

Analyzing the service experiences of border guard commanders in preventing the crimes of duty employees (case study of South Khorasan province)¹

Received: 2023-01-02

Pp. 131-160

Accepted: 2023-05-15

Sayyad Darvishi², Hossein Yarahamdi³, Alireza Shahvardi⁴

Abstract

Background and purpose: Today, a major part of the armed forces is made up of soldiers and conscripts, who always work together with other armed forces to create order and security. In the meantime, one of the various manifestations of institutional evasion is the crimes of duty employees, which occur due to several factors. Therefore, the current research seeks to explore the service experiences of border guard commanders in the prevention of crimes by duty employees in South Khorasan with an exploratory approach.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, and it is categorized in qualitative research according to its nature. The participants of the research to analyze the service experiences of border guard commanders in crime prevention were the managers and law enforcement experts related to this issue, which was conducted using a semi-structured interview, from 31 experts and related experts, until the theoretical saturation of the interview. In order to increase internal and external validity, expert participants were used. Thematic analysis method was used to analyze the textual data.

Findings: According to the results of the research,; The most important situational prevention of border guard commanders from the crimes of duty employees; including identifying and eliminating cases that facilitate crime; trainings based on diverting criminal thoughts; regulatory solutions; and social prevention, including; improving social interactions; improving the working environment; Elevating the personality of soldiers and criminal prevention of border guard commanders from the crimes of duty employees include: correct, logical and legal treatment of criminal soldiers.

Conclusion: The obtained results indicate that border commanders should take appropriate measures for all three types of prevention with a comprehensive and balanced approach in order to achieve the goals of preventing soldiers' crimes. In addition, the use of social prevention programs can be included in the priority of prevention measures.

Keywords: situational prevention, social prevention, criminal prevention, crimes of duty employees.

Citation (APA): Darvishi, Sayyad; Yarahamdi, Hossein & Shahvardi, Alireza. (1402). Analyzing the service experiences of border guard commanders in preventing the crimes of duty employees (case study of South Khorasan province), *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (65), 131-160.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101697>

1- This article is taken from the master's thesis in the field of police command and management.

2- Associate Professor of the Department of Law Enforcement Command and Management. Amin Comprehensive University of Police Sciences, Iran, Tehran s49darvishi@gmail.com

3- Assistant Professor of Law. Comprehensive University of Police Science. (Corresponding author), Iran, Tehran Aminyarahmadi.hossein@gmail.com.

4- Master's student in command and police management. Amin Comprehensive University of Police Sciences, Iran, Tehran mahdi.www139@gmail.com.



واکاوی تجربه‌های خدمتی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه (مورد مطالعه: استان خراسان جنوبی)^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷

صص ۱۳۱-۱۶۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

صیاد درویشی^۲، حسین یاراحمدی^۳، علیرضا شاه وردی^۴

چکیده

زمینه و هدف: امروزه بخش عمده‌ای از نیروهای مسلح را سربازان و نیروهای وظیفه تشکیل می‌دهند که همواره هم‌پای دیگر نیروهای مسلح برای ایجاد انتظام و امنیت تلاش می‌کنند. در این میان یکی از جلوه‌های مختلف نهادگرایی، جرائم کارکنان وظیفه است که وقوع آن معلول عوامل متعددی است. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال آن است تا با رویکرد اکتشافی، تجربه‌های خدمتی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه در خراسان جنوبی را مورد کاوش قرار دهد.

روش: این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی است و به لحاظ ماهیت در پژوهش‌های کیفی دسته‌بندی می‌شود. مشارکت‌کنندگان پژوهش برای واکاوی تجربه‌های خدمتی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه مدیران و کارشناسان انتظامی مرتبط با این موضوع هستند که با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، از ۳۱ نفر از کارشناسان و خبرگان مرتبط، تا اشیاع نظری مصاحبه به عمل آمد. به منظور افزایش روایی درونی و بیرونی، از مشارکت‌کنندگان متخصص استفاده شد. برای تحلیل داده‌های متنی از روش تحلیل مضمون استفاده شد.

یافته‌ها: با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، مهم‌ترین پیشگیری وضعی فرماندهان مرزبانی از جرائم کارکنان وظیفه؛ شامل شناسایی و مرتفع کردن موارد تسهیل‌کننده جرم؛ آموزش‌های مبتنی بر منحرف کردن اندیشه مجرمانه؛ راهکارهای نظارتی و پیشگیری اجتماعی، شامل؛ بهبود تعاملات اجتماعی؛ بهبود وضعیت محیط کاری؛ اعتلای شخصیتی سربازان و پیشگیری کیفی فرماندهان مرزبانی از جرائم کارکنان وظیفه شامل: برخورد صحیح، منطقی و قانونی با سربازان مجرم است.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده حاکی از این است که فرماندهان مرزی برای تحقق اهداف پیشگیری از جرائم سربازان، بایستی با رویکرد جامع و متوازن، اقدامات متناسب با هر سه نوع پیشگیری را انجام دهند. ضمن این که بهره‌گیری از برنامه‌های پیشگیری اجتماعی محور می‌تواند در اولویت اقدامات پیشگیری لحاظ شود.

کلیدواژه‌ها: پیشگیری وضعی، پیشگیری اجتماعی، پیشگیری کیفی، جرائم کارکنان وظیفه.

استناد (APA): درویشی، صیاد؛ یاراحمدی، حسین و شاه‌وردی، علیرضا (۱۴۰۲). واکاوی تجربه‌های خدمتی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه (مورد مطالعه: استان خراسان جنوبی). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷ (۶۵)، ۱۳۱-۱۶۰.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101697>

۱- این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی است.

۲- دانشیار گروه فرماندهی و مدیریت انتظامی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (رایانامه: s49darvishi@gmail.com)

۳- استادیار حقوق، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: yarahmadi.hossein@gmail.com)

۴- دانشجوی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (رایانامه: mahdi.www139@gmail.com)



منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند و به‌رغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید و وفور تجهیزات جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود (زارعی، ۱۳۹۷: ۲). نیروهای مسلح از دو بخش پرسنل وظیفه و پرسنل کادر تشکیل می‌شوند؛ اما بخش عمده نیروهای مسلح را سربازان و نیروهای وظیفه تشکیل می‌دهند (نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵: ۲). حفظ نیروی متعهد و متخصص نیروی انسانی در سازمان‌ها و یگان‌های نظامی اهمیت دوچندان دارد و این مسئله ناشی از اهمیت وظایف ذاتی سازمان‌های نظامی است. هرگونه خللی در تعهد نیروهای نظامی، بقاء و اعتبار یک کشور را با خطر جدی مواجه می‌کند (زارعی، ۱۳۹۷: ۲).

استان خراسان جنوبی یکی از استان‌های ایران در شرق کشور است و مرکز آن، شهر بیرجند است. مساحت این استان ۱۵۱/۱۹۳ کیلومتر مربع است که پس از استان کرمان و استان سیستان و بلوچستان سومین استان پهناور ایران است. بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵، جمعیت آن برابر با ۷۶۸/۸۹۸ نفر است و از این نظر بیست‌وهشتمین استان کشور به‌شمار می‌رود. هم‌چنین این استان دارای آب‌وهوای «خشک و بیابانی» است. یکی از پیشران‌های بزرگ توسعه استان و شرق کشور مرز ۳۳۱ کیلومتری خراسان جنوبی با افغانستان است که ظرفیت خوبی را برای توسعه ایجاد می‌کند و علاوه‌بر این‌که دارای گذرگاه مرزی برای صادرات است، دارای معابر قاچاق مواد مخدر به داخل کشور نیز است و بارها مرزبانان مورد تهدید و خسارات جانی از سوی اشراک، قاچاقچیان و معاندین قرار و شهدای زیادی تقدیم امنیت کرده‌اند و از این‌رو امنیت حاکم بر منطقه، حاصل تلاش نیروهای مسلح به‌ویژه مرزبانان غیور فراجا است که به‌صورت شبانه‌روزی در حال خدمت هستند. شرایط خاص مرزی و موقعیت مرز طولانی با افغانستان و وجود تهدیدات متنوع مرزی کار را نه‌تنها برای سربازان به‌ویژه سربازان غیر بومی سخت و دشوار می‌کند، بلکه نیازمند ایجاد

بستری مناسب برای هرگونه جرائم از سوی سربازان است که در این پژوهش تلاش شده است از تجربه زیسته فرماندهان مرزی برای ارائه راهکارهای پیشگیری از جرائم سربازان استفاده شود.

