

الگوی توسعه فرهنگ خود صیانتی فرماندهان و مدیران برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی^۱

اکبر رضازاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۶

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت کنترل در جلوگیری از انحرافات و افزایش اثربخشی برنامه‌ها، این تحقیق با هدف ارائه الگوی توسعه فرهنگ خود صیانتی فرماندهان و مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی انجام شده است.

روش: این تحقیق با روش آمیخته از نوع اکتشافی (کیفی و کمی) تدوین شده است. در بخش کیفی تحقیق، به منظور گردآوری اطلاعات از روش میدانی با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و روش کتابخانه‌ای با ابزار فیش نویسی استفاده شده است. در بخش کمی نیز به منظور گردآوری داده‌ها از روش میدانی و ابزار پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ که نشان‌دهنده پایایی ابزار می‌باشد، استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق برای اجرای روش تحلیل تم و مصاحبه شامل خبرگان انتظامی و بازرسی و منابع انسانی در سازمان ناجا است. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کارشناسان بازرسی، عقیدتی - سیاسی و حفاظت اطلاعات است که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر هستند.

یافته‌ها: الگوی توسعه خودصیانتی مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی از پنج بُعد «رشدیافتگی دینی، انقلابی‌گری، تعهد حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی» تشکیل شده که ویژگی‌های هر یک در مؤلفه‌های آن‌ها نمود یافته است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود، فرماندهان و مدیران برای توسعه فرهنگ خود صیانتی در جهت پیشگیری از آسیب‌های شغلی به ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش اهتمام ویژه داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: خودصیانتی، خودکنترلی، پیشگیری از جرائم کارکنان، تعهد حرفه‌ای، انقلابی‌گری

➤ استناد: رضازاده، اکبر؛ (۱۴۰۰). الگوی توسعه فرهنگ خود صیانتی فرماندهان و مدیران برای پیشگیری از

آسیب‌های شغلی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۶ (۲)، صص ۱۲۹-۱۶۳

۱. این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی با همین عنوان است که با حمایت معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه علوم انتظامی امین انجام شده است.

۲. استادیار گروه امنیت داخلی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه علوم انتظامی امین.

مقدمه

سازمان‌ها به تناسب فلسفه وجودی خود، اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدتی را برای خود تعریف می‌کنند و امکانات داخلی و محیطی را برای دستیابی به این اهداف بسیج می‌کنند، اما به دلایل مختلف ممکن است که در فرایند دستیابی به اهداف، به‌ویژه اهداف بلندمدت، انحرافات ایجاد شود؛ این انحرافات می‌تواند در مسیر دستیابی به اهداف، روش‌های مورد استفاده و یا انحراف از ارزش‌های اساسی سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان رخ دهد؛ بنابراین در سازمان، نظام‌های کنترلی تعریف می‌شود که از طریق آن‌ها، بتوان این انحرافات را مورد شناسایی قرار داد و با کمترین هزینه و زمان، مسیر حرکت سازمان را با توجه به اهداف، تنظیم مجدد و اصلاح کرد. این نظام‌های کنترلی همیشه با هزینه‌های زیادی برای سازمان همراه بوده و زمان و انرژی مضاعفی را برای دستیابی به اهداف از سازمان می‌گیرند؛ اما با توجه به اهمیت بسیار زیاد رعایت ارزش‌های اساسی سازمان و همچنین جلوگیری از انحراف برنامه‌ها، طراحی یک سیستم کنترل مؤثر که انحرافات را شناسایی کند و مطابق با اهداف سازمان بومی شده باشد و همچنین مورد حمایت و اعتماد اعضای سازمان نیز باشد، از اولویت‌های سازمان‌ها بوده است. اهمیت برخورداری از یک سیستم کنترلی مؤثر، زمانی بیشتر خواهد شد که در بستر سازمانی ارزشی مورد بحث قرار گیرد که اعتماد مردم به سازمان، بزرگ‌ترین سرمایه آن است و انحراف از هنجارهای جامعه، قانون و سایر اصول پذیرفته‌شده سازمان، این سرمایه ارزشمند یعنی اعتماد عمومی را با چالش‌هایی مواجه خواهد کرد. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، از جمله نهادهای عمومی در جامعه است که اعتماد مردم به آن جزو ارزشمندترین دارایی‌های این نهاد محسوب می‌شود، همچنین این نیرو به‌عنوان کارگزار مهم نظام، در تماس مستقیم با عموم مردم بوده و عملکرد آن به‌عنوان عملکرد کلی نظام در جامعه مورد قضاوت قرار می‌گیرد؛ بنابراین انحراف در این سازمان و بی‌توجهی به برنامه‌های مدون و ارزش‌های سازمانی، می‌تواند تبعات به‌مراتب گسترده‌تری از سازمان‌های دیگر در پی داشته باشد و همین موضوع، لزوم برخورداری از یک سیستم کنترل مؤثر را بیش‌ازپیش نشان می‌دهد.

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی به‌عنوان سازمان متولی نظم و امنیت کشور، همانند سایر سازمان‌ها برای حفظ و صیانت فرماندهان و مدیران خود که نقش هدایت و راهبری این سازمان را به عهده دارند، ضمن اعمال نظارت و کنترل، از روش‌ها و شیوه‌های جدید به‌منظور چاره‌اندیشی برای به حداقل رساندن تهدیدات و آسیب‌پذیری‌های موجود بهره می‌برد. امروزه، این اهمیت با توجه به پیچیدگی‌های محیطی بیش از پیش، تغییر عوامل کلیدی موفقیت، افزایش نظارت مردم بر نهادهای عمومی، گسترش فناوری اطلاعات و... به‌شدت فرماندهان و مدیران سازمان پلیس را در معرض تهدیدات و آسیب‌هایی قرار می‌دهد که مواجهه با آن‌ها، نیازمند بهره‌گیری از شیوه‌هایی به غیر از روش‌های مرسوم است.

مسأله اصلی تحقیق حاضر این است که به‌نظر می‌رسد به‌رغم صرف زمان، هزینه و انرژی فراوان از سوی نهادهای نظارتی متعدد در ناجا، همچنان میزان اثربخشی کنترل‌های ایجادشده توسط این نهادها، کاملاً مطلوب نیست و نیازمند بهبود و افزایش اثربخشی است. در این راستا، به‌نظر می‌رسد نهادینه‌سازی فرهنگ خودصیانتی در بیان کارکنان، به‌ویژه مدیران، می‌تواند در افزایش اثربخشی اقدامات و همچنین کاهش هزینه‌های مرتبط با کنترل و نظارت کارکنان تأثیرگذار باشد. با این حال به‌نظر می‌رسد فرهنگ خودصیانتی در بین مدیران و فرماندهان ناجا با وجود تأکیدات مکرر در منابع دینی و تدابیر فرماندهان عالی، به‌اندازه کافی به یک هنجار و ارزش اساسی تبدیل نشده است و انجام تحقیقی در این حوزه می‌تواند تا میزان زیادی به شناسایی ارزش‌هایی که باید به‌منظور توسعه فرهنگ خودصیانتی مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گیرند، منجر شود. همچنین ناگفته پیداست که نظارت و کنترل مدیران و فرماندهان به‌عنوان عوامل کلیدی در موفقیت یا شکست سازمان با وجود اهمیت بسیار زیاد آن، تنها از طریق نظارت‌های سازمانی امکان‌پذیر نیست و افزایش این نظارت‌ها، ضمن اینکه موجب افزایش هزینه‌های سازمان می‌شود، می‌تواند در روند اجرای مأموریت‌های گسترده این فرماندهان، مشکلاتی را ایجاد کند؛ بنابراین، یکی از روش‌های کنترلی که با هزینه کمتر دارای بالاترین بازدهی می‌باشد، مجهز کردن مدیران و فرماندهان به فضیلت خودصیانتی

با همان خودکنترلی است. خودصیانتی آن است که فرمانده و مدیر به دور از هرگونه نظارتی و با یک نیروی درونی به دنبال صیانت از خود باشد. در این راستا، باید پیش از اقدام برای ایجاد زمینه‌های لازم برای گسترش فرهنگ و اجرای خودصیانتی، ماهیت خودصیانتی در بستر سازمان پلیس مورد شناسایی قرار گیرد و یا به عبارتی دیگر، مشخص شود که یک مدیر و فرمانده در سازمان پلیس باید واجد چه ویژگی‌هایی باشد تا بتوان او را فردی خودکنترل دانست تا در گام‌های بعدی، برای برخورداری مدیران از این ویژگی‌ها، برنامه‌ریزی و اقدام کرد. اجرای این تحقیق، مدیران را در راستای ایجاد چنین فرهنگی در سازمان حساس می‌کند، همچنین فراهم کردن مبانی نظری در زمینه موضوع خودصیانتی، محققان بیشتری را به منظور انجام فعالیت‌های پژوهشی درباره این موضوع، تشویق می‌کند. در این تحقیق سعی خواهد شد تا ابعاد و مؤلفه‌های خودصیانتی مدیران و فرماندهان پلیس ترسیم شده و پیشنهادهایی در راستای پیاده‌سازی آن، ارائه شود. سرانجام این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش اساسی است که: ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه فرهنگ خودصیانتی فرماندهان و مدیران برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی چیست؟

پیشینه و مبانی نظری

نجا (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان «بررسی شیوه‌های اثربخش صیانت امنیتی کارکنان پایور ناجا (مورد مطالعه آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران کرج)» انجام داده است. این پژوهش با روش توصیفی - پیمایشی و با انتخاب تعداد ۱۸۰ نفر از بین کارکنان پایور و پیمانی و کارمندان شاغل در آموزشگاه شهید چمران کرج به عنوان حجم نمونه، تدوین شده است. محقق، پرسش‌نامه‌های (۲۸ سؤالی) توزیع شده خود را پس از تکمیل توسط جامعه آماری، جمع‌آوری کرده و با استفاده از تکنیک‌های آمار توصیفی SPSS داده‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. در نهایت نتایج نشان می‌دهد که مواردی نظیر آموزش‌های عمومی حفاظتی، آگاه‌سازی حفاظتی، ارشاد حفاظتی و توجیه حفاظتی در صیانت امنیتی کارکنان مؤثر است ولی از نظر اولویت‌بندی و رتبه‌بندی، ارشاد حفاظتی در اولویت اول قرار دارد.

اسماعیلی و فرهی بوزنجانی (۱۳۸۷) هم در ارتباط با موضوع توسعه فرهنگی، تحقیقی را با موضوع «طراحی و تدوین الگوی راهبردی توسعه فرهنگ ترافیک» با روش طراحی مقطعی انجام دادند. بعد از تهیه فهرست خبرگان و متخصصان آزاد ترافیک کشور، با استفاده از نمونه‌گیری عمدی از گروه‌های متخصصان انتظامی و غیرانتظامی، تعداد نمونه‌های تحقیق تعیین شد. بدین ترتیب، به منظور ارائه ساختار مناسب آموزش و ارتقای فرهنگ ترافیک، پنج مؤلفه مؤثر (مؤلفه‌های اصلی مرکزی الگو، پشتیبانی، نظام مدیریت، اصول و مبانی حاکم بر توسعه فرهنگ ترافیک و حوزه تعاملاتی محیطی) استخراج و بر همین اساس، پرسش‌نامه‌ای تنظیم و طراحی شد. از کل خبرگان و متخصصان آموزش عالی و متخصصان ترافیک کشور، دیدگاه ۳۰ نفر مورد بررسی قرار گرفت. نقش موجود و مطلوب سازمان‌های مختلف در خصوص فعالیت‌های اجرایی فرهنگ ترافیک بررسی شد. شکاف بین نقش راهبردی موجود و مطلوب برای هر یک از سازمان‌های موردنظر به دست آمد که در این میان فقط نقش موجود و مطلوب پلیس راه، یکسان بود. همچنین فعالیت‌های مؤثر هر یک از سازمان‌های متولی و سازمان‌های اصلی متولی در توسعه فرهنگ ترافیک مورد بررسی قرار گرفت.

وروایی (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم با تأکید بر ارتشاء» انجام داد. پرسش‌نامه پژوهش با نظرسنجی از خبرگان و کارشناسان اهل فن تنظیم شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۹۷ نفر از کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. نتایج تحقیق بر اساس نظر پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد، نقش‌های مهم فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم ارتشاء شامل اطلاعاتی - امنیتی، فرهنگی - اجتماعی، انتظامی و خدماتی است که در زمینه کاهش وقوع جرم، جلوگیری از تکرار جرم، کاهش فرصت‌های ارتکاب جرم و پیشگیری از ارتشای کارکنان در معرض خطر و مسئله‌دار مؤثر است. در محور کاهش زمینه‌های ارتکاب جرم، «جلوگیری از معاشرت با افراد ناباب» با رتبه میانگین ۲۹/۱۸ و «افزایش سطح حقوق و مزایای کارکنان» با رتبه میانگین ۱۲/۷۳ و در محور جلوگیری از تکرار ارتکاب جرم، «تلاش در جهت رفع آلودگی

محیط کار و جو آلوده به رشوه‌خواری» با رتبه ۳۱/۴۷ و «تلاش در رفع فرهنگ غالب واسطه‌گری در امور نامشروع» با رتبه میانگین ۲۳/۶۱ و در محور کاهش فرصت‌های ارتکاب ارتشا، «تلاش در جهت پایش اداری محیط کار» با میانگین رتبه‌ای ۳۴/۵۷ و «جلوگیری از داشتن شغل‌های کاذب در بین کارکنان» با میانگین رتبه‌ای ۱۹/۴۴ به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را دارد.

بوژمهرانی و رضوی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «راهکارهای توسعه فرهنگ زیست‌محیطی در ورزش» که به دلیل توجه به موضوع توسعه فرهنگی در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته، ذکر کردند که با توجه به تأثیرگذاری متقابل دو حیطه ورزش و محیط‌زیست بر یکدیگر، نیاز به آگاهی بیشتر در حیطه محیط‌زیست در جامعه ورزش به چشم می‌خورد؛ بنابراین، نویسندگان پژوهش مذکور تلاش کرده‌اند تا راهکارهای ارائه شده بتواند مورد استفاده در کلیه سطوح ورزش قرار گیرد. در این تحقیق توصیفی که از نوع زمینه‌یابی می‌باشد، از روش تحقیق آمیخته که ترکیبی از شیوه‌های کیفی و کمی است، برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد و داده‌های حاصل از پرسش‌نامه کمی با استفاده از آزمون تحلیل واریانس فریدمن تحلیل و اولویت‌بندی شد. جامعه تحقیق را کلیه ورزشکاران تیم‌های ملی در رشته‌های مختلف ورزشی تشکیل می‌دادند که به صورت نمونه‌گیری غیر تصادفی و هدفمند برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع تحقیق انتخاب شدند. در نهایت، ۳۶ راهکار به دست آمده با استفاده از کدگذاری‌های باز و محوری در سه حیطه اصلی (۱) آموزشی و پژوهشی؛ (۲) مدیریتی و ساختاری و (۳) فرهنگی و ملی دسته‌بندی و ده راهکار که بیشترین تکرار و اولویت را دارا بودند، به ترتیب ذکر شدند.

کشفی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی» به بررسی و شناسایی انواع آسیب‌ها و تهدیدها و شیوه‌های صیانت مبتنی بر آموزه‌های دینی پرداخته است. این تحقیق با روش تحلیلی و توصیفی و با بررسی‌های اسنادی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که توسل و اتکای کارکنان به آموزه‌های دینی و قرآنی، مانع پیشرفت آسیب‌ها و تهدیدها می‌شود

و نقش مهمی در پیشگیری از ارتکاب تخلف و بزهکاری دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی از قبیل ایمان، عمل صالح، خودشناسی، اخلاص، صبر، ارشاد و راهنمایی، عدالت اجتماعی، اجرای قوانین الهی، خانواده سالم، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی دینی و نظم و انضباط، نقش بسزایی در صیانت و پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدها دارند.

اسدی (۱۳۹۵) تحقیقی را با عنوان «عوامل مؤثر بر بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی و راهکارهای پیشگیری از آن» به روش پژوهشی توصیفی - پیمایشی و با جامعه آماری ۱۰۰۰ نفره از بین دو گروه کارکنان و فرهیختگان انجام داد. وی نتیجه گرفته است که از بین عوامل سه گانه مؤثر بر بروز خشونت پلیس به ترتیب عوامل برون سازمانی به میزان ۰/۴۳۵ بیشترین تأثیر، عوامل فردی به میزان ۰/۲۴۶ در رتبه دوم و عوامل درون سازمانی به میزان ۰/۲۳۷ کمترین تأثیر را در بروز خشونت پلیس داشته‌اند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که در مجموع عوامل سه گانه فردی، درون سازمانی و برون سازمانی به میزان ۶۱ درصد در بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی مؤثر است و ۳۹ درصد باقی مانده مربوط به عوامل دیگری است که در حوزه این تحقیق نیست. از مهم‌ترین راهکارهای ارائه شده در این تحقیق، می‌توان به تقویت ایمان و باورهای اعتقادی کارکنان، آموزش شیوه‌های علمی کشف جرائم و رعایت حقوق شهروندی به کارکنان و تعامل مستمر پلیس با مقامات قضایی و رسانه‌های جمعی برای متعادل کردن انتظاراتشان از پلیس اشاره کرد.

پاک‌نهاد (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «راهکارهای صیانت از کارکنان ناجا در مقابله با آسیب‌ها با استفاده از آموزه‌های دینی» تلاش کرده است رفتار پلیس را آسیب‌شناسی کرده و مصادیق آسیب و راهکارهای پیشگیری از آن را بررسی کند. یافته‌های تحقیق نشان داد که سوء رفتار پلیس با مردم می‌تواند آسیب‌های گوناگون از جمله آسیب‌های اعتقادی، اخلاقی، رفتاری، سیاسی، اجتماعی، نظامی و اداری برای پلیس داشته باشد. همچنین بررسی آیات و روایات اسلامی در این زمینه نشان داد که برای پیشگیری و مقابله با ضعف‌ها و مشکلات موجود در این حوزه، می‌توان از راهکارهایی همچون

نظارت و اشراف بر نیروها، توجیه و آموزش آنان، برخورد قانونی و انضباطی، افزایش مهارت و تکنیک، تقویت باورها و عزت‌نفس در کارکنان و امثال آن بهره گرفت.

صیانت: صیانت در لغت به معنای «دفع، جلوگیری، مانع شدن» (لغت‌نامه دهخدا) در فرهنگ فارسی معین به معنای (ع.صیانه). (مص م) حفظ کردن، نگاه داشتن، خویشتن، نگاه‌داری است. در اصطلاح، صیانت به کلیه تدابیر و روش‌ها و اقداماتی اطلاق می‌شود که موضوعات و اهداف حفاظتی (سازمانی و امنیتی) را در برابر خطرات طبیعی و مصنوعی مصون نگه می‌دارد (کریمیایی، ۱۳۸۴، ۵). به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن و نگاه‌داری است و به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که هدف آن حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد و آگاه‌سازی کارکنان می‌باشد و در جای دیگر، به مجموعه اقدامات، سیاست‌ها و تدابیر متخذ که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد، صیانت یا ملاحظات صیانتی گویند (نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۹، ۳).

صیانت در سیره پیامبر (ص): و کان رسول الله (ص) إذا أراد أن يبعث سرية دعاهم فاجلسهم بين يديه، ثم يقول: سيروا بسم الله وبالله وفي سبيل الله وعلى ملة رسول الله (تذهيب الحکام، جلد ۶، صفحه ۱۳۸). سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) چنین بود هرگاه تصمیم می‌گرفت گروهی را برای کاری اعزام کند، آنان را فرا می‌خواند و در برابر خود می‌نشاند، آنگاه می‌فرمود حرکت کنید به نام خدا، در راه خدا و بر آیین رسول خدا. پیامبر (ص) کارگزارانش را بدین مقصد سوق می‌داد که در همه امور به اسم «الله» وارد شوند و با خلوص و در راه صدق دست به کار و عملی بزنند و اینکه در همه کارها حق را ملاحظه کنند و در راه اطاعت و متابعت خدا گام بردارند تا سعادت و عزت حقیقی همراهشان و خداوند متکفل ديارشان شود. در اینجا لازم است به این نکته اشاره کنیم که همه ما اگر دانسته و خواسته و با اعتقاد امور خودمان را - اعم از امور شخصی و مأموریت‌های سازمانی - با اتکا به ذات اقدس الهی و توجه به اینکه او حافظ و صیانت‌کننده است، انجام دهیم یقیناً از صیانت او بی‌نصیب نمانده و در مأموریت‌ها و

کارها به خطا و خطر نمی‌افتیم و اگر به دستورات و سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) توجه کنیم و از رهنمودهای آن حضرت و ائمه اطهار و بزرگان دین استفاده و بهره‌گیریم از بهترین حفاظت و صیانت برخوردار خواهیم بود. رسول خدا (ص) آنگاه که «معاذین حین» را به‌عنوان فرماندار به یمن فرستاد ضمن وصیت، دستورالعملی نیز به او فرمود: «و تو را به این امور سفارش می‌کنم تقوی الهی، صداقت در گفتار، وفای به عهد، ادای امانت، ترک خیانت، نرمی گفتار، پیشی گرفتن در سلام، حفظ حقوق همسایه، مرحمت به یتیمان، خوب انجام دادن کار، کوتاه کردن آرزو، توجه و علاقه به آخرت، ترس از حساب، ملازمت برای ایمان، تفقد و تدبیر در قرآن، فرو خوردن خشم، ملایمت و رحمت به مردم» (ابن شیععه و حسن زاده، ۱۳۸۲، ۱۹).

صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است؛ در صیانت سازمانی متغیرهایی نظیر گزینش، استخدام، آموزشی، نگهداری، منابع انسانی، انتصاب شایسته و... مورد توجه قرار می‌گیرد و شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به‌صورت برنامه‌ای و نظام‌مند بپردازند. در صیانت فردی شاخص‌هایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، کنترل رفتار و کردار و... مطرح است. نکته مهم این است که مؤلفه‌های صیانت فردی که بیشتر ویژگی‌های شخصیتی افراد است، می‌توانند در صورت عدم حضور دیگران نیز ضامن اجرای قوانین بوده و فرد را از انجام تخلفات و معاصی باز دارد (سید تاج‌الدینی و با خدا، ۱۳۸۸، ۱۸۶).

مفهوم اقدامات صیانتی: تحقق هدف صیانت و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های صیانتی است. هر یک از اقدامات تعریف‌شده، وزن و سهم خاصی در صیانت کارکنان دارد و نقش خود را ایفا می‌کند. مجموعه این اقدامات نوعاً رویکرد ایجابی و مثبت دارند و به افزایش دانش، بینش، تعدیل رفتار و هویت‌دهی به کارکنان کمک می‌کند و در همگرایی و همسویی فکری و عملی کارکنان مؤثر است (سید تاج‌الدینی و با خدا، ۱۳۸۸، ۲۲۰). صیانت کارکنان به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که هدف آن حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی است (نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۹، ۳).

به بیان دیگر اقدامات صیانتی که به منظور صیانت از کارکنان به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان صورت می‌گیرد، شامل مجموعه اقداماتی است که قبل از وقوع جرم به منظور کاهش زمینه‌های ارتکاب و محدود کردن موقعیت‌های وقوع صورت می‌گیرد و هدف آن جلوگیری از وقوع جرم توسط کارکنان از طریق محدود کردن موقعیت‌ها، بسترها و زمینه‌های جرم‌زا در کلیه سطوح مأموریتی و شغلی نیروی انتظامی است.

پیشگیری از وقوع جرم در فرامین و تدابیر:

الف) پیشگیری در گفتمان حضرت امام خمینی (رحمه‌الله علیه): پیشگیری مهم‌تر از درمان و از امور لازم قضیه جلوگیری از بیماری است، آن اهمیتش بیشتر از خود معالجه است. ما بتوانیم، شماها بتوانید طوری بکنید که مرض کم بشود... کاری بشود که مرض نیاید. نه ما منتظر باشیم که مرض بیاید بعد رفعش بکنیم. جلو بگیریم که اصلاً نیاید و این یکی از امور مهمه‌ای است که باید به آن توجه کامل بشود (صحیفه امام/ ج ۱۸ / ص ۲۳۶).

ب) پیشگیری در گفتمان فرماندهی معظم کل قوا حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی): اهمیت پیشگیری از جرائم در چندی از بیانات رهبر معظم انقلاب به شرح زیر بیان شده است:

پیشگیری از جرم از مسائل حساس و مهم است، باید تلاشی سازمان‌یافته در این زمینه صورت پذیرد، چراکه در غیر این صورت، جرائم مدام افزایش و گسترش می‌یابند و مدیریت کلان آن‌ها ممکن نخواهد شد (بیانات در دیدار رئیس و مسئولان قوه قضائیه، ۱۳۹۴/۴/۸).

پیشگیری از جرم یک موضوع فراقوه‌ای است؛ بنابراین قوه قضائیه برای پیشگیری از جرم باید ارتباط خود را با دستگاه‌های مرتبط با این موضوع، مستحکم و نقاط اشتراک با آن‌ها را تقویت کند (بیانات در دیدار با مسئولان عالی قضائی کشور، ۱۳۹۳/۴/۱).

از جمله مهم‌ترین کارها مبارزه با فساد است. مبارزه با فساد، یک جنبه اخلاقی محض نیست، اداره کشور متوقف به مبارزه با فساد است. فساد مالی، مثل خوره، ایدز و سرطان است؛ باید با آن مبارزه کرد. باید با فساد مبارزه جدی کرد. یک پایه مبارزه شماست. با

دستمال کثیف نمی‌شود شیشه را تمیز کرد. اگر انسان بخواهد با فساد مبارزه کند، باید در درجه اول مراقب باشد که فساد دامن خودش را نگیرد. داخل خودتان و درون مجلس مراقب باشید. دست پاک، دامن پاک، زبان پاک و چشم پاک خواهد توانست در حوزه اقتدار وسیعی که شما دارید، همه چیز را پاک کند (بیانات در دیدار نمایندگان مجلس، ۱۳۸۳/۳/۲۷). امروز در جمهوری اسلامی، اگر ما احساس بکنیم که زندگی به سمت اشراف‌گری می‌رود، بلاشک این یک انحراف است و برو برگرد ندارد. (حدیث ولایت، مجموعه سخنان حضرت امام خامنه‌ای ^{مدظله‌العالی}). پیشگیری از جرم، یک موضوع کاملاً علمی است و بر همین اساس باید برای شناسایی عوامل جرم و آسیب‌های ناشی از آن با صاحب‌نظران و کارشناسان این موضوع مشورت و همکاری شود (بیانات در دیدار رئیس و مسئولان قوه قضائیه، ۹۳/۰۴/۰۱). این موضوع (پیشگیری از جرم) بسیار مهم و فراقوه‌ای است که نیازمند اندیشه، علم و تجربه است (بیانات در دیدار رئیس و مسئولان قوه قضائیه، ۹۵/۰۴/۹).

ایشان در یکی از دیدارهایشان با رئیس و مسئولان عالی قضایی و همچنین رؤسای کل دادگستری‌ها و دادستان‌های مراکز استان‌ها (بیانات در دیدار رئیس و مسئولان قوه قضائیه، ۹۳/۰۴/۰۱) مباحث مختلفی را بیان کرده‌اند و در کنار مواردی از جمله «سازوکار ویژه برای اجرای سیاست قوه قضائیه؛ نظارت بر عملکردها اعم از عملکرد قضات و عملکرد مدیران؛ لزوم عدم تأخیر در اجرای حکم؛ کادرسازی و جانشین‌پروری؛ افزایش همکاری‌های سه قوه» از پیشگیری از جرم نیز به‌عنوان یکی از اولویت‌های قوه قضائیه یاد کرده‌اند. ایشان بیان کرده‌اند که پیشگیری امری است که مستلزم ابزارهای اختصاصی و دستگاه‌های متناسب با خودش می‌باشد و این امر بر عهده ضابطین قضایی، دستگاه‌های امنیتی و اطلاعاتی می‌باشد (بیانات در دیدار مسئولان قضایی کشور، ۱۳۸۷/۴/۵).

راهبردهای پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح: راهبردهای
 پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح در حوزه‌های مختلف به شرح زیر تبیین و اجرایی شده است (ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۷، ۲۱-۲۰):

- **راهبرد کلان (سرمایه‌های انسانی):** ارتقای نظام پیشگیری و اصلاح فرایندها از طریق توسعه، بهسازی سرمایه انسانی کارآمد، حرفه‌ای و صحیح‌العمل در سطح نیروهای مسلح.
- **راهبرد کلان (ساختار / سازمان):** مهندسی و بازمهندسی وظایف کلان، برنامه‌ها، ساختار سازمان در نیروهای مسلح با تأکید بر پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم از طریق مطلوب‌های راهبردی، اولویت‌های مأموریتی و اقتضانات سازمانی.
- **راهبرد کلان (فرماندهی / مدیریت):** ارتقای نظام شایسته‌سالاری با بهره‌گیری از تجارب درون و برون‌سازمانی در امر پیشگیری با رویکرد آسیب‌شناسی، شفاف‌سازی و اqtاع‌سازی کارکنان نیروهای مسلح. (پیش‌یابی، پیش‌بینی، پیشگیری، پایش و مقابله با وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح).
- **راهبرد کلان (فرهنگی / آموزشی):** نهادینه‌سازی و تقویت فرهنگ پیشگیری از طریق تعمیم فریضه امر به معروف و نهی از منکر، آگاه‌سازی، آینده‌پژوهی با بهره‌گیری از ارزش‌های اسلامی و انقلابی.
- **راهبرد کلان (قضایی / انضباطی):** کارآمدسازی پیشگیری کیفری و فراقیفری با بهره‌گیری حداکثری از ظرفیت‌های قانونی و تقویت دانش، بینش و منش گفتاری و رفتارهای مطلوب قضایی و انضباطی فرماندهان، رؤسا، مدیران و سایر کارکنان نیروهای مسلح.
- **راهبرد کلان (فناوری‌های نوین):** ارتقای ظرفیت‌ها و کارآمدی نظام پیشگیری در جهت تحول، توسعه و بهره‌برداری هوشمند از فناوری‌های نوین اعم از سخت‌افزار، نرم‌افزار و مغزافزار با رویکرد پایش و پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم کارکنان نیروهای مسلح.
- **راهبرد کلان (اجتماعی / اقتصادی):** توانمندسازی و حمایت معنوی و مادی به منظور حفظ و ارتقای شأن، کرامت، منزلت و بصیرت کارکنان و خانواده‌های نیروهای مسلح در سطح جامعه.

- راهبرد کلان (چالش‌های امنیتی): اشراف اطلاعاتی مطلوب و هوشمند برای حفظ اسرار با تأکید بر پیشگیری از شکست‌های حفاظتی در اهداف مرجع و مقابله با نفوذ جلیبی و رخنه‌ای دشمن در مجموعه نیروهای مسلح.

توسعه فرهنگی: توسعه فرهنگی فرایندی است که طی آن به ایجاد تغییراتی در حوزه‌های ادراکی، شناختی، ارزشی و گرایش انسان‌ها، قابلیت‌ها و باورها می‌پردازد و شخصیت ویژه‌ای را در آن‌ها به وجود می‌آورد که حاصل باورها و قابلیت‌ها، رفتارها و کنش‌های خاصی است که مناسب توسعه است (یونسکو، ۱۳۷۹). مفهوم «توسعه فرهنگی» از اوایل دهه ۱۹۸۰ به بعد از طرف یونسکو به عنوان یک سازمان فرهنگی، در مباحث توسعه مطرح شده و از مفاهیمی است که نسبت به سایر بخش‌های توسعه مانند توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و توسعه سیاسی از ابعاد و بار ارزشی بیشتری برخوردار است و تأکید بیشتری بر نیازهای غیرمادی افراد جامعه دارد؛ بنابراین توسعه فرهنگی، فرایندی است که در طی آن با ایجاد تغییراتی در حوزه‌های ادراکی، شناختی، ارزشی و گرایش انسان‌ها، قابلیت‌ها و رفتارها و کنش‌های خاصی است که مناسب توسعه می‌باشد؛ به عبارتی حاصل فرایند توسعه فرهنگی، کنار گذاشتن خرده‌فرهنگ‌های نامناسب توسعه‌ای است. فرایند توسعه فرهنگی محصول سازوکارهای تاریخی، سیاسی، اجتماعی، خانوادگی و غیره است که به تدریج شکل می‌گیرد و به تدریج هم تغییر می‌یابد و یا از بین می‌رود. شاید پدیده‌هایی که مفهوم دگرگونی یک‌باره و یک‌دفعه (انقلابی) درباره آن صادق نباشد، فرهنگ و توسعه فرهنگی است؛ به عبارت دیگر، پدیده فرهنگ و هویت فرهنگی در طول زمان در جوامع تثبیت می‌شود و در کوتاه‌مدت نمی‌توان آن را تغییر داد و به قول معروف یک‌شبه ره صدساله رفت. دولت‌ها همواره از کار زودبازده سخن می‌گویند؛ اما در فرهنگ چنین نیست. در فرهنگ، کار زودبازده بی‌معنی است و باید کار پایه‌ای و بلندمدت انجام دهیم (افروغ، ۱۳۸۵).

با توجه به مفهوم توسعه در نظریه‌های تغییرات اجتماعی، اهمیت طرح بحث توسعه فرهنگی بیشتر نمایان می‌شود؛ چراکه توسعه به معنی رشد و ترقی و تکامل انسان‌ها در همه ابعاد وجودی بشر است و تنها شاخصه‌های مادی در آن ملاک و معیار نیست؛ بلکه

شاخص‌های غیرمادی حیات انسانی نیز در این موضوع، از اولویت بالایی برخوردار است؛ بنابراین، اگر بپذیریم فرهنگ عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها و عوامل مشترک که به‌عنوان میراثی، از یک نسل به نسل دیگر می‌رسد و کلیت پیچیده‌ای که اجزای آن علم، ایمان، اعتقادات، باورها و آداب و رسوم می‌باشد، و نیز توسعه را تغییر جامعه در راستای یک تصویر آرمانی با تأکید بر مسائل انسانی و اقتصادی بدانیم، ابعاد توسعه فرهنگی عبارت خواهد بود از: الف) باورهای مذهبی - دینی؛ ب) آموزش و برنامه‌ریزی؛ ج) تکنولوژی و فناوری صنعتی؛ د) وسایل ارتباط جمعی (سیری و همکاران، ۱۳۹۷).

روش

روش اجرای این پژوهش، آمیخته از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) است. روش این تحقیق در بخش کیفی، تحلیل تم می‌باشد. در بخش کیفی این تحقیق، به‌منظور گردآوری اطلاعات از روش میدانی با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و روش کتابخانه‌ای با ابزار فیش‌نویسی استفاده شده است. به این منظور، ابتدا با استفاده از روش کتابخانه‌ای و ابزار فیش‌نویسی، ادبیات و پیشینه مربوط به موضوع مورد بررسی قرار گرفته و در روش میدانی نیز با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، مدل تحقیق مبتنی بر نظر خبرگان استخراج شده است. در این تحقیق، از شکل نیمه‌ساختاریافته به‌جای مصاحبه ساختارمند استفاده شده است. در بخش کمی این تحقیق، به‌منظور گردآوری داده‌ها از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. در این بخش با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر مدل استخراج شده از خبرگان می‌باشد، مدل ارائه شده مورد اعتبارسنجی در محیط مورد مطالعه توسط کارشناسان قرار گرفته و پس از تحلیل مدنظر مدل نهایی تحقیق ارائه شده است.

شرکت کنندگان در این تحقیق برای اجرای روش تحلیل تم و مصاحبه از بین خبرگان شامل خبرگان انتظامی و بازرسی و منابع انسانی در سازمان ناجا (دانشگاه علوم انتظامی امین، معاونت طرح و برنامه و معاونت نیروی انسانی ناجا) و همچنین مدیران جایگاه ۱۸ یگان‌های مرتبط با موضوع صیانت مانند بازرسی، حفاظت اطلاعات و عقیدتی سیاسی

که حداقل دارای ۱۵ سال سابقه مرتبط و همچنین مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند، به صورت تمام شمار تا زمان دسترسی به اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند.

جامعه آماری بخش کمی با هدف اعتبارسنجی مدل نیز شامل کارشناسان بازرسی، عقیدتی - سیاسی و حفاظت اطلاعات است که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. با توجه به جامعه آماری تعریف شده برای این بخش از تحقیق از روش تمام شمار استفاده می‌شود و تا حد امکان، سعی خواهد شد که در مرحله توزیع پرسش‌نامه از تمامی اعضای جامعه نظرخواهی انجام شود. حجم جامعه در این بخش از تحقیق که برابر با نمونه است، در حدود ۶۵ نفر می‌باشد که در نهایت پس از بررسی دقیق افراد با ویژگی‌های ذکر شده و ارسال پرسش‌نامه، ۶۱ پرسش‌نامه قابل استفاده در این زمینه تکمیل شد.

برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری) از یک دانشجوی دوره دکتری رشته مدیریت خواسته شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار)، در پژوهش مشارکت کند. پس از تهیه دستورالعمل و راهنمای کدگذاری آموزش‌های لازم برای کدگذاری‌ها به ایشان داده شد، سپس پژوهشگر به همراه همکار خود، سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به منزله شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود، محاسبه شد. درصد پایایی بازآزمون ۸۶ درصد بوده که به دلیل آنکه از ۶۰ درصد بالاتر است، قابلیت اعتماد کدگذاری قابل تأیید بود و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه با این روش نیز مناسب است.

برخلاف تحقیق‌های کمی، تحقیق‌های کیفی آزمون‌های خاص برای تأیید اعتبار ندارند در تحقیق کیفی، اعتبار یا روایی، همان معنای ضمنی اعتبار در تحقیق کمی را ندارند و مقایسه روایی، معنادار نیست. در این پژوهش برای اعتباربخشی، از راهبرد زاویه‌بندی (همسوسازی) استفاده شد. این راهبرد انواع مختلفی دارد که در این پژوهش از زاویه‌بندی پژوهشگر استفاده شد. در این نوع راهبرد، پژوهشگر برای بررسی و بازنگری

یافته‌ها از پژوهشگران و تحلیل‌گران متعدد کمک می‌گیرد؛ بنابراین در این پژوهش برای تأیید تم‌ها از پنج نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و پنج نفر خبره شاغل در بازرسی کمک گرفته شد. بدین صورت که تم‌های فرعی و اصلی احصا شده در اختیار آن‌ها قرار گرفت و پس از اعمال نظرهای آن‌ها، همگرایی در نتایج حاصل شد. استفاده از پروتکل مصاحبه و کدگذاری داده‌ها این اطمینان را به وجود می‌آورد که کدگذاری تناسب و همخوانی لازم را دارد.

در بخش کمی نیز به منظور تعیین روایی تحقیق، از روایی سازه با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است و پایایی ابزار این بخش نیز با آلفای کرونباخ سنجیده شده است که براساس پیش‌آزمون انجام شده، میزان آلفای ابزار اندازه‌گیری بخش کمی، به میزان $0/78$ تعیین شده است که در تحقیقات علوم انسانی، میزان قابل قبول و مناسبی است.

یافته‌ها

بخش کیفی: با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مداخل و ورود به بحث با خبرگان که بعد از تشریح اهداف و سؤالات تحقیق به عنوان راهنمایی برای آن‌ها تشریح شده است را می‌توان به ترتیب جامعیت و اهمیت شامل «شیوه زندگی شخصی افراد، خصوصیات فردی مدیران خود صیانت، نحوه تأثیرگذاری بر سایر کارکنان، پیامدهای خودصیانتی، پرونده‌های سازمانی و حرفه‌ای افراد خود صیانت و...» دانست. با استفاده از این کلیدواژه‌ها و با هدف ارائه الگوی توسعه فرهنگ خودصیانتی در بین مدیران ناجا، مصاحبه‌ها انجام شده است. کدهای اولیه و مقولات مرتبط که از این مصاحبه‌ها استخراج شده است در ادامه آمده است. در اینجا به بخشی از کدهای استخراج شده از مصاحبه‌ها اشاره شده است تا بتوان نمونه‌ای از روش‌های انجام کار را نشان داد. قابل ذکر است که کدهای تعریف شده در این بخش با علامت‌های اختصاری مانند A₁ نشان داده شده است که این کد به معنی کد اول از فرد اول است که سایر کدگذاری‌ها هم به ترتیب ذکر شده است. گفتنی است که به منظور جلوگیری از طولانی شدن متن مقاله حاضر، تنها بخشی از کدگذاری‌ها به عنوان نمونه ارائه شده است.

جدول شماره ۱: کدگذاری اولیه

کدگذاری اولیه (باز)	کد
ساده‌زیستی	A _۱
انجام تکالیف دینی و ساده‌زیستی	A _۲
انجام تکالیف دینی	A _۳
انجام تکالیف دینی و ولایت‌مداری	A _۴
ایمان به معاد	A _۵
تقید به ضوابط	A _۶
تخصص در کار	A _۷
یاد خدا، آخرت‌گرایی و یاد مرگ	A _۸
تخصص در کار	B _۱
یاد خدا	B _۲
تعلق به اهداف سازمان	B _۳
دلبستگی به سازمان	B _۴
پاک‌دستی	B _۵
انجام تکالیف دینی و ولایت‌مداری	B _۶
ایمان به معاد و اخلاق حرفه‌ای	B _۷
قانون‌مداری	B _۸
ایمان به معاد و یاد خدا و اخلاق حرفه‌ای	B _۹
پاک‌دستی	B _{۱۰}
انجام تکالیف دینی و ولایت‌مداری	C _۱
تعلق به اهداف سازمان	C _۲
تعلق به اهداف سازمان	C _۳
ساده‌زیستی	C _۴
آخرت‌گرایی و یاد مرگ	C _۵
یاد خدا	C _۶
ساده‌زیستی	C _۷
ولایت‌مداری و پاک‌دستی	C _۸
آخرت‌گرایی و یاد مرگ و قانون‌مداری	C _۹

ارتباطات اثربخش و سخنوری	C۱۰
از خودگذشتگی	D۱
تخصص در کار	D۲
شایستگی	D۳
ساده‌زیستی	D۴
تقید به ضوابط و پاک‌دستی	D۵
پاک‌دستی	D۶
ایمان به معاد	D۷
انجام تکالیف دینی	D۸
از خودگذشتگی و پاسخ‌گویی	D۹
آخرت‌گرایی و یاد مرگ	D۱۰
شایستگی	E۱
تعلق به اهداف سازمان	E۲
تعلق به اهداف سازمان	E۳
تعلق به اهداف سازمان	E۴
قانون‌مداری	E۵
آخرت‌گرایی و یاد مرگ	E۶
قانون‌مداری	E۷
تقوا	E۸
ایمان به معاد و اخلاق حرفه‌ای	E۹
یاد خدا	E۱۰
از خودگذشتگی	F۱
شایستگی و شرافت سربازی	F۲
ساده‌زیستی	F۳
تقید به ضوابط	F۴
آخرت‌گرایی و یاد مرگ	F۵
تقوا	F۶
ارتباطات اثربخش و سخنوری	F۷

ایمان به معاد و اخلاق حرفه‌ای	F۸
آخرت گرایی و یاد مرگ	F۹
یاد خدا	F۱۰

در این بخش از تحقیق، بعد از ارائه توضیحاتی در مورد اهداف و سؤالات تحقیق، در قالب یک مصاحبه نیمه ساختارمند از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا نظر خود را اعلام کنند. مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت، براساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها، تا انتهای مصاحبه چهاردهم اشباع نظری حاصل شد؛ اما مصاحبه‌ها به منظور اطمینان از عدم دستیابی به مطالب جدید، تا نفر هجدهم ادامه پیدا کرد و پس از اطمینان از اشباع نظری، در مصاحبه هجدهم متوقف شد. کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها انجام شد که در راستای این فرایند، ۲۸۵ کد اولیه تعریف شد که بعد از حذف موارد متفرقه و تکراری، ۱۶۸ کد اولیه مورد شناسایی قرار گرفت و در ادامه در قالب جدول ۲ مضامین فرعی و اصلی دسته‌بندی شدند. قابل ذکر است که در اینجا تنها تعدادی از کدهای اولیه مورد اشاره قرار گرفته‌اند.

