

# A systematic review of researches on the protection of police officers with a meta-composite method

Majid Irandoost<sup>1</sup>

Alireza Jazini<sup>2</sup>

Akbar Estarki<sup>3</sup>

Type of article: a research article extracted from a doctoral thesis

Received: 21/12/2023

Accepted: 08/04/2024

NAJA Strategic Studies Quarterly/Vol.9/NO.1 (serial 31)/Spring 2024\*135-164



DOI:10.1022034/ssj.2024.103024

## Abstract

**Background and purpose:** The main capital of any organization is its employees, maintaining and creating a safe, clean and healthy environment with the aim of improving the awareness and insight of employees and curbing vulnerability is one of the inherent duties of supervisory organizations. The aim of the present study is to systematically review the researches on employee safety with the meta-composite method .

**Method:** The current research is descriptive-analytical of a fundamental type and in it, the meta-combination and systematic or systematic review method has been used to investigate the researches on employee protection. In order to search and select suitable articles, 131 researches were found and 50 of them had defects or overlapped with each other. After removing the mentioned cases, in total, 81 studies were selected, most of which were dedicated to articles. All articles and reports were screened using filter based on title, filter based on abstract and filter based on full text. CASP tool was used to perform this screening .

**Findings:** According to the findings of the research, safety awareness and commissions, employee guidance and dissemination of safety messages, religious education and culture of collective participation, as well as structural, contextual and behavioral empowerment, are the four main consequences of employee safety.

**Results:** Enlightenment, positive approach, continuity of justification, promotion of systemic thinking, preservation of human dignity, role of committed and expert commanders, effective communication system, protective, preventive and confrontational role of commanders are among the most important components of employee protection.

**Keywords:** systematic review, protection, protection of employees, metacombination.

---

1. Doctoral student of crime prevention management, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. majid1358velayat@gmail.com

2. Professor of Police Prevention Department, Amin Comprehensive University of Police Sciences, Tehran, Iran, Alirj1101@gmail.com

3. Assistant Professor, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran, aestarki@gmail.com

# مرور نظام‌مند پژوهش‌های صیانت از کارکنان پلیس با روش فراترکیب

مجید ایراندوست<sup>۱</sup>

علیرضا جزینی<sup>۲</sup>

اکبر استرکی<sup>۳</sup>

نوع مقاله: مقاله پژوهشی برگرفته از رساله دکتری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/سال نهم/ شماره ۱ (پیاپی ۳۱) - بهار ۱۴۰۳\* ۱۳۵-۱۶۴



DOI:10.1022034/ssj.2024.103024

## چکیده

**زمینه و هدف:** سرمایه اصلی هر سازمان کارکنان آن هستند؛ بنابراین، صیانت و ایجاد محیطی امن، پاک و سالم با هدف ارتقای آگاهی و بصیرت کارکنان و مهار آسیب‌پذیری، از وظایف ذاتی سازمان است. هدف پژوهش حاضر، مرور نظام‌مند پژوهش‌های صیانت کارکنان با روش فراترکیب است.

**روش:** پژوهش حاضر، توصیفی - تحلیلی از نوع بنیادی با بهره‌گیری از روش فراترکیب و مرور نظام‌مند است. در ابتدا، تعداد ۱۳۱ پژوهش با هدف مزبور یافت شد که ۵۰ مورد از آنها به‌دلیل یا هم‌پوشانی حذف شد و ۸۱ پژوهش باقی‌مانده، با استفاده از فیلتر براساس عنوان، چکیده و کل متن، مورد غربالگری قرار گرفت و برای انجام این غربالگری نیز از ابزار سی. ای. اس. پی<sup>۴</sup> استفاده شد.

**یافته‌ها:** مطابق یافته‌های پژوهش، آگاه‌سازی‌ها و کمیسیون‌های صیانتی، ارشاد کارکنان و انتشار پیام‌های صیانتی، آموزش‌های دینی و فرهنگ مشارکت جمعی و نیز توانمندسازی ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری، چهار پیامد اصلی صیانت کارکنان است.

**نتایج:** بصیرت‌افزایی، رویکرد ایجابی، استمرار توجیه، ترویج تفکر سیستمی، حفظ کرامت انسانی، نقش فرماندهان متعهد و متخصص، سیستم ارتباطی اثربخش، نقش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان از مهم‌ترین مولفه‌های صیانت کارکنان است.

**واژگان کلیدی:** مرور نظام‌مند، صیانت، کارکنان پلیس، فراترکیب.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

majid1358velayat@gmail.com

۲. استاد گروه پیشگیری انتظامی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران، Alirj1101@gmail.com

۳. استادیار دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران، aestarki@gmail.com

## مقدمه

سازمان پلیس از جمله سازمان‌هایی است که نقش بسیار مهمی را در تأمین امنیت و حفاظت از شهروندان در کشور برعهده دارد. صیانت از کارکنان پلیس به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان دغدغه مهمی است که همواره ذهن مسئولان را به خود مشغول داشته‌است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهشگران در دیگر کشورها به‌جای تمرکز بر مفهوم صیانت، به مفاهیمی نظیر پیشگیری از تخلفات، فساد، سوءاستفاده و مانند آن پرداخته‌اند و رویکرد آنها رفع موانع، شفافیت، اصلاح فرآیندها و زمینه فساد و برخورد با پلیس فاسد بوده‌است. براین اساس، پژوهش حاضر از آن جهت حائز اهمیت است که براساس داده‌های مستخرج و مطالعات در رابطه متغیرها، نتایج جدیدی را در حوزه صیانت از کارکنان به‌دست داده‌است که طی آن، ابعاد مختلف صیانت ایجابی نمایان شده و از منابع انسانی محافظت می‌شود؛ این درحالی‌است که عدم انجام این پژوهش، موجب تداوم رویکردهای ناصحیح در صیانت از کارکنان و بروز خسران و ایجاد مشکلات متعدد و درنهایت، از دست رفتن سرمایه اجتماعی خواهد شد. پژوهش‌ها بسیاری در ارتباط با صیانت انجام شده‌است، اما تاکنون پژوهشی که به مرور نظام‌مند صیانت از کارکنان پلیس پرداخته و شکاف‌ها، اختلاف‌نظرها و رویکردهای آثار گذشته را مورد بررسی قرار داده‌باشد، انجام نشده‌است. انجام این پژوهش، موجب آشکارسازی خلأهای موجود در امور صیانتی شده و اطلاعاتی کافی از روش‌های متنوع صیانتی را به‌دست می‌دهد، همچنین، مشکل درک ناصحیح از فرآیندها را رفع نموده و امکان تشخیص درست و به‌موقع برای به‌کارگیری روش‌های صیانت از کارکنان را افزایش می‌دهد؛ بدین لحاظ، انجام این پژوهش برای جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش بهره‌وری کارکنان و نیز اعتمادسازی در میان فرماندهان و کارکنان امری ضروری است.

درواقع، بی‌توجهی به صیانت، موجب لغزش کارکنان، از دست رفتن منابع انسانی، کاهش سرمایه اجتماعی پلیس، افزایش بی‌نظمی و ناامنی در جامعه و مانند آن شده و در نتیجه، سبب رواج بی‌اعتمادی، ناامیدی و بدبینی مردم نسبت به حاکمیت و بروز بحران‌های اجتماعی و تبدیل آن به پدیده‌های امنیتی

خواهد شد. نتایج این پژوهش می‌تواند برای جامعه مورد بررسی و سازمان‌های مشابه در طرح‌ریزی برنامه راهبردی در حوزه صیانت از کارکنان مفید بوده و سازمان‌ها را از اهمیت صیانت صحیح از کارکنان و نقش آن در بهبود دانش آگاه‌سازی و تحول سازمانی آگاه نموده و در استفاده از آن ترغیب نماید؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر، مرور نظام‌مند پژوهش‌های صیانت از کارکنان پلیس بوده و در پی پاسخ به این پرسش است که پژوهش‌های صیانت از کارکنان پلیس حول محور چه موضوعاتی انجام شده است.

### پیشینه

احمدی بالادهی و دستور (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تدابیر صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان» به این نتیجه رسیدند که تدابیر صیانتی و مولفه‌های آن در پیشگیری از جرایم کارکنان تأثیرگذار است و عامل آگاه‌سازی و تهیه و نشر پیام‌های صیانتی، به ترتیب، بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را دارند.

احتشامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «مرور نظام‌مند و استخراج مولفه‌های دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس: فراترکیب» این مولفه‌ها را شامل توسعه آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی، سازمانی، عوامل نهادی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و عوامل اجتماعی دانستند.

بقائی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرایم کارکنان مورد مطالعه فا.ا. خراسان شمالی» به بررسی تأثیر اقدامات شاخص بازرسی پرداخته و به این نتیجه رسید که اقدامات صیانتی بازرسی بیش از حد متوسط در پیشگیری از جرایم کارکنان فرماندهی انتظامی خراسان شمالی موثر است.

قنبری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان» به نقش صیانتی فرماندهان و مدیران این سازمان در کاهش جرایم کارکنان پرداخت. براساس نتایج به دست آمده، «ناکارآمدی و تسلط ناکافی کارکنان بر حیطه وظایف و اختیارات

قانونی» بالاترین دلیل مبنی بر ضرورت اعمال نقش مراقبتی است، «وجود برخی ضعف‌ها و خلأهای قانونی زمینه‌ساز جرم» بیشترین دلیل برای اعمال نقش ممانعتی است و «وادار کردن کارکنان به انجام برخی از اقدام‌های خلاف» بالاترین دلیل ضرورت اعمال نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در کاهش جرم توسط کارکنان به‌شمار می‌رود.

کشفی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «صیانت از کارکنان فراجا مبتنی بر آموزه‌های دینی» به بررسی و شناسایی انواع آسیب‌ها و تهدیدها و شیوه‌های صیانت مبتنی بر آموزه‌های دینی پرداخته است. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که توسل و اتکای کارکنان به آموزه‌های دینی و قرآنی مانع پیشرفت آسیب‌ها و تهدیدها شده و نقش مهمی در پیشگیری از ارتکاب تخلف و بزه‌کاری برعهده دارد و فرهنگ سازمانی دینی و نظم و انضباط نقش به‌سزایی را در صیانت و پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدها ایفا می‌کند.

سیمپسون<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان «آیا تخلف پلیس مسری است؟» با استفاده از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که خطر سوءرفتار افسر پلیس با رفتار نادرست شرکای موقت او در صحنه مرتبط نیست. در عوض، خطر بیشتر سوءرفتار با رفتار نادرست گذشته، تمایل ویژه افسران، بافت محله گشت و در برخی از موارد، نژاد افسر مرتبط است؛ در حالی که تصدی‌گری بخشی، یک عامل کاهش‌دهنده است.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش‌های مرتبط با بحث صیانت از کارکنان در پیشینه پژوهش‌های خارجی امری ناشناخته است و آنچه انجام شده است، اغلب حول موضوع‌های پیشگیری از سوءاستفاده، رشوه، تقلب و مبارزه با فساد کارکنان پلیس بوده است؛ براین اساس، نقطه افتراق این پژوهش با پیشینه، مرور نظام‌مند پژوهش‌های صیانت از کارکنان پلیس است.

## مبانی نظری

**مرور نظام‌مند:** مطالعات مرور نظام‌مند در دهه ۱۹۷۰ در علوم اجتماعی آغاز شد و هدف اصلی آن، فرموله کردن یک سوال مشخص و اختصاصی و ارائه یک پاسخ خلاصه دقیق از تمام منابع موجود، همراه با ترکیب کیفی (فرا ترکیب) یا کمی (فرا تحلیل) شواهد مرتبط است (عبدخدایی، ۱۳۹۸: ۲).

**صیانت:** صیانت در فرهنگ فارسی عمید، مترادف حراست، حفظ و نگهداری است. در لغت‌نامه دهخدا، نگه داشتن، نگهبانی، وقایه و نگاهداری تعریف شده است. صیانت در لغت به معنای حفظ کردن، نگه داشتن خویشتن، حفظ و نگهداری تعریف شده است و در اصطلاح، به مفهوم تداوم بقا و اصالت موضوع با ایجاد شرایط و توانایی‌های لازم درون آن است (کریمیانی، ۱۳۸۴: ۶۹). در پژوهش حاضر، صیانت از کارکنان به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که هدف از آن، حفظ سرمایه‌های انسانی نیروهای مسلح با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل و مانند آن است (سند راهبردی پیشگیری از تخلفات و جرایم در نیروهای مسلح، ۱۳۹۴).

صیانت یکی از امور مورد تأکید دین اسلام است و آیه «فَاللَّهُ خَيْرٌ حَافِظًا ...» اشاره به این مهم دارد. آخرین فراز دعای جوشن کبیر با عبارت «یا حافظاً لا یَغْفُل» نیز اشاره به نگهداری که غفلت ننماید، دارد. امام صادق (ع) در این خصوص می‌فرماید: «مَنْ رَأَى أَخَاهُ عَلَى أَمْرٍ يُكْرِهُهُ فَلَمْ يَرِدْهُ عَنْهُ وَهُوَ يَقْدِرُ عَلَيْهِ فَقَدْ خَانَ؛ هر کس برادر خود را در حال ارتکاب عمل ناشایستی ببیند و با وجود قدرت بر بازداشتن او، از آن عمل بر حذر ندارد، در حقیقت به او خیانت کرده است» (بحار الانوار، ۱۳۱۵، ج ۷۵: ۶۵).

**پیشگیری:** در بررسی نظریه‌های جرم‌شناسان و اندیشمندان، سه نوع پیشگیری از جرم کیفری، وضعی و اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. «پیشگیری از جرم اجتماعی» شامل تدابیر و روش‌های آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی دولت نهادها و سازمان‌های غیردولتی و مردمی در زمینه سالم‌سازی محیط اجتماعی و محیط فیزیکی است (روزنیام، ۱۳۸۱: ۲۰۰)، «پیشگیری از جرم کیفری» ناظر به اقدامات کیفری قبل و بعد از وقوع جرم

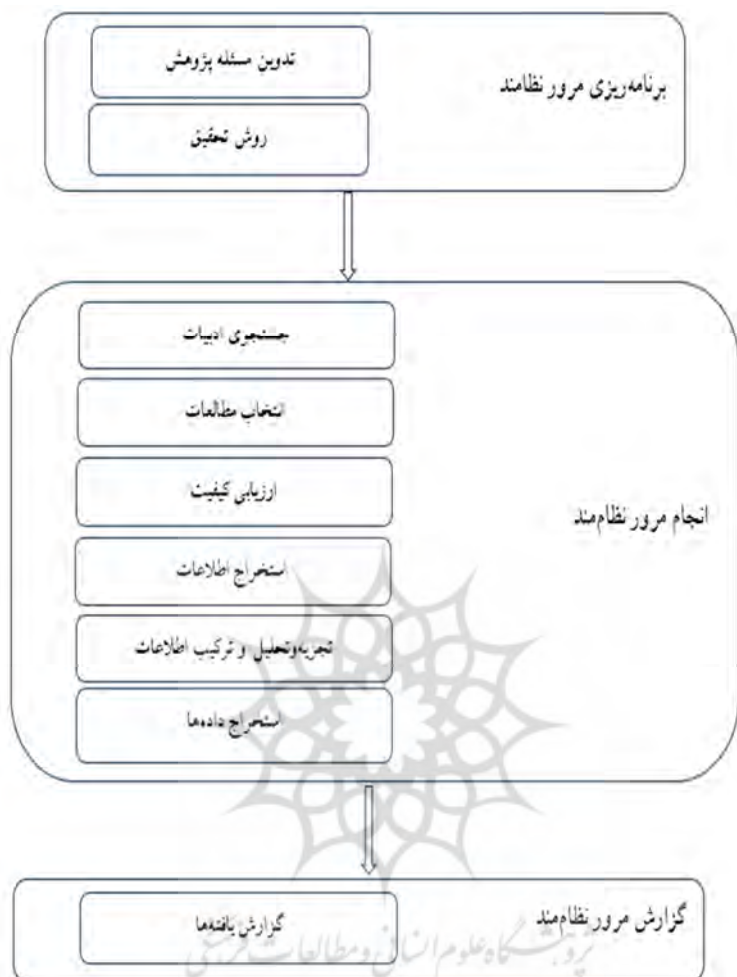
است. ژرژ پیکا «پیشگیری از جرم وضعی» را اقدام به محدود کردن فرصت‌های ارتکاب جرم یا مشکل‌تر کردن تحقق این فرصت برای مجرمین بالقوه می‌داند (پیکا، ۱۳۷۶: ۱۰). پیشگیری ثانویه برای افراد آسیب‌پذیر شامل معنادان، ولگردان و کودکان بی‌سرپرست یا محیط‌هایی است که به دلیل برخورداری از برخی تمایلات و ویژگی‌ها در معرض خطر بزه‌کاری تشخیص داده شده‌اند (رایجیان، ۱۳۸۳: ۱۵۰). کلارک در پیشگیری وضعی از جرم، روش‌ها را با اضافه کردن دسته پنجمی با عنوان «کاهش تحریک‌ها» به ۲۵ روش افزایش داده‌است (کلارک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

### روش‌شناسی

فرامطالع‌ه شامل مجموعه فراتحلیل، فراترکیب، فراروش و فرانظریه است (ادواردز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). کاتالانو<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) معتقد است که فراترکیب فرآیند جستجو، ارزیابی و ترکیب و تفسیر مطالعات کیفی در حیطه خاص است. در پژوهش حاضر که توصیفی - تحلیلی و از نوع بنیادی است، از روش فراترکیب و مرور نظام‌مند برای بررسی پژوهش‌های صیانت کارکنان استفاده شده‌است. مقاله‌های مرور نظام‌مند، زمانی به کار برده می‌شوند که داده‌های فراوانی در دسترس است و نظرات شخصی اهمیتی ندارد و به‌دقت می‌توان شواهد را بررسی و ارزیابی کرد (هال<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳).

در پژوهش حاضر برای انجام درست مرور نظام‌مند از الگوی نه‌مرحله‌ای آکولی و شابرام<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) استفاده شده‌است که در شکل ۱ قابل مشاهده است.

- 
1. Clarke
  2. edwards
  3. katalano
  4. Hall
  5. Akoli & Shabram



شکل ۱. مراحل مرور نظام‌مند آکولی و شابران (۲۰۱۰)

در پژوهش حاضر از روش فراترکیب استفاده شده است که به‌عنوان مطالعه کیفی برای بررسی اطلاعات و یافته‌های مستخرج از مطالعات دیگر تعریف شده است (نوبلیت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو<sup>۲</sup> استفاده شده است که خلاصه آن در شکل ۲ نمایان است.

1. Noblit

2. sandelowski & baroso





شکل ۲. روش فراترکیب هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)

در اینجا، مراحل هفتگانه مزبور برای مرور نظام‌مند پژوهش‌های صیانت کارکنان یک‌به‌یک انجام شده‌است.

چهار نوع اعتباریابی توصیفی، تفسیری، نظری و عملی برای فراترکیب معرفی شده‌است که خلاصه‌ای از آنها در جدول ۱ ارائه شده‌است.

جدول ۱. فرآیند اعتباریابی و بهینه‌سازی فراترکیب (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

ردیف	فرآیندها	توصیفی	تفسیری	نظری	عملی
۱	برقراری ارتباط با نویسندگان اصلی مقالات	✓		✓	
۲	مشورت با متخصص در زمینه پژوهش‌های فراترکیب		✓	✓	
۳	جستجوی منابع توسط دو ارزیاب مستقل	✓	✓		
۴	ارزیابی هر گزارش توسط دو ارزیابی به‌صورت مستقل	✓	✓		
۵	برگزاری جلسات هفتگی گروه پژوهش برای بحث درباره یافته‌ها	✓			
۶	جستجو و نظم‌دهی و اصلاح راهبردهای جستجوی منابع			✓	
۷	برگزاری جلسات هفتگی گروه پژوهش برای بحث درباره نتایج ارزیابی‌های صورت‌گرفته و تصمیم‌گیری درباره نتایج	✓	✓		
۸	مستندسازی تمامی فرآیندها، رویه‌ها، تغییرات در فرآیند پژوهش و نتایج برگزاری نشست‌های گروه تفکر	✓	✓	✓	✓

برای اعتباریابی و بهینه‌سازی یافته‌ها از تمامی مراحل ذکر شده استفاده شد؛ بنابراین، پژوهش حاضر باتوجه به انجام این مراحل، از چهار نوع اعتبار توصیفی، تفسیری، نظری و عملی برخوردار است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کل مقالات فارسی موجود در پایگاه‌های بانک اطلاعات نشریات کشور<sup>۱</sup>، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی<sup>۲</sup>، گوگل اسکالر<sup>۳</sup>، مقالات علمی کنفرانس و سیویلیکا<sup>۴</sup> است که دربرگیرنده پژوهش‌های حول محور صیانت از کارکنان پلیس است. در جستجوهای اولیه، تعداد ۱۳۱ پژوهش یافت شد که ۵۰ مورد از آنها دارای نقص و یا هم‌پوشانی بود که پس از حذف موارد مذکور، ۸۱ پژوهش باقی ماند. پژوهشگران از کدهای اولیه، ۲۶ مفهوم و فرد متخصص، ۲۴ مفهوم ایجاد کردند که از این تعداد، ۲۲ مفهوم مشترک هستند. کلیه مقالات و گزارش‌ها با استفاده از فیلتر براساس عنوان، فیلتر براساس چکیده و فیلتر براساس کل متن، غربالگری شدند و برای انجام این غربالگری از ابزار سی. ای. اس. پی.<sup>۵</sup> بهره‌گیری شد.

## یافته‌ها

### گام اول: تنظیم سؤال پژوهش

برای تنظیم سؤال پژوهش، روی سه مسئله «چه کسی»، «چه وقت» و «چگونگی» تأکید شده است. بدین منظور، پژوهش حاضر از پایگاه‌های داده، نشریه‌ها و موتورهای جستجوی مختلف استفاده کرده و پژوهش‌ها را مورد بررسی قرار داده است. همچنین، پژوهش‌های مورد مطالعه در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ انتخاب شده‌اند؛ چراکه صیانت در این سال‌ها ظهور و نمود بهتری داشته است. سؤال‌های پژوهش از این قرارند: سنخ‌شناسی الگوهای صیانت از کارکنان چیست؟ عوامل موثر بر صیانت از کارکنان کدام‌اند؟ شاخص‌ها و مولفه‌های صیانت از کارکنان پلیس شامل چه مواردی هستند؟

1. <https://www.magiran.com>

2. <https://www.sid.ir>

3. <https://scholar.google.com>

4. <https://civilica.com>

5. CASP

### گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

کلمات جستجو شده شامل «صیانت کارکنان»، «حفاظت کارکنان پلیس»، «نگهداری کارکنان»، «پیشگیری کارکنان»، «مراقبت از کارکنان» و «تحول در صیانت» در عنوان، چکیده و یا کلیدواژه‌های این پژوهش‌ها وجود دارد. در بررسی پایگاه داده‌ها و نشریه‌های مختلف با استفاده از کلیدواژه‌ها، در مجموع، ۱۳۱ پژوهش یافت شد. در جدول ۲، توزیع فراوانی پژوهش‌های بازیابی شده صیانت کارکنان در پایگاه‌های اطلاعاتی مورد بررسی ارائه شده است. معیارهای ورود به پژوهش عبارت‌اند از: ۱. استفاده از اصطلاحات تعیین شده برای عنوان؛ ۲. کامل بودن گزارش پژوهش؛ ۳. ارتباط محتوای پژوهش با بحث مربوط به صیانت کارکنان. معیارهای خروج از پژوهش نیز عبارت‌اند از: ۱. مقالاتی که در چکیده، نتایج را اعلام نکرده بودند؛ ۲. مقالاتی که نگارش ادبی مناسبی نداشتند؛ ۳. مطالعاتی که به صورت شفاف و قابل درک برای خوانندگان نوشته نشده بودند.

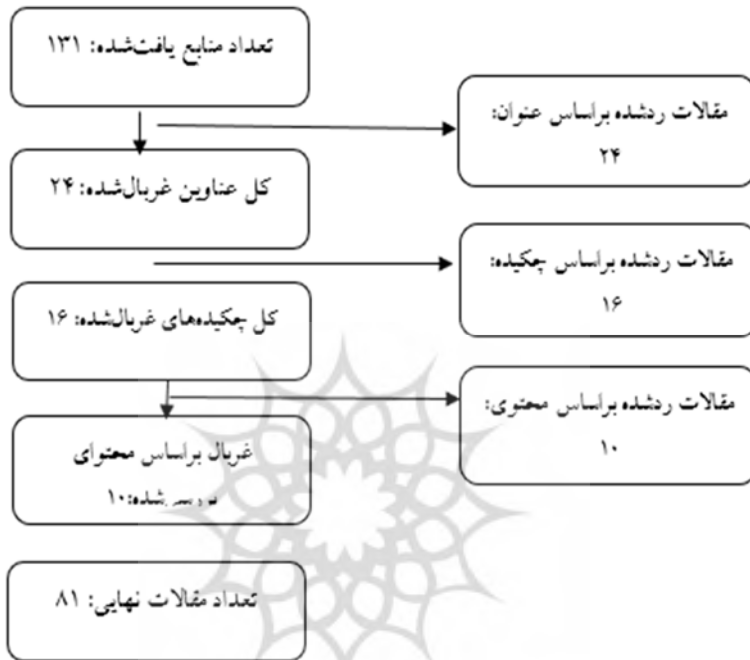
جدول ۲. توزیع فراوانی پژوهش‌های بازیابی شده صیانت کارکنان در پایگاه‌های اطلاعاتی مورد بررسی

پایگاه داده	تعداد کلی مقالات	فیلتر شده براساس عنوان	فیلتر شده براساس چکیده	فیلتر شده براساس متن کامل	سال پژوهش	جمع
انس. آی. دی	۵۱	۱۱	۷	۵	۱۴۰۲- ۱۳۹۰	۲۸
سیولیکا	۱۶	۳	۲	۱	۱۴۰۲- ۱۳۹۰	۱۰
مگیران	۳۲	۴	۳	۳	۱۴۰۲- ۱۳۹۰	۲۲
گوگل اسکالر	۳۲	۶	۴	۱	۱۴۰۲- ۱۳۹۰	۲۱
جمع	۱۳۱	۲۴	۱۶	۱۰	۱۴۰۲- ۱۳۹۰	۸۱

### گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

در جستجوهای انجام شده، تعداد ۱۳۱ پژوهش یافت شد که ۵۰ مورد از آنها به دلیل نقص یا هم‌پوشانی حذف شدند و از میان ۸۱ پژوهش باقی‌مانده نیز تعداد بسیاری به مقالات اختصاص داشت. کلیه مقالات و گزارش‌ها با استفاده از

فیلتر براساس عنوان، فیلتر براساس چکیده و فیلتر براساس کل متن، غربالگری شدند و برای انجام این غربالگری از ابزار سی. ای. اس. پی.<sup>۱</sup> بهره‌گرفته شد. شکل ۳، خلاصه‌ای از فرآیند ارائه‌شده را همراه با نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد.



شکل ۳. خلاصه نتایج جستجو و انتخاب مقالات مناسب (گام سوم)

ابزار سی. ای. اس. پی. با استفاده از ۱۰ پرسش زیر به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی پژوهش را مشخص کند:

۱. اهداف تحقیق: هدف مشخص مقاله را بررسی می‌کند؛
۲. منطق روش: آیا روش پژوهش انتخاب‌شده، منطقی‌ترین و مناسب‌ترین روش و یا علمی‌ترین روش است یا خیر؛
۳. طرح پژوهش: به بررسی دقت و عملکرد محقق در انتخاب موضوع، بیان اهمیت موضوع، اهداف، فرضیه‌ها، روش، تعریف ابزارها و منابع می‌پردازد؛

۴. روش نمونه‌گیری: دقت پژوهشگر در انتخاب روش نمونه‌گیری و اعتبار آن را بررسی می‌کند؛

۵. گردآوری داده‌ها: ابزارهای استفاده‌شده در پژوهش را بررسی می‌کند؛

۶. انعکاس‌پذیری: رابطه بین محقق و شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد؛

۷. ملاحظات اخلاقی: رعایت ملاحظات اخلاقی از قبیل سرقت ادبی و استفاده از منابع علمی معتبر را بررسی می‌کند؛

۸. دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها: استفاده مناسب از روش درست برای تجزیه و تحلیل داده‌ها را بررسی می‌کند؛

۹. بیان روشن یافته‌ها: شفافیت یافته‌ها و درک راحت آنها برای خواننده را بررسی می‌کند؛

۱۰. ارزش تحقیق: ارزش علمی و کاربردی پژوهش را بررسی می‌کند.

به هریک از شاخص‌های دهگانه پیش‌گفته، امتیاز ضعیف (۱) تا عالی (۵) اختصاص یافت و مقالات به پنج طبقه شامل ضعیف (۰ تا ۱۰)، متوسط (۱۱ تا ۲۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰) و عالی (۴۱ تا ۵۰)، دسته‌بندی شدند. در نهایت، در این گام، از کل مقالات موجود، تعداد ۸۱ مورد استخراج شد که در حد متوسط به بالا جای داشتند.

#### گام چهارم: استخراج اطلاعات مقاله

اطلاعات هریک از ۸۱ پژوهش‌نهایی استخراج شد. در مراحل انجام فراترکیب، به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون‌محتوایی، مطالعات اولیه و اصلی مرور و سپس اطلاعات پژوهش‌های انتخاب‌شده براساس موضوع اصلی مقالات در حوزه صیانت کارکنان، در پنج مجموعه دسته‌بندی شدند. در مرحله بعد، ویژگی‌های مربوط به هر پژوهش شامل نام نویسنده، سال انتشار، عنوان پژوهش، نوع پژوهش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری طبقه‌بندی و مورد بررسی قرار گرفتند.

## جدول ۳. مروری بر ۸۱ پژوهش استخراج شده در حوزه صیانت کارکنان (پایگاه داده SID)

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از نظر هدف و ماهیت	کد یافته‌ها
پایدار و همکاران	۱۴۰۲	بررسی و شناسایی عوامل موثر بر شیوع فساد اداری	کاربردی	عامل مدیریتی، عامل فردی
مومنی و همکاران	۱۴۰۱	عوامل سازمانی اثرگذار بر رفتارهای مطلوب کارکنان	کاربردی	عامل فرهنگ‌سازی، عامل محیط کار، عامل روابط بین‌سازمانی
درویشی	۱۴۰۰	شناسایی عوامل آسیب‌پذیری کارکنان در عملیات پلیس	کاربردی	تصمیم‌گیری، آموزش، ارزیابی عملکرد، اهداف عملیاتی، فناوری اطلاعات و بعد رفتاری
مرادی و همکاران	۱۴۰۰	شناخت عوامل موثر بر کاهش نارضایتی شغلی کارکنان	کاربردی	عوامل سازمانی و ماهیت کار، مولفه‌های محیطی و فردی
بهنام و همکاران	۱۴۰۰	عوامل موثر بر تعامل فرماندهان در صیانت از کارکنان	کاربردی	تعامل سازمانی، توانمندسازی، نظام انگیزش، توجه به خودحفاظتی، توسعه فرهنگ مشارکت جمعی
رضایی	۱۴۰۰	رابطه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرماندهان	کاربردی	انضباط کاری و مسئولیت‌پذیری، رعایت عدالت، انصاف، صداقت، امانتداری و ادب
کریمایی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی میزان تأثیر روش‌های آگاه‌سازی حفاظتی در پیشگیری از جرایم	کاربردی	تأثیر محصولات تصویری حفاظتی، آگاه‌سازی
داودی و همکاران	۱۴۰۰	شناسایی عوامل مرتبط با پیشگیری از تخلفات فراگیران	کاربردی	پیشگیری وضعی، اجتماعی، کیفی، فرماندهی، برون‌سازمانی، صیانتی، نظارتی و عوامل مدیریتی
حسین‌آبادی و همکاران	۱۴۰۰	عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان ناجا	کاربردی	عامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، توانمندسازی
احمدی بالادهی	۱۳۹۹	نقش صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران	کاربردی	ناکارآمدی، خلأهای قانونی و ضعف‌ها، نقش مقابله‌ای، نقش ممانعتی و مراقبتی

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از نظر هدف و ماهیت	کد یافته‌ها
سلطانی و همکاران	۱۳۹۹	تبیین شیوه‌های ارتقای فرهنگ خودپایایی حفاظتی کارکنان	بنیادی	خودپایایی، آموزش‌های سازمانی، اقتناع قلبی، اعتماد
فتاحی و همکاران	۱۳۹۹	پیشگیری از جرم جاسوسی سایبری نیروهای مسلح	کاربردی	پیشگیری کیفی و غیر کیفی، دقت در انتخاب فرمانده، رفع فقر و تبعیض ناروا
حیدری و همکاران	۱۳۹۹	نقش فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان	کاربردی	گزینش در استخدام، آموزش در حین خدمت، توجه به اعتقاد و ایمان کارکنان به خداوند متعال
یکتا	۱۳۹۹	تأملی بر تکالیف مأموران حفاظت اطلاعات	توصیفی - تحلیلی	آشنایی با تکالیف قانونی، حسن انجام وظیفه ضابطان نظامی، گزارش به موقع جرایم
یعقوب تبار و همکاران	۱۳۹۸	نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان	کاربردی	شایسته‌سالاری حفاظتی
بهشتی فر و همکاران	۱۳۹۸	شناخت و تحلیل عوامل راهبردی نگه‌داشت منابع انسانی	توسعه‌ای	سلامت کارکنان، رضایت کارکنان، تمایل کارکنان به ادامه همکاری با سازمان، معیشت کارکنان
قنبری و همکاران	۱۳۹۸	تأثیر مدیریت دانش حفاظتی بر مصون‌سازی کارکنان	کاربردی	مولفه به‌کارگیری دانش حفاظتی، تحصیل دانش
بجانی و رحمتی	۱۳۹۸	فراتحلیل پژوهش‌های مرتبط با عوامل موثر بر عملکرد کارکنان	کاربردی	ویژگی‌های شخصیتی، آموزشی، تعهد سازمانی، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، نگرش شغلی، مدیریت استعداد و دانش
کاظمی راد و	۱۳۹۸	ارائه الگوی پیش‌کنشی	توسعه‌ای	نقش مدیران پویا، ویژگی فردی