در نیروهای مسلح ممکن است برخی فعل‌ها و یا ترک فعل‌ها برابر قانون مجازات نیروهای مسلح جرم محسوب شود مانند؛ تیراندازی سهوی که یکی از جرائم سربازان شناخته شده است و آموزش و آشنایی سربازان با قوانین و مقررات به‌کارگیری سلاح، علی‌الخصوص سربازانی که برای تأمین نظم و امنیت، کنترل اغتشاش‌ها و شورش‌ها، حفاظت از تأسیسات و اماکن و... به‌کار گرفته می‌شوند، دارای اهمیت و حساسیت خاصی است (درخور، صفری و کاظمی، ۱۳۹۸). هم‌چنین یکی از جرائم دیگر شایع در نیروهای مسلح، جرم؛ لغو دستور و یا فرار از خدمت است. چرا که رعایت سلسله‌مراتب اداری و سازمانی و تبعیت از دستورات و فرامین و اجرای دقیق آن‌ها، از ویژگی‌های کارکردی نیروهای مسلح است. نظم‌پذیری و حفظ انضباط، همواره لازمه اقتدار و صلابت نیروهای مسلح بوده و با توجه به نوع مأموریت سازمان نیروهای مسلح که دفاع از تمامیت ارضی و برقراری امنیت عمومی کشور است، ابلاغ و اجرای دستورات از طریق سلسله‌مراتب فرماندهی، یک ضرورت انکارناپذیر محسوب می‌شود. بدیهی است که تخلف و سرپیچی از اجرای دستورات در واحدهای نظامی و انتظامی، موجب وارد آمدن خلل و آسیب بر پیکره نیروهای مسلح می‌شود و به‌همین دلیل، قانون‌گذار در برخی موارد، از آن به‌عنوان تخلف سازمانی نام برده که مصادیق آن در قالب آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، به تفصیل ذکر شده‌اند و در برخی از موارد دیگر، به آن عنوان مجرمانه داده و مجازات سنگینی، به‌ویژه در زمان جنگ برای آن پیش‌بینی کرده است. و یا اگر کارکنان وظیفه در زمان صلح بیش از ۱۵ روز متوالی سر خدمت حاضر نشوند و عذر موجهی هم نداشته باشند، تحت تعقیب قانونی قرار می‌گیرند (کمالوند، کریمی طاهر و وثوقی، ۱۳۹۵: ۱۰۹).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان متولی اصلی برقراری نظم و امنیت، از وظایف حساس و مهمی برخوردار بوده که شامل ارتقاء امنیت پایدار

در سطح شهر و حفظ تمامیت ارضی کشور در مرز است. در نیروی انتظامی شرح وظایف متعددی برای سربازان وظیفه تعریف شده است فلذا عملکرد آن‌ها در تحقق اهداف سازمان بسیار مؤثر است. نظر به نوع مأموریت مرزبانی که حفظ، مراقبت و کنترل از مرزهای کشور جمهوری اسلامی ایران است، سربازان وظیفه سهم به‌سزایی در انجام مأموریت‌های مرزی منجمله دیده‌وری و دیده‌بانی، نگهبانی، گشت مرزی، کمین دارند. به تناسب آمار نیروی انسانی و شرایط ویژه حاکم بر مرز (شرایط بد آب‌وهوایی، دوری از حداقل امکانات رفاهی و...) برخی از سربازان خود را با این شرایط سازگار و برخی از مقررات و قوانین تبعیت نکرده و مرتکب جرایمی می‌شوند که گاهاً برخی از جرائم ارتكابی آن‌ها قابل جبران نیست. به هر تقدیر حوادث ایجاد شده و برخی اقدامات صورت‌گرفته از سوی کارکنان وظیفه باعث ایجاد دغدغه برای فرماندهان یگان‌های مرزی می‌شود. به‌ویژه در مرز استان خراسان جنوبی که از شرایط خاص اقلیمی و آب‌وهوایی و تهدیدات مستمر مرزی برخوردار است، پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه از اهمیت خاصی برخوردار است. از این‌رو واکاوی تجربه‌های زیستی و خدمتی فرماندهان مرزبانی، راهکارهای عملی مؤثری در پیشگیری از جرائم سربازان ارائه می‌دهد. از سوی دیگر تاکنون پژوهش در این حوزه در استان خراسان جنوبی و با بهره‌گیری از تجربه زیستی فرماندهان انجام نپذیرفته است. با توجه به مطالب مطرح شده این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به این پرسش است که تجربه‌های خدمتی و زیستی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه در استان خراسان جنوبی چیست؟

پیشینه پژوهش

ناظمی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرائم کارکنان» نشان دادند که میزان به‌کارگیری نقش‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرائم کارکنان پایین‌تر از حد مورد انتظار است و بیش‌ترین نقش مؤثر در کاهش جرائم نقش مراقبتی است. القاء خدامحوری در انجام وظایف، نقش

پدارنه و رعایت آداب از سوی مدیر، به‌کارگیری کارکنان بر اساس توانمندی، الگو بودن، حضور پررنگ فرمانده در مأموریت‌ها و... به‌عنوان راهکارهای عملی پیشنهاد شده است. نتایج پژوهش معظمی گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان «بررسی علل وقوع جرائم و تخلفات سربازان وظیفه از منظر رهیافت‌های جرم‌شناسی» نشان داد که از منظر رهیافت‌های جرم‌شناسی عوامل برون‌سازمانی در وقوع جرائم و تخلفات سربازان وظیفه مؤثرتر از عوامل درون‌سازمانی است. و از بین عوامل درون‌سازمانی پس از برخورد فرماندهان، عوامل تعاملات بین فردی، مسائل قانونی و ساختاری، امکانات رفاهی سازمان، نوع وظیفه محول‌شده و نحوه آموزش مؤثر خواهد بود.

نتایج پژوهش هاشمی و احمدی (۱۳۹۹) با عنوان «تأثیر قابلیت‌های رهبری فرماندهان بر کاهش فرار از خدمت، پرخاش‌گری و احساس افسردگی سربازان ناجا» نشان داد همه قابلیت‌های رهبری فرماندهان در چهار بُعد نگرش، صفات، رفتار و اقتضات رهبری، به‌طور معناداری بر کاهش فرار از خدمت، پرخاش‌گری و احساس افسردگی سربازان تأثیر دارد. نجفی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان «راه‌های پیشگیری از ارتکاب جرم در سازمان قضایی نیروهای مسلح» به این نتیجه رسید که علاوه بر قانون اساسی، قوانین و مقررات عادی نیز از نظر آئین دادرسی و رژیم مجازات قانونی و روابط بین‌الملل میان جرم نظامی و جرم عمومی تفاوت قائل شده است. نتایج پژوهش مهدوی‌کیا و زارعی (۱۳۹۸) با عنوان «بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر» نشان داد ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت فرماندهان نظامی بر روی کاهش یا افزایش میزان تخلفات سربازان تحت امر، لزوم آموزش‌های مستمر روان‌شناختی در ابعاد مذکور و تست شخصیتی^۱ برای جذب و به‌کارگیری فرماندهان در سطح یگان‌ها، گروهان‌ها و گردان‌ها را توجیه می‌کند. نتایج پژوهش کاظمی و پورقهرمانی (۱۳۹۷) با عنوان «بررسی علل و عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر فرار سربازان بعد از اعزام به دوره ضرورت در یک یگان نظامی» نشان داد، سربازانی که از حمایت‌های

اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی برخوردار نیستند، در معرض خطر بیشتری از حیث بزه‌دیدگی قرار دارند. زارعی (۱۳۹۷) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی علل و عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر فرار سربازان بعد از اعزام به دوره ضرورت در یک یگان نظامی» نشان داد که فرار از خدمت معلول عوامل متعددی به‌ویژه عوامل برون‌سازمانی اعم از: بی‌انگیزگی، مشکلات اقتصادی، مسائل عاطفی، و ... است.

هیت کلی و شاناه^۱ (۲۰۲۳) در پژوهش خود با عنوان «توانبخشی در مداخلات قبل از جنایت: جرم‌شناسی ترکیبی پیشگیری از جرم اجتماعی و مقابله با افراط‌گرایی خشونت‌آمیز» نشان دادند که توانبخشی افراد در معرض بزهکاری، قبل از ارتکاب جرم می‌تواند اهداف مجرمانه را در این‌گونه افراد تغییر دهد. باک^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود با عنوان «پیرامون تجربه زیسته فرماندهان در آموزش ذی‌نفعان خود در یک پروژه پیشگیری از جرم تحت رهبری جامعه» نشان می‌دهد که افسران پلیس شیوه‌ها و برنامه‌هایی را برای تولید مشترک پیشگیری از جرم ابداع کرده‌اند. این‌ها شامل به اشتراک‌گذاری جزوات و آموزش پیشگیری از جرم است و در این‌باره اعتمادسازی در مدیریت به اشتراک‌گذاری اطلاعات در زمینه پیشگیری از جرم بسیار مهم است. گیرهارت^۳ (۲۰۲۳) نیز در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی و اثربخشی جمعی: بینش‌هایی برای پیشگیری از جرم مبتنی بر جامعه: نشان داد که بسیج افراد و توانبخشی جمعی جامعه، برای پیشگیری از جرم مهم است و شناسایی رفتارهای عملی برای کارآمد نمودن فعالیت‌های جمعی به‌منظور کمک به افراد و توانمند کردن آنان در پیشگیری از جرم مؤثرتر است. هالت و بو^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تقویت مهارت‌های ارتباطی رهبری افسران نظامی نیروزی» نشان داد، نیروهای مسلح نیروز به رهبرانی نیاز دارند که بتوانند در نقش و موقعیت خود عمل کنند. چالش جمع‌آوری و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، ایجاد یک آگاهی موقعیتی مشترک و در نتیجه دستیابی به تعامل

1- Heath-Kelly & Shanaah

2- Buck

3- Gearhart

4- Holth & Boe

با دیگران است که کارایی مطلوب را مطابق با دکترین عملیاتی مشترک نیروهای مسلح نروژ فراهم می‌کند.

وجه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های انجام‌شده در این است که پژوهش حاضر به دنبال واکاوی تجربه‌های خدمتی فرماندهان یگان‌های مرزی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه است که به‌عنوان یک تجربه زیسته فرماندهان مورد بررسی قرار گرفته است. اما تاکنون در پژوهش‌های گذشته چنین پژوهشی انجام نشده است.

مارتین^۱ (۲۰۱۰) معتقد است که فرماندهی نظامی هنری است که می‌توان آن را از طریق مطالعه، مشاهده، به‌کارگیری و تجربه آموخت، کسب کرد و توسعه داد. تجربه فرماندهی نظامی مستلزم رشد خصایل نیکوی شخصیتی، شناخت و به‌کارگیری اصول شناخته شده فرماندهی است تا فرمانده را در انجام مأموریت محوله موفق سازد. فرمانده باید با به‌کارگیری اصول و فنون فرماندهی به شکل مناسب و از طریق اقدامات، دستورات، فرامین، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، مجموعه خود را رهبری و هدایت کند. (حبیبی، ۱۳۹۸).

