.police.ir//view/en/article_17137

- میرخلیلی، سید محمود. (۱۳۸۵). پیشگیری وضعی از جرائم بانگاہی به سیاست جنایی، پایان نامه دکتری، دانشگاه تهران.

- دهقان و همکاران (۱۳۸۸). پیشگیری وضعی از جرائم درون سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، س سوم، ش ۱۰، ص ۸۹-۱۲۰. قابل بازیابی از:

<http://journals.police.ir//view/en/articlepage/10082>

- Alsalamah, A.; Callinan, C.(2021) **Adaptation of Kirkpatrick’s Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers.**
- Athen,j.E.(2008).in service training for teachet In newziand school
- Falletta,S. V.(1998) **Evaluating training program**; The four levels: Donald L.Kirkpatrick. San Francisco,CA:B errett-Koehler Publishers.
- Groot, W., & van den Brink, H. M. (2010). The effects of education on crime. **Applied economics**, 42(3), 279-289.
- Kirkpatrick D. L.(2005). **transferring learninig to behavior(electronic resource): Using The Four levels to improve performancd.** San Francisco, California: Berrett-Koehler Store
- Sila, A. K. (2014). **Relationship between training and performance :a case studySci of Kenyan women finance trust eastern Nyanza region, Kenya.** Eur. J. Bus. Soc.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني