

Protection of Law Enforcement Personnel of the Islamic Republic of Iran in the Thoughts of the Supreme Commander¹

Received: 2023-09-24

Pp. 1-22

Accepted: 2024-07-15

Saadi Azizi², Shahamat Hosseinian³

Abstract

Background and Objective: The success rate in employee protection is one of the most important issues in Farajah. The purpose of protection is to prevent employees from committing violations and crimes by relying on strengthening the internal elements of employees and modifying and controlling the factors of the internal environment with regard to external threats. This research was carried out in order to identify and present the components of the protection of Faraja employees based on the ideas of the Supreme Commander of the Armed Forces.

Methodology: This research is descriptive in terms of purpose, application, and method, which was conducted with a qualitative approach. In this research, the statements, rulings and decrees of the Supreme Leader from the beginning of 1390 to the end of 1402 were the source of the research. The data collection tool was survey and the method of data analysis was qualitative content analysis with an inductive approach. In order to evaluate the reliability of the research (reliability of the research), the second coding method was used.

Findings: Based on the findings of the research, the characteristics of the protection of Faraja employees in the thoughts of the Supreme Commander-in-Chief were classified into three main categories of insight, attitude and action and 31 sub-categories.

Results: The findings of the research show that the Commander in Chief has a comprehensive view of the protection of employees in terms of insight, attitude and action, and knowing the thoughts of His Highness can be a suitable guide in formulating and implementing employee protection programs.

Keywords: Security, Freedom, Thoughts of the Supreme Leader.

Citation (APA): Azizi, Saadi, & Hosseinian, Shahamat (2024). Protection of Law Enforcement Personnel of the Islamic Republic of Iran in the Thoughts of the Supreme Commander, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18 (68), 1-22.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101923>

1- This article is taken from the doctoral thesis.

2- PhD student in crime prevention management, Amin University of Law Sciences. Tehran. Iran. Email Sadi.azizi.yahoo.com

3- Associate Professor, Department of Human Resources Management, Imam Hassan Mojtabi (AS) Faraja University of Officer Training. Tehran. Iran. (Responsible author). Email: Shahamat111719@yahoo.com



صیانت از کارکنان انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های

فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی)^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

صص ۲۲-۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۲

سعیدی عزیزی^۲، شهامت حسینیان^۳

چکیده

زمینه و هدف: میزان موفقیت در صیانت از کارکنان یکی از موضوعات مهم در فراجا است. منظور از صیانت، جلوگیری از ارتکاب تخلف و جرم توسط کارکنان با تکیه بر تقویت عناصر درونی کارکنان و اصلاح و کنترل عوامل محیطی درون با توجه به تهدیدات برون‌سازمانی است. این پژوهش به‌منظور شناسایی و ارائه مؤلفه‌های صیانت از کارکنان فراجا مبتنی بر اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا انجام شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی است که با رویکرد کیفی انجام شد. در این پژوهش بیانات، احکام و فرمان‌های مقام معظم رهبری از فرودین سال ۱۳۹۰ تا پایان سال ۱۴۰۲ منبع پژوهش هستند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها فیش‌برداری و روش تحلیل داده‌ها، تحلیل محتوای کیفی و با رویکرد استقرایی است. به‌منظور ارزیابی قابلیت اعتماد پژوهش (پایایی پژوهش) از روش کدگذار دوم استفاده شد.

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش، ویژگی‌های صیانت از کارکنان فراجا در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا در سه مقوله اصلی بینشی، نگرشی و کنشی و ۳۱ مقوله فرعی دسته‌بندی شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد؛ فرمانده معظم کل قوا، نگاهی همه‌جانبه به صیانت از کارکنان در ابعاد بینشی، نگرشی و کنشی داشته و شناخت اندیشه‌های معظم‌له می‌تواند راهنمایی مناسب در تدوین و اجرای برنامه‌های صیانتی از کارکنان فراجا باشد.

کلیدواژه‌ها: صیانت، فراجا، اندیشه‌های مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی).

استناد (APA): عزیزی، سعیدی، و حسینیان، شهامت (۱۴۰۳). صیانت از کارکنان انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸ (۶۸)، ۲۲-۱.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101923>

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری است.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (رایانامه: Sadi.azizi.yahoo.com)

۳- دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت افسری امام حسن مجتبی (ع) فراجا، تهران، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول:

Shahamat111719@yahoo.com)



امروزه در بین منابع سازمانی، منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان به‌شمار می‌آید، به‌عبارت دیگر منابع انسانی هر سازمان منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، در نتیجه یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی با هدف اساسی حفظ روابط انسانی بهتر در محیط کار از طریق اعمال و ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی به‌منظور استفاده بهینه و مؤثر از منابع انسانی به بخشی جدایی‌ناپذیر از مدیریت تبدیل شده است (حمید، موزامیل و شاه،^۱ ۲۰۲۲: ۱).

فرماندهی انتظامی کشور نیز به‌عنوان یک سازمان تأمین‌کننده نظم و امنیت داخلی بیش از هر سازمان دیگر وابسته به منابع انسانی است. از این‌رو صیانت از کارکنان به‌عنوان با ارزش‌ترین سرمایه سازمان، یکی از مسائل مهم و مورد توجه سازمان است. این مسئله مورد تأکید سلسله‌مراتب فرماندهی به‌ویژه فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) نیز است و ایشان در اهمیت نیروی انسانی فرموده‌اند: نیروی انسانی صالح، چابک و برخوردار از فکر و مدیریت صحیح در کنار ایستادگی، عزم راسخ، توکل به خدا و امید به آینده، راه‌گشایان عناصر در رساندن ایران اسلامی به جایگاه بزرگ تاریخی و متناسب با شأن آن هستند (بیانات در جمع فرماندهان در حسینیه امام خمینی (ره)، ۱۳۹۴/۰۲/۰۶).

در واقع در هر سازمانی تخلفات اداری کارکنان، آسیب‌های فراوانی را برای آن سازمان در بردارد که فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ باید توجه داشت که این سازمان به‌دلیل کثرت مأموریت‌ها و نوع وظایفی که در ارتباط با افراد و اقشار مختلف جامعه دارد از سایر سازمان‌های دولتی و نهادهای اجتماعی متمایز است، به‌گونه‌ای که می‌توان گفت هیچ سازمان دولتی و نهاد اجتماعی در کشور نمی‌تواند یافت که تا این سطح تعاملی گسترده و عمیق در مسائل اجتماعی داشته باشد. بنابراین

1- Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A

صیانت از کارکنان انتظامی همواره به‌عنوان یکی از موضوعات اساسی مورد توجه فرماندهان و به‌ویژه فرمانده معظم کل قوا بوده است، به‌نحوی که به‌کرات در صدور احکام انتصاب فرماندهان انتظامی و سخنرانی‌هایشان، توجه به صیانت کارکنان و سلامت نیرو را از فرماندهان مطالبه کرده‌اند. به‌عنوان نمونه: ایشان در دیدار با فرماندهان انتظامی در حسینیه امام خمینی (ره) در تاریخ ۱۳۹۴/۰۲/۰۶ فرمودند: «یک مسئله دیگری هم که خیلی به‌نظر من مهم است، قانون‌گرایی است. این قانون‌گرایی دو عرصه دارد؛ یک عرصه در مواجهه با مردم؛ یعنی شما ببینید که کجا تخلف از قانون می‌شود، آن‌جا در مقابلش بایستید، یک عرصه دیگر در درون سازمان؛ به‌معنای این‌که عضو انتظامی در داخل سازمان نیرو به‌معنای واقعی کلمه قانون‌گرا باشد و رعایت قوانین را بکند؛ آن‌جا قانون‌گرایی بایستی بیش از همه‌جا در جریان باشد. من به فرماندهان محترم قبلی هم در طول این چندسال همواره سفارش می‌کردم، حالا هم به فرمانده محترم و مسئولان انتظامی تأکیداً سفارش می‌کنم که مسئله سلامت نیرو را دست‌کم نگیرید. شما با نیروهای نظامی دیگر فرق دارید؛ شما بین مردمید و مردم با شما مماسند؛ خدای نکرده هرگونه تخلفی، اشکالی، ایرادی، کج‌رفتاری‌ای، بدعملی‌ای فوراً بین مردم منعکس می‌شود. شاید کم‌تر دستگاهی در سطح کشور داریم که به‌قدر شما با مردم مخلوط باشد و همراه باشد؛ بنابراین اگر خدای نکرده اشکالاتی وجود داشته باشد، خطایی باشد، خیانتی باشد، مشکلی باشد، بلافاصله در بین جامعه منعکس می‌شود؛ وقتی منعکس شد، آن‌وقت فقط آبروی انتظامی نیست که می‌رود. همان‌طور که عرض کردیم، انتظامی نماینده حاکمیت اسلامی است، نماینده نظام جمهوری اسلامی است، آبروی همه خواهد رفت».

پس 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 به‌صورت برنامه‌ای و ساختارمند بپردازند. در صیانت فردی نیز شاخص‌هایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، کنترل رفتار

و گفتار و ... مطرح می‌شوند. 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 (سیدتاج الدینی و باخدا، ۱۳۸۸: ۲۰۹).

بنابراین صیانت از کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است، از این‌رو شناخت و تدوین الگوی صیانتی از منظر فرمانده معظم کل قوا می‌تواند به‌عنوان چراغ راهنما و جهت‌بخش، تدوین برنامه‌های صیانتی فرماندهان، رؤسا و مدیران و متولیان صیانت از کارکنان قرار گیرد. تحلیل اندیشه‌های مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در زمینه‌های، آگاهی و شناخت کارکنان از مسائل و موضوعات و بایدها و نبایدها (بینش) و میل و رغبت و انگیزه آن‌ها برای انجام یا ترک یک فعل (نگرش)، و نوع رفتار کارکنان (کنش)، موضوع این پژوهش است. چرا که کنش یا رفتار کارکنان برون‌داد بینش و گرایش آن‌ها است. هدف اصلی این پژوهش پاسخ‌گویی به این پرسش است که: مؤلفه‌های صیانت از کارکنان، در سه بُعد؛ بینشی، نگرشی و کنشی کارکنان، از منظر فرمانده معظم کل قوا چگونه است؟

پیشینه

محمدپور و ادیبی (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان؛ «اثربخشی اقدامات صیانتی در پیش‌گیری از وقوع جرم ارتشاء توسط کارکنان فراجا (مورد مطالعه: فاتب)»، که به شیوه توصیفی - پیمایشی انجام دادند، دریافتند: از آنجایی که راهبرد صیانت حفظ، نگهداشت و سلامت کارکنان فراجا است، روش‌های لازم در امور مربوط به صیانت و پیش‌گیری کارکنان و سازمان در جهت سالم‌سازی محیط خدمتی در فرآیندهای صیانتی تأثیرگذار است، نتایج به‌دست‌آمده حاکی از اثربخشی مثبت اقدامات صیانتی در پیش‌گیری از وقوع جرم ارتشاء توسط کارکنان است. بنابراین نهاد صیانتی به‌عنوان شاخص اصلی پیش‌گیری نقش مثبتی را در این زمینه ایفاء داشته و در رتبه‌بندی اثربخشی اقدامات صیانتی نیز برگزاری جلسات پرسش و پاسخ رتبه اول را دارا است.

سهرابی، طاهری و پاسدار (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای که با روش کیفی تحلیل محتوا، انجام شد؛ شاخص‌های بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران فراجا با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب، را در شش بُعد انقلابی‌گری، ولایت‌مداری، استکبارستیزی، دشمن‌شناسی، زمان‌شناسی و آینده‌نگری در قالب ۸۹ مجموعه کد اصلی شناسایی کردند.

لشکری و پاک‌نهاد (۱۴۰۲) در پژوهش خود با عنوان؛ «ارائه مدل عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری با تأکید بر جرم اخذ رشوه» ۹ مضمون پایه‌ای؛ فرماندهی، اعتقادی-اخلاقی، تجهیزاتی و پشتیبانی، نظارت، آموزش، توانمندسازی-حمایتی، اقتصادی، قانونی-قضایی و فرهنگی-اجتماعی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فساد اداری مشخص کردند.

جلالیان و کتولی‌نژاد (۱۳۹۷)، در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیش‌گیری یگان‌های ناجا» دریافتند که مهم‌ترین شاخص در اثربخشی اقدامات صیانتی و پیش‌گیری، شاخص‌های انضباطی و مکتبی است و الگو کردن رفتار، انضباط ظاهری و معنوی فرماندهان برای کارکنان به‌منظور ایجاد فضای صمیمانه، دوستانه، عاطفی و پدران‌ه در محیط کار؛ استفاده از رسانه‌های سمعی و بصری و تولید فیلم‌های سینمایی و پویانمایی با محتوا و مضمون «شجاعت‌طلبی، خودشناسی، معادباوری، ایمان، توکل به خدا، سخاوت، امانت‌داری، حیا، عدل و انصاف...» به‌عنوان راه‌کارهای عملی پیشنهاد شده است.

سیمپسون^۱ (۲۰۲۲)، در مقاله‌ای با عنوان «آیا تخلف پلیس مسری است؟» که در شهر دالاس ایالت تگزاس، با استفاده از تحلیل داده‌های مربوط به پاسخ‌های مشترک به ۱۱۶۵۱۳۶ تماس برای خدمت توسط ۳۴۷۵ افسر پلیس دالاس در سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ برای ایجاد شبکه‌های تعامل روزانه در صحنه، انجام داد، نشان می‌دهد که خطر سوء رفتار افسر پلیس با رفتار نادرست شرکای موقت او در صحنه مرتبط نیست. در عوض، خطر بیش‌تر سوء

رفتار با رفتار نادرست گذشته، تمایل ویژه افسران، بافت محله گشت و در برخی موارد، نژاد افسر مرتبط است، در حالی که تصدی‌گری بخشی، یک عامل کاهش‌دهنده است.

بریودی و پرینزler^۱ (۲۰۲۰)، پژوهشی با موضوع «نظام مداخله زودهنگام پلیس نیوزلند» انجام دادند در این پژوهش با استفاده از داده‌های آماری پلیس نیوزلند، عملکرد کارکنان در دو مرحله قبل و بعد از مداخله ثبت و تحلیل شد. نتایج نشان داد که با اجرای یک نظام مداخله زودهنگام در پلیس نیوزیلند، میزان شکایت علیه افسران پلیس در طول ۱۲ ماه در مقایسه با مدت مشابه سال قبل، ۷۲/۵ درصد کاهش داشت. این مقاله هم‌چنین بر نیاز به اطلاعات دقیق در دسترس عموم برای اطمینان از پاسخ‌گویی سرمایه‌گذاری در راهبردهای یکپارچگی تأکید می‌کند.

هارتی^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی سوءاستفاده پلیس در بریتیش کلمبیا» موضوع سوء رفتار پلیس با تمرکز بر افسران پلیس شهری که تحت قانون پلیس بریتیش کلمبیا قرار دارند را بررسی کرد. در این پژوهش که انحراف و سوء رفتار پلیس به شیوه اسنادی از طریق بررسی ادبیات دانشگاهی انجام شده است، چندین مدل مورد بحث قرار گرفته که می‌تواند چارچوبی را برای آژانس‌های پلیس برای توسعه برنامه‌هایی برای کاهش انحراف پلیس در آژانس خود فراهم کند. روند نظم و انضباط، طبق قانون پلیس توضیح داده شده است، به‌طوری‌که این مدل‌ها ممکن است در قوانین موجود ادغام شوند. رفتارهای نادرست قابل اثبات از سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۷ با استفاده از یک سری متغیرها بررسی شد تا مشخص شود آیا روندهای رفتاری قابل شناسایی است. در این پژوهش روندهای کلی و خاص رفتارهای غیر اخلاقی و غیر رسمی پلیس مشخص شده‌اند. بر اساس این روندها، آژانس‌های پلیس می‌توانند مناطق را برای تمرکز برنامه آینده برای کاهش انحراف پلیس جدا کنند.

1- Briody, Prenzler

2- Harty

امروز لا^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان؛ «شکایت از سوء رفتار پلیس آمریکا در دانشگاه داکوتای جنوبی»، که به شیوه اسنادی به بررسی چگونگی تأثیر ویژگی‌های افسران گشت و پرونده‌های شکایت بر به‌موقع بودن تکمیل تحقیقات سوء رفتار پلیس پرداخته بود، نشان داد که چگونه به‌موقع بودن تحقیقات بر رفتار و نظم تحقیق شکایت در حین کنترل متغیرهای مربوط تأثیر می‌گذارد. داده‌ها از یک اداره پلیس شهری در میدوسترن برای همه شکایت‌های رسمی که علیه افسران گشت‌زنی در حال ثبت بود، جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ماهیت شکایت و تعداد افسران پلیس در صحنه دو پیش‌بینی‌کننده برای به‌موقع بودن تحقیقات شکایت بوده است. همچنین این مطالعه نشان داد که افسران پلیس و ویژگی‌های شکایت، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی از وضعیت و نتایج نظم و ترتیب تحقیقات شکایت هستند. محدودیت‌ها و مفاهیم سیاستی مورد بحث قرار می‌گیرند. این مطالعه با معرفی یک متغیر جدید «به‌موقع بودن تحقیقات» به بهبود فعالیت‌های موجود در زمینه شکایت از سوء رفتار پلیس کمک کرد.

جمع‌بندی پیشینه

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، صیانت از کارکنان (با آن نگاهی که در سازمان مسئله است)، در بسیاری از کشورها نیز مسئله بوده اما در استفاده یا تعریف واژه صیانت تفاوت‌هایی وجود دارد. در پژوهش‌های داخلی صیانت از کارکنان با پیش‌گیری از ارتکاب جرم در بسیاری از حوزه‌ها از لحاظ محتوا و کارکرد، هم‌پوشانی داشته و رویکردها و راهبردهای صیانتی در نهایت به پیش‌گیری از جرم ختم شده است. در پیشینه مطالعات پلیس کشورها، موضوع پیش‌گیری از فساد یا سوء استفاده پلیس از قانون و موقعیت شغلی به‌عنوان یک مسئله مورد مطالعه علمی قرار گرفته است. مفهوم صیانت در پژوهش‌های داخلی و خارجی باهم متفاوت است و در پژوهش‌های خارجی، نگهداشت و حفظ کارکنان برای ادامه خدمت در سازمان مد نظر بوده ولی صیانت در فراجا

دامنه وسیع‌تری داشته و پیش‌گیری از ارتکاب جرم را هم شامل شده و اصل قرار داده است. هرچند در داخل کشور و در فراجا، پژوهش‌های زیادی با موضوع صیانت از کارکنان شده و از منظر مقام معظم رهبری نیز به این مسئله پرداخته شده است. با این وجود این پژوهش از این جهت که صیانت را در سه بُعد؛ بینشی، نگرشی و کنش بررسی و دسته‌بندی جدیدی ارائه کرده است واجد نوآوری است.

