

بررسی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم (مورد مطالعه ف.ا.ا. خراسان شمالی)

عبدالله مجیدی^۱، محمدرضا بقائی پاقله^۲

از صفحه ۹۵ تا ۱۱۸

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱۷

چکیده

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است که در راستای ارزیابی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم تدوین شده است، پژوهش به روش توصیفی و پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان پایور ف.ا.ا. خراسان شمالی است. حجم نمونه به صورت تصادفی ساده از طریق فرمول کوکران به تعداد ۳۱۵ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته است که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ با مقدار عددی ۰/۸۹۲ مورد تأیید قرار گرفت. متغیرهای پژوهش غیرعادی است؛ بنابراین داده‌ها از طریق آزمون ناپارامتری دو جمله‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که برگزاری کلاس آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان، شناسایی کارکنان در معرض خطر در پیشگیری از جرائم کارکنان، تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل، فرستادن پیامهای صیانتی بیشتر از حد متوسط مؤثر است.

واژگان کلیدی

اقدامات صیانتی کارکنان، پیشگیری از جرائم، پلیس، مدیریت سالم در پلیس

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین (drmajidi@yahoo.com)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین (Baghaei54@gmail.com)

۱. مقدمه

تحولات کمی و کیفی در حوزه فساد اداری یا آسیبهای سازمانی سبب شده است امروزه بیش از پیش بر لزوم پیش‌بینی تدابیر و راهکارهای صیانتی و پیشگیرانه از تخلفات اداری کارکنان سازمانهای دولتی و نهادهای اجتماعی تأکید شود. «بدون شک، نیروی انسانی مهمترین و با ارزشترین عامل بین عوامل و منابع مختلف در هر سازمان به شمار می‌رود که به همراه سایر عوامل و منابع، اهداف سازمان را تحقق می‌بخشد؛ چرا که امروزه به اثبات رسیده است که در مجموعه عوامل مؤثر در فرایند تولید کالا و ارائه مطلوب خدمات، عامل انسانی نقش اساسی دارد. از همین روست که نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده به شمار می‌آید و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارد» (دعاگویان، ۱۳۸۷: ۳).

یکی از راه‌های رسیدن نیروی انتظامی به عزت و افتخار، پیروی محض از مقام ولایت و فرماندهی کل قوا است. حضرت امام (ره) بارها خطاب به نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران فرمودند که شما ارتش امام زمان (سلام... علیه) هستید. بنابراین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران خود را نیروی مسلح امام عصر (عج) می‌دانند و فرماندهی کل قوا را کسی جز ولی فقیه نمی‌دانند (سازمان عقیدتی سیاسی ناجا - دفتر سیاسی، ۱۳۸۱: ۴۱). انتظار شهروندان از پلیس این است که دارای خرد سلیمان، شجاعت داوود، قدرت سامسون، صبر ایوب، توان رهبری موسی، مهربانی ساماریتن، تدابیر جنگی اسکندر، ایمان و اعتقاد دانیال، سیاستمداری لینکلن، شکیبایی نجار نازارت و در نهایت علم و دانش عمیق در هر یک از شاخه‌های علوم طبیعی، زیستی و اجتماعی باشد. اگر پلیس دارای همه این ویژگیها باشد، می‌توان گفت پلیس خوبی است (هابرفیلد، ۱۳۸۶: ۳).

نیروی انتظامی از جمله سازمانهایی است که در راستای تأمین و برقراری نظم و امنیت در جامعه تلاش طاقت فرسایی را در صحنه‌های مختلف متحمل می‌شود. این واقعیت انکارناپذیر است که به دلایل مختلف در برخی موارد بین وضع موجود و وضع مطلوب در سازمان ناجا فاصله افتاده است. در واقع ناکافی بودن اقدامات صیانتی در زمینه حفظ و نگهداشت کارکنان و برخورد قانونی با کارکنان مجرم باعث آسیب‌پذیری کارکنان و خانواده‌های آنها و سازمان ناجا می‌شود.

شناخت علت‌های واقعی وقوع جرائم و در مرحله بعد تصمیم‌گیری و تعیین اقدامات صیانتی و انتخاب راه حل مناسب در جهت پیشگیری از وقوع جرائم می‌تواند در سعادت و سلامت جامعه نقش مهمی ایفا کند نیروی انتظامی نیز نه تنها از این موضوع مستثنی نیست بلکه به لحاظ ماهیت و نوع مأموریت‌هایش از سازمان‌های آسیب‌پذیر است که مقام معظم رهبری به منظور هشدار و آگاه‌سازی در زمینه خطر انحراف کارکنان این نیرو می‌فرماید: «اگر خدای ناکرده کسی در دستگاهی که مردم چشم امید به آن دارند به اینکه او مقابل متخلف در مقابل تهدید کننده آسایش و امنیت مردم بایستد، تعرض به امنیت مردم از درون آنجا بشود، این خیلی گناه بزرگی است. نباید اغماض شود تا نیروی انتظامی شود همان چیزی که نظام اسلامی لازم دارد؛ یعنی مقتدر، سربلند، عزیز و با عطوفت و رحمت (سازمان عقیدتی سیاسی، ۱۳۸۲).

از آنجا که وقوع جرائم و تخلفات بین کارکنان ناجا موجب ناامنی و کاهش اعتماد به حکومت و دولت اسلامی می‌شود به منظور کشف علت گرایش انسانها (کارکنان) به تخلف و راه‌های پیشگیری از آنها به سراغ الگوی بی‌بدیل انسانیت بعد از وجود شریف پیامبر اکرم (ص) می‌رویم که با اتصال به علم لایزال الهی و اراده خداوند متعال بهتر از هر کسی به ابعاد وجودی بشر آگاهی دارد و به دردها و علت‌ها و راه‌های پیشگیری از آنها آشنایی دارد؛ یعنی امیر مؤمنان علی (ع). آن حضرت در کتاب شریف نهج البلاغه می‌فرماید: «پس رستگاری را از اهل بیت جستجو کنید که اهل بیت پیامبر (ص) رمز حیات دانش و راز مرگ جهل و نادانی هستند.» (دشتی، ۱۳۷۹).