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از نظر هدف و ماهیت	کد یافته‌ها
همکاران		مدیران نیروی انتظامی		روش‌شناسی انگیزش درونی، امتیاز ویژگی‌های رفتاری
سلیمی و همکاران	۱۳۹۷	تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان	کاربردی	اخلاق حرفه‌ای فرماندهان، مدیریت زمان، انضباط ظاهری و معنوی، مهارت و دانش و انضباط سازمانی
روزبه و همکاران	۱۳۹۷	عوامل مدیریتی موثر در پیشگیری از آسیب‌پذیری کارکنان	کاربردی	ایجاد تغییر در ساعت‌های اعزام نیروها به گشت، استقرار در کمینگاه مرزی، واگذاری مشاغل فرماندهی به کارکنان لایق، حمایت دستگاه قضایی، نظارت فرماندهان
سلیمی و کاکایی	۱۳۹۷	تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از جرایم کارکنان	کاربردی	اخلاق حرفه‌ای، مدیریت زمان، انضباط ظاهری، معنوی، مهارت، انضباط سازمانی، تقید به مبانی شرعی و انضباط سازمانی
عامری و همکاران	۱۳۹۷	راهبردهای سازمانی کاهش وقوع جرایم در بین کارکنان	کاربردی	فرآیندهای معیوب سازمانی، فرهنگ سازمانی، عوامل مدیریتی، نامناسب بودن آموزش‌ها
احمدی بالادهی و سالاری	۱۳۹۶	بررسی عوامل درون‌سازمانی موثر در پیشگیری از وقوع جرایم کارکنان	کاربردی	عوامل درون‌سازمانی، عامل آگاه‌سازی، عامل الگوسازی و نمادپروری
موندن‌زادگان و همکاران	۱۳۹۴	عوامل درون‌سازمانی موثر بر احتمال بروز خشونت پلیس	کاربردی	فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب، کمبود نیرو و فشار کاری کارکنان، عوامل درون‌سازمانی
حیدریان و کارآگاه	۱۳۹۴	ابعاد و مولفه‌های خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی کارکنان	کاربردی	بعد اعتقادی و ایمانی، بعد شناختی و دانشی، بعد عاطفی و اخلاقی
بیرانوند و همکاران	۱۳۹۱	بررسی نقش فرماندهان و مدیران در کاهش	کاربردی	تأثیر ابعاد انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی فرماندهان انتظامی،



نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از نظر هدف و ماهیت	کد یافته‌ها
		تخلفات کارکنان		بعد سازمانی
قربانی و رضایی‌راد	۱۳۹۰	نقش مدیریتی روسای کلاتتری در نگه‌داشت کارکنان پلیس	کاربردی	نقش ارتباطی و اطلاعاتی و تصمیم‌گیری در نگه‌داشت

جدول ۴. مروری بر ۸۱ پژوهش استخراج‌شده در حوزه صیانت کارکنان (پایگاه داده سیویلیکا)

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از نظر هدف و ماهیت	یافته‌ها
احمدی بالادهی و دستور	۱۴۰۰	بررسی تدابیر صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم	کاربردی	عامل آگاه‌سازی، عامل تهیه و نشر پیام‌های صیانتی
قنبری	۱۳۹۸	تجسس و ورود به حریم خصوصی کارکنان	کاربردی	تجسس، حریم خصوصی، حرمت حکم اولیه تجسس، حکم ثانویه
خیر اندیش و همکاران	۱۳۹۷	تبیین شیوه‌های جاسوسی دشمن در فضای مجازی	کاربردی	رونوشت فایل‌ها، استفاده از دستگاه‌های مخابراتی جاسوسی، رایانامه‌های شخصی، عملکرد کاربران
پاکنهاد	۱۳۹۶	راهکارهای صیانت از کارکنان فراجا	کتابخانه‌ای	آسیب‌های اعتقادی، اخلاقی، رفتاری، سیاسی، اجتماعی، نظامی و اداری، راهکار نظارت و اشراف بر نیروها، توجیه و آموزش برخورد قانونی و انضباطی تقویت باورها و عزت نفس
قنبری، حبیب	۱۳۹۵	نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان	کاربردی	ناکارآمدی، تسلط ناکافی بر حیطه وظایف و اختیارات قانونی، اعمال نقش مراقبتی، ضعف‌ها و خلأهای قانونی زمینه‌ساز جرم، نقش ممانعتی، نقش مقابله‌ای فرماندهان
لطفی و مرادی	۱۳۹۵	نقش آموزش و تربیت حفاظتی در صیانت از کارکنان	کاربردی	خودحفاظتی، خود واپاشی آموزش، تربیت حفاظتی کارکنان، نهادینه کردن فرهنگ خودحفاظتی در بین کارکنان
صفری و همکاران	۱۳۹۵	ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین شایستگی	کاربردی	بعد پیشگیری، نقش حفاظتی فرماندهان
ذوالفقاری و	۱۳۹۵	عوامل سازمانی موثر در	کاربردی	انگیزش، سبک مدیریت، شایسته‌سالاری، امکان

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از نظر هدف و ماهیت	یافته‌ها
همکاران		نگه‌داشت کارکنان		ارتقای شغلی، فناوری تجهیزات عوامل موثر سازمانی
کشفی	۱۳۹۴	صیانت از کارکنان فراجا مبثتی بر آموزه‌های دینی	کاربردی	توسل کارکنان به آموزه‌های دینی، ایمان، خودشناسی، اخلاص، ارشاد، عدالت اجتماعی و اجرای قوانین الهی
قربانی و همکاران	۱۳۹۰	نقش مدیریت روسای کلانتری در نگاه‌داشت کارکنان	توصیفی	نقش ارتباطی، اطلاعاتی، تصمیم‌گیری در نگاه‌داشت کارکنان
صفری و همکاران	۱۴۰۲	نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد مالی	کاربردی	فرهنگ سازمانی، پیشگیری از فساد مالی در بین کارکنان
فرهمنده اصل و همکاران	۱۴۰۱	تأثیر تعارض کار خانواده بر سلامت اجتماعی کارکنان	کاربردی	اثر مستقیم تعارض کار خانواده بر فرسودگی شغلی و سرمایه سلامت اجتماعی

#### جدول ۵. مروری بر ۸۱ پژوهش استخراج‌شده در حوزه صیانت کارکنان (پایگاه داده مگیران)

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از منظر هدف و ماهیت	یافته‌ها و نتیجه‌گیری
طاهری و همکاران	۱۴۰۱	بررسی تأثیر مولفه‌های قانونی در پیشگیری از فساد مالی کارکنان	کاربردی	آشنایی با قوانین پیشگیری از فساد مالی، حذف مصوبات غیر ضروری، حمایت از مشارکت مردم در صیانت از فساد مالی
رضازاده	۱۴۰۰	الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس	کاربردی	ارزشیابی و تراز منابع انسانی، سفارش‌دهنده آموزش، استمرار آموزش و پرورش، چرخش شغلی
بخشی جغناپ و قدیر	۱۴۰۰	الگوی جامعه‌شناختی تحول رفتار کارکنان	کیفی - کمی	تحول رفتاری، اعتقادی، مدیریت و نقش فرماندهان، روان‌شناختی، آموزش، ساختار سازمانی، نظارت و کنترل فراسازمانی، برانگیزاننده و بازدارنده
مرادی و همکاران	۱۳۹۹	شیوه‌های پیشگیری وضعی از ایجاد اختلال در اجرای مأموریت‌ها	کاربردی	روش‌های وضعی در پیشگیری از اختلال، نظارت دائمی روسای کلانتری‌ها
استرکی و	۱۳۹۸	عوامل موثر بر استحکام	کاربردی	امنیتی، مدیریتی، علمی - فناوری، فرهنگی

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از منظر هدف و ماهیت	یافته‌ها و نتیجه‌گیری
همکاران		ساخت درونی در صیانت		- اجتماعی
پورهاشمی دهکردی و کاملی	۱۳۹۷	تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقای مسئولیت‌پذیری کارکنان	کاربردی	فرهنگ سازمانی، مسئولیت‌پذیری کارکنان، نظم‌پذیری امور سازمانی، تقویت فرهنگ سازمانی، سطح مسئولیت‌پذیری
نظیفی و جمشیدی‌ها	۱۳۹۷	بررسی راهکارهای توانمندسازی ضابطین	کاربردی	پیچیدگی تنوع، حقوق شهروندی، شفافیت قانون، برنامه‌ریزی، نظارت اجرای قانون و آموزش توانمندسازی
حسین‌زاده و همکاران	۱۳۹۷	طراحی و تدوین الگوی بومی تعالی سازمانی در پلیس	کاربردی	توانمندسازها از طریق فرآیندها، توانمندسازی بر فرآیندها، تحول در خدمات رسانی
غلامی و همکاران	۱۳۹۶	عوامل برون‌سازمانی موثر بر احتمال بروز خشونت پلیس	کاربردی	خشونت و انتظار مقام قضایی، بی‌احترامی و اهانت متهمان به پلیس، گروه عوامل برون‌سازمانی، بروز خشونت
باقری و همکاران	۱۳۹۵	تأثیر خودکارآمدی در پیشگیری از جرایم کارکنان	کاربردی	خودکارآمدی، پیش‌بینی رفتار، رفتارهای گذشته‌نگر
میرفخرایی و سهرابی	۱۳۹۵	عوامل موثر بر خود حفاظتی و پیشگیری از شکست‌های حفاظتی	کاربردی	نگرش اعتقادی و آموزش و فرهنگ‌سازی خودحفاظتی، رشدمدار، آگاه‌سازی با رضایت شغلی، وجدان کاری و احترام به شخصیت، خویش‌داری، وفاداری
کوچی و داودی	۱۳۹۴	نقش آموزش کارکنان در پیشگیری از جرایم فضای مجازی	کاربردی	آموزش کارکنان در جرایم رایانه‌ای، آشنایی با قوانین میزان خطرپذیری
نوری و همکاران	۱۳۹۴	نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری فرار از خدمت کارکنان وظیفه	کاربردی	میانجی‌گری حل مشکلات، مشاوره، مطالعه تخصصی، نظارت، توجه به خلاقیت، تعیین خط‌مشی، پشتیبانی
مجرد و همکاران	۱۳۹۴	بررسی رابطه ادراک مردم نسبت به سلامت اداری کارکنان پلیس	کاربردی	سلامت اداری کارکنان، ادراک شهروندان از سلامت پلیس
عصاربان و جراحی‌دربان	۱۳۹۳	صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم در بین کارکنان پلیس	بنیادی	صیانت قرآنی از ورطه هلاکت، شفا، رحمت، موعظه و هدایت
افراسیابی و	۱۳۹۳	مدیریت پیشگیری وضعی از	کاربردی	دلایل ساختاری، اقتصادی، روان‌شناختی و