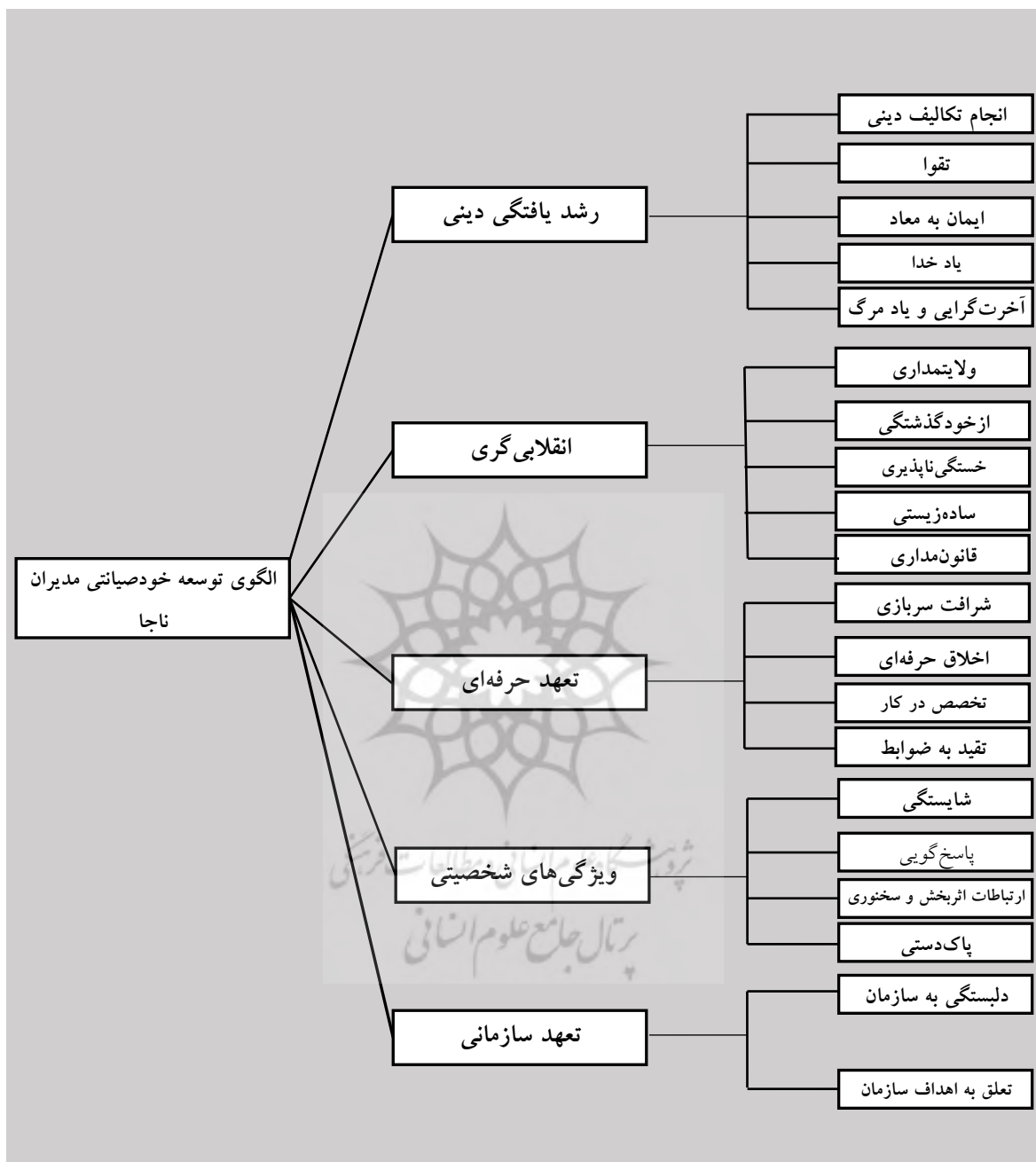
جدول شماره ۲: کدگذاری محوری

مضمون اصلی (ابعاد)	مضمون فرعی (مؤلفه‌ها)	کدهای اولیه
رشدیافتگی دینی	انجام تکالیف دینی	A _۳ , B _۶ , G _{۱۱} , I _۵ , D _۸ , G _۹ , A _۴ , C _۱ ,
	تقوا	E _۸ , L _۶ , N _۶ , N _۳ , F _۶ , I _۳ ,
	ایمان به معاد	A _۵ , A _۹ , B _۷ , B _۹ , D _۷ , K _۱ , A _۹ , B _۷ , D _{۱۱} , E _۹ , H _{۱۱} , M _۶ , I _۴ , H _۳ , F _۸ ,
	یاد خدا	B _۹ , D _{۱۲} , A _۸ , A _{۱۰} , A _{۱۱} , A _{۱۴} , B _۲ , B _۹ , B _{۱۲} , M _۵ , M _۴ , K _۸ , L _۸ , B _{۱۴} , I _۸ , J _۲ , H _۱ , C _۶ , C _{۱۳} , D _{۱۴} , E _{۱۰} , E _{۱۱} , F _{۱۰} , G _۲ , H _۱ , H _۶ , H _۷ , K _۴ ,
	آخرت گرایی و یاد مرگ	A _۸ , A _{۱۰} , F _۹ , B _{۱۳} , C _۵ , F _۵ , C _۹ , C _{۱۴} , D _{۱۰} , E _۶ , K _۵ , E _{۱۳} , L _۹ , I _۷ , I _۱ , G _۳ , G _۵ ,

انقلابی‌گری	ولایت‌مداری	B _۶ , D _۸ , A _۴ , N _۳ , C _۱ , L _۶ , E _۸ , G _{۱۱} , I _۵ , N _۶ , F _۶ , G _۹ , I _۳ ,
	از خودگذشتگی	D _{۱۱} , D _۱ , K _۲ , D _۹ , F _۱ , L _۴ , G _{۱۰} ,
	ساده‌زیستی	A _۱ , A _۲ , I _۹ , C _۴ , L _۵ , C _۷ , I _۶ , F _{۱۱} , C _{۱۰} , N _۴ , D _۴ , F _۳ ,
	قانون‌مداری	B _۸ , C _۹ , C _{۱۴} , I _۷ , D _{۱۰} , E _۵ , E _۷ , F _۵ , F _۹ , G _۳ , J _۵ , K _۵ , L _۹ , G _۵ , I _۱ , J _۹ ,
تعهد حرفه‌ای	شرافت‌سربازی	B _۶ , D _۳ , J _۱ , G _{۱۲} , M _۳ , E _۱ , L _۷ , J _۶ , J _۳ , F _۲ ,
	اخلاق حرفه‌ای	B _۷ , B _۹ , D _۷ , A _۹ , B _۷ , H _{۱۱} , I _۴ , C _۶ , D _{۱۱} , K _۱ , M _۶ , E _۹ , F _۸ ,
	تخصص در کار	B _۹ , D _{۱۲} , A _۷ , H _۱ , F _{۱۰} , A _{۱۱} , A _{۱۴} , B _۲ , B _۹ , B _{۱۲} , B _{۱۴} , M _۴ , C _{۱۳} , C _{۱۶} , D _۲ , D _{۱۳} , D _{۱۴} , H _۶ , J _۲ , K _۳ ,
	تقید به ضوابط	A _۶ , A _۷ , I _۲ , A _{۱۳} , J _۷ , B _{۱۰} , B _{۱۱} , J _۸ , C _۸ , C _{۱۱} , C _{۱۲} , N _۵ , D _۵ , N _۲ , J _۴ , D _۶ , E _{۱۲} , N _۷ , F _۴ ,
ویژگی‌های شخصیتی	شایستگی	B _۶ , D _۳ , J _۶ , J _۳ , M _۳ , L _۷ , E _۱ , F _۲ , G _{۱۲} , J _۱ ,
	پاسخ‌گویی	D _۱ , D _۹ , K _۲ , L _۴ , F _۱ , G _{۱۰} ,
	ارتباطات اثربخش و سخنوری	A _۱ , A _۲ , C _۴ , C _۷ , N _۴ , C _{۱۰} , C _{۱۵} , D _۴ , F _۳ , F _۷ , F _{۱۱} , G _۱ , I _۹ , L _۵ , M _۷ , N _۱ , H _۴ , H _{۱۲} , I _۶ , J _{۱۰} ,
	پاک‌دستی	A _۶ , A _{۱۳} , B _۵ , B _{۱۰} , B _{۱۱} , C _۸ ,

		C۱۱, G۴, C۱۲, J۷, N۷, N۵, J۴, N۲, D۵, D۶, I۲, E۱۲, F۴, J۸,
تعهد سازمانی	دلبستگی به سازمان	B۴, D۱۵, G۶, G۷, K۷, L۱,
	تعلق به اهداف سازمان	A۱۲, B۳, C۲, C۳, K۶, D۱۶, D۱۷, E۲, E۳, M۲, E۴, G۸, H۵, M۱, L۲, L۳,

همان گونه که در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است، الگوی توسعه خودصیانتی مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی از پنج بُعد «رشدیافتگی دینی، انقلابی گری، تعهد حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی» تشکیل شده که ویژگی‌های هر یک در مؤلفه‌های آن‌ها نمود یافته است. مؤلفه‌های هر بُعد شامل «انجام تکالیف دینی، تقوا، ایمان به معاد، یاد خدا و آخرت گرایی و یاد مرگ» به‌عنوان مؤلفه‌های بُعد رشدیافتگی دینی؛ «ولایت‌مداری، از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری، ساده‌زیستی و قانون‌مداری» از شاخص‌های انقلابی گری؛ «شرافت‌سربازی، اخلاق حرفه‌ای، تخصص در کار و تقید به ضوابط»، جزو مؤلفه‌های بُعد تعهد حرفه‌ای؛ «شایستگی، پاسخ‌گویی، ارتباطات اثربخش و سخنوری و پاک‌دستی» از مؤلفه‌های بُعد ویژگی‌های شخصیتی و «دلبستگی به سازمان و تعلق به اهداف سازمان»، جزو مؤلفه‌های بُعد تعهد سازمانی در مدل توسعه خودصیانتی مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی به‌شمار می‌روند.