محقق در صدد ارزیابی اقدامات مهم صیانتی و پیشگیرانه فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی در پیشگیری از جرائم کارکنان است تا بر اساس نتایج آن، چنانچه هر یک از اقدامات پیش رو مؤثر نبود، آنها را حذف، و راهکارهای مناسب و مؤثر پیشنهاد کند. با نگاهی به این اقدامات، این سؤال پیش می‌آید که متغیرهای قابل ارزیابی همچون «برگزاری کلاس آگاه‌سازی، شناسایی کارکنان در معرض خطر، تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل و فرستادن پیام‌های صیانتی» به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی مؤثر است. در این پژوهش بر آنیم به این نتیجه برسیم که این اقدامات به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان ف.ا.ا. خراسان شمالی تأثیرگذار است.

۳. اهداف پژوهش

الف. هدف اصلی

تعیین میزان تأثیر اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرائم کارکنان ف. ا. ا. خراسان شمالی

ب. اهداف فرعی

- تعیین میزان تأثیر برگزاری کلاس آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی.
- تعیین میزان تأثیر شناسایی کارکنان در معرض خطر در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی
- تعیین میزان تأثیر تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی
- تعیین میزان تأثیر فرستادن پیامهای صیانتی در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی

۴. سؤالهای پژوهش

الف. سؤال اصلی

اقدامات صیانتی بازرسی به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان ف. ا. ا. خراسان شمالی تأثیر دارد؟

ب. سؤالهای فرعی

- برگزاری کلاس آگاه‌سازی به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی تأثیر دارد؟
- شناسایی کارکنان در معرض خطر به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی تأثیر دارد؟
- تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی تأثیر دارد؟
- فرستادن پیامهای صیانتی، به چه میزان در پیشگیری از جرائم کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی تأثیر دارد؟

۵. مروری بر مبانی نظری پژوهش

۵-۱. پیشگیری از وقوع جرائم

در مطالعه تاریخیچه پیشگیری از جرم سر رابرت پیل^۱ و قانون ۱۸۲۹ پلیس لندن مطالب زیادی نوشته شده است. واضح است که تا سال ۱۸۲۹ برای ارجاع نقش پیشگیری از جرم به نیروی انتظامی کار چندانی انجام نشده است. مورخان برای هنری فیلدینگ^۲ به دلیل گامهای مثبت وی در تشکیل سازمان مسئول نیروی انتظامی احترام قائل هستند. بعدها برادر دو قلوی وی جان فیلدینگ^۳ کار وی را ادامه داد و مفهوم پیشگیری را در درون نیروی انتظامی وارد ساخت. او گفت: حتی پیشگیری از بزهکاری یک نفر از دستگیری بهتر است (محمد نسل، ۱۳۹۱: ۱۴۹).

پیشگیری به معنای پیشدستی کردن، جلوی چیزی رفتن، هشدار دادن و آگاه کردن است (گسن، ۱۳۳: ۱۳۷۰). در فرهنگ معین نیز به معنای جلوگیری، دفع، منع سرایت مرض از پیش، تقدم به حفظ، صیانت، حفظ صحت، جلو مرض گرفتن آمده است (معین؛ ۹۳۳). پیشگیری از وقوع جرم و تخلف به پیش‌بینی، شناسایی و بررسی خطر وقوع جرم و تخلف در سطح یگانهای ناجا و اتخاذ تدابیر و تمهیدات لازم به منظور کنترل و کاهش دامنه ارتکاب آنها اطلاق می‌شود (دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، ۱۳۹۲). گسن^۴ استاد دانشگاه اکسی مارسی فرانسه، اعتقاد دارد پیشگیری، مجموعه اقدامهایی است که بجز اقدامات کیفری، هدف غایبی آن منحصراً و یا به صورت جزئی، محدود کردن دامنه ارتکاب جرم، غیرممکن کردن، مشکل و کم کردن احتمال وقوع جرم است (بیات، شرافتی‌پور، عبدی، ۱۳۸۷: ۲۲).

سرمایه‌گذاری در زمینه پیشگیری قبل از وقوع جرم به صرفه‌تر است؛ لذا در این زمینه به دو نوع تقسیم‌بندی اقدامات پیشگیرانه در دانش جرم‌شناسی می‌پردازیم (دهقان، ۱۳۸۸: ۹۰):

-
1. Sir Robert Peel
 2. Henry Fielding
 3. John Fielding
 4. Gesen

الف. اقدامات واکنشی یا به تعبیر جرم‌شناسی، پیشگیری کیفری است که مقصود از آن مجموعه اقداماتی است که پس از وقوع جرم از طریق کشف جرم، تعقیب مجرم و اعمال مجازات صورت می‌گیرد. این قسم از پیشگیری است که بند ۸ ماده ۴ قانون ناجا مصوب ۱۳۶۹ آن را بر عهده نیروی انتظامی به عنوان ضابط قوه قضاییه نهاده است.

ب. اقدامات کنشی یا به تعبیر جرم‌شناسی، پیشگیری غیر کیفری از جرم است که خود به دو نوع مکتب اصلی تقسیم می‌شود:

- «پیشگیری اجتماعی» که مقصود از آن از میان بردن زمینه‌های فردی و اجتماعی جرم است.

- «پیشگیری وضعی» که نظریه نسبتاً جدیدی است به روشهایی اطلاق می‌شود که در مقطع زمانی پس از ایجاد انگیزه مجرمانه در شخص برای ارتکاب بزه و در نتیجه انحراف بزهکاری از اجرای آن صورت می‌گیرد (دهقان، ۱۳۸۸: ۹۰).

۲-۵. اهمیت و ضرورت پیشگیری در اسلام

پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح و درمان با استفاده از تدابیر پیشگیرانه و اقدامات تأمینی و تربیتی در اسلام، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رفتار و جرائمی که منافع و مصالح فردی و اجتماعی را تهدید می‌کند در اسلام حرام است. هم‌چنین تأکید بر اعمال مجازات و بلکه تسریع در اجرای آنها در همین دنیا و موکول نکردن آن به عالم آخرت، خود نشان از اهمیت دادن اسلام به آثار و نتایج مجازات در حیات اجتماعی و زندگی مادی انسانها دارد؛ زیرا اگر هدف از اعمال کیفر، تنها مجازات و تنبیه مجرم باشد، این امر به صورت کاملتر در عالم دیگر قابل تحقق است. بنابراین باید گفت در کنار تحقق این هدف، اهداف دیگری نیز مورد نظر خداوند بوده که مربوط به حیات مادی و این جهانی انسانها است و مجازات انسانهای خلافکار و مجرم، کارکرد دیگری غیر از تحقق عدالت کیفری نیز دارد. در نظام کیفری اسلام مانند سایر نظامهای کیفری، یکی از اهداف مهم، بازداشتن انسانها از ارتکاب جرم و تکرار آن است. اسلام قوانینی وضع نمی‌کند که مجرم آن را نادیده بگیرد. اسلام بعد از ارتکاب جرم در صدد مجازات مجرم برآید. از مجموع قوانین و مقررات کیفری اسلام، می‌توان این گونه استنباط کرد که هدف اصلی، اجرای این قوانین نیست؛ بلکه هدف اصلی، تأثیر این قوانین در پیشگیری از ارتکاب جرم است [www.haghgostar.ir].