نویسنده	سال انتشار	عنوان مقاله	نوع پژوهش از منظر هدف و ماهیت	یافته‌ها و نتیجه‌گیری
همکاران		جرم در پلیس ایران		روش‌های مدیریت دانش
جزینی و همکاران	۱۳۹۲	بررسی تأثیر انسان‌محوری بر عملکرد پلیس	کاربردی	انسان‌محوری، آموزش، انگیزش، مراقبت، سبک رهبری، عملکرد پلیس، تحقق مأموریت، سرمایه فیزیکی، انسانی، اجتماعی و ساختاری
مرتضوی و همکاران	۱۳۹۰	نقش باورهای کارکنان در زمینه امنیت روانی و سودمندی واحدها	کاربردی	اثر مثبت یادگیری، عملکرد و اثر امنیت روانی، سودمندی گروهی بر رفتار یادگیری
توسلی و مینایی‌راد	۱۳۹۰	راهکارهای صیانت و پیشگیری کارکنان فراجا	کاربردی	عوامل و انگیزه‌های قابل کنترل و مهار
رضایی‌راد	۱۳۹۰	روش‌های مقابله با استرس کارکنان پلیس	توصیفی - تحلیلی	واکنش‌های رفتاری، توانایی ادامه خدمت، رضایت شغلی، تحصیلات، وضعیت اقتصادی

#### جدول ۶. مروری بر ۸۱ پژوهش استخراج‌شده در حوزه صیانت کارکنان (پایگاه داده گوگل اسکالر)

نویسنده	سال انتشار	عنوان پژوهش	نوع پژوهش از منظر هدف و ماهیت	یافته‌ها
شریف‌زاده و همکاران	۱۴۰۲	تبیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان	کاربردی	پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن، فرصت‌های رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، یکپارچگی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی
بهرامی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی تأثیر آی. تی. بر بهره‌وری کارکنان	کاربردی	بهره‌وری کارکنان
سوری و همکاران	۱۴۰۰	طراحی الگوی شخصیتی کارکنان پلیس	کاربردی	تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری، سرزندگی، تجربه‌اندوزی، جرأت‌ورزی
رضازاده	۱۴۰۰	الگوی توسعه فرهنگ خودصیانتی فرماندهان	کاربردی	رشدیافتگی دینی، انقلابی‌گری، تعهد حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، توسعه فرهنگ خودحفاظتی
پارسای و همکاران	۱۳۹۹	عوامل موثر بر کارایی کارکنان	کاربردی	انگیزش، فرهنگ سازمانی، شیوه فرماندهی، شرایط محیطی، توانمندسازی
خونساری و همکاران	۱۳۹۹	بررسی تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از	کاربردی - تحلیلی	آموزش، هشداردهی، آموزش مهارت‌های فردی و گروهی

نویسنده	سال انتشار	عنوان پژوهش	نوع پژوهش از منظر هدف و ماهیت	یافته‌ها
		کارکنان	توصیفی	
اسماعیلی و همکاران	۱۳۹۸	ارائه الگوی سکوت سازمانی کارکنان	کاربردی	سکوت تدافعی، ترس از مدیریت، ناتوانی در حرف زدن، انزوا، حفاظت از خود، حفاظت دیگران از ضرر، سکوت حفاظتی
اکبری فیض‌آبادی و همکاران	۱۳۹۸	روش‌های حفاظتی موثر بر پیشگیری از شکست‌های حفاظتی	کاربردی	آگاه‌سازی، توجیه، ارشاد و هشداردهی
نجفی و باباییان	۱۳۹۸	شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان	کاربردی	معنی‌داری، شایستگی، داشتن حق انتخاب، موثر بودن و مشارکت با دیگران،
طالع زاری	۱۳۹۷	کارکردشناسی تحولات پلیس در پیشگیری از جرم	کاربردی	مطالعه، تحلیل، ارزشیابی
امیری و همکاران	۱۳۹۷	جایگاه آموزش حقوق شهروندی بر کاهش خشونت پلیس	کیفی	آموزش‌های لازم، روشن شدن اذهان، برون‌رفت از تعارض درونی وظایف، کاهش خشونت، کارآمدی پلیس
دعاگویان و لاسمی	۱۳۹۷	بررسی شیوه‌های مقابله با تهدیدهای نرم دشمن علیه کارکنان	کاربردی	تأثیر اقدامات تبلیغاتی فراجا
محمودزاده و اسماعیلی	۱۳۹۷	الگوی راهبردی صیانت امنیتی فضای سایبر	کاربردی	خدمات و نرم‌افزار، محرمانگی، احراز هویت، محافظت، تشخیص، کشف، تحلیل، پاسخ، واکنش، بازدارندگی، نوآوری و تحول
فلاح‌زاده و همکاران	۱۳۹۵	حقوق بشر و راهکارهای ارتقای رفتار حرفه‌ای	کاربردی	کرامت انسانی و ارتقای رفتار حرفه‌ای مأموران پلیس، اصل احترام و تأیید، اصل مشارکت، اصل اعتمادسازی، اصل صداقت
پور اسدی و همکاران	۱۳۹۵	تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی کارکنان	کاربردی	ابعاد تعهد سازمانی، عاطفی، هنجاری و مستمر، افزایش حمایت مافوق از کارکنان، توجه به رفاه و پاداش، تعلق خاطر به سازمان و ترک غیبت
نیک‌زاد	۱۳۹۴	اولویت‌بندی عوامل سازمانی موثر بر صیانت کارکنان	کاربردی	آگاه‌سازی‌ها، توجیه و ارشاد، پیام‌های صیانتی
میرزایی و	۱۳۹۴	شناسایی و اولویت‌بندی	کاربردی	اطلاعات استخدام، کار براساس شایستگی،

نویسنده	سال انتشار	عنوان پژوهش	نوع پژوهش از منظر هدف و ماهیت	یافته‌ها
همکاران		عوامل موثر بر حفظ و نگهداشت منابع انسانی		وجود مسیر ترقی شغلی روشن، ارزشیابی اثربخش و پرداخت اثربخش
مجیدی و بقایی پاقعه	۱۳۹۴	بررسی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرایم	کاربردی	آگاه‌سازی، شناسایی کارکنان در معرض خطر، تشویق و تقدیر از کارکنان و ارسال پیام‌های صیانتی
خرسندی‌نیا و ابراهیمی	۱۳۹۱	بررسی عوامل موثر بر روحیه کارکنان پلیس	کاربردی	روحیه کارکنان با متغیرهای منزلت اجتماعی، رضایت شغلی، رضایت از فرماندهان، میزان برخورداری از امکانات مادی
لک و همکاران	۱۳۹۰	تأثیر زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان	کاربردی	توانمندسازی کارکنان پلیس، تأثیر افزایش سرعت و دقت، حذف فرآیندهای زائد و کاهش هزینه‌های پلیس
محمدنسل و مرادی	۱۳۹۰	بررسی راهکارهای پیشگیری از اخلال در انجام مأموریت‌ها	کاربردی	تغییر فضای اتاق‌های بسته به باز، تفکیک واحد اخذ گزارش، هوشمندسازی، کنترل و نظارت

### گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این مرحله از فراترکیب، پژوهش‌های انتخاب‌شده برای دستیابی به یافته‌های درون‌محتوایی چندین مرتبه مرور شد. هدف از این مرحله، تفسیر یکپارچه و جدید یافته‌ها است که برای شفاف‌سازی مفاهیم و نتایج در پالایش یافته‌های مربوطه پذیرفته شده است (فینگلد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). حین تجزیه و تحلیل، موضوعاتی جست‌وجو شد که در بین مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده و به‌عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شوند و روند آن به این صورت است که ابتدا همه مفاهیم استخراج‌شده، به‌عنوان کد در نظر گرفته می‌شوند و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آنها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌شوند. به این صورت، مفاهیم تشکیل شد و براساس روش فراترکیب، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوطه صیانت کارکنان در جدول ۷ ارائه شد.