مبانی نظری

صیانت: واژه صیانت در لغت به معنای حفظ کردن، نگاه‌داشتن و خویشتن را نگاه‌داشتن است (معین، ۱۳۸۸: ۲۱۷۵). صیانت در اصطلاح به مفهوم تداوم بقاء و اصالت موضوع با ایجاد شرایط و توانایی‌های لازم درون آن است (کریمیائی، ۱۳۸۷: ۶۹). صیانت از کارکنان به مجموعه اقدام‌هایی گفته می‌شود که هدف آن، حفظ سرمایه‌های انسانی نیروهای مسلح با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد، آگاه‌سازی، توسعه امر به معروف و نهی از منکر و صیانت سیاسی کارکنان نیروهای مسلح است (سند راهبردی پیش‌گیری از تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح، ۱۳۹۴). در کل مجموعه اقدامات، سیاست‌ها و تدابیر متخذه که به‌منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد را صیانت یا ملاحظه‌های صیانتی گویند (دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، ۱۳۸۹).

صیانت از منظر دین اسلام: صیانت مفهوم عامی است که در دین مبین اسلام به آن اهتمام ویژه‌ای شده و در تمامی احکام مد نظر بوده است؛ شاید بهترین واژه‌ای که بتواند صیانت را معنا کند، کلمه تقواست. صیانت نوعی پادتن است که فرد به‌واسطه آن نفس خود را مصونیت می‌بخشد و آینه دل خود را به‌وسیله آن جلا می‌بخشد. بنابراین برای تداعی بهتر مفهوم صیانت، نیاز است تا با آشنایی با کلمه تقوا به آن پرداخته شود. تقوا و کلمات هم‌خانواده آن در قرآن، به‌صورت اسمی و فعلی به دفعات زیاد بیان شده و از جمله کلیدواژه‌هایی

است که نزدیک‌ترین معنا را با صیانت دارد (عصاریان و جراحی دربان، ۱۳۹۲: ۱۳۹).

در واقع روح حاکم بر تعالیم اسلامی، صیانت است که در آیات متعدد ذکر شده و به‌طور برجسته در کلمه «تقوی» و «امر به معروف و نهی از منکر» گنجانده شده است. این مفهوم در ابعاد فردی، اجتماعی، اعتقادی، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی و... آمده است. دین اسلام با واقع‌بینی نسبت به مسائل اجتماعی، عوامل انحراف و کج‌روی، مانند فقر، حب مال، نفس اماره، انحرافات جنسی، جهل، انتخاب الگوهای نامناسب و نیز خصوصیات و ویژگی‌های انسان‌شناختی، ضمن معرفی گروه‌هایی که در معرض بزه‌کاری هستند و نیز وضعیت‌های جرم‌خیز، راه‌کارهای نظری و عملی خاصی را برای کاهش احتمال انحراف و کج‌رفتاری ارائه کرده است (خسروشاهی، ۱۳۸۸: ۲۷۴-۲۴۵). امام علی (ع) می‌فرماید: به‌درستی که نفس، گوهری گران‌بهاست. هرکس نفس را صیانت کند، آن‌را بلند گرداند و هرکس نفس را صرف چیزی خوار کند، آن‌را پست کند. حضرت در روایتی دیگر می‌فرماید: صیانت فرد به اندازه دینداری اوست. در این‌جا مقصود از دینت، دینداری و تدین است. مهم‌ترین مسئله در صیانت آدمی، دین و ایمان است؛ به میزانی که حریم دین را پاس دارند و به رعایت امور دینی اهتمام ورزند، از صیانت بهره‌مند هستند (آمدی تمیمی، ۱۳۶۰: ۴۲).

صیانت از منظر مقام معظم رهبری: فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) نیز در تدابیر و رهنمودهای خود همواره بر سالم‌سازی و پاک بودن فراجا، انتخاب و انتصاب فرماندهان مؤمن و شجاع، ارتقای نیروهای مخلص و فداکار، اهمیت به صحت عمل و درست‌کاری در درون نیرو، برخورد سخت و تلخ با تخلف و انجام دادن بازرسی‌های مستمر و تقویت بازرسی‌ها تأکید دارند. به‌عنوان نمونه ایشان در جمع فرماندهان انتظامی فرمودند: باید کاری کنید که این ایمان و این طهارت و پاکدامنی و این بلندنظری در مقابل جان و مال و عرض^۱ مردم و استغنائی طبع از روی ایمان، همه‌گیر و گسترده بشود. هر جا

خلافش دیده شد، مسئولان نیرو بی‌محابا با آن برخورد کنند (بیانات در دیدار فرماندهان نیروی انتظامی، ۱۳۷۰/۰۱/۲۷). به‌دلیل سطح گستردگی ارتباط انتظامی با مردم، سلامت نیرو در این سازمان بسیار مهم است به‌گونه‌ای که یک نیروی درست‌کار و قاطع می‌تواند ضمن جلب پشتیبانی مردم، صمیمانه کردن ارتباط نیرو با قشرهای مختلف مردم، مایهٔ آبروی نظام جمهوری اسلامی در مقابل دیدگان مردم شود (بیانات در دیدار فرماندهان نیروی انتظامی، ۱۳۹۴/۰۲/۰۶). ایشان هم‌چنین لازمهٔ سلامت انتظامی را، «وجود نظارت دقیق، همه‌جانبه و دائمی» دانستند و گسترش دایرهٔ حضور انتظامی در سراسر کشور و برقراری امنیت در همهٔ مناطق سکونتی و محیط‌های زیستی مردم اعم از مناطق حاشیه‌ای شهرها، مناطق دوردست و شهرهای کوچک را مورد تأکید قرار دادند. «فرمانده بی‌ایمان، به‌درد فرماندهی نمی‌خورد. به‌قدر ثقل کاری که به او محول می‌کنید، باید ظرفیت ایمانی داشته باشد. اگر نداشت، فایده ندارد. بارها ما این را تکرار کرده‌ایم و ضربه‌اش را هم خورده‌ایم. هرچه سطح کار بالاتر می‌آید، بایستی ایمان بیش‌تر باشد. منظورمان از ایمان، برخی از تظاهرات ایمانی به اسلام و این نظام و این حرکت نیست؛ حقیقتاً مؤمن باشد و باور آورده باشد.» (بیانات در دیدار فرماندهان عالی‌رتبه نظامی و انتظامی، ۱۰/۲۲/۱۳۶۹).

همه باید باهم همکاری کنند، تا این مقصود (دورشدن سازمان و عوامل از آلودگی) حاصل بشود. بنابراین خیلی باید مراقبت کنید، سالم نگه دارید (بیانات در دیدار فرماندهان عالی و مسئولین نیروی انتظامی، ۱۳۸۷). اجازه ندهید کارکنان و پرسنل نیرو، از آن خط دقیقی که از لحاظ قانونی و دینی و وجدانی و اخلاقی، برای آن‌ها معین شده است، اندکی تخطی کنند (بیانات در دیدار فرماندهان و مسئولان انتظامی، ۱۳۷۹). در مقابل هرچیز دیگری شما تحمل کنید در مقابل فساد درونی خود نیرو، نباید تحمل کنید این‌کار چهره نیروی انتظامی را در نظر مردم خیلی محبوب می‌کند (بیانات در دیدار فرماندهان و مسئولان انتظامی، ۱۳۸۹).

در حکم انتصاب سردار اشتری نیز آمده است: «لازم است اقدامات شایسته دوران تصدی سردار سرتیپ احمدی مقدم نظیر؛ ارتقاء فضای اسلامی و انقلابی انتظامی، صیانت از کارکنان خدوم و توجه جدی به معیشت آنان، تقویت مرزبانی و کاهش تخلفات جاده‌ای تداوم یابد و رعایت‌های دقیق در بهبود خدمات انتظامی و برنامه‌ریزی مستمر و ابتکار عمل لازم در برقراری امنیت و آرامش اخلاقی و اجتماعی، دنبال شود» (حکم انتصاب سردار اشتری، ۱۳۹۳/۰۲/۱۸). معظم‌له در جایی دیگر می‌فرماید: «انتظامی محبوبیت خود را باید در چه چیزی به‌دست بیاورد؟ در قاطعیت بر اساس قانون و بر اساس همان چیزی که در مقررات از او طلب شده است؛ نه در ملاحظه کسی، ملاحظه جمعی، رعایت میل قشری یا گروهی؛ ابدأً. اگر چنین کاری بشود و چنین رعایت‌های خارج از قانونی انجام بگیرد، تخلف شده است. تنها رعایتی که انتظامی باید بکند، عبارت است از رعایت قانون و رعایت اخلاق در اجرای قانون. البته در اجرای قانون، دو گونه می‌شود عمل کرد: یکی با بداخلاقی و کج‌خلقی و عبوس بودن و تکبر و نخوت و امثال این‌ها؛ یکی هم با خوش‌اخلاقی و مهربانی، اما با قاطعیت. این نوع دوم باید معمول باشد؛ اعمال قاطعیت، به‌اضافه اخلاق خوب (بیانات در دیدار جمعی از فرماندهان نیروی انتظامی، ۱۳۷۰/۱۱/۰۲).

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، کیفی است. داده‌ها با رویکرد استقرایی از طریق فیش‌برداری و به‌صورت اسنادی استخراج شده است. روشی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته، روش تحلیل محتوای کیفی است. جامعه آماری این پژوهش مشتمل است بر تمامی بیانات، پیام‌ها، ابلاغیه‌ها و احکامی است که مقام معظم رهبری از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی تاکنون داشته‌اند که در پایگاه اینترنتی ایشان^۱، قابل دسترسی است. هم‌چنین جهت انجام تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده است.

در روش تحلیل محتوای کیفی، واژه اعتبار برای نشان دادن رابطه بین کدگذاران (داوران) در نتایج کدگذاری به‌کار می‌رود. در این پژوهش برای سنجش میزان اعتبار کدگذاری، از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده و با تحلیل توافق کدگذاران بر اساس «ضریب کاپای کوهن» به تحلیل میزان تطابق کدگذاری کارشناسان دیگر و تطبیق آن با کدگذاری پژوهش‌گر اصلی پرداخته شد. این ضریب برای محاسبه توافق بین دو کدگذار در تحلیل کیفی استفاده می‌شود. در این روش، در صورتی که توافق کدگذاران ۶۰ درصد به بالا باشد، اعتبار قابل قبول در پژوهش وجود دارد. بر همین اساس، پس از انجام مراحل کدگذاری توسط دو نفر از کارشناسان، میزان توافق کدگذاران، ۷۹ درصد به‌دست آمد که توافقی مورد پذیرش است.

اصول کلی تحلیل داده‌های کیفی را می‌توان شامل فرایندی دانست که تا زمانی که به ارائه یافته‌های معتبر و قابل پشتیبانی منجر شود تکرار می‌شوند. این مراحل در این پژوهش عبارت‌اند از:

۱- آماده‌سازی داده‌ها: در ابتدا از طریق جست‌وجو کردن کلید واژه‌های ناجا، فراجا، انتظامی، پلیس، کارکنان، صیانت از پایگاه اینترنتی مقام معظم رهبری از سال ۱۳۶۹ تا پایان ۱۴۰۱ تعداد ۸۲ نتیجه مرتبط با موضوع پژوهش شناسایی و استخراج شد.



شکل ۱: نمونه‌ای از آماده‌سازی داده‌ها

۲- سازمان‌دهی و کدگذاری داده‌ها: در این گام پژوهش‌گر با توجه به محتوای آشکار یا پنهان در هر واحد مفاهیم گویایی به آن اطلاق می‌دهد. در این مرحله مفاهیم مرتبط با موضوع به ترتیب شناسایی و در نرم‌افزار مکس کیودا منتقل و پس از کدگذاری ۲۱۱ مفهوم شناسایی شد.

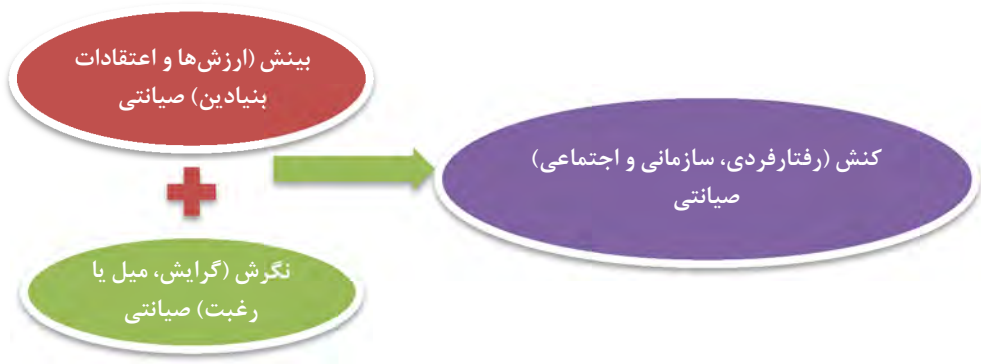
جدول ۱: نمونه کدگذاری مرحله اول

مستندات	مفهوم	متن
دیدار اقشار مختلف مردم با رهبر انقلاب ۱۳۶۹/۰۷/۰۴	پلیس یک دستگاه امین مردم، تلاش و مجاهدت، نمونه بارز پلیس اسلامی، مأمین و امین مردم،	مردم در حوادث روزمره به پلیس متوسل می‌شوند، از این‌رو در جمهوری اسلامی ایران، پلیس یک دستگاه امین مردم در نظر گرفته می‌شود. افسران درجه‌داران و کلیه مأموران پلیس باید در مسیر تحولات خود و به کمک واحدهای عقیدتی، سیاسی مجاهدت کنند و نمونه‌های بارز و کامل پلیس اسلامی باشند تا مردم آن‌ها را هم‌چون گذشته امین و مأمین خود بدانند.
در دیدار جمعی از فرماندهان ناجا ۱۳۷۶/۰۴/۲۵	اقتدار، تعقیب عناصر مخمل امنیت، اخلاق خوبف نجابت، امانت داری، پاکدامنی	شما برادران نیروی انتظامی، هرچه از لحاظ اقتدار و سرپنجه قدرت‌مندی که بتواند عناصر مخمل امنیت را در کشور تعقیب کند و نیز از لحاظ اخلاق و شرافت و نجابت، امانت و پاک‌دامنی بر کیفیت خودتان بیافزایید زیادی نشده است.

سپس کدهای ایجادشده در مرحله نخست در تعداد کم‌تری از دسته‌ها گروه‌بندی شدند. در این مرحله کدهای مرحله نخست بر اساس مشابهت در مفهوم و محتوا کنار هم قرار گرفته و واحدها و دسته‌های بامعناتری برای تحلیل فراهم می‌کند. می‌توان گفت این‌ها نمونه‌ای از فراکدها هستند که مجموعه‌ای از کدهای مشابه را توضیح می‌دهند (جدول ۲).

جدول ۲: مقولات و مفاهیم الگوی صیانت از کارکنان فراجا

مقولات اصلی	مقولات فرعی
انقلابی	دشمن ستیز، ثابت‌قدم، پایبند به آرمان، یابیند به اصول انقلاب، ایجاد فضای انقلابی، ایمان واقعی به نظام
مردم‌داری	محبوب مردم، یار مهربان مردم، رضایت‌مندی مردم به‌عنوان عبادت، کوپ امن‌ترین مکان برای مردم، دل‌سوزترین برای مردم، پاسخ‌گوترین برای مردم، مدافع حقوق بشر و شهروندی، جلب پشتیبانی مردم، ارتباط صمیمانه با اقشار مردم.



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌ها

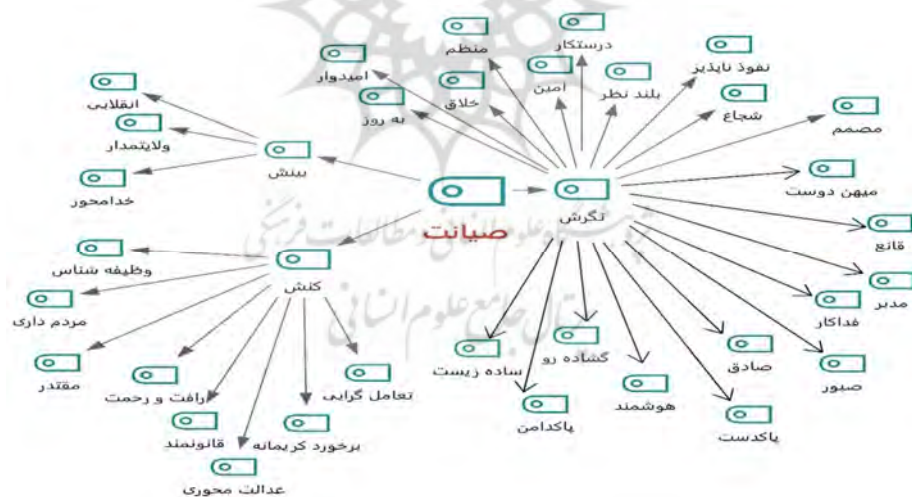
در مرحله بعد ۳۱ زیر مقوله شکل گرفت. مقولات استخراج‌شده از لحاظ سنخیت در سه بُعد؛ بینشی، نگرشی و کنش دسته‌بندی شدند. جدول ۳ یافته‌های نهایی پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۳: مقولات و مفاهیم الگوی صیانت از کارکنان فراجا

تعداد مفاهیم	زیر مقولات	ابعاد	ردیف
۳۸	خدا محور	بینش	۱
۵	انقلابی		
۲	ولایت مدار		
۱	قانع	نگرش	۲
۴	بلند نظر		
۳	امیدوار		
۴	درست کار		
۶	شجاع		
۱	باتدبیر		
۲	فداکار		
۱	صبور		
۳	صادق		
۱	گشاده رو		
۴	امین		
۱	وطن دوست		
۳	پاک دست		
۱	پاک دامن		

ردیف	ابعاد	زیر مقولات	تعداد مفاهیم
		مصمم	۱۶
		خالق	۴
		منظم	۴
		نفوذناپذیر	۵
		هوشمند	۳
		ساده زیست	۲
		به روز	۴
۳	کنش	مقتدر	۱۸
		برخورد کریمانه	۳
		وظیفه شناس	۲۰
		تعامل گرا	۲
		مردم دار	۲۴
		عدالت محور	۷
		قانون مند	۱۰
		رافت و رحمت	۸

شبکه مضامین: در نهایت شبکه مضامین ویژگی‌های صیانتی کارکنان فراجا از منظر مقام معظم رهبری به شرح زیر است.