الف. جرم از منظر لغوی در زبان فارسی

واژه جرم به معنی گناه، بزه می‌باشد (معین، ۱۳۸۶: ۱۲۳۵). هرگونه فعل یا ترک فعلی که جنبه سیاسی و امنیتی نداشته باشد و به موجب قانون برای آن کیفر در نظر گرفته شده باشد، جرم غیر امنیتی است.

جرائم غیر امنیتی، زمینه‌ساز و بستر بروز جرمهای امنیتی در درون ناجا و سایر سازمانهای دولتی است. نیروی انتظامی از جمله نهادهای انقلابی است که دشمن در صدد مخدوش جلوه دادن این نهاد به شیوه‌های مختلف است که به مواردی از اهداف دشمن در این راستا اشاره می‌شود (کریمایی، ۱۳۸۷: ۱۸۷):

- ایجاد جو بدبینی مردم علیه ناجا
- گسترش فساد اخلاقی در پیکره ناجا
- گسترش رشوه خواری توسط کارکنان و تطمیع آنان
- گسترش اعتیاد در بین کارکنان ناجا
- ایجاد نارضایتی در بین کارکنان به روشهای مختلف
- ایجاد اخلال و کارشکنی در مأموریت‌های ناجا

۶-۱. جرائم مهم کارکنان

واژه جرائم، جمع جرم است. باید بین جرائم به معنای نقض مقررات مستوجب مجازات و تخلفات انضباطی به معنای نقض مواد آیین نامه انضباطی تفاوت قائل شد. بر این اساس هرگاه کارکنان نیروی انتظامی از مقررات قانون کیفری اعم از مقررات قانون مجازات اسلامی، قوانین متفرقه کیفری و مقررات قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح تخلف کنند، مرتکب عمل مجرمانه، و در صورت نقض مقررات آیین نامه انضباطی، مرتکب تخلف شده‌اند. مصداقهای جرائم و تخلفات ارتكابی کارکنان نیروی انتظامی بسیار است؛ لذا به تعدادی از جرائم مهم که در بازرسی مورد توجه است و اهمیت دارد در جدول (۱) اشاره می‌شود:

جدول شماره (۱): عناوین جرائم مهم کارکنان ناجا

نوع جرم	مصادقها جرائم
تبانی (به استثنای جرائم امنیتی و مواد مخدر)	باندهای جعل، ضد انقلاب، قاچاقچیان (انسان، عتیقه جات، مشروبات، سوخت، کالا، ارز، اقلام ضد فرهنگی)
جرائم مالی	ارتشا، اخاذی، اختلاس
جرائم مواد مخدر	مصرف مواد مخدر، تبانی با قاچاقچیان و توزیع کنندگان مواد مخدر، خرید و فروش مواد مخدر، حمل و نگهداری مواد مخدر
جرائم اخلاقی	زنا(محصنه، عادی به عنف) و لواط، شرب خمر، شرکت در جلسات لهو و لعب، رفتار منافی عفت(غیر از زنا و لواط)
جرائم علیه اشخاص (حقوق شهروندی)	ایراد ضرب و جرح، دگرزنی (تیراندازی منجر به جرح)، دگرزنی (تیراندازی منجر به فوت (قتل)، خودزنی منجر به جرح، خودزنی منجر به فوت (خودکشی، حوادث و سوانح)، ورود غیر قانونی، توقیف و حبس غیر قانونی
جرائم امنیتی	جاسوسی
گزارش بر خلاف تکالیف نظامی	گزارش خلاف واقع به فرماندهان، کتمان حقیقت

منبع: بازرسی کل ناجا

۷. اقدامات سیانتي

سیانت در لغت به معنای حفظ کردن، نگاهداشتن، خویشتن نگاهداشتن، حفظ و نگهداری تعریف شده است (معین، ۱۳۸۶: ۲۱۷۵).

سیانت کارکنان 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 است (دستور العمل بازرسی کل ناجا، ۱۳۹۳).

تخلفات و جرائم کارکنان شاغل در سازمانهای پلیسی نیز بخشی از تخلفات و جرائم سازمانهای دولتی و نهادهای اجتماعی است که ویژگیهای خود را دارد. بر این اساس پیشگیری و کنترل تخلفات و جرائم نیروی انسانی در سازمانهای پلیس نیازمند توجه به موقعیت و ویژگیهای خاصی است که در این سازمانها حاکم است؛ امری که می‌باید مورد توجه تصمیم‌گیران و دست‌اندرکاران برنامه‌های پیشگیری از تخلفات و جرائم نیروهای پلیس قرار گیرد؛ با وجود این کنترل تخلفات و جرائم نیروی انسانی در هر سازمانی مستلزم تدوین راهبرد عقلایی و منسجم در زمینه پیشگیری از تخلف و جرم است که می‌توان از آن تحت عنوان سیاست جنایی یا سیاست کنترل جرم در حوزه تخلفات و جرائم سازمانی

یاد کرد. «همانند اصطلاحاتی از قبیل سیاست اقتصادی و سیاست فرهنگی، سیاست جنایی ترکیب اضافی دیگری است که در فرهنگ حقوق و اجتماعی در غرب در معنای معادل و مترادف سیاست کیفری به کار رفت و اصلاح شد» (حسینی، ۱۳۸۳: ۱).

۷-۱. شاخص‌های صیانت فردی و صیانت سازمان

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

تحقق هدف صیانت و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای فعالیتهای صیانتی است. هر یک از این اقدامهای، وزن و سهم خاصی در صیانت کارکنان دارد و نقش خود را ایفا می‌کند. مجموعه این اقدامها نوعاً رویکرد ایجابی و مثبت دارد و به افزایش دانش و بینش، تعدیل رفتار و هویت دهی به کارکنان کمک می‌کند و در نهایت در همگرایی و همسویی فکری و عملی کارکنان مؤثر است که برخی آنها عبارت است از: تشویق کارکنان درستکار، الگوسازی، توجیه و ارشاد، نمایش فیلم، آگاه‌سازی، تشویق کارکنان درستکار به منظور توسعه معروف و ارجگذاری به درستکاری آنان از اصول صیانتی کارکنان (سیدتاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸: ۱۹۶).

برخی از اقدامات صیانتی بازرسی ف.ا.ا. خراسان شمالی در پیشگیری از جرائم کارکنان عبارت است از:

- برگزاری کلاس آگاه‌سازی و نمایش فیلم صیانتی
- فرستادن پیامهای صیانتی برای یگانهای تابع ف.ا. استان.
- شناسایی کارکنان در معرض خطر و توجیه و ارشاد آنها
- تدوین طرح پیشگیری خاص و اجرای آن در جهت کاهش جرم
- تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل

- جمع‌آوری و بهره‌گیری از آمار و اطلاعات مربوط به جرائم و تجزیه و تحلیل آنها
- برخورد قاطع سازمانی و قضایی با کارکنانی که مرتکب جرم می‌شوند.
- توجه به رویکرد نظارت مردمی بر کارکنان
- تشکیل کلاسهای توجیهی و آموزشی
- برگزاری نشست‌های توجیهی کارکنان با مسئولان قضایی و برگزاری جلسات پرسش و پاسخ
- برگزاری دوره‌های بصیرت
- رسیدگی به مشکلات کارکنان

۲-۷. کلاس آگاه‌سازی

آگاه‌سازی به معنی آگاه کردن، مطلع کردن، یاد آوری کردن است (سیدتاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸: ۱۹۷)؛

هم‌چنین شامل آگاه نمودن کارکنان از لغزشها، انحرافات، آسیبها و تهدیدات شغلی و آگاه کردن کارکنان نسبت به الگوهای مطلوب رفتاری (با استفاده از روشهای یادگیری) است (سیدتاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸: ۱۹۷).

۳-۷. ابزار آگاه‌سازی

۱- کلاس ۲- فیلم ۳- نمایشگاه ۴- تئاتر ۵- سایت داخلی ناجا ۶- سامانه پیام کوتاه ۷- نشریات داخلی ناجا ۸- تابلو و بیلورد ۹- نماز جماعت و مراسم مذهبی ۱۰- مراسم صبحگاه و عمومی ۱۱- فرمانده و رؤسا و مدیران تمامی رده‌ها ۱۲- هنگام بازدیدها و بازرسیها (سیدتاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸: ۱۹۷).

۴-۷. شناسایی کارکنان در معرض خطر (آسیب‌پذیر)

کارکنان ناجا به سبب تنوع و گستره مأموریتها از یک سو و تعدد و فراوانی نقاط تماس و تلاقی با مخاطبان و مراجعان از سوی دیگر، همواره در معرض تهدیدات و آسیبهای مختلف قرار دارند. از آنجا که این تهدیدها در یک لحظه و آنی صورت نمی‌گیرد، بلکه فرد طی فرایندی و بتدریج در مسیر جرم قرار می‌گیرد، شناخت این روند و توجیه و ارشاد بهنگام، می‌تواند در پیشگیری از وقوع جرائم مؤثر باشد؛ همانگونه که مبادی نظارتی

این فرماندهی با در نظر گرفتن متغیرهای وابسته مثل شخصیت و روحیات ارشاد شونده و ارشاد کننده، روش، محل، چگونگی ورود به موضوع توجیه و ارشاد کارکنان در معرض خطر، آسیب‌پذیر و آسیب دیده از طریق یگانهای نظارتی شناسایی و جهت به منظور پیشگیری از وقوع جرم اقدام مقتضی و برخورد لازم از جمله توجیه و ارشاد، انتقال و جابجایی و... صورت می‌گیرد.

تشکیل بانک اطلاعاتی از کارکنان در معرض خطر، بهره‌گیری از شیوه‌ها و روش‌های ارشاد - بازخوردگیری از اثربخشی ارشادات، از وظایف فرماندهان و مدیران و رؤسا در حوزه صیانت است؛ لذا توجه به عملکرد کارکنان و رفتار و روابط آنها در این زمینه به ما کمک خواهد کرد.

زیلمر^۱ (۲۰۰۶)، روانشناس صاحب‌نظر، که در قلمروی عملکرد پلیس و نظامیان پژوهشها و مطالعات وسیعی را به سامان رسانده، بر این باور است که یکی از تکالیف اساسی و در عین حال دشوار سازمانهای نظامی و انتظامی، سنجش عملکرد نیروها، مدیران و فرماندهان است. به باور او، سازمانهای نظامی و انتظامی بدون سنجش دقیق و منظم عملکرد کارکنان خویش، قادر به تصمیم‌گیری مناسب در مورد فرایندهایی همچون جابجایی، انتصاب، ترفیع و حتی تنزل درجه و جایگاه کارکنان و مدیران خود نیستند. عملکرد، مفهومی کلی است که نتیجه فعالیت‌های فردی را نشان می‌دهد و اثربخشی و کارایی به عنوان اجزای آن مورد توجه است. پیتر دراگر^۲ پدر و بنیانگذار نظریه مدیریت نوشته است: اثربخشی شالوده توفیق است و کارایی کمترین شرط بقا پس از رسیدن به توفیق است. کارایی علاقه‌مند است که کارها را درست انجام دهد. اثربخشی اجرای کارهای درست است (هرسی^۳ و همکاران، ۱۳۸۰).

۵-۷. تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل

تشویق کارکنان درستکار به منظور توسعه معروف و ارجگذاری نیست به درستکاری آنان از اصول صیانتی است که بر اساس دستورالعمل و آیین‌نامه انضباطی تشویقات مادی و معنوی اعمال می‌شود. همه ساله فهرستی از کارکنان درستکار به تفکیک یگانی،

1. Zimmler

2. Peter Drucker

3. Hersi

استخراج می‌گردد و به عنوان افراد نمونه معرفی می‌شوند و مورد قدردانی قرار می‌گیرند. کارکنان صحیح‌العمل به کارکنانی اطلاق می‌شود که در برابر وسوسه‌های آلوده‌کننده و جرم‌زا و یا در موقعیتها و فرصتهای ارتکاب جرم از قبیل گرفتن رشوه، جرائم اخلاقی و... از خود مقاومت نشان می‌دهند و با درستکاری و صحت عمل خود موجبات عزت نفس خویش و تأسی دیگران و اقتدار سازمان مربوط را فراهم می‌سازند (دستورالعمل اجرائی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، بازرسی کل، ۱۳۹۳).

مصادقهای صحت عمل فردی عبارت است از:

- مرتکب نشدن هرگونه جرم در طول خدمت و نداشتن پرونده باز قضایی
 - برگرداندن اشیاء و اموال گمشده با ارزش یک میلیون ریال به بالا
 - اشتها به صحت عمل و پاکدامنی بین سایر کارکنان - همکاران و مبادی نظارتی
- یکی از روشهای تربیت، آموزش و صیانت کارکنان، شناسایی نشانه‌ها و نمادهای مورد استفاده در ناجا است. بر مبنای این روش، کارکنانی که دارای صحت عمل هستند در مقاطع مختلف شناسایی، و در تجمع‌ها، مناسبتها و مراسمات عمومی به سایر کارکنان معرفی می‌شوند. این اقدام نوعی نمادسازی و تقویت مثبت تلقی می‌شود تا بتواند زمینه‌های تأسی و پیروی دیگر کارکنان را فراهم سازد و صیانت امنیتی آنان را به همراه داشته باشد.

۶-۷. فرستادن پیامهای صیانتی

نیروی انتظامی مسئول حفظ آرامش و برقراری نظم و امنیت عمومی است. مأموران نیروی انتظامی به دلیل مبارزه با آلودگیهای اجتماعی و مجرمان و بزهکاران در معرض آسیبها و انحرافات قرار دارند. این مهم، مسئولان و مدیران ارشد را به اندیشه راهکارهای صیانت از کارکنان ناجا و پیشگیری از وقوع جرم و گناه بین آنان واداشته است. اگر مجرم از پیامد عملش آگاه باشد و بداند که برای تخطی او، قانون وضع شده است و این قانون بدون هیچ گونه سهل‌انگاری اجرا می‌شود، خود را آزاد در هر جرمی نمی‌داند؛ پس وجود قانونهای اطلاع رسانی و در درجه بعد اجرای قاطعانه قوانین مانع بروز جرم است (عصاریان، جراحی دربان، ۱۳۹۲: ۱۳۷).

۸. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی است. حجم نمونه این پژوهش بر اساس فرمول کوکران ۳۱۵ نفر برآورد شد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش با توجه به ناهمگن بودن جامعه از نوع تصادفی طبقه‌ای است و در داخل طبقات از نوع تصادفی ساده است. جامعه آماری طوری تقسیم‌بندی شد که افراد داخل هر طبقه از نظر صفت مورد بررسی همگن باشند؛ سپس از هر کدام از طبقات، جداگانه تعدادی نمونه انتخاب شده است؛ یعنی تعداد نمونه در هر طبقه به اندازه نسبت آن طبقه در کل جامعه آماری است.

پرسشنامه این پژوهش از نوع محقق ساخته است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای که دارای ۲۴ گویه به شرح ذیل است استفاده شد: گویه‌های (۱ تا ۶) پرسشنامه به کلاس آگاه‌سازی مربوط است. ده گویه بعدی (۷ تا ۱۶) پرسشنامه به شناسایی کارکنان در معرض خطر مربوط است. چهارگویه دیگر (۱۷ تا ۲۰) پرسشنامه به تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل مربوط است و چهار گویه آخر (۲۱ تا ۲۴) پرسشنامه به فرستادن پیام صیانتی مربوط است ضمن اینکه در بخش ابتدای پرسشنامه، متغیرهای فردی (سن، جنس، نوع استخدام، میزان تحصیلات، سالهای خدمت، محل خدمت، درجه) مورد سؤال قرار گرفت.

به منظور بررسی و سنجش میزان اعتبار (پایایی) آن از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتیجه حاکی بود که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر ۰/۸۹۲ است که نشان از اعتبار زیاد پرسشنامه دارد و از لحاظ آماری قابل قبول است.

جدول (۲): گویه‌های پرسشنامه

متغیر	ابعاد	عوامل	مصداقهای پیشگیری وضعی از شیوه‌های ۲۵ گانه کورنیش و کلارک
اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرائم کارکنان	کلاس آگاه‌سازی	۱- نمایش فیلم	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۲- آموزش حضوری توسط مقامات قضایی	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۳- جلسات توجیه حضوری کارکنان در بازرسی و یگانها	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۴- سخنرانی توسط استادان و فرماندهان با تجربه	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۵- جلسات پرسش و پاسخ فرماندهان با کارکنان	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۶- برگزاری دوره‌های بصیرت کارکنان	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
اقدامات صیانتی بازرسی در پیشگیری از جرائم کارکنان	شناسایی کارکنان در معرض خطر	۱- ارشاد کارکنان در معرض خطر	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۲- تشکیل بانک اطلاعاتی کارکنان در معرض خطر	افزایش خطرها (توسعه محافظت)
		۳- جابجایی و انتقال کارکنان در معرض خطر به سایر یگانها	کاهش منافع جرم (از دسترس خارج کردن آماج جرم)
		۴- رسیدگی به اخبار و شکایت دفتر نظارت همگانی بازرسی (۱۹۷) و....	افزایش خطر (تقویت نظارت رسمی)
		۵- ترویج امر به معروف و نهی از منکر و عمل به آن در بین کارکنان	حذف بهانه‌ها (تحریک وجدان) کاهش تحریک (نهی از تقلید)
		۶- اعلام اسامی کارکنانی که مرتکب جرم شده‌اند در صبحگاه عمومی بر اساس کمیسیون ۱۴۱ق.ا.ناجا	کاهش منافع جرم (از بین بردن سود)
تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح العمل	۱- تشویق کارکنان صحیح العمل در دستور ناجا	۱- تشویق کارکنان صحیح العمل در دستور ناجا	کاهش تحریک (کاهش ناکامی و فشار)
		۲- شناسایی و معرفی کارکنان صحیح العمل در تجمع‌ها، مناسبت‌ها، مراسمات عمومی به سایر کارکنان	کاهش منافع جرم (از بین بردن سود)
		۳- اعطای پاداش نقدی به خودداری کنندگان از دریافت رشوه	کاهش تحریک (خنثی کردن فشار روانی)
		۴- انعکاس اخبار صحت عمل در سایت خبرگزاری پلیس و مجلات داخلی	کاهش تحریک (خنثی کردن فشار روانی)
فرستادن پیام صیانتی	۱- درج پیام صیانتی در سر برگ نامه‌ها	۱- درج پیام صیانتی در سر برگ نامه‌ها	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۲- تهیه بروشور و نصب بنر و تابلو اعلانات و...	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۳- انتشار اعلامیه‌های صیانتی دینی (آیات قرآن، احادیث و...)	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)
		۴- انتشار اعلامیه‌های صیانتی مواد قانونی (قانون اساسی، قانون مجازات اسلامی، قانون آیین دادرسی کیفری و...)	حذف بهانه‌ها (راهنمایی قبلی)