## جدول ۷. شاخص‌ها و مؤلفه‌های صیانت کارکنان

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
کرامت و ارتباط حسنه	سازمانی آگاه و بصیر
انگیزش	رشد آگاهی صریح و تلویحی
بصیرت	پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز آگاهی
مشارکت جمعی	شناخت کارکنان
آموزه‌های دینی	خلاقیت و نوآوری
عوامل ساختاری، زمینه‌ای، رفتاری	تسهیل و حفظ ارتباطات
توانمندسازی	هم‌سویی با اهداف سازمانی
نقش فرماندهی رده نظارتی	اخلاق حرفه‌ای
نقش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای	خودمراقبتی
تحول صیانت	صیانت مستمر و ایجابی
بینشی و نظارت	پیشرو در جلب اعتماد

## گام ششم: حفظ کنترل کیفیت

از ابزار سی. ای. اس. پی. برای بررسی روایی فراترکیب بهره گرفته شد و پژوهش‌های انتخاب‌شده با استفاده از ۱۰ معیار مذکور سی. ای. اس. پی. ارزیابی شد. نتایج نشان داد که ۸۱ کار پژوهشی ارزشی بالاتر از ۲۵ دارند. برای بررسی پایایی روش فراترکیب از مقایسه نظرات با یک خبره دیگر بهره‌گیری شد. برای انجام این مرحله، مقاله‌های انتخاب‌شده در اختیار فردی خبره قرار گرفت و نمره‌دهی انجام شد. از طریق توافق دو کدگذار یا شاخص کاپا به کمک نرم‌افزار اس. پی. اس. پی.<sup>۱</sup> نسخه ۲۸ ارزیابی شد. ضریب کاپا (۰/۷۸۸) بیشتر از ۰/۶ به دست آمد و می‌توان گفت که ضریب توافق در سطح مطلوبی قرار دارد و پژوهش‌های انتخاب‌شده با استفاده از روش فراترکیب دارای پایایی مطلوبی هستند. نتایج پایایی در جدول ۸ و وضعیت شاخص کاپا در جدول ۹ ارائه شده است.

## جدول ۸. پایایی روش فراترکیب

نظر محقق			بله	نظر خبره دیگر
مجموع	خیر	بله		
24	B=2	A=22	بله	
4	D=0	C=4	خیر	
N=28	2	26	مجموع	

$$\frac{A+D}{N} = 0/785714 = \text{توافقی‌های مشاهده‌شده}$$

## جدول ۹. وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافقی
کمتر از صفر	ضعیف
۰-۰/۳	بی‌اهمیت
۰/۳۱-۰/۵	متوسط
۰/۵۱-۰/۶	مناسب
۰/۶۱-۰/۸	معتبر
۰/۸۱-۱	عالی

$$\frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{24}{28} \times \frac{26}{28} \times \frac{4}{28} \times \frac{2}{28} = 0/0078$$

$$K = \frac{\text{توافقات اتفاقی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{\text{توافقات اتفاقی} - 1} = ۰/۷۸۸$$

$$\text{توافقی‌های مشاهده شده} = (A+D)/N = ۲۲/۲۸ = ۰/۷۸۵۷۱۴$$

$$\begin{aligned} \text{توافقی‌های اتفاقی} &= (A+B)/N \times (A+C)/N \times (C+D)/N \times (B+D)/N \\ &= ۲/۲۸ \times ۲۶/۲۸ \times ۴/۲۸ \times ۲/۲۸ = ۰/۰۰۷۸ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} k &= (\text{توافقی‌های مشاهده شده} - \text{توافقی‌های اتفاقی}) / (\text{توافقی‌های مشاهده شده} - ۱) \\ &= (۰/۷۸۵۷۱۴ - ۰/۰۰۷۸) / (۰/۷۸۵۷۱۴ - ۱) = ۰/۰۰۷۸ \end{aligned}$$

به منظور سنجش پایایی یافته‌ها، از شاخص کاپا کوهن استفاده شد. براین اساس، شخص دیگری از نخبگان صیانتی بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجادشده توسط پژوهشگران، برای دسته‌بندی کدها و مفاهیم اقدام کرد؛ سپس مفاهیم استخراج‌شده توسط پژوهشگر با متخصص امور صیانت از کارکنان مقایسه شد که باتوجه به تعداد مقوله ایجادشده و متفاوت، شاخص کاپا مورد محاسبه قرار گرفت. همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، پژوهشگران



از کدهای اولیه ۲۶ مفهوم و فرد متخصص ۲۴ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد، ۲۲ مفهوم مشترک هستند. مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۷۸۸ است که باتوجه‌به جدول شماره ۹ در سطح توافق معتبر قرار گرفته است.

### گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله از فراترکیب، یافته‌های مستخرج از مراحل قبل ارائه می‌شوند. ۸۱ مقاله انتخاب‌شده ازسوی پژوهشگران در مدت دوماه به‌دقت موردبررسی قرار گرفت و اطلاعات موردنیاز براساس هدف اصلی آن - الگوی صیانت از کارکنان پلیس و عوامل موثر بر آن - بررسی شد.

برمبنای یافته‌های پژوهش، آگاه‌سازی‌ها و کمیسیون‌های صیانت و پیشگیری، توجیه و ارشاد کارکنان و تهیه و انتشار پیام‌های صیانتی، توسعه آموزه‌های دینی و فرهنگ مشارکت‌جمعی، توانمندسازی ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری، چهار پیامد اصلی صیانت کارکنان است. آگاه‌سازی کارکنان، فرهنگ خودحفاظتی و نیز فرآیند تعامل و ارتباط حسنه، به‌عنوان شاخص‌های اصلی صیانت کارکنان، شاکله‌ای بنیادین برای اجرای موفقیت‌آمیز آن در سازمان است.

**سؤال اول:** تفسیر مطالعات قبلی درمورد صیانت از کارکنان پلیس نشان داد که الگوی صیانتی برای همه افراد یکسان نیست و باتوجه‌به شرایط افراد می‌تواند متفاوت باشد. به‌طورکلی، الگوی مستخرج به‌صورت زیر است.



شکل ۴. سنخ‌شناسی الگوهای صیانت از کارکنان

**سوال دوم:** در پاسخ به این پرسش می‌توان گفت که عوامل موثر بر صیانت کارکنان عبارت‌اند از: توانمندسازی، نظام انگیزش، تعامل سازمانی، توسعه فرهنگ مشارکت‌جمعی و به‌خصوص نقش عوامل رفتاری، اهتمام به صیانت ایجابی و مانند آن. براین‌اساس، ویژگی‌های حرفه‌ای در صیانت کارکنان مبتنی بر توسعه، رشد و آگاهی، سنجش و اثربخشی آن است.

**سوال سوم:** یافته‌های پژوهش چهار ویژگی مهم را برای صیانت کارکنان شناسایی کرده‌است؛ از این‌رو، مهم‌ترین شاخص‌ها و مولفه‌های صیانت کارکنان، آموزه‌های دینی و اخلاقی و حسن رفتار، افزایش آگاهی و بصیرت، تسهیل فرآیندها، توسعه فرهنگ مفاهیم و مراضات و مشارکت و تعامل هم‌افزا با اهداف سازمانی هستند. باتوجه‌به یافته‌ها می‌توان اذعان داشت که توسعه خودصیانتی مدیران فراجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی از پنج بعد شامل رشدیافتگی دینی، انقلابی‌گری، تعهد حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی تشکیل شده‌است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، ابتدا همه پژوهش‌های مرتبط با حوزه صیانت از کارکنان پلیس به‌تعداد ۱۳۱ مورد از پایگاه‌های اطلاعاتی جستجو شد و از میان ۸۱ مقاله حائز شرایط، مفاهیم استخراج‌شده به‌عنوان کد در نظر گرفته شدند. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آنها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی و به‌این‌ترتیب، مفاهیم تشکیل شد. براساس روش فراترکیب، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به صیانت کارکنان در جدول ۷ ارائه شد. محدودیت زمانی و نوظهور بودن گفتمان صیانتی حاضر، عامل تحدیدکننده بازه زمانی پژوهش است.