نمودار شماره ۱: الگوی توسعه خودصیانتی مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی

ب) بخش کمی (اعتبارسنجی مدل توسط معادلات ساختاری)

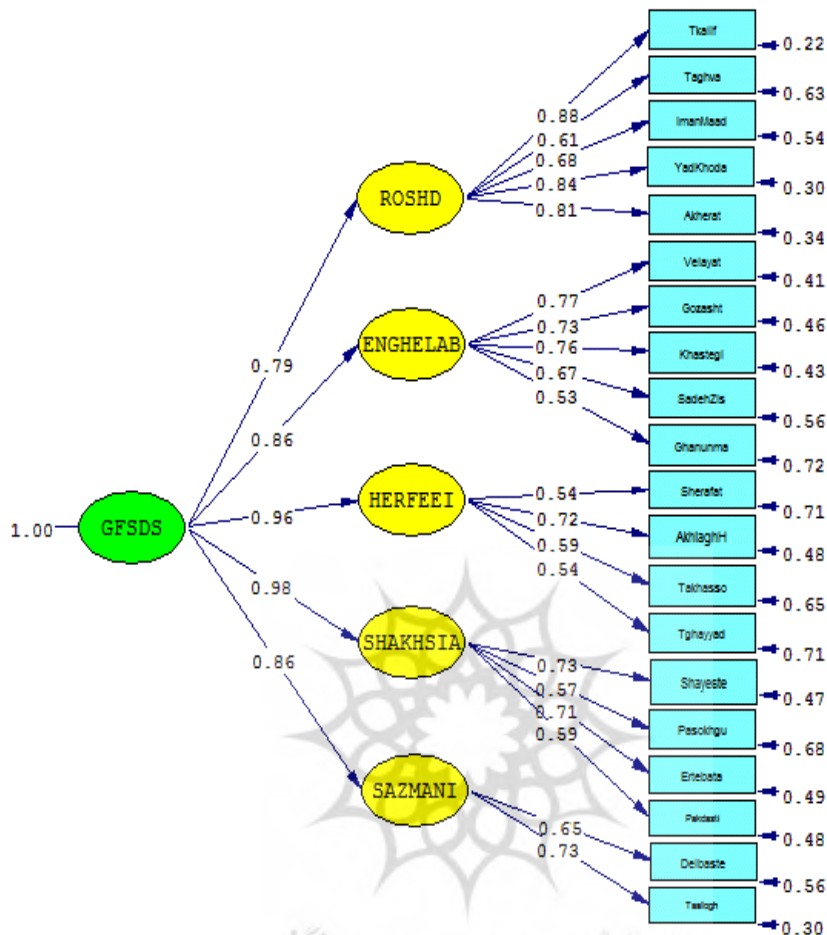
پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق که در بخش کیفی به آن‌ها اشاره شد، برای تأیید مدل، پرسش‌نامه‌ای تنظیم و میان نمونه مورد مطالعه در بخش کمی شامل کارشناسان بازرسی، عقیدتی و حفاظت اطلاعات براساس فرمول کوکران توزیع شده است. داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل عاملی تأییدی توسط مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره‌برداری شده است. قابل ذکر است که اگر قدرمطلق مقدار معنی‌داری هر متغیر (T-Value) بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد، بارعاملی به‌دست آمده برای هر مؤلفه، معنی‌دار است.

پیش از آزمون روابط بین متغیرها، لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی شود. بدین منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد، سطح معناداری متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰.۰۵ است و فرضیه نرمال بودن متغیرها تأیید می‌شود. به‌منظور جلوگیری از طولانی شدن متن مقاله، نتایج جزئی این آزمون گزارش نشده است.

از آنجا که توزیع متغیرها نرمال تشخیص داده شد، برای بررسی پاسخ به سؤال‌های پژوهش مبنی بر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل، از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. این عمل در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.5 انجام شده است.

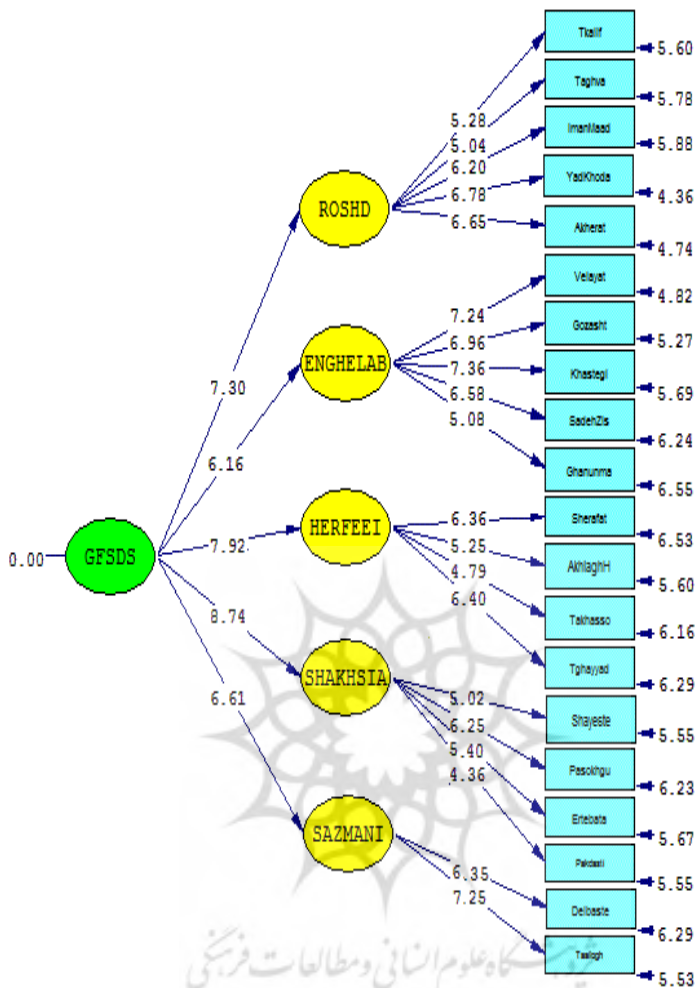
مدل خودصیانتی مدیران و فرماندهان ناجا

- **سؤال اصلی:** الگوی توسعه فرهنگ خود صیانتی فرماندهان و مدیران برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی چگونه است؟
- برای تأیید مدل کلی پیشنهاد شده خودصیانتی مدیران و فرماندهان از تحلیل عاملی تأییدی بهره‌برداری شده است. نتایج در نمودارهای زیر منعکس شده‌اند.



Chi-Square=253.65, df=114, P-value=0.00000, RMSEA=0.096

نمودار ۲: مدل کلی خودصیانتی مدیران در حالت استاندارد



Chi-Square=253.65, df=114, P-value=0.00000, RMSEA=0.096

نمودار ۳: مدل کلی خودصیانتی مدیران در حالت معنی داری

نتایج حاصل از خروجی‌های لیزرل نشان می‌دهد که نسبت مجذور کا به درجه آزادی کمتر از ۳ است و سایر شاخص‌های برازندگی، حاکی از برازش خوب مدل می‌باشد که طبق جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

X2/df	RMSEA	RMR	GFI	CFI	NNFI	IFI
۲.۲۰۱	۰.۰۹۶	۰.۰۴۲	۰.۹۴	۰.۹۲	۰.۹۵	۰.۹۳

بنابراین مدل نشان داده شده در شکل، به عنوان الگوی خودصیانتی مدیران مورد تأیید قرار گرفت.

در مدل مورد تأیید قرار گرفته در نمودار شماره ۳، بارهای عاملی و مقدار معنی‌داری ابعاد حاصل از تحلیل عاملی تأییدی طبق جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳: بارهای عاملی و مقدار معنی‌داری ابعاد

نتیجه	معنی‌داری	بارهای عاملی	بُعد
تأیید	۷/۳۰	۰/۷۹	رشدیافتگی دینی
تأیید	۶/۱۶	۰/۸۶	انقلابی‌گری
تأیید	۷/۹۲	۰/۹۶	تعهد حرفه‌ای
تأیید	۸/۷۴	۰/۹۸	ویژگی‌های شخصیتی
تأیید	۶/۶۱	۰/۸۶	تعهد سازمانی

با توجه به جدول بالا، بارهای عاملی ارائه شده برای ابعاد مدل، معنی‌دار و مورد تأیید است؛ زیرا همگی ابعاد دارای بارعاملی بیشتر از ۰/۳ بوده و مقدار معنی‌داری t آن‌ها بیشتر از مقدار بحرانی t یعنی ۱/۹۶ می‌باشد. بارهای عاملی و مقدار معنی‌داری مؤلفه‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی طبق جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: بارهای عاملی و مقدار معنی‌داری مؤلفه‌ها

نتیجه	معنی‌داری	بارهای عاملی	مؤلفه
تأیید	۵/۲۸	۰/۸۸	ولایت‌مداری
تأیید	۵/۰۴	۰/۶۱	ازخودگذشتگی
تأیید	۶/۲۰	۰/۶۸	خستگی‌ناپذیری
تأیید	۶/۴۸	۰/۸۴	ساده‌زیستی
تأیید	۶/۶۵	۰/۸۱	قانون‌مداری

شرافت سربازی	۰/۷۷	۷/۲۴	تأیید
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۳	۶/۹۶	تأیید
تخصص در کار	۰/۷۶	۷/۳۶	تأیید
تقید به ضوابط	۰/۶۷	۶/۵۸	تأیید
پاسخ‌گویی	۰/۵۳	۵/۰۸	تأیید
ارتباطات اثربخش	۰/۵۴	۵/۲۰	تأیید
سخنوری	۰/۷۲	۶/۳۶	تأیید
پاک‌دستی	۰/۵۹	۵/۲۵	تأیید
دلبستگی به سازمان	۰/۵۴	۴/۷۹	تأیید
تعلق به اهداف سازمان	۰/۷۳	۶/۴۰	تأیید
شایستگی	۰/۵۷	۵/۰۲	تأیید