در همین راستا، هرساله حدود چندصد هزار نیروی جوان، مذکور و مستعد، وارد سازمان‌های نظامی و انتظامی می‌شوند و به‌مدت معین جهت انجام خدمت سربازی در اختیار این سازمان‌ها قرار می‌گیرند (کمال‌آبادی، خسروی، دستوری، رضایی و جمشیدی، ۱۳۹۳: ۵۱). تخلفات سربازان اشاره به تقصیر، سهل‌انگاری در اجرای قوانین، مقررات، دستورات نظامی و اداری یا قصور کوتاهی غیر عمدی در اجرای وظایف محوله دارد (مهدوی‌کیا و زارعی، ۱۳۹۸: ۲۷۳). لیکن در پژوهش حاضر، جرائم سربازان وظیفه مدنظر است و تخلفات آن‌ها در نظر گرفته نشده است. واقعیت این است که جرم فرار از خدمت کارکنان معلولی است که می‌تواند دلایل یا عوامل مختلفی داشته باشد. عوامل محیطی، روانی، اقتصادی، فردی، محیطی، سازمانی و مدیریتی و ... بوده است. هم‌چنان که اشاره شد، از منظر رهیافت‌های جرم‌شناسی، در وقوع جرم سربازان

هم عوامل محیطی دخالت دارند و هم عوامل سازمانی، لیکن عوامل برون‌سازمانی در وقوع جرائم و تخلفات سربازان وظیفه مؤثرتر از عوامل درون‌سازمانی است. از این‌رو بخشی از عوامل برون‌سازمانی در این‌جا مورد اشاره قرار می‌گیرد (کاظمی و پورقهرمانی، ۱۳۹۷).

مبانی نظری

عوامل ارتکاب تخلف و جرم: شاید مهم‌ترین عوامل تخلف و جرم، مسائل فرهنگی و عقیدتی باشد. فرهنگ عمومی جامعه، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم نقش‌محوری در این زمینه دارد. مادی‌گرایی، فردی‌گرایی، مصرف‌زدگی، کاهش قبح تخلفات در سازمان و جامعه و مهم‌تر از همه ضعف ایمان و وجدان کاری از مهم‌ترین ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی جرائم سازمانی هستند. هم‌چنین عدم ثبات اقتصادی، تورم لجام‌گسیخته، رکود، کاهش درآمدها و قدرت خرید مردم، عدم عدالت اقتصادی و اجتماعی، توزیع نامناسب امکانات و تسهیلات در جامعه و امثال این موارد از عمده‌ترین ریشه‌های اقتصادی تخلف و تکوین جرائم سازمانی به‌شمار می‌آیند (نجاری، ۱۳۷۸: ۱۳).

نظریه کنترل اجتماعی: والتر رکس، کنترل اجتماعی را مانع حفاظتی دوگانه‌ای می‌داند که جامعه را علیه کج‌رفتاری حاد محافظت می‌کند (عباسی‌اقدم، رضایی و عطاری، ۱۴۰۰: ۵۰). تمرکز این نظریه بر این نکته است که چرا فقط عده کمی از مردم، درگیر رفتارهای کجروانه از قبیل جرم و مصرف مواد مخدر می‌شوند. پاسخ طرفداران نظریه کنترل اجتماعی این است که در این امر، میزان تعهد فرد به جامعه، عامل تعیین‌کننده است. و به‌عبارت دیگر، کنترل‌های درونی و بیرونی، مشخص می‌کنند که فرد به طرف رفتار کجروانه یا کاملاً قانونی برود. بر اساس نظریه کنترل اجتماعی، کجروان خیلی کم جامعه‌پذیر شده‌اند و خانواده، واحد اصلی جامعه‌پذیر کردن آنان است (الفت، ۱۳۹۷: ۱۳۹).

رویکرد ارتباطی - اطلاعاتی و تعاملی با جامعه: رویکرد اطلاعاتی و ارتباطی دوسویه و سایبرنتیکی از دو منظر ضروری و کاربردی است: از یکسو، در ارتباط با شناخت بسترها و زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی جرم و گسترش آن و از سوی دیگر، در ارتباط با کسب اطلاع از دیدگاه‌های مردم، نخبگان و نهادهای مدنی - صنفی در خصوص سیاست‌ها و اقدامات بایسته برای پیشگیری از جرم. از این‌رو، مبارزه با جرم و کاهش آن نیز مشارکت مردمی و اجتماعی را می‌طلبد (بابائیان، اله‌کرمی و کیفراشی، ۱۳۹۱: ۱۲). اگر نظام قضایی و پلیس بخواهند در پیشگیری از جرم موفق باشند، باید از قالب‌های سنتی خارج شوند و با نگاهی نو به محیط بیرونی و درونی و تغییر و تحولات محیطی، بسترهای جرم‌زا را شناسایی کنند و با مشارکت دادن مردم و همه اجزای سیستمی جامعه، اقدام به مبارزه با جرم و کاهش آن کنند (قهرمانی، ۱۳۹۰: ۷).

در چارچوب رویکرد سیستمی، یکی از مهم‌ترین کارگزاران مؤثر در پیشگیری از جرائم رسانه‌های جمعی هستند؛ ارتباط و تعامل نظام قضایی با رسانه‌ها و استفاده از ظرفیت آن‌ها می‌توانند در آگاهی‌رسانی و پیشگیری از جرائم بسیار مؤثر باشند. یکی از عواملی که می‌تواند در پیشگیری از جرم تأثیرگذار باشد اهتمام جدی نظام سیاسی و قضایی به جریان آزاد اطلاعات و اخبار با شفافیت کامل و به دور از هر نوع جانب‌داری جناحی است. وجود جریان آزاد اطلاعات و نهادهای مدنی قوی و متعهد به قانون و مصالح جمعی می‌تواند به‌مثابه سدی مهم در مقابل فساد و جرم از طریق افشاءگری و بسیج افکار عمومی عمل کند (جین^۱، ۲۰۰۲: ۷). نبود گردش آزادانه اطلاعات در رسانه‌ها در حد انتظار مطلوب و غالب شدن جناح‌زدگی افراطی بر جریان اطلاعات سبب شده‌اند که نهادهای جدید در نظام قضایی برای پیشگیری از جرائم در ایران از موفقیتی کامل برخوردار نبوده‌اند (سردارنیا و شاکری، ۱۳۹۳: ۱۰۷). لیکن فعالیت‌های روزمره و مستمر افسران پلیس و تحلیل‌های میدانی آنان مبتنی بر پیش‌بینی و داده‌های جرمی و اطلاعات ناظر بر حال و

آینده می‌تواند برنامه‌های پیشگیری از جرم را هدفمندتر و کارآمدتر نماید (هاروی، گریم شاو و پی اس^۱، ۲۰۲۳).

در کشورهای اروپایی و برخی کشورهای شرق آسیا، وجود گردش آزاد اطلاعات به‌عنوان پشتوانه‌ای جدی برای نظام قضایی به‌منظور پیشگیری از فساد و جرم و جلوگیری از ساختاری شدن آن‌ها عمل کرده است، عدم اتخاذ رویکرد تعاملی و عدم استمرار این رویکرد به عدم اصلاح اشتباهات، تکرار تصمیمات و رویه‌های غلط و در نهایت به ناتوانی نظام قضایی در پیشگیری از جرائم می‌انجامد؛ وانگهی، تکرار بازخوردهای منفی و اجابت نشدن نظرات و نقدهای جامعه مدنی و شهروندان به سلب اعتماد عمومی می‌انجامد (شریف‌زاده، ۱۳۹۵: ۴۵). پیوندهای گسترده ناشی از پاسخ‌گویی دوسویه به ارتباط‌گیری در سطح بالا، همکاری مؤثر، افزایش کارآمدی طرفین در رفع بحران‌ها از جمله جرائم و ملزم‌سازی طرفین به پاسخ‌گویی بیش‌تر منجر می‌شوند (می‌دری، ۱۳۹۵: ۶۷).

در مجموع، نهادهای مدنی دارای کارکردهایی مهم هستند که می‌توانند هم بسترساز مشارکت و همکاری مردم با پلیس و دستگاه قضایی در پیشگیری از جرم باشند و هم با افزایش آگاهی، تغییر نگرش و فرهنگ‌سازی، هزینه اجتماعی ناشی از ارتکاب جرم را افزایش دهند و فرهنگی سالم را ترویج کنند. مهم‌ترین کارکردهای آن‌ها عبارتند از: آموزش، حمایت از اعضاء در برابر مجرمان و گروه‌های تبه‌کار و افشاء‌گری در مورد عواملان جرم و چالش‌ها (سردارنیا و سالاری شهربایی، ۱۳۹۸: ۶۵).

رویکردهای اجتماعی - فرهنگی: یکی از الزامات برای پلیس و نظام قضایی

در پیشگیری از جرم تغییر پیش‌فرض و رویکرد «تهدیدمحوری» به «جامعه‌محوری» است. در رویکرد جامعه‌محوری و پیشگیری اجتماعی، آموزش همگانی نسبت به منابع، مصادیق و پیامدهای رفتارهای مجرمانه از طریق بروشورها، رسانه‌ها و کانال‌های دیگر می‌تواند نقشی درخور توجه در تغییر

1- Harvey, Grimshaw & Pease

رفتاری - نگرشی و جلوگیری از تمایل افراد به رفتارهای مجرمانه ایفاء کند (بابایان، کفراشی، اله‌کرمی و کيفراشی، ۱۳۹۱: ۱۰). در چارچوب شاخص‌های اجتماعی - فرهنگی نظریه حکمرانی خوب و نظریه سیستمی، استفاده از سازوکارهای کنترلی اجتماعی و غیر رسمی، گسترش ارتباطات اجتماعی و تقویت سرمایه اجتماعی می‌توانند در بازتولید سیستمی، نظم و پیشگیری از گسترش بحران‌ها و جرائم مؤثر باشند. از این‌رو، نظام قضایی به صرف سازوکارهای حقوقی و رسمی و بی‌توجه به این رویکردهای غیر رسمی نمی‌تواند به‌طور مؤثر مانع از گسترش جرم شود. در چارچوب رویکرد سیستمی، همان‌طور که بسترهای جرم‌زا عمدتاً اجتماعی هستند، پیشگیری از جرم نیز مستلزم تعهد تمام اجزای نظام اجتماعی و استفاده نظام قضایی از تمام ظرفیت‌های اجتماعی و فرهنگی برای کنترل و پیشگیری از جرائم است (سردارنیا و سالاری شهربابکی، ۱۳۹۸: ۶۸).