اکنون، مهم‌ترین چالش در حوزه صیانت، فقط موضوع آموزش نیست؛ بلکه بهره‌مندی از کارکنانی بصیر و سرمایه انسانی آگاه، راز اصلی رویارویی با چالش‌هاست. امروزه، سازمان‌ها، هم‌راستا با اقدامات پیشگیرانه سلبی، برای ارتقای آگاهی بیشتر و کاهش مضرات بابه‌رهمندی از رویکرد مدیریت صیانت ایجابی، تنوع آموزش‌ها و آگاهسازی‌ها، سعی در جلب اعتماد برای محافظت از

سرمایه اصلی خود دارند. آماده‌سازی مدیران و صیانت از کارکنان به آگاهی بالا، راهبردهای صیانتی ایجابی و حرکت مستمر حول محور بصیرت‌افزایی نیازمند است. فراهم‌آوردن موجبات رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌تواند به بهره‌وری فعالیت‌های صیانتی که بر جلب اعتماد، خوش‌بینی، توسعه آگاهی، بصیرت‌افزایی، اخلاق حرفه‌ای و صیانت ایجابی تمرکز دارد، کمک کند. با مرور نتایج و یافته‌های پژوهش‌های صیانت از کارکنان، می‌توان چنین استنتاج نمود که اهتمام به رویکرد ایجابی در امر صیانت از کارکنان پلیس می‌تواند معادلات صیانتی را متحول نموده و تأثیرات مطلوبی را در کاهش فزاینده جرایم در میان کارکنان پلیس در پی داشته باشد.

نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش رضازاده (۱۴۰۰) مبنی بر اینکه الگوی توسعه خودصیانتی مدیران فراجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی از پنج بعد رشدیافتگی دینی، انقلابی‌گری، تعهد حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی تشکیل شده است، هم‌سو است. همچنین، با نتایج پژوهش احمدی بالادهی و دستور (۱۴۰۰) مبنی بر اینکه تدابیر صیانتی و مولفه‌های آن در پیشگیری از جرایم کارکنان تأثیرگذار است و عامل آگاه‌سازی و تهیه و نشر پیام‌های صیانتی به‌ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را دارند، هم‌راستا است. نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش کشفی (۱۳۹۴) مبنی بر اینکه سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی از قبیل ایمان، عمل صالح، خودشناسی، اخلاص، صبر، ارشاد و راهنمایی، عدالت اجتماعی و اجرای قوانین الهی نقش به‌سزایی را در صیانت و پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدها برعهده دارند، هماهنگ است. همچنین، نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش سمادیانو<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، مبنی بر اینکه عوامل سازمانی و اجتماعی می‌تواند باعث فساد افسران پلیس شود، هم‌راستا است.

## پیشنهادهای کاربردی

۱. آگاه‌سازی‌ها و پیام‌ها در قالب بسته‌های صیانتی با بهره‌گیری از کارشناسان خبره، آموزش داده شود؛
۲. راه‌اندازی کانال‌ها، برگزاری نمایشگاه‌ها، اردوهای تفریحی و مشاوره‌های امنیتی با رعایت اصل شفافیت و آموزه‌های دینی انجام شود با این هدف که به ارتقای سطح مهارت‌های حرفه‌ای صیانتی منجر شود؛
۳. تقویت سازوکارهای ایجابی و به‌حداقل‌رساندن برنامه‌های سلبی در استفاده از اقدامات صیانتی؛ به‌نحوی که با آموزش و مهارت‌افزایی در فناوری‌های نوین، تهدیدات کارکنان به مدد خودصیانتی، به فرصت تبدیل شود؛
۴. کارکنان با کمک شبیه‌سازی‌های صیانتی، در جریان طراحی سناریو در فضای صیانتی قرار داده‌شده و آموزش و آگاه‌سازی صیانت سایبری و خودصیانتی مدیران فراجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی نیز در دستور کار قرار گیرد؛
۵. آگاه‌سازی کارکنان از طریق افراد مورد وثوق کارکنان که ارتباط مطلوبی میان ایشان وجود دارد، انجام شود. ارشاد و توجیه کارکنان به‌صورت رسمی از چرخه خارج و با روش‌های مشارکتی و در محیط‌های دوستانه و غیررسمی انجام شود.

## تشکر و قدرانی

پژوهش حاضر حامی مالی ندارد؛ اما از اعضای محترم هیئت‌علمی گروه پیشگیری و مدیریت راهبردی دانشگاه جامع امین و اساتید محترم راهنما، مشاور و داوران گرامی که پژوهشگر را در تدوین این مقاله یاری نمودند، کمال سپاس و قدردانی را ابراز می‌دارد.

## فهرست منابع

- احتشامی، محمدرضا؛ گلزاری، زینب؛ فتحی ورنوسفادرائی، لسیلا (۱۴۰۰). مرور نظام‌مند و استخراج مولفه‌های دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس: فراترکیب. مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۴ (۵۶)، ۱۵۱-۱۸۸.
- [http://mape.jrl.police.ir/data/mape/cover-sheet/cover\\_fa.jpg](http://mape.jrl.police.ir/data/mape/cover-sheet/cover_fa.jpg)
- احمدی بالادهی، سید مهدی؛ دستور، علی (۱۴۰۰). بررسی تدابیر صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۶ (۶۰)، ۴۵-۶۳.
- <https://www.magiran.com/p2384120>
- بقائی، محمدرضا (۱۳۹۵). ارزیابی اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرایم کارکنان فا.ا. خراسان شمالی، [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]، تهران، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- پیکما، ژرژ. (۱۳۷۶). پیشگیری از جرایم شهرنشینی، ترجمه عزیز طوسی. ماهنامه دادرسی، سازمان قضایی نیروهای مسلح، ۲ (۱)، ۴۲-۴۷.
- <https://ensani.ir/file/download/article/20110101132235>
- رایجیان اصلی، مهرداد (۱۳۸۳). رهیافتی نو به بنیان‌های نظری پیشگیری از جرم، مجله حقوقی دادگستری، ۶۸ (۴۸)، ۴۸-۴۹.
- [https://www.jlj.ir/article\\_44531.Html](https://www.jlj.ir/article_44531.Html)
- رضازاده، اکبر (۱۴۰۰). الگوی توسعه فرهنگ خودصیانتی فرماندهان و مدیران برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۶ (۲)، ۱۲۹-۱۶۳.
- <http://pmsq.jrl.police.ir>
- روزنیام، دنیس (۱۳۸۱). پیشگیری از جرم، ترجمه مرتضی شوشتری، تهران، مرکز فناوری آموزش
- سند راهبردی پیشگیری از وقوع تخلفات و جرایم در نیروهای مسلح، (۱۳۹۴).
- عبدخدایی، زهرا؛ طیوری، امیر (۱۳۹۸). تفاوت‌های مرور روایتی و مرور نظام‌مند، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۹ (۸۲)، ۱۶۶-۱۶۸.
- [https://ijme.mui.ac.ir/browse.php?a\\_code=A-10-3674-2&slc\\_lang=fa&sid=1](https://ijme.mui.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-3674-2&slc_lang=fa&sid=1)
- قنبری، حبیب. (۱۳۹۵). نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱ (۳)، ۴۷۵-۴۹۳.
- [http://si.jrl.police.ir/article\\_10056.html](http://si.jrl.police.ir/article_10056.html)

- کریمائی، علی اعظم (۱۳۸۴). دانستنی‌های حفاظت اطلاعات، تهران، حدیث کوثر.  
[http://spaps.jrl.police.ir/article\\_19243.html](http://spaps.jrl.police.ir/article_19243.html)
- کشفی، سیدسعید (۱۳۹۴). صیانت از کارکنان فراجا مبتنی بر آموزه‌های دینی. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲(۳۵)، ۲۷-۴۲.  
[http://init.jrl.police.ir/article\\_10287.html](http://init.jrl.police.ir/article_10287.html)
- Catalano, A. (2013). Patterns of graduate students' information seeking behavior: a meta-synthesis of the literature. *Journal of documentation*, 69(2), 243-274.
- Edwards, M. , Davies, M. , & Edwards, A. (2009). What are the external influences on information exchange and shared decision- making in healthcare consultations: a meta-synthesis of the literature. *Patient education and counseling*, 75(1), 37-52.
- Finfgeld, D. L. (2003). Metasynthesis: The state of the art—so far. *Qualitative health research*, 13(7), 893-904.
- Noblit, G. W. , & Hare, R. D. (1998). *Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies* (Vol. 11). sage.
- Okoli, C. , & Schabram, K. (2010). *A guide to conducting a systematic literature review of information systems research*.
- Hall, G. M. (2003). *How to write a paper*. 3th ed. London. BMJ Publication.
- Somadiyono. Sigit. (2014). Police Corruption: Influenced Factors and Suggested Control in Indonesia Police Department. *Journal of Law, Policy and Globalization*. SSN 2224-3240 (Paper) ISSN 2224-3259 (Online) Vol.24, -
- Simpson, C. R., & Kirk, D. S. (2022). Is Police Misconduct Contagious? Non-trivial Null Findings from Dallas, Texas. *Journal of Quantitative Criminology*, 1-39.14.
- Clarke, R. V. (2018). The theory and practice of situational crime prevention. In *Oxford Research Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*.
- <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT23SEP940.pdf>
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6176699>
- <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icblt-22/125984150>
- <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT23SEP940.pdf>
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6176699>
- <https://stumejournals.com/journals/confsec/2020/1/3>
- <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icblt-22/125984150>
- <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT23SEP940com/>. pdf
- <https://stumejournals.com/journals/confsec/2020/1/3>
- <https://www.francoposa.com/wp-content/uploads/2023/05/Freezing-paper.pdf>