شکل ۳: شبکه مضامین ویژگی‌های صیانتی کارکنان فراجا از منظر مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

همان‌طور که در شکل ۳، نشان داده شده است، در تحلیل مضمون بیانات مقام معظم رهبری سه مقوله ولایت‌مداری، انقلابی و خدامحوری در بُعد بینش

قرار گرفته‌اند، به این معنی که پلیس از منظر معظم‌له، باید فردی انقلابی، ولایت‌مدار و خدامحور باشد تا بتواند مأموریت‌های تعیین‌شده را به‌نحو احسن انجام دهد. مضامین؛ ساده‌زیست، پاک‌دامن، گشاده‌رو، هوش‌مند، پاک‌دست، صادق، صبور، فداکار، مدبر، قانع، میهن‌دوست، مصمم، شجاع، نفوذ ناپذیر، بلندنظر، درست‌کار، امین، منظم، خلاق، امیدوار و به‌روز، ۲۱ مضمون نگرش یا میل و گرایش کارکنان انتظامی استخراج شده‌اند، در میدان عمل یا همان کنش یا رفتار نیز ۸ مضمون؛ تعامل‌گرایی، برخورد کریمانه، عدالت‌محوری، قانون‌مندی، رأفت و رحمت، اقتدار، مردم‌داری و وظیفه‌شناسی به‌عنوان ویژگی‌های صیانتی کارکنان فراجا قلمداد شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

صیانت از کارکنان فراجا همواره مورد توجه مقام معظم رهبری بوده، به‌نحوی که در بسیاری از سخنرانی‌ها و حتی در احکام انتصاب فرماندهان فراجا بر این مسئله تأکید داشته است. در این پژوهش ویژگی‌های صیانت از کارکنان فراجا از منظر معظم‌له، استخراج و نهایتاً چارچوب صیانت از کارکنان فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا شامل سه بُعد بینشی، گرایشی و کنشی دسته‌بندی شدند. واژه صیانت در پژوهش‌های درون‌سازمانی و در دستورات‌عمل‌ها، بخش‌نامه‌ها و رویکردهای صیانتی از نظر هدف و نتیجه، با پیش‌گیری از جرم هم‌پوشانی داشته و قابل تفکیک نیست. در پژوهش‌های خارجی واژه صیانت با مفهوم نگه‌داشت کارکنان به‌کار رفته که بیش‌تر در حوزه مدیریت منابع انسانی قابل بحث و بررسی است. در فرمایشات مقام معظم رهبری نیز صیانت از کارکنان فراجا با مقوله‌های سلامت و پاک‌دستی و صداقت و... به‌کار رفته است که به‌نظر می‌رسد استفاده معظم‌له از این واژه در سازمان، در پاره‌ای موارد با نگاه سازمانی هم‌سو است. در این پژوهش برای استخراج مضامین صیانتی، سخنرانی‌ها، فرامین و تدابیر معظم‌له، مطالعه و در نهایت در سه بُعد بینشی (بصیرت و شناخت)، نگرشی (گرایش و رغبت)، و کنشی (رفتار) دسته‌بندی شدند. این دسته‌بندی به این جهت است

که صرف بینش به تنهایی منجر به رفتار نمی‌شود، چه بسیار انسان‌هایی که جهت و مسیر صحیح را می‌دانند ولی به خطا می‌روند. برای این که رفتاری صورت بگیرد، میل یا رغبت لازم است، منظور از نگرش همان رغبت و گرایش است که حلقه واسط بین بینش و کنش است. و کنش در این جا همان رفتارهای مورد انتظار در اندیشه‌های مقام معظم رهبری است.

منظور از بُعد بینش، مجموعه باورها و اعتقادات عمیق و ارزش‌های بنیادین است که سازمان به آن‌ها پایبند است که در رفتار افراد سازمان متجلی می‌شوند. بُعد نگرشی در برگیرنده مجموعه عواطف، انفعالات و نگرش‌هایی است که در رفتار و احساسات فرد متبلور می‌شوند و بُعد کنشی مشتمل بر مجموعه رفتار و اقدامات فردی، اجتماعی و سازمانی است که جهت تحقق اهداف سازمان به کار بسته می‌شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش کارکنان فراجا از لحاظ بینش باید افرادی خدامحور، انقلابی و ولایت‌مدار باشند و این از ویژگی‌های اساسی تأثیرگذار بر نگرش و کنش کارکنان است چرا که این ویژگی‌ها به منزله شناخت و بصیرت است و برای رفتار و کنش صحیح بصیرت و شناخت یک ضرورت است. در بُعد نگرش بر مؤلفه‌های قناعت، تدبیر، فداکاری، صبوری، صداقت، گشاده‌رویی، وطن‌دوستی، پاک‌دامنی، پاک‌دستی، هوشمندی، ساده‌زیستی، مصمم بودن، شجاعت، بلندنظری، درست‌کاری، امانت‌داری، نظم و انضباط، خلاقیت، امیدواری، به‌روز بودن؛ و در بُعد کنش بر مؤلفه‌های: وظیفه‌شناسی، مردم‌داری، برخورد با رأفت و رحمت، قانون‌مندی، عدالت‌محوری، اقتدار، تعامل و همکاری و در نهایت برخورد همراه با کرامت تأکید می‌شود.

این ابعاد در ارتباط با یکدیگر شکل گرفته و تغییر در هر کدام، تغییر در ابعاد دیگر را موجب خواهد شد. در حوزه ادراک، آن‌چه در علم و شناخت دخیل است به بینش تعبیر می‌شود و هرچه در اراده، میل، رغبت و انگیزش نقش دارد به گرایش تعریف می‌شود. این دو عامل اساسی، یعنی بینش و گرایش موجب پیدایش کنش یعنی رفتار می‌شود. از این‌رو هماهنگی رفتار کارکنان با مقوله صیانت زاینده

نوع بینش و نگرش آنها است. به عبارتی میزان باور و اعتقاد قلبی و ارزش‌های اخلاقی مورد قبول آنها، رفتار آنها در محیط را شکل می‌دهد.

پیشنهادها

۱. از آن‌جا که صیانت همواره یکی از دغدغه‌های فرمانده معظم کل قوا و فرماندهان محترم انتظامی در مقاطع مختلف بوده است، هریک از مقوله‌های این پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک هدف صیانتی قلمداد شده و برای ارتقای آنها برنامه‌ریزی آموزشی و تربیتی و استخدامی لحاظ شود.
۲. از آن‌جا که کنش و رفتار کارکنان در صحنه عمل نتیجه بینش و نگرش آنها است، آموزش‌های صیانتی در حوزه بینشی بر ارتقای دیدگاه‌های نگرشی و سپس کنشی کارکنان در صحنه عمل ارزیابی شود.
۳. هریک از مقولات استخراج‌شده می‌تواند به‌عنوان یک موضوع پژوهشی مورد استفاده پژوهش‌گران قرار گرفته و برای ارتقای آنها راه‌کارهای علمی ارائه شود.
۴. پیشنهاد می‌شود؛ شبکه مضامین استخراج‌شده در پژوهش در برنامه‌ریزی‌های بلندمدت به‌عنوان ارزش‌های اصولی مبنا قرار گیرد.
۵. مقوله‌های شناسایی‌شده (بینش و نگرش) در متقاضیان استخدام در سازمان ارزیابی شود.
۶. برای تقویت هرکدام از ابعاد پژوهش به‌ویژه ابعاد زیربنایی (بینش و نگرش) برنامه‌های ویژه صیانتی ویژه اتخاذ شود.
۷. مقولات به‌دست‌آمده در بُعد کنش، به‌عنوان بخشی از مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد کارکنان در حوزه رفتاری لحاظ شود.

سپاس‌گزاری

از تمامی همکارانی که در جمع‌آوری و تحلیل داده‌های پژوهش با ما همراهی و همکاری کردند، به‌ویژه اساتید محترم راهنما و مشاور صمیمانه تشکر می‌کنم.

منابع

تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰ ق). *غرر الحکم و درر الکلم*، تصحیح سید محمدرضا رجایی. قم: دارالکتاب الاسلامی.

پاک‌نهاد، سید محسن (۱۳۹۶). راه کارهای صیانت از کارکنان ناجا در مقابله با آسیب‌ها با استفاده از آموزه‌های دین. *فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی*، ۴۲(۱۴)، ۴۰-۲۱. قابل بازیابی از:

http://init.jrl.police.ir/article_18759.html

جلالیان، سعید، و کتولی‌نژاد، خدابخش (۱۳۹۷). ارزیابی عوامل مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری یگان‌های ناجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۲(۴۵)، ۳۶-۱۳. قابل بازیابی از:

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1397.1397.45.1.3>

http://si.jrl.police.ir/article_91874.html

خسروشاهی، قدرت‌الله (۱۳۸۸). پیشگیری ثانویه از جرم و انحراف در آموزه‌های قرآن کریم. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۹(۳۴)، ۲۷۴-۲۴۵. قابل بازیابی از:

<https://refahj.uswr.ac.ir/article-1-1847-fa.html>

بازرسی کل ناجا (۱۳۸۹). *دستورالعمل اجرایی آئین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات*.

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

سهرابی، حیدر، طاهری، حسین، و پاسدار، ضیاء (۱۴۰۲). شاخص‌های بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران فراجا با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب. *فصلنامه علمی بصیرت و تربیت اسلامی*، ۲۰(۶۴)، ۴۴-۹. قابل بازیابی از:

http://init.jrl.police.ir/article_101078.html

<https://doi.org/10.22034/init.2023.101078>

سیدتاج‌الدینی، علی، و باخدا، قاسم (۱۳۸۸). *صیانت و پیشگیری*. تهران: بازرسی کل انتظامی.

صحیفه امام خمینی جلد ۱۸. قابل بازیابی از:

<https://farsi.rouhollah.ir/library/sahifeh-imam-khomeini/vol/18/page/236>

عصاریان، عباس، و جراحی، مهدی (۱۳۹۳). صیانت از کارکنان و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راه‌های نهادینه کردن آن در بین کارکنان پلیس. فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱(۲۹)، ۱۶۴-۱۲۷. قابل بازیابی از:

http://init.jrl.police.ir/article_10204.html

کریمیائی، علی‌اعظم (۱۳۸۴). دانستنی‌های حفاظت اطلاعات. تهران: حدیث کوثر.

لشکری، عیداء... و پاک‌نهاد، محمدرضا (۱۴۰۲). ارائه مدل عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری با تأکید بر جرم اخذ رشوه. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۳)، ۱۳۶-۱۱۱. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22034/si.2023.101117>

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1402.1402.64.2.7>

http://si.jrl.police.ir/article_101117_cd08966ab6880b7dd152ec558fde0a16.pdf

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). قابل بازیابی از:

<https://farsi.khamenei.ir/speech?nt=>

محمدپور، آرش، و ادیبی، علیرضا (۱۴۰۲). اثربخشی اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء توسط کارکنان فراجا (مورد مطالعه فاتب). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۶)، ۱۷۴-۱۳۷. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22034/si.2023.10178>

نظامی، فرهاد، رضائیان، غلامرضا، و قصری، محمد (۱۴۰۰). بررسی و تبیین عدالت و مبارزه با فساد در ناجا در بیانیه گام دوم انقلاب. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۶)، ۷۸-۳۹. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22034/si.2021.96756>

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1400.1400.56.2.7>

http://si.jrl.police.ir/article_96756_38652ee8dba2a2b7da98c8c3b0e494ad.pdf

Briody, M., & Prenzler, T. (2020). The New Zealand Police Early Intervention System: A review of implementation and impact issues. *International Journal of Police Science & Management*, 22(3), 297-307. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1177/1461355720931891>

<https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/395245>

Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2022). *Strategic human resource management. In Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce*, (pp. 1-16). Retrieved From:

DOI: 10.4018/978-1-6684-3873-2.ch001

<https://www.igi-global.com/chapter/strategic-human-resource-management/295326>

Harty, M. (2019). *BC blues: an examination of municipal police misconduct in British Columbia (Doctoral dissertation, University of the Fraser Valley)*. Retrieved From:

<https://arcabc.ca/islandora/object/ufv%3A18277/datastream/PDF/view>

Lee-Jones, K. (2018). *Best practices in addressing police-related corruption. Transparency International*. Retrieved From:

<https://www.u4.no/publications/best-practices-in-addressing-police-related-corruption.pdf>

Mrozla, T. (2021). Complaints of police misconduct: Examining the timeliness and outcomes of internal affairs investigations. *The Social Science Journal*, 58(3), 286-302. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.04.007>

<https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Mrozla/publication/333328553>

Naisbitt, J. (1982). *Megatrends*. New York, 17, 1982.

Simpson, C. R., & Kirk, D. S. (2023). *Is police misconduct contagious? Non-trivial null findings from Dallas, Texas*. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1007/s10940-021-09532-7>

<https://www.springer.com/journal/10940>