۹. اطلاعات پرسشنامه‌ای جمعیت شناختی

- بیشترین سن پاسخگویان بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۸,۱۳ درصد) بوده‌اند.
- بیشترین جنسیت پاسخگویان به مردان مربوط (۹۷,۱۹ درصد) و تنها ۱,۸۸ درصد از پاسخگویان زن بوده‌اند.
- بیشترین درصد پاسخگویان افراد شاغل رسمی (۸۲,۵ درصد) و ۱۵,۶۳ درصد از پاسخگویان نیز شغل پیمانی دارند.
- میزان تحصیلات پاسخگویان در دو مقطع تحصیلی کاردانی و دیپلم (۳۲,۱۹ درصد) و میزان تحصیلات مربوط به افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد یا بالاتر (۴,۶۹ درصد) است.
- بیشترین درصد درجه پاسخگویان به افسران جزء یا کارمندان همپراز مربوط است (۴۹,۳۸ درصد).

۱۰. یافته‌های پژوهش

۱۰-۱. نتایج آمار توصیفی

جدول (۳): آماره‌های توصیفی

شاخصها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
شاخص کلاس آگاه‌سازی	۳۲۰	۳,۸۴	۰,۸۰	۱,۰۰	۵,۰۰
شاخص شناسایی کارکنان در معرض خطر	۳۲۰	۳,۶۶	۰,۶۶	۱,۰۰	۵,۰۰
شاخص تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل	۳۲۰	۳,۸۰	۰,۸۴	۱,۰۰	۵,۰۰
شاخص فرستادن پیام صیانتی	۳۲۰	۴,۱۶	۰,۸۸	۱,۰۰	۵,۰۰
شاخص اصلی اقدامات صیانتی بازرسی	۳۲۰	۳,۸۱	۰,۶۳	۱,۰۰	۵,۰۰

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، بیشترین مقدار میانگین به ترتیب به شاخص فرستادن پیام صیانتی، شاخص کلاس آگاه‌سازی، شاخص اصلی اقدامات صیانتی، شاخص تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل و شاخص شناسایی کارکنان در معرض خطر مربوط است. بیشترین مقدار پراکندگی به ترتیب به شاخص فرستادن پیام صیانتی، شاخص تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل و شاخص کلاس آگاه‌سازی مربوط است.

۲-۱۰. یافته‌های آمار استنباطی

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده، باید از عادی بودن متغیرها مطمئن شد. در صورتی که متغیرها عادی باشد، استفاده از آزمونهای پارامتری توصیه می‌شود و در غیر این صورت استفاده از آزمونهای معادل غیر پارامتری، مدنظر قرار خواهد گرفت.

جدول (۴): بررسی توزیع عادی بودن متغیرهای شاخص پژوهش با آزمون کلوموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	آماره Z کالموگروف اسمیرونوف	پارامترهای نرمال a,b		متغیرهای پژوهش
		انحراف معیار استاندارد	میانگین	
۰,۰۰۰	۰,۱۲	۰,۸۰	۳,۸۴	شاخص کلاس آگاه‌سازی
۰,۰۰۱	۰,۰۷	۰,۶۶	۳,۶۶	شاخص شناسایی کارکنان در معرض خطر
۰,۰۰۰	۰,۱۱	۰,۸۴	۳,۸۰	شاخص تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل
۰,۰۰۰	۰,۱۸	۰,۸۸	۴,۱۶	شاخص فرستادن پیام صیانتی
۰,۰۰۱	۰,۰۷	۰,۶۳	۳,۸۱	شاخص اقدامات صیانتی بازرسی

با توجه به نتایج حاصل از جدول (۴) جهت بررسی متغیرها از آزمونهای ناپارامتریک استفاده می‌گردد.

۲-۱۰. نتایج آزمون دو جمله‌ای

آزمون دو جمله‌ای معادل ناپارامتری آزمون t تک نمونه‌ای است؛ بدین معنا که اگر توزیع جامعه مشخص نباشد از آزمون دو جمله‌ای به جای آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

- برگزاری کلاس آگاه‌سازی، بیش از حد متوسط در پیشگیری از جرائم کارکنان مؤثر است.
- شناسایی کارکنان در معرض خطر، بیش از حد متوسط در پیشگیری از جرائم کارکنان مؤثر است.

- تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل، بیش از حد متوسط در پیشگیری از جرائم کارکنان مؤثر است.
- فرستادن پیامهای صیانتی، بیش از حد متوسط در پیشگیری از جرائم کارکنان مؤثر است.

در این آزمون فرض صفر و مقابل بدین صورت تعریف می‌گردد:

$$\text{فرض صفر «H}_0\text{»} : \leq 0,5$$

$$\text{فرض مقابل «H}_1\text{»} : > 0,5$$

که در آن نسبت تعداد مشاهداتی است که از ۳ بزرگتر است.

جدول (۵): آزمون دو جمله‌ای

سطح معنی‌دار	مقدار احتمال مشاهده شده	تعداد	طبقه	شرح اقدامات
۰,۰۰۰	۰,۱۶	۵۲	$3 \geq$	گروه ۱
	۰,۸۴	۲۶۸	$3 <$	گروه ۲
	۱,۰۰	۳۲۰		مجموع
۰,۰۰۰	۰,۱۷	۵۳	$3 \geq$	گروه ۳
	۰,۸۳	۲۶۷	$3 <$	گروه ۴
	۱,۰۰	۳۲۰		مجموع
۰,۰۰۰	۰,۲۱	۶۶	$3 \geq$	گروه ۵
	۰,۷۹	۲۵۴	$3 <$	گروه ۶
	۱,۰۰	۳۲۰		مجموع
۰,۰۰۰	۰,۱۴	۴۴	$3 \geq$	گروه ۷
	۰,۸۶	۲۷۶	$3 <$	گروه ۸
	۱,۰۰	۳۲۰		مجموع
۰,۰۰۰	۰,۱۰	۳۱	$3 \geq$	گروه ۹
	۰,۹۰	۲۸۹	$3 <$	گروه ۱۰
	۱,۰۰	۳۲۰		مجموع

با توجه به نتایج حاصل در جدول (۵) سطح معنی‌داری کمتر از مقدار سطح معنی‌داری (۰,۰۵) است؛ در نتیجه فرض صفر رد، و همه فرضیه‌های ادعایی پذیرفته می‌شود.

۲-۱۰. نتایج آزمون فریدمن در مورد اولویت شاخصهای اقدامات صیانتی

الف) کلاس آگاهسازی

جدول (۶): اولویت شاخص برگزاری کلاس آگاهسازی

متغیرهای فرعی	میانگین رتبه‌ای
۱- برگزاری کلاسهای آگاهسازی، از طریق نمایش فیلم	۳, ۶۰
۲- برگزاری کلاس آگاهسازی با حضور مقامات قضایی	۳, ۸۷
۳- توجیه و آشنا کردن کارکنان نسبت به آسیبها و تهدیدات در آغاز ورود به سازمان	۳, ۵۲
۴- دعوت از فرماندهان و افراد باتجربه درون سازمان به منظور سخنرانی	۳, ۰۸
۵- برگزاری جلسات پرسش و پاسخ فرماندهان با کارکنان	۳, ۵۶
۶- برگزاری دوره‌های بصیرت	۳, ۳۷

جدول (۷): آزمون فریدمن

فراوانی	۳۲۰
خی دو	۴۸, ۶۶۷
درجه آزادی	۵
سطح معناداری	۰, ۰۰۰

با توجه به اینکه مقدار آزمون خی دو در سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ معنادار است. بین مقدار ارزشی متغیرهای فرعی گروه، تفاوت معنی داری وجود دارد. بنا بر نتایج آزمون فریدمن می‌توان گفت که از بین اولویت شاخص برگزاری کلاس آگاهسازی، عناصر زیر به ترتیب در مرتبه‌های اول تا سوم قرار دارد:

- برگزاری کلاس آگاهسازی با حضور مقامات قضایی در یگانهای انتظامی
- برگزاری کلاسهای آگاهسازی، توسط بازرسی از طریق نمایش فیلم
- برگزاری جلسات پرسش و پاسخ فرماندهان با کارکنان

جدول (۸): اولویت شاخص شناسایی کارکنان در معرض خطر

متغیرهای فرعی	میانگین رتبه‌ای
۷- شناسایی و ارشاد کارکنان در معرض خطر و آسیب‌پذیر	۶, ۶۶
۸- شناسایی کارکنان در معرض خطر	۵, ۹۲
۹- اقدام صیانتی	۴, ۹۱
۱۰- انتقال کارکنان آسیب دیده	۵, ۲۹
۱۱- رسیدگی به اخبار و گزارشها و تماسهای تلفنی مردمی	۵, ۵۰
۱۲- ارشاد کارکنان در معرض خطر	۵, ۷۵
۱۳- احضار کارکنان در معرض خطر	۵, ۶۹
۱۴- ترویج فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر	۶, ۱۴

جدول (۹): آزمون فریدمن

فراوانی	۳۲۰
خی دو	۲۱۵,۰۷۴
درجه آزادی	۹
سطح معناداری	۰,۰۰۰

با توجه به اینکه مقدار آزمون خی دو در سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ معنادار است بین مقدار ارزشی متغیرهای فرعی گروه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنا بر نتایج آزمون فریدمن می‌توان گفت که از بین اولویت شاخص شناسایی کارکنان در معرض خطر، عناصر ذیل به ترتیب در مرتبه‌های اول تا سوم قرار دارد:

۱. شناسایی و ارشاد کارکنان در معرض خطر و آسیب‌پذیر
۲. ترویج فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر بین کارکنان ف.ا. استان به عنوان وظیفه شرعی و قانونی
۳. شناسایی کارکنان در معرض خطر، توسط فرماندهان و رؤسای مستقیم آنها و معرفی به بازرسی به منظور اقدام صیانتی

ج) تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح العمل
جدول (۱۰): اولویت شاخص تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح العمل

عناصر	میانگین طبقه بندی
۱۵- تشویق کارکنان صحیح العمل توسط بازرسی (پرداخت وجه نقد و تشویق در دستور)	۲, ۴۷
۱۶- تشویق و معرفی به نام کارکنان صحیح العمل در جلسات عمومی (صبحگاه و...)	۲, ۵۷
۱۷- پرداخت بموقع پاداش نقدی خودداری کنندگان از دریافت رشوه	۲, ۵۲
۱۸- انعکاس خبر صحت عمل کارکنان (برگرداندن اموال و رد رشوه و...) در سایت خبرگزاری پلیس ف.ا. استان توسط معاونت اجتماعی و مجلات داخلی	۲, ۴۴

جدول (۱۱): آزمون فریدمن

فراوانی	۳۲۰
خی دو	۵,۱۰۸
درجه آزادی	۳
سطح معناداری	۰,۱۶۴

با توجه به اینکه مقدار آزمون خی دو در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار نیست بین مقدار ارزشی متغیرهای فرعی گروه تفاوت معنی داری نیست.

د) پیامهای صیانتی
جدول (۱۲): اولویت شاخص فرستادن پیامهای صیانتی

عناصر	میانگین رتبه‌ای
۱۹- درج پیام صیانتی در سر برگ مکاتبات و نامه‌های اداری	۲, ۳۵
۲۰- اطلاع رسانی پیامهای صیانتی	۲, ۳۲
۲۱- انتخاب پیام صیانتی دینی (آیات قرآن، احادیث و...).	۲, ۷۶
۲۲- انتخاب پیام صیانتی مواد قانونی (قانون اساسی، قانون مجازات اسلامی، قانون آیین دادرسی کیفری و...)	۲, ۵۷

جدول (۱۳): آزمون فریدمن

فراوانی	۳۲۰
خی دو	۴۷, ۸۲
درجه آزادی	۳
سطح معناداری	۰,۰۰۰

با توجه به اینکه مقدار آزمون خی دو در سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ معنادار است بین مقدار ارزشی متغیرهای فرعی گروه تفاوت معنی داری وجود دارد. بنا بر نتایج آزمون فریدمن، می توان گفت که از بین اولویت شاخص فرستادن پیامهای صیانتی، عناصر ذیل به ترتیب در مرتبه های اول تا سوم قرار دارند.

۱. انتخاب پیام صیانتی دینی (آیات قرآن، احادیث و...)

۲. انتخاب پیام صیانتی مواد قانونی (قانون اساسی، قانون مجازات اسلامی، قانون آیین دادرسی کیفری و...)

۳. درج پیام صیانتی در سر برگ مکاتبات و نامه های اداری

۱۱. نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارزیابی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جراثیم کارکنان تدوین شده است. پژوهش به روش توصیفی و پیمایشی انجام شده و کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان پایور ف. ا. ا. خراسان شمالی است. حجم نمونه به صورت تصادفی ساده از طریق فرمول کوکران به تعداد ۳۱۵ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته است که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ با مقدار عددی ۰/۸۹۲ مورد تأیید قرار گرفت.

- نتایج پژوهش نشان می دهد؛ برگزاری کلاس آگاه سازی در پیشگیری از جراثیم کارکنان بیشتر از حد متوسط مؤثر است و شاخص برگزاری کلاس آگاه سازی با حضور مقامات قضایی در یگانهای انتظامی در الویت اول این اقدام قرار دارد.
- نتایج آزمون نشان می دهد شناسایی کارکنان در معرض خطر در پیشگیری از جراثیم کارکنان، بیشتر از حد متوسط مؤثر است و شناسایی و ارشاد کارکنان در معرض خطر و آسیب پذیر در رتبه اول شاخصهای این اقدام صیانتی قرار دارد.
- نتایج آزمون نشان می دهد تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح العمل در پیشگیری از جراثیم کارکنان بیشتر از حد متوسط مؤثر است.
- نتایج آزمون نشان می دهد فرستادن پیامهای صیانتی در پیشگیری از جراثیم کارکنان بیشتر از حد متوسط مؤثر است و شاخص انتخاب پیام صیانتی دینی (آیات قرآن، احادیث و...) در الویت اول این اقدام صیانتی است.

۱۲. پیشنهادها

- انتخاب پیام صیانتی دینی (آیات قرآن، احادیث و مانند اینها)
- انتخاب پیام صیانتی مواد قانونی (قانون اساسی، قانون مجازات اسلامی، قانون آیین دادرسی کیفری و...)
- برگزاری کلاس آگاه‌سازی با حضور مقامات قضایی در یگانهای انتظامی
- تشویق و معرفی به نام کارکنان صحیح‌العمل در جلسات عمومی
- شناسایی و ارشاد کارکنان در معرض خطر و آسیب‌پذیر
- ترویج فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر بین کارکنان ف.ا. استان به عنوان وظیفه شرعی و قانونی

فهرست منابع

- بازرسی کل ناجا (۱۳۸۵). اصول و فرایند نظارت و بازرسی، جزوه آموزشی بازرسی کل ناجا، تهران: فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، س چهارم، ش ۱۱، بهار ۸۹، ص ۱۱۷.
- بازرسی کل ناجا (۱۳۹۳). دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، تهران: بازرسی کل ناجا، شماره ۱۳۰-۱۶/۷/۴/۵۱۶/۶/۸۹ مورخه ۹۳/۱۱/۳.
- بیات، بهرام؛ شرافتی‌پور، جعفر؛ عبدی، نرگس (۱۳۸۷). پیشگیری از جرم با تکیه بر رویکرد اجتماع محور (پیشگیری اجتماعی از جرم)، تهران: معاونت اجتماعی ناجا.
- حسینی، سید محمد (۱۳۸۳). سیاست جنایی در اسلام و جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دعاگویان، داود (۱۳۸۷). تهدیدات اخلاقی کارکنان ناجا، تهران: دفتر مطالعات و پژوهشهای ساعس ناجا.
- دستورالعمل اجرایی رسیدگی به جرائم کارکنان ناجا، (۱۳۹۲): شماره نامه ۹۲/۱۱/۱۹ مورخه ۱۶/۵/۴۰۱/۰۸۰۲/۹۲.

- دهقان، سید هادی؛ صوفی، علیرضا (۱۳۸۸). پیشگیری وضعی از جرائم درون سازمانی، فصلنامه علمی- ترویجی بازرسی کل ناجا، نظارت و بازرسی، س سوم ش دهم، زمستان ۱۳۸۸: ۸۹ تا ۱۲۰.
- دشتی، محمد (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی زهد.
- زهروی، رضا (۱۳۹۳). طراحی مدلی برای پیشگیری از بروز تخلفات و جرائم فرماندهان و مدیران ناجا، تهران: بازرسی کل ناجا، مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- سازمان عقیدتی سیاسی ناجا - دفتر سیاسی (۱۳۸۱). شاخص‌های عزت و افتخار در ناجا (از دیدگاه امام (ره) و مقام معظم رهبری «مدظله العالی»).
- سازمان عقیدتی سیاسی ناجا (۱۳۸۲). خوشه‌های معرفت از بوستان ولایت (۲)، تهران: سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.
- سید تاج الدینی، علی؛ باخدا، قاسم (۱۳۸۸). صیانت و پیشگیری، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- عساریان، عباس؛ جراحی دربان، مهدی (۱۳۹۲). صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راه‌های نهادینه کردن آن بین کارکنان ناجا، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی. س پانزدهم، ش ۲۹، ۱۳۹۳.
- کریمائی، علی اعظم (۱۳۸۴). دانستنی‌های حفاظت اطلاعات، تهران: حدیث کوثر.
- کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۷). حفاظت اطلاعات، تهران: دانشکده فرماندهی و ستاد.
- گسن، ریموند (۱۳۷۰). جرم‌شناسی کاربردی، ترجمه مهدی کی‌نیا. تهران: مترجم.
- معین، محمد (۱۳۸۸). فرهنگ معین، چ بیست و ششم. تهران: امیرکبیر.
- محمد نسل، غلامرضا (۱۳۹۱). مبانی پیشگیری از جرم (مجموعه مقالات)، تهران: نشر میزان، زمستان ۱۳۹۱.
- محمد نسل، غلامرضا؛ نجار باغ سیاه، رضا (بی تا). مقاله بررسی شیوه‌های اثر بخش صیانت امنیتی کارکنان، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی، تهران: ش ۲۰، پاییز ۱۳۹۰. ص ۸۳.

- هابرفیلد، ام. آر. (۱۳۸۶). مسائل حیاتی در آموزش پلیس، ترجمه احسان جنابی، تهران: نیروی انتظامی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا.
- هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چ هفتم.