با توجه به جدول شماره ۷، بارهای عاملی ارائه‌شده برای مؤلفه‌های مدل، معنی‌دار و مورد تأیید است؛ زیرا همگی مؤلفه‌ها دارای بارعاملی بیشتر از ۰/۳ بوده و مقدار معنی‌داری t آن‌ها بیشتر از مقدار بحرانی t یعنی ۱/۹۶ می‌باشد؛ بنابراین همان‌گونه که نتایج محاسبات معادلات ساختاری نشان می‌دهد، تمامی ابعاد و مؤلفه‌های برآمده از نتایج بخش کیفی تحقیق، توسط پاسخ‌دهندگان کمی هم مورد تأیید قرار گرفت و مدل برآمده از بخش کمی، دقیقاً همان مدل مستخرج از بخش کیفی تحقیق است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین کنترل و خودکنترلی در فرد و روشن کردن ارتباط بین خودکنترلی و پیشگیری از جرم انجام شد. و مقصود آن، در عدم بزهکاری افراد آشکار می‌شود و اینکه افراد باید در مراحل رشد خود دارای حمایت‌های همه‌جانبه باشند تا مرتکب جرم نشوند؛ و در تمامی سطوح کشور و اجتماع نه فقط در سازمان، حمایت‌ها و هماهنگی‌هایی باید صورت گیرد تا این وظیفه تنها بر دوش سازمان نباشد. بدیهی است که در انجام هر کاری حمایت‌هایی لازم است (مادی - معنوی) تا افراد در انجام وظایف خود لغزش و غفلت نکنند که منجر به پیامدهای جبران‌ناپذیری شود که سال‌ها برای جبران آن باید طی کرد؛ بنابراین در رأس همه افراد و در بالای هر حمایت و

پشتیبانی، مسئولیت سازمان و نقش او در نهادینه کردن این طرح‌ها و برنامه‌ها بیش از پیش مهم است؛ زیرا سازمان باید بتواند با هر مقدار توانی که دارد، کارکنان خود را حمایت و تربیت کند و پس از آن جامعه است که باید بدون هیچ ترسی از هزینه‌های جانبی در فضا سازی و جامعه‌پذیر کردن افراد بکوشند.

بسیاری از تحقیقاتی که به دنبال عوامل مؤثر یا موجد خودصیانتی در سازمان بوده‌اند، نتوانسته‌اند تأثیرات عمیقی در سازمان ایجاد کنند، صرف نظر از مواردی مانند اطلاع‌رسانی ضعیف و در دسترس نبودن نتایج تحقیقات، به نظر می‌رسد فقدان تحقیقی که با هدف شناخت ماهیت خودصیانتی در سازمان ناجا باشد، موضوعی اساسی در موفقیت یا عدم موفقیت تحقیقات دیگر است؛ زیرا بدون شناخت دقیق ماهیت هر پدیده‌ای، خواست تأثیرگذاری بر آن، کمی دور از ذهن به نظر می‌رسد. در این تحقیق، بیش از اینکه عوامل مؤثر بر خودصیانتی مطرح باشد، ماهیت خودصیانتی و ابعاد و مؤلفه‌های آن مورد مطالعه قرار گرفت و با استفاده از نظر خبرگان و همچنین روش تحقیق تحلیل مضمون یا تم، بعد از فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، ابعاد و مؤلفه‌های این الگو به شرح زیر ارائه شد.

الگوی توسعه خودصیانتی مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی از پنج بُعد «رشدیافتگی دینی، انقلابی‌گری، تعهد حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی» تشکیل شده که ویژگی‌های هر یک در مؤلفه‌های آن‌ها نمود یافته است. مؤلفه‌های هر بُعد شامل «انجام تکالیف دینی، تقوا، ایمان به معاد، یاد خدا و آخرت‌گرایی و یاد مرگ» به عنوان مؤلفه‌های بُعد رشدیافتگی دینی؛ «ولایت‌مداری، از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری، ساده‌زیستی و قانون‌مداری» از شاخص‌های انقلابی‌گری؛ «شرافت‌سربازی، اخلاق حرفه‌ای، تخصص در کار و تقید به ضوابط»، جزو مؤلفه‌های بُعد تعهد حرفه‌ای؛ «شایستگی، پاسخ‌گویی، ارتباطات اثربخش و سخنوری و پاک‌دستی» از مؤلفه‌های بُعد ویژگی‌های شخصیتی و «دلبستگی به سازمان و تعلق به اهداف سازمان»، جزو مؤلفه‌های بُعد تعهد سازمانی در مدل توسعه خودصیانتی مدیران ناجا برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی به شمار می‌روند.

همان‌گونه که در نتایج تحقیق هم قابل مشاهده است، خبرگان مورد مطالعه در این تحقیق، جایگاه ویژه‌ای را برای تربیت و رشدیافتگی مدیران به منظور ظهور ویژگی خودصیانتی قائل بوده‌اند، در این راستا، ابعاد رشدیافتگی دینی و انقلابی‌گری دقیقاً به این موضوع اشاره می‌کنند که البته پیش از این هم مورد تأکید فرماندهان قرار گرفته بود، به نظر می‌رسد که در سطح مؤلفه‌ها برای ایجاد این سطح از رشدیافتگی، باید برای مدیران برنامه‌ریزی دقیقی انجام شود، البته پیش از هر چیز، شناخت وضعیت موجود مدیران در رابطه با وضعیت این مؤلفه‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است.

ابعاد تعهد حرفه‌ای و سازمانی از دیگر ابعادی هستند که توسط خبرگان مورد مطالعه در این تحقیق به ایجاد آن‌ها به عنوان ستون‌های اصلی خودصیانتی در سازمان به منظور کاهش جرائم تأکید شده است. به نظر می‌رسد این یافته نیز از پشتوانه نظری و منطقی قوی در این حوزه برخوردار باشد، چراکه نمی‌توان تصور کرد، فردی که تعهدی به شغل یا سازمان خود ندارد، تلاشی برای ایجاد خودصیانتی و کاهش جرائم داشته باشد. بُعد ویژگی‌های شخصیتی نیز در این بین موضوعی اساسی است که اهمیت توجه به مؤلفه‌های این بُعد در زمان گزینش برای استخدام کارکنان و همچنین انتخاب مدیران برای مدیریت سازمان را بیش از پیش مشخص می‌کند. به نظر می‌رسد تدوین دستورالعملی برای چگونگی سنجش و تأثیر آن‌ها در انتصابات توسط بازرسی کل ناجا، از موضوعات بسیار مهم و تأثیرگذار در موفقیت این الگو می‌باشد.

با توجه به اینکه یکی از مؤلفه‌های بُعد تربیت دینی مدل تحقیق، یاد خدا است، بر اساس توصیه حضرت آیت‌الله بهجت که می‌فرمایند «به چیزی غیر از توکل و یاد خدا برای انسان آرامش حاصل نمی‌شود، و چیزی غیر از اعراض از یاد خدا و غفلت، زندگی را تلخ و ناگوار نمی‌کند»، پیشنهاد می‌شود که برگزاری کارگاه آموزشی «تأثیر یاد خدا در آرامش زندگی» و همچنین برگزاری کلاس‌های تلاوت و حفظ قرآن کریم که موجب افزایش یاد خدا در بین کارکنان می‌شود، مورد توجه ساعس قرار گیرد. توجه به آثار یاد خدا برای کارکنان و تأکید بر آن در دوره‌های بصیرت فرماندهان و مدیران هم می‌تواند کارگشا باشد.

یکی دیگر از مؤلفه‌های بُعد تربیت دینی در مدل ارائه‌شده، انجام تکالیف دینی است، انجام واجبات همیشه در کلام بزرگان دین ما به‌عنوان اولین و روشن‌ترین راه سعادت نشان داده شده است؛ حضرت آیت‌الله بهجت در این زمینه به این روایت اشاره کرده و می‌فرماید: «أَوْرَعُ النَّاسِ مَنْ تَوَرَعَ عَنِ الْمُحَرَّمَاتِ؛ پرهیزگارترین مردم، کسی است که از کارهای حرام پرهیزد.» ترک واجبات و ارتکاب محرمات، حجاب و نقاب دیدار ما از آن حضرت (حضرت ولی عصر (عج‌الله) است.) بنابراین پیشنهاد می‌شود که در یک پیوستار، اهمیت توجه به واجبات و ترک محرمات (پیش از توجه به مستحبات و مکروهات) برای کارکنان در خلال برنامه‌های آموزشی (سخنرانی، کارگاه، فیلم آموزشی و...) تبیین شود و همچنین کارکنان از نظر انجام این اعمال مورد نظارت قرار گیرند و در صورت مشاهده انحراف در این حوزه، با قصد اصلاح، اقدامات اصلاحی و ارشادی انجام گیرد.

یکی از مؤلفه‌های بُعد انقلابی‌گری در مدل ارائه‌شده، ساده‌زیستی است که مدیران را از طمع و حرکت به‌سوی تجمل‌گرایی و مال‌اندوزی و مفساد بعدی دور نگه می‌دارد، مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید: «زندگی را ساده بردارید، البته ما خیلی هم اهل زهد و تقوا نیستیم. خیال نکنید. آن سادگی که ما می‌گوییم، آن سادگی زُهاد و عُبَّاد و اینها نیست. سادگی به نسبت این کارهایی است که مردم امروز می‌کنند؛ و آلا نه، سادگی ما را اگر چنانچه آن مردان خدا بیایند نگاه کنند شاید هزار تا ایراد هم به آنچه که ما سادگی می‌دانیم بگیرند. زندگی‌تان را بر پایه اسراف قرار ندهید، زندگی را ساده قرار دهید. زندگی را آن طوری که خدای متعال می‌پسندد قرار دهید و از طیبات الهی بهره‌مند شوید بر حسب اعتدال و عدالت. هم اعتدال و میانه‌روی و هم عدالت. یعنی ملاحظه انصاف را بکنید، ببینید دیگران چطور می‌اند. خیلی بین خودتان و دیگران فاصله درست نکنید. یکی از موجبات سعادت خانواده‌ها و اشخاص، این است که تقیدات زائد و تجملات زیادی و پرداختن بیش از اندازه لازم به امور مادی، از زندگی‌ها دور شود. لاقلاً بخش اصلی زندگی محسوب نشود. یک چیز حاشیه‌ای، یک کنار باشد. زندگی را از اول باید ساده برداشت و محیط زندگی را باید محیط قابل تحملی کرد. ساده

زندگی کردن منافاتی با رفاه هم ندارد. آسایش هم که اصلاً در سایه ساده زندگی کردن است». بنابراین یاد خدا در کارها، بی‌توجهی صرف به نتایج مادی کار، مدنظر قرار دادن رضایت خدا در کارها، دوری از تجمل‌گرایی و زیاده‌خواهی و... می‌تواند از شاخص‌های اصلی یک مدیر ساده‌زیست در نیروی انتظامی باشد.