پیشگیری از جرم: پیشگیری از جرم شامل راهبردها و تدابیری است که درصدد کاهش خطر وقوع جرائم و کاهش تأثیرات مضر بالقوه آن‌ها بر اشخاص و جامعه شامل (ترس از جرم) از طریق تحت تأثیر قرار دادن عوامل متعدد مؤثر در آن‌هاست (ذوالفقاری و صیدال، ۱۳۹۴: ۲۹). اما در جرم‌شناسی پیشگیرانه، پیشگیری یعنی با کاربرد فنون مختلف به‌منظور جلوگیری از وقوع بزهکاری، به جلوی جرم رفتن و پیشی گرفتن از بزهکاری است (ذبیح‌اله‌نژاد، ۱۳۹۶: ۱۱). معمولاً اقدامات ناظر بر پیشگیری از جرم در سه محور و یا سه شیوه انجام می‌پذیرد.

پیشگیری وضعی: پیشگیری وضعی را «اقدام پیشگیرانه معطوف به اوضاع و احوالی که جرائم ممکن است در آن وضع به‌وقوع بپیوندد.» تعریف کرده‌اند و هدف آن اتخاذ ترتیبی است که بهای ارتکاب عمل مجرمانه را برای مرتکب بیش از سود حاصل از آن گرداند چرا که از نظر طرف‌داران پیشگیری وضعی انسان موجودی حسابگر است و سود و زیان عملش را می‌سنجد (صفاری و صابری، ۱۳۹۶: ۱۷۵). پیشگیری وضعی نوعی پیشگیری غیرکیفری یا کنشی است که تأکید بر وضعیّت و موقعیّت زمانی و مکانی جرم دارد، به‌گونه‌ای که

ارتکاب جرم برای بزهکار سخت می‌شود یا فرصت ارتکاب جرم از وی گرفته می‌شود (شیری، ۱۳۷۸: ۲۹).

پیشگیری اجتماعی: مجموعه اقدام‌های پیشگیرانه است که بر کلیه محیط‌های پیرامون فرد که در فرایند جامعه‌پذیری نقش داشته و دارای کارکرد اجتماعی هستند، تأثیر می‌گذارد. این روش پیشگیری از جرم با تمرکز بر برنامه‌های تکمیلی، سعی در بهبود بهداشت زندگی خانوادگی، آموزش، مسکن، فرصت‌های شغلی و اوقات فراغت دارد تا محیطی سالم و امن ایجاد کند. در حقیقت پیشگیری اجتماعی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم هدف تأثیرگذاری بر شخصیت افراد است تا از سازمان‌دهی فعالیت خود، حول محور انگیزه‌های بزهکارانه پرهیز کنند. متخصصان بر این باورند که پیشگیری اجتماعی مؤثرترین عامل و روش در پیشگیری از رفتار مجرمانه است؛ زیرا با تغییر شرایط اجتماعی و محیطی و ارتقای سطح فرهنگ و نظارت عمومی می‌توان زمینه را برای ایجاد و نهادینه کردن شخصیت سالم و مؤثر در افراد فراهم و تقویت کرد (باباییان و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲). پیشگیری اجتماعی عبارت است از تدابیر و روش‌ها و هر چیزی که بزهکاری، خشونت و ناامنی را از طریق هدف‌گیری موفقیت‌آمیز علل شناخته‌شده جرم با روشی علمی کاهش دهد» (پالماری^۱، ۲۰۰۱). در مجموع، پیشگیری اجتماعی از جرم مجموعه تدابیر و اقداماتی هستند که برای حذف یا کاهش علل و موجبات اولیه اجتماعی انجام می‌شوند. راهبردهای اجتماعی - فرهنگی در پیشگیری از جرم بر تقویت روابط اجتماعی و افزایش کنترل‌های غیر رسمی اجتماعی در بازدارندگی بزهکاران بالقوه و بالفعل از ارتکاب جرم استوار هستند. کانون تمرکز در این رویکرد تدابیری است که هدفشان کسانی هستند که در معرض خطر بزهکاری قرار دارند و احساس یکپارچگی کم‌تری با جامعه دارند.

به‌طور کلی پیشگیری اجتماعی یا اصلاحی از بزهکاری شامل مجموعه اقدام‌های پیش‌گیرنده است که به‌دنبال حذف یا خنثی کردن آن‌دسته از عواملی است که در تکوین جرم مؤثر بوده‌اند. هدف از این نوع پیشگیری، سالم

1- palmary

سازی محیط اجتماعی است، به طریقی که هم از جرم اولیه و هم از تکرار جرم جلوگیری شود. پیشگیری اجتماعی سعی دارد بر شخصیت افراد جامعه از طریق نهادهای اجتماعی تأثیر گذارد و افراد جامعه طوری تربیت شوند که از ارتکاب هر نوع جرمی اجتناب ورزند (درویشی، ۱۳۹۶: ۱۳۹).

پیشگیری کیفری: پیشگیری کیفری با تهدید کیفری تابعان حقوق کیفری از یکسو و به اجرا گذاشتن این تهدید از طریق مجازات کسانی که ممنوعیت‌های کیفری را نقض کرده‌اند از سوی دیگر، در مقام پیشگیری عام و پیشگیری خاص از جرم است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۹۴: ۵۸۵). پیشگیری کیفری از جرم در اصطلاح، به‌کارگیری اقدامات و تدابیر کیفری به‌منظور ممانعت از ارتکاب مجدد جرم توسط مجریان یا سایر افراد جامعه بوده و جوامع بشری برای مقابله با جرائم به‌طور عمده از مجازات‌ها استفاده می‌کرده‌اند (علی‌وردی‌نیا، ۱۳۹۳). ریموندگسن با توجه به سه محور (شخصیت، اوضاع ماقبل جنایی و روند فعلیت یافتن) پیشگیری را در سه سطح؛ پیشگیری عمومی و اجتماعی، پیشگیری وضعی و پیشگیری کیفری تقسیم کرد، زیرا به‌طور کلی وقوع جرم نمی‌تواند خارج از این محورها باشد (ذبیح‌اله‌نژاد، ۱۳۹۶: ۱۲).

روش پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است. به‌لحاظ ماهیت و رویکرد روش‌شناختی نیز پژوهش پیش‌روی، از نوع مطالعات کیفی که به روش تحلیل مضمون انجام شد. هدف پژوهش حاضر واکاوی تجربه‌های خدمتی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه در استان خراسان جنوبی است، از این‌رو روش‌شناسی کیفی به‌منزله روش غالب انتخاب شد. به دلیل تناسب روش‌شناسی کیفی برای کشف پیچیدگی‌ها و زوایای پنهان یک پدیده، برای تفسیر چالش‌های پیشگیری از جرائم از روش‌شناسی کیفی بهره گرفته شد. جامعه مشارکت‌کنندگان بخش کیفی پژوهش، مدیران متخصص و فرماندهان ارشد یگان‌های مرزی استان خراسان جنوبی هستند که در خصوص جرائم

کارکنان وظیفه تجربه و اطلاعات ارزشمندی هستند. تعداد مشارکت کنندگان پس از اشباع نظری تعداد ۳۱ نفر مشخص شد. نمونه گیری در این پژوهش به صورت هدفمند و تا اشباع نظری است. برای جمع آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. لینکلن و گویا (۱۹۸۵) اعتماد پذیری را متشکل از چهار مفهوم جزئی تر قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان پذیری است. از این رو در این پژوهش به منظور ارزیابی و تأیید روایی از روش گویا و لینکلن بهره گرفته شد. برای سنجش و اطمینان از پایایی در پژوهش حاضر از کارشناسان و صاحب نظران انتظامی در تحلیل داده ها با تکنیک تطبیق توسط اعضاء، بررسی همکار و مشارکتی بودن پژوهش استفاده شده است. هم چنین در پژوهش حاضر با استفاده از تکنیک های تحلیل اشتراک و کربین (۱۹۹۸) مفاهیم به عنوان واحد تحلیل در سطوح متن کل مصاحبه، پاراگراف، عبارت و جملات مورد توجه قرار گرفتند و با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در داخل خطوط یا پاراگرافها تلاش شد تا کدهای باز استخراج شوند. بعد از این مرحله سعی شد که مفاهیم اولیه نیز در قالب دسته های بزرگ مفهومی طبقه بندی شوند؛ در مرحله کدگذاری محوری، ابتدا مقوله اصلی تعیین شد. سپس مقوله های فرعی در قالب ۳ خوشه بزرگ دسته بندی شدند.

یافته ها

الف) ویژگی های جمعیت شناختی

جامعه مشارکت کنندگان بخش کیفی پژوهش، مدیران متخصص و فرماندهان ارشد یگان های مرزی، استادان دانشگاه های معتبر شهر مشهد در حوزه جامعه شناسی، جرم شناسی و مدیریت و کارشناسان خبره برون سازمانی شهر مشهد بوده که در خصوص جرایم کارکنان وظیفه، دارای تجربه و اطلاعات ارزشمندی هستند و در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان

عنوان	زیر عنوان	فراوانی	درصد
تخصص	فرماندهی	۲۲	۷۱
	جانشین	۴	۱۳
	استاد و صاحب‌نظر	۵	۱۶
تحصیلات	دیپلم و کاردانی	۱۴	۴۵
	کارشناسی	۱۵	۴۸
	کارشناسی ارشد	۲	۷
سابقه خدمت	تا ۱۰ سال	۷	۲۳
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۶	۵۲
	بیش از ۲۰ سال	۸	۲۵
سابقه مدیریت	تا ۵ سال	۸	۲۵
	۵ تا ۱۰ سال	۱۵	۵۰
	بیش از ۱۰ سال	۸	۲۵

ب) یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱- کدگذاری

در این بخش پژوهش‌گر ضمن بررسی جملات مهم خلاصه‌برداری شده از متن هر مصاحبه، معانی و مفاهیم موجود در آن‌ها را که رابطه مستقیمی با راهکارهای پیشگیری از جرم کارکنان وظیفه داشت، استخراج کرد. سپس کدهای اولیه مرتبط با آن را شناسایی و معرفی کرد.

جدول شماره ۲: کدگذاری مصاحبه حاصل از فرماندهان مرزبانان در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه

کدگذاری باز	گزاره‌های منتخب مصاحبه‌ها
- فراهم کردن امکانات رفاهی و معیشتی	افزایش حقوق و مزایا
- پایش سلامت روحی و روانی	پایش شخصیتی و روانی پرسنل و ارائه اطلاعات لازم به سلسله
- شناخت شخصیتی	مراتب و توجه و توصیه رفتار مناسب با فرد
- توجه سلسله مراتب	
- پرهیز از نادیده گرفتن تخلفات	برخورد قاطع و سخت گیرانه
- پرهیز از اغماض و تسامح در برابر تخلف	
- برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت پرسنل وظیفه	افزایش امکانات رفاهی و ورزشی و برنامه ریزی برای اوقات فراغت پرسنل وظیفه
- فراهم کردن امکانات رفاهی	پرسنل وظیفه
- رعایت احترام متقابل	جلوگیری از تحقیر، تمسخر

گزاره‌های منتخب مصاحبه‌ها	کدگذاری باز
حذف فشارهای بی مورد خدمتی	- حذف فشارهای بی مورد
توزیع عادلانه وظایف	- رعایت عدالت در توزیع مسئولیت‌ها و
اعطای مرخصی استحقاقی	امتیازات رفاهی و استحقاقی بین افراد
ارائه خدمات مشاوره‌ای و پزشکی و چک آپ دوره‌ای پرسنل	- پایش کامل وضعیت سلامت جسمی و روانی پرسنل وظیفه
	- افزایش دسترسی پرسنل وظیفه به خدمات پزشکی و مشاوره
آموزش رفتارهای صحیح و چالش‌های پرسنل به فرماندهان	- ارائه آموزش‌های لازم و توجیه فرماندهان
	- آموزش برخورد صحیح با کارکنان آسیب‌دیده، آسیب‌پذیر و آسیب‌زا
نظارت مستمر و غیر منظم بر پرسنل و جلوگیری از ایجاد حس تنهایی و رهاشدگی در پرسنل	- نظارت مستقیم، مستمر و غیر مترقبه
ارائه آموزش‌های مورد نیاز پرسنل و یادآوری مستمر موارد شناسایی بسترهای مناسب جرم و ریشه‌یابی جرم مسدودسازی و پیشگیری	- آموزش و آگاه‌سازی مستمر پرسنل شناسایی بسترهای مناسب جرم و ریشه‌یابی جرم مسدودسازی و پیشگیری
لحاظ کردن ویژگی‌های شخصیتی و ظرفیت و توانمندی و مهارت افراد در واگذاری مأموریت‌ها به افراد	- لحاظ ویژگی‌های فردی در واگذاری مأموریت‌ها
دسته‌بندی و تفکیک کارکنان آسیب‌دیده، آسیب‌پذیر و آسیب‌زا و توجیه و آموزش برخورد صحیح با آنها	- دسته‌بندی و تفکیک کارکنان آسیب‌دیده، آسیب‌پذیر و آسیب‌زا و توجیه سلسله مراتب فرماندهی نسبت به مقتضیات رفتاری با کارکنان
برقراری نظارت مستمر و غیر پیش‌بینی شده بر استراحت‌گاه‌ها و سایر اماکن غیر کاری پرسنل	- نظارت مستقیم، مستمر و غیر مترقبه
بهبود امکانات و شرایط محیطی برای خدمت پرسنل	- بهبود وضعیت محیط کاری
استفاده از افراد باتجربه و آموزش دیده در مناطق حساس و پرمخاطره	- استفاده از افراد باتجربه و آموزش‌دیده در مناطق حساس و پرمخاطره
استقرار یک مشاور در دسترس پرسنل وظیفه	- افزایش دسترسی پرسنل وظیفه به خدمات پزشکی و مشاوره
اجرای طرح چرخش و تعدیل و آمایش	- اجرای طرح چرخش و تعدیل و آمایش
برگزاری کلاس‌های پرسش و پاسخ توسط فرماندهان و سلسله‌مراتب	- آموزش و آگاه‌سازی مستمر پرسنل وظیفه
رعایت احترام قومیت‌ها و مذاهب و فرهنگ‌های متفاوت	- رعایت احترام متقابل
عدم به‌کارگیری کارکنان تحت عنوان تنبیه در پست‌های مهم نظیر نگهبانی	- جلوگیری از برخوردهای چالش‌زا

گزاره‌های منتخب مصاحبه‌ها	کدگذاری باز
اختصاص تعداد مناسب و استاندارد نیروی انسانی به بخش‌ها و - برنامه‌ریزی صحیح جلوگیری از تشدید فشار ناشی از کمبود نیرو	- سازمان‌دهی صحیح نیرو و امکانات
توجه فرماندهان به جوان بودن و ویژگی‌های جوانی کارکنان و وظیفه از جمله بی‌تجربگی، کم‌حوصلگی، زود عصبانی شدن، احساسی رفتار کردن، غرور جوانی و...	- توجیه سلسله مراتب فرماندهی - برخورد متناسب و مناسب
تعریف استانداردهای لازم شخصیتی و رفتاری برای هر پست و توجیه فرماندهان برای به‌کارگیری صحیح نیروها بر مبنای انطباق با استانداردها و برخورد با به‌کارگیری‌های سلیقه‌ای	- سازمان‌دهی صحیح نیرو - تدوین شرح وظایف و مسئولیت‌ها
رعایت فاصله زمانی مناسب پس از بازگشت به خدمت پرسنل و - سازمان‌دهی صحیح نیرو عدم به‌کارگیری آن‌ها در پست‌های مهم و پُر کار و پُر مخاطره	- توجیه سلسله‌مراتب فرماندهی
توجیه فرماندهان نسبت به علائم رفتاری هشداردهنده در پرسنل و وظیفه و افزایش حساسیت آن‌ها نسبت به موارد مشکوک	- توجیه سلسله مراتب فرماندهی - ارائه آموزش‌های حین خدمت
ارتقای سطح کیفی نظارت بر پرسنل با استفاده از تجهیزات بروز نظارتی	- نظارت مستقیم، مستمر و غیر مترقبه
انتقال تجارب، فداکاری‌ها، ایثار پرسنل وظیفه	- توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی
انعطاف در برابر خواسته‌های معقول کارکنان وظیفه	- پذیرش انتقادات و پیشنهادات سازنده
حضور دوره‌ای مشاوران و روانشناسان در کلیه سطوح خدمتی و مصاحبه دوره‌ای با پرسنل	- افزایش دسترسی پرسنل وظیفه به خدمات پزشکی و مشاوره
جلسه معارفه و خیرمقدم توسط فرمانده یا مسئول مستقیم - توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی به‌منظور فراهم شدن شرایط مناسب پذیرش کارکنان وظیفه جدید	- آموزش و آگاه‌سازی مستمر پرسنل وظیفه
فراهم کردن امکانات رفاهی و معیشتی جهت خانواده‌ها	- بهبود وضعیت محیطی خدمت
تأمین اقتصادی پرسنل وظیفه	- فراهم کردن امکانات رفاهی و معیشتی
آموزش ویژه جهت خانواده پرسنل وظیفه	- آموزش و آگاه‌سازی خانواده‌ها
برنامه ریزی برای اوقات فراغت پرسنل	- برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت پرسنل وظیفه
اختصاص بودجه و توسعه برنامه‌های فرهنگی و تربیتی	- توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی
ارتباط‌گیری مناسب با پرسنل و رعایت اصول اخلاقی و احترام	- رعایت احترام متقابل
متقابل	- برخورد صحیح و متناسب
جلب اعتماد پرسنل وظیفه	- جلب اعتماد پرسنل وظیفه
	- پایش کامل وضعیت سلامت جسمی و روانی
شناخت شخصیتی پرسنل وظیفه و انجام مراقبت‌های ویژه برای پرسنل وظیفه	
پرسنل دارای ضعف و آسیب	- دسته‌بندی صحیح پرسنل
	- رعایت مقتضیات رفتاری
آموزش راهکارهای پیشگیری و برخورد صحیح به فرماندهان	- توجیه سلسله‌مراتب فرماندهی
ارائه تسهیلات خدمتی برای پرسنل متأهل	- فراهم کردن امکانات رفاهی و معیشتی

کدگذاری باز	گزاره‌های منتخب مصاحبه‌ها
- شناخت ویژگی‌های فردی پرسنل - سازمان‌دهی صحیح و متناسب	استفاده از ظرفیت‌ها، استعدادها، تخصص و توانمندی‌های پرسنل
- تسهیل ارتباط‌گیری با خانواده	تسهیل ارتباط‌گیری پرسنل با خانواده
- ارتقای معارف و معلومات دینی افراد	ارائه آموزه‌های دینی و ارتقای معارف و معلومات دینی افراد
- مشارکت دادن پرسنل در تصمیمات	مشارکت دادن پرسنل وظیفه در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های ممکن
- دوره‌های مهارت افزایشی	برگزاری دوره‌های فنی و حرفه‌ای در طول خدمت
- رسیدگی به مشکلات فردی	رسیدگی به مشکلات پرسنل وظیفه
- ارتقای معارف و معلومات دینی افراد	توسعه فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر و فضای مشارکت
- مشارکت دادن پرسنل در تصمیمات	عموم کارکنان در یگان‌های خدمتی.
- آموزش و توجیه خانواده‌ها	توجیه خانواده‌ها و ارائه آموزش‌های قبل از اعزام
- ارتقای معارف و معلومات دینی افراد	تقویت روحیه و تفکر دینی پرسنل با برگزاری برنامه‌های فرهنگی
- توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی	و عقیدتی
- رعایت احترام متقابل	رعایت کرامت انسانی در برخورد با کارکنان وظیفه
- توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی	برگزاری اردوهای تفریحی ورزشی و فرهنگی
- آموزش و آگاه‌سازی مستمر	آموزش صحیح افراد از بدو کودکی در زمان حضور در اجتماع و مدارس
- ارتقای خدمات رفاهی	دادن امتیاز به پرسنل وظیفه جهت برخورداری از برخی امکانات رفاهی و تفریحی در جامعه
- اطلاع‌رسانی فداکاری و ایثار پرسنل	فرهنگ‌سازی و احترام به جایگاه سرباز و بازتاب دلاوری‌ها و رشادت‌های پرسنل وظیفه در جامعه از طریق رسانه ملی
- ارتقای جایگاه اجتماعی سرباز در جامعه	تعالی مهارت ارتباط مؤثر در بین فرماندهان، رؤسا، مدیران و جانشینان رده‌ها
- آموزش مهارت‌های ارتباطی	افزایش مجازات مجرمان و تصویب قوانین سخت برای برخورد جدی با آنان
- آگاه‌سازی و اطلاع‌رسانی مستمر جرائم و مجازات‌ها	آموزش و توجیه مستمر کارکنان نسبت به عواقب جرم و تخلف
- فرهنگ‌سازی قانون‌مداری	اقدامات فرهنگی و ساخت فیلم و تولیدات هنری با رویکرد افزایش آگاهی و ایجاد بازدارندگی
- مستند سازی جرائم	مستندسازی موارد اتفاق افتاده و استفاده از آن برای رویکردهای آگاه‌سازی و آموزشی
- افزایش بازدارندگی قوانین و مجازات‌ها	ایجاد صراحت بیش‌تر در قوانین و مجازات‌ها
- افزایش بازدارندگی قوانین و مجازات‌ها	افزایش هزینه تخلف و جرم برای مجرمان و متخلفان
- پرهیز از نادیده گرفتن تخلفات	برخورد به موقع، به اندازه و عادلانه با مجرمان

گزاره‌های منتخب مصاحبه‌ها	کدگذاری باز
- پرهیز از اغماض و تسامح در برابر تخلف - رعایت عدالت در مجازات	
ایجاد محرومیت‌های عمومی و رفاهی موقت و متناسب با جرم و تخلف - افزایش بازدارندگی مجازات	
جلوگیری از برخورد‌های سلیقه‌ای و یا نادیده گرفتن و اغماض - پرهیز از اغماض و تسامح در برابر تخلف بی‌مورد در برابر جرم و تخلف - برخورد عادلانه و قانونی با تخلفات	
انجام اطلاع‌رسانی اسامی مجرمین و متخلفین و مجازات آن‌ها - اطلاع‌رسانی عمومی و مستمر تخلفات و برای سایر پرسنل مجازات‌ها	
اخذ خسارت‌های ناشی از آسیب به اموال و اطلاع‌رسانی موارد مجازات‌ها - تعیین مجازات متناسب با تخلف	
اطلاع‌رسانی مکرر و مستمر جرم و تخلفات و مجازات و عواقب آن - اطلاع‌رسانی عمومی و مستمر تخلفات و برای پرسنل مجازات‌ها	
افزایش سهم پاداش و تشویق برای پرسنل در کنار تنبیه و مجازات - تشویق و ترویج قانون‌مداری تقویت قوانین لازم در خصوص راه‌های پیشگیری از وقوع جرم و - افزایش بازدارندگی قوانین و مجازات‌ها برخورد با مجرمین	
رسیدگی به‌موقع، سریع و مؤثر به گزارشات، تظلمات، شکایات و - رسیدگی صحیح به شکایات و گزارشات درخواست‌های کارکنان وظیفه.	
افزایش صراحت و کاهش ابهامات و خلاءهای قانونی - افزایش بازدارندگی قوانین - رفع خلأهای قانونی - تصحیح و تکمیل قوانین موجود	
مجازات عادلانه و متناسب با عمل مجرمانه - تناسب مجازات با تخلف و جرم - رعایت عدالت در مجازات	
اجرای مجازات‌های جایگزین جهت جلوگیری از بزهکاری بیش‌تر - افزایش اثربخشی مجازات‌ها	

۲- دسته‌بندی نهایی کدها

در این مرحله پژوهش‌گر برای مفاهیم کاربردی مورد اجماع مصاحبه‌شوندگان معادل راهکارهای آن در پیشگیری از جرم را که در فصل دوم در ادبیات پژوهش آورده شده بود پیشنهاد کرده است و در نهایت با اعمال تغییرات نهایی و دسته‌بندی مطالب عنوان‌شده، راهکارهای مورد تأکید آن‌ها را شناسایی و معرفی کرد.

جدول شماره ۳: دسته‌بندی کدهای استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه		
پیشگیری وضع	شناسایی و مرتفع کردن موارد بسترساز و تسهیل‌کننده جرم	پایش سلامت روحی و روانی و حفظ تعادل در آن		
		شناخت وضعیت شخصیتی سربازان در واگذاری مسئولیت		
		افزایش دسترسی پرسنل وظیفه به خدمات پزشکی و مشاوره		
		شناسایی بسترهای مناسب جرم و مداخله در تغییر وضعیت		
		دسته‌بندی و تفکیک کارکنان وظیفه متناسب با توان آن‌ها		
		تدوین شرح وظایف و شفاف‌سازی مسئولیت‌ها		
		استفاده از افراد باتجربه و آموزش‌دیده در مناطق حساس و پرمخاطره		
		اجرای طرح چرخش و تعدیل و آمایش		
		برنامه‌ریزی صحیح و نظارت بر آن		
		سازمان‌دهی صحیح نیرو و امکانات		
پیشگیری وضع	راهکارهای آموزشی	ارائه آموزش‌های حین خدمت		
		ارائه آموزش‌های لازم و توجه فرماندهان		
		آموزش برخورد صحیح با کارکنان آسیب‌دیده، آسیب‌پذیر و آسیب‌زا		
		آموزش و آگاه‌سازی مستمر پرسنل		
		آموزش مهارت‌های ارتباطی		
		نظارت مستقیم بر سربازان		
		نظارت مستمر و غیر مترقبه		
		نظارت بر آمادگی روحی و توانمندی آنان		
		پرهیز از نادیده گرفتن تخلفات		
		پرهیز از اغماض و تسامح در برابر تخلف		
پیشگیری وضع	برخورد صحیح و ایجاد ادراک مثبت از عدالت فرماندهان	حذف فشارهای بی‌مورد		
		رعایت عدالت در توزیع مسئولیت‌ها و امتیازات رفاهی و استحقاقی بین سربازان		
		لحاظ ویژگی‌های فردی در واگذاری مأموریت‌ها		
		جلوگیری از برخوردهای چالش‌زا		
		برخورد متناسب و مناسب		
		پذیرش انتقادات و پیشنهادهای سازنده		
		رعایت احترام متقابل		
		بهبود تعاملات اجتماعی		
		پیشگیری اجتماعی	بهبود تعاملات اجتماعی	رعایت احترام متقابل

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		برخورد صحیح و متناسب با اخلاق اسلامی
		جلب اعتماد پرسنل و وظیفه
		رعایت مقتضیات رفتاری
		توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی
	بهبود وضعیت محیط کاری	فراهم کردن امکانات رفاهی و معیشتی
		برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت پرسنل و وظیفه
		ارتقای معارف و معلومات دینی سربازان
		مشارکت دادن سربازان در برنامه‌های فرهنگی و مذهبی
		استفاده از ظرفیت‌ها و استعدادها
	اعتلای شخصیتی کارکنان	دوره‌های مهارت‌افزایی
		اطلاع‌رسانی فداکاری و ایثار سربازان جهادی
		ارتقای جایگاه اجتماعی سرباز در جامعه
		آموزش و آگاه‌سازی خانواده‌ها
	تلاش در جهت حل مشکلات کارکنان	تسهیل ارتباط‌گیری با خانواده
		رسیدگی به مشکلات فردی
		افزایش بازدارندگی قوانین و مجازات‌ها با عمل به آن
		فرهنگ‌سازی قانون‌مداری
	آموزش و پیشگیری‌های قبل از وقوع جرم	رسیدگی صحیح به شکایات و گزارشات
		رفع خلاءهای قانونی با بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود
		به‌کارگیری تصحیح و اصولی قوانین موجود
		پرهیز از نادیده گرفتن جرم
		پرهیز از اغماض و تسامح در برابر جرم
		برخورد عادلانه و قانونی با جرائم
		پیگیری مجازات متناسب با جرم
		افزایش اثربخشی مجازات‌ها از طریق تصمیم‌سازی مناسب
		قضات
		آگاه‌سازی و اطلاع‌رسانی مستمر جرائم و مجازات‌ها
		مستندسازی جرائم
	اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی دیگران	تشویق و ترویج قانون‌مداری و برجسته‌سازی آینده مجرمین



در پژوهش حاضر ۳۱ نفر از مدیران متخصص و فرماندهان ارشد یگان‌های مرزی استان خراسان جنوبی شرکت کرده‌اند. برای پاسخ‌گویی به پرسش اصلی پژوهش، پرسش‌های فرعی مطرح و مصاحبه‌ای با آنان انجام شد. ابتدای کار، تمامی مصاحبه‌ها بررسی و مضامین پایه استخراج شد. در نهایت با توجه به شاخص‌های شناسایی‌شده در حوزه پیشگیری کیفری، وضعی و اجتماعی، مضامین سازمان‌دهنده استخراج‌شده دسته‌بندی و به هر کدام از مضامین اصلی مرتبط شدند و براساس موارد مشابه کدگذاری انجام و مضامین سازمان‌دهنده استخراج شدند.

طبق نتایج تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه؛ پیشگیری وضعی فرماندهان مرزبانی از جرائم کارکنان وظیفه شامل: شناسایی و مرتفع کردن موارد بسترساز و تسهیل‌کننده جرم؛ راهکارهای آموزشی؛ راهکارهای نظارتی؛ برخورد صحیح می‌باشد. در پیشگیری وضعی که مبنای نظری آن در جرم‌شناسی، وضعیت ماقبل بزهکاری است، با فرایند گذر از اندیشه به عمل مواجه بوده و هدف تغییر وضعیت فرایند تکوین و وقوع جرم می‌باشد، تا معادله جرم به ضرر مجرم شود. به‌عبارت دیگر، هدف اتخاذ اقداماتی است که فرایند گذار از اندیشه به عمل را قطع کند. در پیشگیری وضعی اندیشه اساسی این است که گذار به عمل مجرمانه فقط به انگیزه‌های مجرم بستگی دارد، بلکه به خصوصیات وضعی، شرایط موضعی-شرایط موجود در اوضاع واحوال قبل از جرم نیز بستگی دارد. هدف چیره شدن به اوضاع قبل از جرم است که فرد را در آستانه جرمی قرار داده است. نتایج نشان می‌دهد اگر وضعیت شخصیتی سربازان در واگذاری مسئولیت لحاظ شود، وظایف برای سربازان قبل از واگذاری شفاف‌سازی و از افراد باتجربه و آموزش‌دیده در مناطق حساس و پرمخاطره استفاده شود و به‌طور مستمر بر حسن اجرای وظایف نظارت شود، شرایط محیطی تسهیل‌کننده و یا زمینه ساز برای وقوع جرائم سربازان کاهش و از بین می‌رود و اگر سوء رفتار در ذهن سربازان شکل بگیرد به‌عمل تبدیل نمی‌شود. نتایج این پژوهش و یافته‌ها با نتایج پژوهش ناظمی و همکاران

(۱۴۰۲)، معظمی گودرزی و همکاران (۱۴۰۱)، هیت کلی و اناه (۲۰۲۳) و گیرهارت (۲۰۲۳) هم‌سویی هماهنگی دارد.

طبق نتایج تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه؛ پیشگیری اجتماعی فرماندهان مرزبانی از جرائم کارکنان وظیفه شامل: بهبود تعاملات اجتماعی؛ بهبود وضعیت محیط کاری؛ اعتلای شخصیتی کارکنان؛ تلاش در جهت حل مشکلات کارکنان. پیشگیری اجتماعی از جرم، مستلزم این واقعیت است که عوامل مختلفی در تکوین جرم نقش دارند. عوامل اجتماعی باید این جرم را خنثی کند. عوامل محیط اجتماعی عمومی و شخصی، محیط اجتماعی عمومی مانند محیط‌های اقتصادی، سیاسی که نسبت به همه مشترک است محیط اجتماعی شخصی مانند محله، خانواده و... پیشگیری اجتماعی مربوط به عوامل جرم زاست که به دوگونه عمل می‌شود: اول شناسایی عوامل جرم‌زا دوم سازمان‌دهی اقداماتی که هدفشان کاتالیزه کردن و هدایت آثار این عوامل از طریق خنثی کردن و کنار گذاشتن آن‌ها است. نتایج نشان می‌دهد اگر با رعایت احترام متقابل از سوی فرماندهان مرزی، برخورد صحیح و متناسب با اخلاق اسلامی برای جلب اعتماد پرسنل وظیفه انجام پذیرد و با توسعه فعالیت‌های فرهنگی و انگیزشی و هم‌چنین فراهم کردن امکانات رفاهی و معیشتی و ارتقای معارف و معلومات دینی افراد، فضای معنوی همراه با اعتماد و صمیمیت در رده‌های مرزی ایجاد و توسعه یابد می‌توان پیشگیری از جرائم سربازان را محقق ساخت. نتایج این پژوهش با یافته‌های معظمی گودرزی و همکاران (۱۴۰۱)، هاشمی و احمدی (۱۳۹۹)، مهدوی کیا و زارعی (۱۳۹۸)، کاظمی و پورقهرمانی (۱۳۹۷) و هالت و بو (۲۰۱۷) هماهنگی دارد.

طبق نتایج تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه؛ پیشگیری کیفی فرماندهان مرزبانی از جرائم کارکنان وظیفه شامل: آموزش و پیشگیری‌های قبل از وقوع جرم؛ برخورد صحیح و اصولی با مجرم؛ اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی دیگران از نتایج مجازات سربازان مجرم است. نتایج نشان می‌دهد که عمل به قوانین در مواجهه با جرائم سربازان، رسیدگی صحیح به شکایات و گزارشات واصله، رفع خلاءهای قانونی با بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود، پرهیز از

اغماض و تسامح در برابر جرم، برخورد عادلانه و قانونی با جرائم و تشویق و ترویج قانون‌مداری مداری و برجسته‌سازی آینده مجرمین و هم‌چنین اثربخش کردن مجازات‌ها از طریق تصمیم‌سازی مناسب قضات می‌تواند تحقق اهداف پیشگیری از جرائم سربازان را محقق سازد. نتایج این پژوهش با یافته‌های نجفی (۱۳۹۸)، زارعی (۱۳۹۷) و هیئت کلی و شاناه (۲۰۲۳) هماهنگی و هم‌سویی دارد.

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که پلیس و فرماندهان مرزبانی برای تحقق اهداف و برنامه‌های پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه بایستی با رویکرد جامع و متوازن کلیه اقدامات و برنامه‌های پیشگیری از جرم را در سه محور کیفی، اجتماعی و وضعی انجام دهند. ضمن این‌که اقدامات پیشگیری اجتماعی در اولویت و مهم‌ترین اقداماتی است که فرماندهان می‌توانند آن را انجام دهند و با کنترل درونی سربازان و حذف زمینه‌های جرم نسبت به پیشگیری از جرم اقدام کنند. نتایج این مطالعه در مقایسه با نتایج پژوهش‌های گذشته از جامعیت لازم برخوردار است.

پیشنهادها

براساس یافته‌های پژوهش، برای افزایش سطح تحقق اهداف و برنامه‌های پیشگیری از جرم سربازان پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- فرماندهان مرزی وظایف و مسئولیت‌ها را براساس وضعیت شخصیتی سربازان واگذار کنند و مستمراً بر حفظ تعادل روحی و روانی در محیط مأموریتی پایش و اطمینان حاصل نمایند.
- وظایف واگذار شده بر سربازان شفاف‌سازی و بر پایه تجربه و آموزش‌های ارائه‌شده واگذار و بر حسن اجرای آن نظارت مستمر نمایند.
- فرماندهان مرزی با رعایت عدالت در تمام عناصر و اجزای اداری، مأموریتی، برخوردی، واگذاری مسئولیت‌ها، ادراک مثبت از عدالت فرماندهان در اذهان سربازان ایجاد کنند.

- فرماندهان مرزی باید تلاش کنند با توجه به سختی و مشکلات مأموریتی، محیطی کار آرام و همراه با حفظشان و منزلت سربازان ایجاد و موجبات اعتلای شخصیت و انگیزه آنان را فراهم کنند.
- فرماندهان باید تلاش کنند مستمراً از وضعیت و مشکلات سربازان مطلع و در جهت رفع دغدغه‌ها و مشکلات فردی آنان کوشش کنند.
- فرماندهان مرزی باید جلسات و آموزش‌های مستمر کیفی و با هدف آگاه‌سازی از سرنوشت مجرمین دستگیر و مجازات‌شده، نگرش آنان را به حفظ و صیانت از خود تغییر و خودحفاظتی آنان را تقویت کنند.
- آموزش و آشنایی مستمر سربازان نسبت به تکالیف دینی و وظایف اداری، تهدیدهای شغلی، هجمه‌های اطلاعاتی و فرهنگی دشمنان با استفاده از آموزش‌های چهره‌به‌چهره و نظارت مستمر بر حسن اجرای آن.
- حضور مؤثر واحدهای نظارتی در تمامی صحنه‌ها و واپایش عملکردها و ناامن‌سازی محیط برای سربازان متخلف و یا دارای زمینه تخلف و جرم.

سپاس‌گزاری

در خاتمه از تمامی کسانی که با خوش‌رویی و گذاشتن وقت گرانبهایشان ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، کمال تشکر و قدردانی به‌عمل می‌آید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



- الفت اصفهانی، محمدباقر (۱۳۹۷). سرمایه اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم. رهیافت پیشگیری، ۲۱(۷-۱۰). قابل بازیابی از:
<https://www.jcpa.ir>
- بابایان، علی؛ کفراشی، سعید؛ اله کرمی، ذبیح و کیفراشی، سعید (۱۳۹۱). نقش آموزش همگانی در پیشگیری از جرم. مطالعات پیشگیری از جرم، ۷(۲۴)، ۹-۳۴. قابل بازیابی از:
http://cps.jrl.police.ir/article_13571.html
- حبیبی، نیکبخش (۱۳۹۸). فرماندهی و رهبری نظامی. تهران: انتشارات راهبردی نهجا.
- درویشی، عباس (۱۳۹۶). نقش پلیس در پیشگیری از جرائم. فصلنامه علمی- حقوقی قانونی یار، ۴(۱۴): ۲۲۹-۲۶۳. قابل بازیابی از:
B2n.ir/g50885
- ذبیح‌اله‌نژاد، وحید (۱۳۹۶). ماهیت جرائم رایانه‌ای و مجازی (سایبری) و نقش پلیس فتا در پیشگیری و کشف این جرائم. فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، ۱(۳۴)، ۸-۲۸. قابل بازیابی از:
http://tehran.jrl.police.ir/article_14887.html
- زارعی، مصطفی (۱۳۹۷). بررسی علل و عوامل برون سازمانی مؤثر بر فرار سربازان بعد از اعزام به دوره ضرورت در یک یگان نظامی. کنفرانس ملی دستاوردهای نوین جهان در تعلیم و تربیت، روان‌شناسی، حقوق و مطالعات فرهنگی اجتماعی. قابل بازیابی از:
[SID. https://sid.ir/paper/897919/fa](http://SID.sid.ir/paper/897919/fa)
- ذوالفقاری، حسین و فعال، صیدال (۱۳۹۴). بررسی نقش پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم (مطالعه موردی منطقه ۲ و ۱۲ شهر تهران). فصلنامه علمی مطالعات امنیت اجتماعی، ۶(۴۱)، ۲۳-۴۵. قابل بازیابی از:
http://sss.jrl.police.ir/article_11941.html
- سردارنیا، خلیل‌اله و سالاری شهربابکی، میرزا مهدی (۱۳۹۸). واکاوی پیشگیری از جرائم در ایران با تمرکز بر نظریه سیستمی در علوم سیاسی. فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، ۷(۲۷)، ۴۳-۷۴. قابل بازیابی از:
https://jclr.atu.ac.ir/article_9995.html
<https://doi.org/10.22054/jclr.2018.20031.1374>

۳- سردارنیا، خلیل‌اله و شاکری، حمید (۱۳۹۳). اینترنت و ظرفیت‌های آن برای حکمرانی خوب شهری، بررسی نظری و مصداقی. فصلنامه راهبرد توسعه، ۱۱(۴)، ۱۶۶-۱۹۰. قابل بازیابی از:

<http://rahbord-mag.ir>

۴- شریف‌زاده، فتاح (۱۳۹۵). حکمرانی خوب و نقش دولت. تهران: انتشارات ققنوس.

۵- شیرینی، عباس (۱۳۷۸). درآمدی بر پیشگیری وضعی و گونه‌های آن. مجموعه مقالات همایش ملی پیشگیری از جرم، به کوشش دفتر تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری فراجا.

۶- صفاری، علی و صابری، راضیه (۱۳۹۶). هشداررسانی، ضابطه اصلی رفع مسئولیت در پیشگیری وضعی خطرناک از جرم. پژوهش حقوق کیفری، ۵(۱۸)، ۱۶۵-۲۱۰. قابل بازیابی از:

https://jclr.atu.ac.ir/article_7406.html

Doi: <https://doi.org/10.22054/jclr.2017.7406>

۷- عباسی اقدم، حسین؛ رضایی، افشین و عطاری، حامد (۱۴۰۰). تحلیل جامعه‌شناختی تأثیر امنیت اجتماعی بر پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی. مطالعات فرهنگی پلیس (دانش انتظامی همدان)، ۸(۲)، ۴۷-۵۵. قابل بازیابی از:

<http://hamedan.jrl.police.ir>

Doi: <https://doi.org/10.22034/hpsj.2021.209458.1053>

۸- علیوردی‌نیا، اکبر (۱۳۹۳). مدیریت پیشگیری از جرم در ایران. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۲(۸)، ۳۷-۵۸. قابل بازیابی از:

https://www.jmsp.ir/article_7769.html

۹- درخور، علی؛ صفری، سهراب و کاظمی، محمد (۱۳۹۸). علل ارتکاب تیراندازی سهوی کارکنان پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان مازندران. فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی، ۹(۴)، ۱۷۹ - ۲۰۰. قابل بازیابی از:

<http://pok.jrl.police.ir>

۱۰- قهرمانی، علی اکبر (۱۳۹۰). پلیس جامعه‌محور، نقش مشارکت مردم در پیشگیری از وقوع جرم. فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم نیروی انتظامی، ۶(۱۸)، ۷-۳۲. قابل بازیابی از:

http://cps.jrl.police.ir/article_13532.html

۱۱- کاظمی، توحید و پورقهرمانی، بابک (۱۳۹۷). سازوکارهای پیشگیری از بزه‌دیدگی سربازان وظیفه. سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش‌ها و راه حل‌ها، تهران، دانشگاه پیام نور.

کمال آبادی، محمدتقی؛ خسروی، سید احمد؛ دستوری، علی؛ رضایی، حبیب و جمشیدی، عین الله (۱۳۹۳). تبیین جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی فا استان مرکزی). فصلنامه دانش انتظامی مرکزی، ۵(۴)، ۴۵ - ۶۶. قابل بازیابی از:

http://markazi.jrl.police.ir/article_14268.html

کمالوند، حسین؛ کریمی طاهر، رسول و وثوقی، عبدالله (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان؛ مورد مطالعه پایگاه یکم شکاری مهرآباد. علوم و فنون نظامی، ۱۲(۳۶)، ۱۰۵-۱۲۱. قابل بازیابی از:

https://www.qjmst.ir/article_26878.html

معظمی گودرزی، سجاد؛ داودی گرمارودی، هما و سماواتی، امیر (۱۴۰۱). بررسی علل وقوع جرائم و تخلفات سربازان وظیفه از منظر رهیافت‌های جرم‌شناسی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶(۶۲)، ۶۱-۸۸. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_100243.html

<https://doi.org/10.22034/si.2023.100243>

مهدوی کیا، داوود و زارعی، احمد (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر. مجله طب نظامی، ۲۱(۳)، ۲۷۲-۲۸۱. قابل بازیابی از:

https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000826.html

می‌دری، احمد (۱۳۹۵). حکمرانی خوب، بنیان توسعه. تهران: انتشارات مجلس.

ناظمی، محمدرضا؛ عامری، محمدعلی و قاسمی، سیدشجاع‌الدین (۱۴۰۲). نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرائم کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی، مقالات آماده انتشار. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_100643.html

<DOI:10.22034/si.2023.100643>

نژادحیدری‌پور، سعید و عضدی، وحید (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان. دانش انتظامی کرمان، ۵(۱۵)، ۱-۱۵. قابل بازیابی از:

http://kerman.jrl.police.ir/article_16588.html

نجاری، رضا (۱۳۷۸). علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آن‌ها. همایش نظام اداری و توسعه سازمان امور اداری و استخدامی. تهران ۱۷ و ۱۸ مردادماه ۱۳۷۸.

نجفی، سینا (۱۳۹۸). راه‌های پیشگیری از ارتکاب جرم در سازمان قضایی نیروهای مسلح (جلد اول). قانون یار، ۳(۹)، ۱۷۹-۱۹۸. قابل بازیابی از:

<http://www.journal-law.ir/1398/03>

- نجفی ابرندآبادی، علی حسین (۱۳۹۴). دانشنامه پیشگیری از جرم آکسفورد. به سوی یک تعریف سیاست ملی پیشگیری از بزهکاری، تهران: نشر میزان.
- هاشمی، صدیقه سادات و احمدی، حسن (۱۳۹۹). تأثیر قابلیت‌های رهبری فرماندهان بر کاهش فرار از خدمت، پرخاشگری و احساس افسردگی سربازان ناجا. نشریه دانش انتظامی، ۲۲(۴)، ۱۱۵-۱۴۴. قابل بازیابی از:
http://pok.jrl.police.ir/article_94954.html
[DOR:20.1001.1.17359252.1399.22.4.5.8](https://doi.org/10.17359/252.1399.22.4.5.8)
- Buck, G., Ryan, K., & Ryan, N. (2023). *Practicing Lived Experience Leadership with Love: Photovoice Reflections of a Community-Led Crime Prevention Project*. *The British Journal of Social Work*, 53(2), 1117-1141. Retrieved From:
<https://chesterrep.openrepository.com/handle/10034/627118>
Doi: <http://dx.doi.org/10.1093/bjsw/bcac174>
- Gearhart, M. (2023). *Empowerment and collective efficacy: Insights for community-based crime prevention*. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 33(5), 698-710. Retrieved From:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10911359.2022.2083742>
Doi: <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2083742>
- Harvey, L., Grimshaw, P., & Pease, K. (2023). *Crime prevention delivery: the work of crime prevention officers*. In *Coming to terms with policing* (pp. 82-96). Routledge. Retrieved From:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10911359.2022.2083742>
Doi: <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2083742>
- Heath-Kelly, C., & Shanaah, S. (2023). *Rehabilitation within pre-crime interventions: The hybrid criminology of social crime prevention and countering violent extremism*. *Theoretical Criminology*. 27(2), 183-203. Retrieved From:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/13624806221108866>
Doi: <https://doi.org/10.1177/13624806221108866>
- Holth, T., & Boe, O. (2017). *Enhancing the Leadership Communication Skills of Norwegian Military Officers*.
- Jain, Arvind (ed). (2002). *Political economy of corruption*. London, Routledge.
- Palmay, Ingrid. (2001). *social crime prevention in south Africa's Najer cities*.