با توجه به اینکه قانون‌مداری یکی از مؤلفه‌های بُعد انقلابی‌گری در مدل توسعه خودصیانتی می‌باشد و همچنین با عنایت به اینکه مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید: «امروز نیز همه ملت و مسئولان باید با هوشیاری، چهار عنصر مورد تأکید امام راحل یعنی اسلام، تکیه بر مردم، قانون‌مداری و بیداری و هوشیاری در مقابل دشمن را به‌عنوان رمز پایداری، موفقیت و پیشرفت نظام و کشور، مورد توجه کامل قرار دهند.» (۱۴/۰۳/۱۳۸۰، مراسم رحلت حضرت امام)، و قانون‌مداری را یکی از رموز موفقیت و پیشرفت کشور و نظام می‌دانند، در این مورد نیز توجه به پیوستاری از تشویق مدیران به رعایت مرقانون و برخورد شدید با بی‌قانونی‌ها و همچنین آموزش دقیق و شفاف قوانین مربوط به حوزه کاری مدیران تا برخورد قاطع با بی‌قانونی و بی‌توجهی مدیران به قوانین، برای درونی کردن رعایت قوانین، مورد توجه قرار گیرد.

همان‌گونه که در مدل مستخرج از تحقیق نیز قابل مشاهده است، تقوا از مؤلفه‌های بُعد رشدیافتگی دینی در مدل خودصیانتی مدیران و فرماندهان ناجا است. حضرت آیت‌الله بهجت (ره) درباره مفهوم تقوا می‌فرماید: تعریف اول اخصاً مراتب تقوا است که انسان حتی حلال را مرتکب نشود تا چه رسد به شبهه، و به ضروریات اکتفا نکرده و از مباحات هم کناره‌گیری کند چه رسد به شبهات و محرمات، و اینکه اسمش را تقوای بالله گذاشته‌اند گویا ترسی در کار نیست، باید خود خدا بدهد و مؤیدش خدا است و بنده بالله یفعل؛ (به خدا انجام می‌دهد) و فعل عبد نیست و خدا همه کاره و فاعل است؛ به خلاف تعریف دوم که تقوی من الله است که ترس و پرهیز از خود خداست، ما اگر همان مرتبه آخر تقوا را رعایت کنیم و از حرام یقینی اجتناب کنیم، خیلی خوب است البته در مواردی که مصلحت باشد! و گرنه، بهار توبه‌شکن می‌رسد، چه چاره کنیم؟ مگر آن‌ها که کار حرام به‌جای می‌آورند، بی‌عقل هستند؟! (کتاب در محضر حضرت آیت

۱... العظمی بهجت - ص ۱۷۶) و همچنین مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این باره می‌فرمایند: «همه برادران و خواهران عزیز نمازگزار و خود را دعوت و توصیه می‌کنم به حفظ تقوای الهی؛ این اصل حرکت یک انسان به سمت کمال و تعالی است. اگر به توفیق الهی بتوانیم در عمل فردی، در عمل جمعی، در کار سیاسی، در کار اجتماعی، رعایت تقوای الهی را بکنیم، همه خیرات و همه الطاف الهی شامل حال ما خواهد شد. (۱۳۹۰/۱۱/۱۴؛ خطبه‌های نماز جمعه)، بنابراین تقوای الهی را شاید بتوان زیربنای تمامی مؤلفه‌های مدل ارائه‌شده دانست و بیش از سایر مؤلفه‌ها باید به آن توجه کرد. آموزش‌های مجازی و غیرمجازی در راستای اثرات تقوا، شناسایی رفتارهای نشان‌دهنده تقوای کارکنان و ارج نهادن به آن‌ها و همچنین تبیین تأثیر تقوا بر زندگی دنیوی و اخروی برای کارکنان با تکیه بر نظر بزرگان دین و ائمه معصومین (ع)، تأکید بر رعایت و انجام واجبات و ترک محرمات، فراهم کردن زمینه اعمال مذهبی مانند اعتکاف و سفرهای مذهبی و... می‌تواند در راستای افزایش تقوای کارکنان و در نهایت توسعه فرهنگ خودصیانتی در سازمان تأثیرگذار باشد.

پیشنهادها

- برای اجرا و پیاده‌سازی بُعد پیاده‌سازی دینی، کارگروهی متشکل از ساعس ناجا، حفاظت اطلاعات، معاونت آموزش، بازرسی و گروه معارف دانشگاه علوم انتظامی تشکیل و با توجه به مؤلفه‌های هر بُعد، بعد از اندازه‌گیری وضعیت موجود هر کدام از این مؤلفه‌ها، برای دستیابی به وضعیت مطلوب، برنامه‌های لازم در زمینه آموزش، تدوین دستورالعمل‌های سازمانی، شیوه‌نامه‌ها و... تدوین و اجرا شود.
- برای اجرا و پیاده‌سازی بُعد انقلابی‌گری، کارگروهی متشکل از ساعس ناجا (معاونت سیاسی)، حفاظت اطلاعات، بازرسی و گروه علوم سیاسی دانشگاه علوم انتظامی تشکیل و با توجه به مؤلفه‌های هر بُعد، بعد از اندازه‌گیری وضعیت موجود هر کدام از این مؤلفه‌ها، برای دستیابی به وضعیت مطلوب، برنامه‌های لازم در زمینه آموزش، تدوین دستورالعمل‌های سازمانی، شیوه‌نامه‌ها و... تدوین و اجرا شود.

- برای اجرا و پیاده‌سازی ابعاد تعهد حرفه‌ای و سازمانی، کارگروهی متشکل از معاونت نیروی انسانی ناجا، معاونت طرح و برنامه، بازرسی و گروه مدیریت راهبردی و منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی تشکیل و با توجه به مؤلفه‌های هر بُعد، بعد از اندازه‌گیری وضعیت موجود هر کدام از این مؤلفه‌ها، برای دستیابی به وضعیت مطلوب، برنامه‌های لازم در زمینه آموزش، تدوین دستورالعمل‌های سازمانی، شیوه‌نامه‌ها و... تدوین و اجرا شود.
- برای اجرا و پیاده‌سازی بُعد ویژگی‌های شخصیتی، کارگروهی متشکل از ساعس ناجا (معاونت سیاسی)، حفاظت اطلاعات، بازرسی، معاونت نیروی انسانی و گروه روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی تشکیل و با توجه به مؤلفه‌های هر بُعد، بعد از اندازه‌گیری وضعیت موجود هر کدام از این مؤلفه‌ها، برای دستیابی به وضعیت مطلوب، برنامه‌های لازم در زمینه آموزش، تدوین دستورالعمل‌های سازمانی، شیوه‌نامه‌ها و... تدوین و اجرا شود.
- پیشنهاد می‌شود که برای افزایش امکان اجرایی مصوبات و اقدامات کارگروه‌های پیشنهاد داده‌شده در بالا، بسته به موضوع هر بُعد، دبیری این جلسات با یکی از معاونان مرتبط ناجا و ریاست یکی از اعضای هیئت‌رئسه ناجا باشد.
- با توجه به اینکه تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از ابعاد مدل ارائه‌شده به‌منظور افزایش خودصیانتی در بین مدیران و فرماندهان ناجا مطرح شده است؛ در این راستا پیشنهادهایی به‌منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان ارائه می‌شود؛ دخیل کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به‌منظور افزایش تعهد کارکنان به تصمیمات، استفاده از سبک مدیریتی مشارکتی در اجرای امور به‌منظور افزایش تعهد و دلبستگی کارکنان به سازمان، ترسیم جایگاه شغلی کارکنان در راستای دستیابی سازمان به اهداف کلی به‌منظور معنابخشی به شغل کارکنان و افزایش تعهد شغلی، ایجاد جو حمایت سازمانی در محیط کار از جمله این پیشنهادها است.

سیاسگزاری

از کلیه مصاحبه‌شوندگان و پاسخ‌گویان، به‌ویژه کارکنان بازرسی و عقیدتی سیاسی ناجا که در راستای اجرای این تحقیق نهایت همکاری را با محقق داشته‌اند، قدردانی و سپاس‌گزاری می‌شود.

منابع

قرآن کریم.

ابن شعبه، حسن بن علی. (۱۳۸۲). تحف العقول، ترجمه صادق حسن‌زاده، جلد اول، قم: آل علی (علیه‌السلام).

اسدی، داوود. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی و راهکارهای پیشگیری از آن. رساله دکتری رشته حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.

اسماعیلی، علیرضا؛ فرهی بوزنجانی، برزو. (۱۳۸۷). طراحی و تدوین الگوی راهبردی توسعه فرهنگ ترافیک. دانش انتظامی، ۱۰ (۲)، ۱۰۴-۱۲۷.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=105414>

افروغ، عماد. (۱۳۸۵). چالش‌های فرهنگی ایران. روزنامه اطلاعات. شماره ۲۳۷۳۲.

بازرسی کل ناجا. (۱۳۸۹). دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، بازرسی کل ناجا، شماره ۱۳۰-۹۹/۶/۵۱۶/۴/۷.

بازرسی کل ناجا. (۱۳۸۹). دستورالعمل رعایت حقوق قانونی و شهروندی متهمین، بازرسی کل ناجا، شماره ۱۶/۷/۴۰۹/۶/۸۹.

بوژمهرانی، سارا؛ رضوی، سید محمدحسین. (۱۳۹۴). راهکارهای توسعه فرهنگ زیست‌محیطی در ورزش. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۴ (۲۹)، ۱-۲۹.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=321643>

پاک‌نهاد، سیدمحسن. (۱۳۹۶). راهکارهای صیانت از کارکنان ناجا در مقابله با آسیب‌ها با استفاده از آموزه‌های دینی. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۴ (۴۲)، ۳۵-۷۳.

http://journals.police.ir/article_18759.html

ستاد کل نیروهای مسلح. (۱۳۹۷). سند راهبردی پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح.

سید تاج‌الدینی، علی؛ باخدا، قاسم. (۱۳۸۸). صیانت و پیشگیری. تهران: بازرسی کل ناجا. کریمائی، علی اعظم. (۱۳۸۴)، دانستی‌های حفاظت اطلاعات. تهران: حدیث کوثر. کشفی، سید سعید. (۱۳۹۴)، صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲ (۳۵)، ۲۷-۴۲،

http://journals.police.ir/article_10287.html

نجمار باغ‌سیاه، رضا. (۱۳۸۷). بررسی شیوه‌های اثربخشی صیانت امنیتی کارکنان پایور ناجا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۹). دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات.

وروایی، اکبر؛ صوفی، علیرضا؛ جعفری، باقر. (۱۳۸۹). نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم با تأکید بر ارتشا، فصلنامه علمی- ترویجی بازرسی کل ناجا، ۸۹ (۱۱)، ۵۵-

http://si.jrl.police.ir/article_10087.html ۸۸

یسری، مهدی؛ فکوهی، ناصر؛ صالحی امیری، سید رضا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مدیریت توسعه فرهنگی کلانشهر تهران. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۰ (۴)، ۵۱-۶۲،

https://jisds.srbiau.ac.ir/article_14090.html

Gilling, Daniel (2005). *Crime Prevention*, London: Routledge Pablis.

Karl.K.Taylor, Fred W.Soady (2010). *SR Violence: An Element of American Life*. Holbrook Press, Inc, Boston.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی