

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست‌و‌چهارم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲

صص ۲۹۱-۳۱۸

تبیین ارکان جهت‌ساز در صیانت از کارکنان فراجا^۱

سعدی عزیزی^۲، شهامت حسینیان^۳، توحید عبدی^۴، حسن رضا رفیعی^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۶

چکیده

زمینه و هدف: یکی از مسائل مهم فراجا صیانت از کارکنان است. منظور از صیانت، مصون نگه‌داشتن کارکنان از آسیب‌ها با بهره‌گیری از تقویت عنصر درونی‌شان است. لازمه موفقیت در صیانت از کارکنان داشتن نگاه راهبردی است. گام ابتدایی در تدوین برنامه راهبردی، شناخت ارکان جهت‌ساز (مأموریت، ارزش‌های محوری، چشم‌انداز) است. هدف اصلی این پژوهش، تعیین ارکان جهت‌ساز صیانت از کارکنان فراجا است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع کیفی است که به روش تحلیل مضمون انجام شده است. برای دسته‌بندی مقولات از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شد. جامعه این پژوهش؛ اسناد بالادستی (فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، قانون اساسی، آئین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، ...، سخنرانی فرماندهان فراجا و مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان انتظامی می‌باشد که به شیوه هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شدند.

یافته‌ها: خروجی این پژوهش در قالب ۳ بُعد، شامل چشم‌انداز (۴ مقوله)، مأموریت (۴ مقوله) و ارزش‌های محوری (۱۲ مقوله) به‌عنوان ارکان جهت‌ساز فراجا در صیانت از کارکنان تعیین شده است.

نتیجه‌گیری: مقوله‌های «تعلق سازمانی»، «ولایت‌مداری»، «ایثار و شجاعت»، «اقتدار»، «قانون‌مداری»، «اخلاق‌مداری»، «خدمت‌محوری»، «انقلابی‌گری»، «رشدو تعالی»، «نظم و انضباط» و «مردم‌داری» به‌عنوان ارزش‌های محوری و «سازمان پاک»، «سازمان پیشرو»، «سازمان ولایی» و «سازمان برخوردار از سرمایه فکری» مقوله‌های چشم‌انداز فراجا هستند. مأموریت فراجا نیز در حوزه‌های «بررسی و شناخت مسائل صیانتی»، «تحلیل مسائل و موضوعات صیانتی»، «ارائه و اجرای راهکار صیانتی» و «کنترل و ارزیابی اجرای راهکارها» تعیین شده است.

کلمات کلیدی: صیانت، مأموریت، ارکان جهت‌ساز، ارزش‌های محوری، چشم‌انداز، فراجا

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین 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 افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع). تهران. ایران. (نویسنده مسئول).

رایانامه: Shahamat111719@yahoo.com

۴. دانشیار گروه معارف دانشکده عقیدتی و سیاسی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه

amiriabootorab@yahoo.com

۵. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع). تهران. ایران. رایانامه

r.chmail@1340hrr

مقدمه

امروزه در بین منابع سازمانی، منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان به‌شمار می‌آید، به‌عبارت‌دیگر 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 به‌بخشی جدایی‌ناپذیر از مدیریت تبدیل شده است (حمید، موزامیل و شاه، ۲۰۲۲، ۱). حفظ و ارتقاء سرمایه‌های انسانی هر سازمان از اولویت‌های اصلی سازمان بوده و مورد تأکید دین مبین اسلام و نیز مورد امعان نظر سلسله مراتب فرماندهی به‌ویژه تأکید فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) می‌باشد و معظم‌له در اهمیت نیروی انسانی فرموده‌اند: نیروی انسانی صالح، چابک و برخوردار از فکر و مدیریت صحیح در کنار ایستادگی، عزم راسخ، توکل به‌خدا و امید به آینده، راهگشایترین عناصر در رساندن ایران اسلامی به جایگاه بزرگ، تاریخی و متناسب با شأن آن هستند (مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، ۱۳۹۴).

صیانت از نیروی انسانی انتظامی همواره به‌عنوان یکی از موضوعات اساسی مورد توجه معظم‌له بوده است، به‌نحوی که به‌کرّات در صدور احکام انتصاب فرماندهان انتظامی و سخنرانی‌ها، توجه به صیانت کارکنان و سلامت نیرو را از فرماندهان مطالبه نموده‌اند. به‌عنوان نمونه در دیدار با فرماندهان انتظامی در تاریخ ۱۳۹۴/۲/۶ فرمودند: یک مسئله‌ی دیگری هم که خیلی به‌نظر من مهم است، قانون‌گرایی است. این قانون‌گرایی دو عرصه دارد؛ یک عرصه در مواجهه‌ی با مردم؛ یعنی شما ببینید که کجا تخلف از قانون می‌شود، آن‌جا در مقابلش بایستید، یک عرصه‌ی دیگر در درون سازمان؛ به

معنای اینکه عضو انتظامی در داخل سازمان نیرو به معنای 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 چند سال همواره سفارش می‌کردم، حالا هم به فرماندهی محترم و مسئولان انتظامی تأکیداً سفارش می‌کنم که مسئله‌ی سلامت نیرو را دست‌کم نگیرید. شما با نیروهای نظامی دیگر فرق دارید؛ شما بین مردمید و مردم با شما ممانند؛ خدای نکرده هرگونه تخلفی، اشکالی، ایرادی، کج‌رفتاری‌ای، بدعملی‌ای فوراً بین مردم منعکس می‌شود. شاید کمتر دستگاهی در سطح کشور داریم که به قدر 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، آن وقت فقط آبروی انتظامی نیست که می‌رود. همان‌طور که عرض کردیم، انتظامی نماینده‌ی حاکمیت اسلامی است، نماینده‌ی نظام جمهوری اسلامی است، آبروی همه خواهد رفت. (بیانات در جمع فرماندهان و مسئولان فراجا، ۱۳۹۴).

صیانت از کارکنان برای فرماندهان انتظامی نیز همواره یک چالش اساسی بوده است، به‌نحوی که سال ۱۳۹۳ فرمانده وقت پلیس، دستور تشکیل قرارگاه جهادی صیانت را صادر نمودند و وظیفه اصلی این قرارگاه انجام اقدامات اثربخش برای جلوگیری از ارتکاب جرم و صیانت از کارکنان اعلام شد. در دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های سازمانی نیز توجه به این موضوع را می‌توان یافت، دستورالعمل اجرائی آئین‌نامه تشویق و تنبیه فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش تخلفات و جرائم کارکنان با همین هدف تدوین و ابلاغ شده است.

کم‌توجهی به مقوله صیانت کارکنان، در درون سازمان موجب هدر رفت سرمایه‌های انسانی سازمان و فرایند رشد و توسعه منابع انسانی را مختل می‌کند و در جامعه نیز موجب افزایش جرم و جنایت و ناامنی، بی‌عدالتی، تضییع حقوق افراد جامعه، کاهش

رونق اقتصادی، افزایش قاچاق کالا، افزایش مواد مخدر و در نهایت بی‌اعتمادی و ناامیدی مردم نسبت به حاکمیت و بروز بحران‌های اجتماعی می‌شود. همان‌طور که گفته شد صیانت از کارکنان یک مسئله جدی برای سازمان بوده و موفقیت در صیانت از کارکنان مستلزم داشتن راهبرد است. اولین گام در تدوین راهبرد شناخت و تعیین ارکان جهت‌ساز است. ارکان جهت‌ساز در این پژوهش ارزش‌های محوری، چشم‌انداز و مأموریت می‌باشد. این پژوهش به دنبال شناخت ارکان جهت‌ساز فرماندهی کل انتظامی کشور در صیانت از کارکنان است. بنابراین سؤال اصلی چگونگی ارکان جهت‌ساز فراجا در صیانت از کارکنان شامل چشم‌انداز، ارزش‌های محوری و مأموریت فراجا است.

پیشینه

ناظمی، عامری و قاسمی (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرایم کارکنان»، که به شیوه آمیخته در میان ۱۲۵ نفر از فرماندهان و مدیران فرماندهی انتظامی استان سمنان انجام شد، دریافتند که نقش مراقبتی بیشترین نقش مؤثر در کاهش جرایم را نسبت به نقش‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرایم دارد. القاء خدامحوری در انجام وظایف، نقش پدارنه و رعایت آداب از سوی مدیر، بکارگیری کارکنان بر اساس توانمندی، الگو بودن، حضور پررنگ فرمانده در مأموریت‌ها و... به عنوان راهکارهای عملی پیشنهاد شده است.

صفری، محمدزاده و شادمان (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد مالی کارکنان فراجا» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد «بین فرهنگ سازمانی و پیشگیری و فساد مالی در بین کارکنان رابطه معناداری وجود دارد»، که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و پیشگیری و فساد مالی در بین کارکنان ۰/۹۷۷ است و درجه معناداری ۰/۰۰۰ است، که کمتر از ۰/۰۵ درصد و قابل قبول است. برای بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل و تأیید

قرار گرفت. تعداد هشت فرضیه ارائه شده نیز مورد تأیید قرار گرفتند. و در نهایت به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با فساد مالی کارکنان رابطه دارد. خوشنودی و عزیزی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «ارکان جهت‌ساز نظام دادرسی جمهوری اسلامی ایران بر اساس قانون اساسی و اسناد بالادستی» که با روش داده بنیاد انجام شد، به این نتیجه دست یافتند که از منظر قانون اساسی به‌عنوان مهم‌ترین سند مرجع و سایر اسناد بالادستی مرتبط، استقلال قضایی در کنار عوامل همچون رسیدگی عادلانه و سریع و دقیق در قو قضاییه از مؤلفه‌های اصلی ارکان جهت‌ساز نظام دادرسی محسوب می‌شود.

زورق و شریفی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «ارکان جهت‌ساز مدیریت راهبردی امور تبلیغات بر اساس گفتمان ولایت فقیه» که به روش کیفی تحلیل گفتمان انجام شد، اهداف، اصول، راهبردها و سیاست‌های مدیریت راهبردی امور تبلیغات را بر اساس گفتمان ولایت فقیه در ۹ مؤلفه تبیین و تشریح کرده‌اند.

سیمپسون^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی 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 کاهش دهنده است.

بریودی و برینزلیر^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «نظام مداخله زود هنگام پلیس نیوزلند» با استفاده از داده‌های آماری پلیس نیوزلند، عملکرد کارکنان در دو مرحله قبل و بعد از

1. Simpson

2. Briody, Prenzler

مداخله ثبت و تحلیل کرد 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 کاهش داشت. این پژوهش همچنین بر نیاز به اطلاعات دقیق در دسترس عموم برای اطمینان از پاسخ‌گویی سرمایه‌گذاری در راهبردهای یکپارچگی تأکید می‌کند.

کواه^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «مقابله با فساد پلیس در اندونزی» که با اتکا به منابع اولیه و ثانویه و داده‌های نظرسنجی انجام داد، به این نتیجه رسید که؛ در نتیجه، سیاستگذاران در اندونزی تنها در صورتی می‌توانند فساد پلیس را به حداقل برسانند که اراده سیاسی و ظرفیت ارائه اصلاحات مناسب برای رسیدگی به پنج محور بودجه ناکافی پلیس؛ حقوق کم افسران پلیس؛ احتمال کم تشخیص جرم و مجازات خطاکار؛ نبود سنت شایسته سالاری و بالا بودن فرهنگ تحمل مردم در برابر رفتارهای فاسد را داشته باشند.

هارتی^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی سوءاستفاده پلیس در بریتیش کلمبیا» موضوع سوءرفتار پلیس با تمرکز بر افسران پلیس شهری که تحت قانون پلیس بریتیش کلمبیا قرار دارند، را بررسی کردند. در این پژوهش که انحراف و سوءرفتار 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، به طوری که این مدل‌ها ممکن است در قوانین موجود ادغام شوند. داده‌های خلاصه رفتار 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 روندها کلی و خاص رفتارهای غیراخلاقی و غیررسمی

پلیس مشخص شده‌اند. بر اساس این روندها، آژانس‌های پلیس می‌توانند مناطق را برای تمرکز برنامه آینده برای جلوگیری و کاهش انحراف پلیس جدا کنند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، صیانت از کارکنان و پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس، همواره یک مسئله مهم برای سازمان‌های پلیس در کشورهای مختلف بوده است و سوءاستفاده از قدرت با اهداف مالی، اخلاقی و ... مسئله بسیاری از پژوهش‌ها در کشورهای مختلف بوده است. اما در این پژوهش‌ها با نگاه راهبردی به این مسئله پرداخته نشده است. شناخت ارکان جهت‌ساز صیانتی مقدمه‌ای برای داشتن یک نگاه جامع و بلند مدت به منظور برنامه‌ریزی راهبردی صیانتی برای فراجا است.

مبانی نظری

صیانت: صیانت 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 صیانت به مجموعه اقدامات، سیاست‌ها و تدابیر متخذه که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد را صیانت یا ملاحظه‌های صیانتی گویند (دستورالعمل اجرایی آئین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، ۱۳۸۹، ۳). صیانت در لغت به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن، خویش‌ننگ نگاه داشتن، حفظ و نگهداری تعریف شده است. صیانت از کارکنان به مجموعه اقدام‌هایی اطلاق 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). صیانت از 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 (دستورالعمل قرارگاه جهادی صیانت بازرسی کل انتظامی، ۱۳۹۳).

صیانت در اصطلاح به مفهوم تداوم بقا و اصالت موضوع با ایجاد شرایط و توانایی‌های لازم درون آن است (کریمانی، ۱۳۸۴، ۶۹). 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 باید 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 با عنوان سیاست جنایی یا سیاست کنترل جرم در حوزه تخلفات و جرائم سازمانی یاد کرد؛ 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).

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 پیشگیری در ابعاد فردی، اجتماعی، اعتقادی، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی و... آمده است. امام جعفر صادق (علیه السلام) می‌فرماید: *دِرْهَمٌ وَقَايَهٌ خَيْرٌ مِّنْ قِطَارِي عِلَاجٍ*. یک درهم هزینه کردن برای پیشگیری، بهتر از هزار درهم برای درمان 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 انسان شناختی، ضمن معرفی گروه‌هایی که در معرض بزهکاری هستند و نیز

وضعیت‌های جرم‌خیز، راهکارهای نظری و عملی خاصی را برای کاهش احتمال انحراف و کج رفتاری ارائه کرده است (خسرو شاهی، ۱۳۸۸).

ارکان جهت‌ساز: ارکان جهت‌ساز مشخصه غالب مکاتب با مفاهیم پارادایم تجویزی و رویکردهایی است که به نظام برنامه‌ریزی و مدیریت راهبردی نگاه فرآیندی دارند و به همین دلیل اقدامات فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی را بر یک توالی منطقی تعریف و اجرا می‌کنند. به همین دلیل در اولین گام آنها به موضوع ارکان جهت‌ساز شرکت که مأموریت سازمان، چشم‌انداز و ارزش‌های کلیدی سازمان است، می‌پردازند. منظور از ارکان جهت‌ساز مهم‌ترین بخش مقوم هر حرکت بوده و مبنای اصلی اصلاح جهت حرکت می‌باشد. ارکان جهت‌ساز مبنای فکری، اصول و ارزش‌های هر حرکت و تلاش نظام‌مندی هستند. منظور از ارکان جهت‌ساز، مجموعه‌ی مأموریت، اهداف، اصول و ارزش‌های اساسی است که در زمان و مکان جاری و ساری بوده و خدشه‌ناپذیر است. منظور از ارکان جهت‌ساز عبارت است از اندیشه و بصیرتی که محقق‌کننده نیات و امیال مورد نظر است، یعنی آن نظام فکری و بینشی که می‌خواهد به وسیله آن بینش و تفکر، نیات و خواسته‌های مورد نظر را محقق کند (حسن بیگی، ۱۳۹۰، ۱۴۲).

ارزش‌های محوری^۱: ارزش‌های اصلی اصول اساسی، پایدار و راهنما برای سازمان‌ها هستند (کالین و پوراس، ۱۹۹۶). ارزش‌های محوری فرهنگ سازمانی را تعریف می‌کنند، انرژی عاطفی تولید می‌کنند و نیرویی قانع‌کننده و حس جهت‌گیری و خود بررسی می‌کنند (گوسوامی، ۲۰۱۳). پیترز و واترمن (۱۹۸۲) به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های عالی دارای سیستم قوی از باورها و ارزش‌ها هستند. فرهنگ شرکتی اغلب به‌عنوان باورهای مشترک یا ارزش‌های مشترک توسط ادبیات جامعه‌شناسی و مدیریت تعریف شده است. استین (۲۰۰۱)، تأکید کرد که هنجارهای رفتاری به‌عنوان بازتابی از باورها یا ارزش‌های اساسی یک سازمان تفسیر می‌شوند. اندرسون (۱۹۹۷)، استدلال

کرد که مدیران نه می‌توانند اصول جدیدی پیدا کنند و نه ابداع کنند. اصول دستوری، جهانی، غالب هستند و حقیقتی را ارائه می‌دهند که بر اساس آن نگرش‌ها و اعمال استوار شود. آنها مجبور به انجام یک کار به جای دیگری هستند و نمی‌توان آنها را به دلیل تجزیه و تحلیل رقابتی رها کرد.

صداقت با خود و دیگران، بیان فلسفه معنوی شرکت، اعتماد متقابل، تعهد، راستگویی، فروتنی، بخشش، شفقت، شکرگزاری، خدمت و صلح، خلاقیت، فداکاری، ابتکار، انگیزه، احترام، کار گروهی، دوری از آسیب به دیگران، احترام به خودمختاری دیگران، دوری از دروغگویی، خصومت، مهربانی، توافق احترام‌آمیز است. ارزش‌های اصلی برای سازمان‌ها (اندرسون، ۱۹۹۷؛ فرای، ۲۰۰۳؛ کریگر و هانسون، ۱۹۹۹؛ واگنر و همکاران، ۱۹۹۹ و غیره). گزاره‌های زیر بر اساس ادله بالا ارائه شده است.

هدف و ارزش‌های اصلی تعهد سازمانی را از طریق مشارکت، هم‌سویی و ایجاد فرهنگ مشترک و مشترک در محل کار افزایش می‌دهد و در نتیجه کارایی و عملکرد یک سازمان در بلندمدت بهبود می‌یابد. هدف و ارزش‌های اصلی احتمال رضایت و تعهد کارکنان یک سازمان را افزایش می‌دهد و احتمال فرسودگی شغلی و جابجایی کارکنان را کاهش می‌دهد. بنابراین، رهبری یکی از مهم‌ترین عواملی است که بر چشم‌انداز یک سازمان تأثیر می‌گذارد. رهبران با به‌دست آوردن قدرت و اقتدار اخلاقی از ایدئولوژی، هدف و ارزش‌های اصلی، هدایت، روحیه و نظم یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این‌رو، اخلاق‌محوری در شیوه‌های رهبری است. این امر برای جذب پیروان برای دستیابی به اهداف ضروری است تا از طریق بینش متقابل و مشترک. اگر رهبری یک سازمان دیدگاه خود را از باورهای سالم با هدف و ارزش‌های اصلی بالاتر گرفته باشد، چشم‌انداز آن سازمان صحیح، روشن و قانع‌کننده خواهد بود. چشم‌انداز بازنمایی مفهومی و باورهای یک سازمان است. ساخت شناختی و بازنمایی یا مدل ذهنی است. سفر سازمانی و مقصد آن را با امید و ایمان توصیف می‌کند.

چشم‌انداز^۱: چشم‌انداز به‌عنوان یک نیروی راهنما برای یک سازمان عمل می‌کند. عواملی که بر چشم‌انداز یک سازمان تأثیر می‌گذارد، عبارتند از باورها، هدف، ارزش‌های اصلی و رهبری (انور و حسنو، ۲۰۱۳).

پیتر سنگه چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌ها را در مجموعه‌ای از «ایده‌های حاکم» برای یک تجارت ترکیب می‌کند. ما آنها را برای شرکت‌ها به شرح زیر تطبیق می‌دهیم: چشم‌انداز تصویری از آینده‌ای است که ما به دنبال ایجاد آن هستیم.

مأموریت عبارتند از «چرا»: چرا پاسخ سازمان به چرایی وجود ما (هدف) است. ارزش‌ها عبارتند از «چگونه»: چگونه برای دستیابی به چشم‌انداز خود عمل می‌کنیم. (میرویس، گوگینز، کینیکات، ۲، ۲۰۱۰).

چشم‌انداز در برنامه‌ریزی راهبردی، اولین گام محسوب می‌شود. هدف از چشم‌انداز، تصویر کردن آینده مطلوب سازمان است. چشم‌انداز یک الهام و ادراکی نسبت به آینده دلخواه ایجاد می‌کند و اغلب به یک تصویرسازی قوی از یک طرح گرایش دارد (هد کینسون، ۳، ۲۰۰۲، ۹۲).

چشم‌انداز آینده‌ای است واقع‌گرایانه، امکان‌پذیر و جذاب. ایده‌ای است که آن‌چنان تولید انرژی می‌کند که در واقع با به‌کارگیری مهارت‌ها، استعدادها و منابع، محقق کردن آن آینده را به‌طور جهشی آغاز می‌کند. چشم‌انداز اولین مرحله پاسخ به تحول سازمان یا کشور است. در نهایت می‌توان گفت چشم‌انداز به این پرسش پاسخ می‌دهد که ما می‌خواهیم به کجا برسیم؟ (دیوید، ۴، ۱۹۹۹). در تعاریف تأکید شده که چشم‌انداز، توانایی نگرستن به فراتر از واقعیت موجود، خلق و ابداع آنچه که اکنون وجود ندارد، تبدیل شدن به آنچه که اکنون نیستیم و توانایی زندگی در

-
1. Vision
 2. Mirvis, p and Googins, B and Kinnicutt
 3. Hodgkinson
 4. David

آرمان است؛ بنابراین، چشم‌انداز عبارت است از تصویری مثبت از آینده مطلوب، تصویری از این‌که آینده باید چگونه باشد (استوارت^۱، ۱۹۹۳، ۲۳).

مأموریت^۲: مأموریت معادل فلسفه وجودی و هدف غایی و نهایی سازمان که وجه تمایز سازمان از دیگران است و تحقق یافتنی است، می‌باشد. در انتظامی، سپاه و مجموعه نیروهای مسلح، رسالت، چرایی و فلسفه وجودی تحقق یافتنی یک سازمان یا نهاد است. دائمی و مستمر است. مأموریت ترجمان موسمی و مقطعی رسالت است که از جنس وظایف کلی است و انجام دادنی است (مرکز مطالعات راهبردی، ۱۳۹۹، ۳۱).

رسالت یا مأموریت همان فلسفه وجودی سازمان و چرایی است که بیانگر هویت، اصول، ارزش‌های سازمان و ماهیت و مفهوم فعالیت‌های سازمان است و قصد سازمان و تعهدات فلسفی سازمان، وجه تمایز سازمان با سایر سازمان‌ها، مشتری سازمان، محصول یا خدمت ارائه شده از سوی سازمان را بیان می‌دارد (احمدی، ۱۳۷۷). رسالت، فلسفه وجودی (غایت یا مقصود بودن) سازمان است. یک بیانیه رسالت اثربخش حداقل پاسخ‌گوی این سوالات است که فعالیت اصلی سازمان چیست؟ سازمان برای چه کسانی فعالیت می‌کند؟ و چگونه کارکرد اساسی خود را تحقق می‌بخشد؟ (احمدوند، ۱۳۸۳). مأموریت مجموعه وظایف کلی و آنچه که سازمان برای تحقق رسالت خویش باید انجام دهد و ماهیتاً انجام شدنی است را گفته‌اند. مأموریت سندی است که علت و فلسفه وجودی سازمان را بیان می‌کند (دیوید، ۱۹۹۹). بیانیه مأموریت سازمان را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، عقاید و هنجارهای رفتاری مشترک میان اعضا دانست که عملکرد و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هیروتا و همکاران^۳، ۲۰۱۰). مأموریت عبارت است از یک

1. Stewart
2. Mission
3. Hirota et al

هدف نهایی، یک فرآورده، یک رسالت انجام شدنی، یا ایجاد تغییر در وضعیت افراد و اشیاء که بایستی تحصیل یا انجام شود و از نگاهی دیگر کاری که سازمان برای انجام آن ایجاد می‌شود و انجام آن موجب تحقق هدف می‌شود (ماه پیکر، ۱۳۹۵، ۵۹۴).

بیانیه مأموریت سند تدوین شده‌ای است که اهداف باثبات و منحصر به فرد سازمان را تعریف می‌کند: چرا ما وجود داریم؟ اهداف ما چیست؟ ما می‌خواهیم به چه چیزی برسیم؟ این‌ها برخی سؤالات اساسی هستند که بیانیه مأموریت قصد دارد پاسخ دهد (بارت و تابون^۱، ۲۰۰۱، ۴۵). در واقع بیانیه مأموریت ابزار اولیه مورد نیاز مدیران است که راهنمای عملکرد سازمان محسوب می‌شود (اوروینگ و فینی^۲، ۲۰۰۷، ۲۶۱). مأموریت سازمان همان فلسفه وجودی سازمان خواهد بود که بیان‌کننده این است که سازمان چگونه می‌خواهد رقابت کرده و برای مشتریان خود ارزش خلق نماید. همچنین مأموریت سازمان باعث می‌شود که افراد و گروه‌های ذی‌نفع، با گذشت زمان، دارای ارزش‌های مشترک شوند، که این ارزش روز به روز تقویت می‌شود. بیانیه مأموریت در برگیرنده اهداف، ارزش‌ها، عقاید و مزیت رقابتی سازمان است (بیلوسلاوو و لین^۳، ۲۰۰۷، ۷۷۳-۷۸۸). مأموریت سازمانی موجب پیدایش نوعی ارزش و هدف خواهد شد که از طریق آن افراد خارج از سازمان، آن ارزش را معرف شرکت خواهند دانست. در نهایت مأموریت سازمان موجب تأیید و تقویت تعهداتی مانند بر عهده گرفتن مسئولیت عملیاتی و نیز تضمین بقا، رشد و سودآوری شرکت خواهد شد (بارت، ۲۰۰۷، ۶۸۲-۶۹۴).

-
1. Bart & Tabone
 2. Orwig & Finney
 3. Biloslavo & Lynn



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

روش

پژوهش حاضر از آنجا که بر اساس نیاز سازمان انجام شده از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش کیفی و از نظر ماهیت توصیفی است. جامعه این پژوهش، اسناد بالادستی شامل؛ سخنرانی‌های موضوعی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در ده سال اخیر، قانون استخدامی ناجا و آئین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران)، سخنرانی‌های فرماندهان فراجا در دهه گذشته و متولیان و ذی‌نفعان خبره سازمانی بوده است. با بررسی ادبیات موضوع، مفاهیم اولیه و کلی پیرامون ارکان جهت‌ساز صیانتی استخراج شد. در گام بعدی اسناد بالادستی، شامل؛ قانون اساسی، قانون استخدامی فراجا، آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، سخنرانی‌ها و تدابیر منتشر شده مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص کارکنان فراجا در مقطع ده ساله منتهی به پژوهش، جمع‌آوری و به روش تحلیل مضمون، گزاره‌ها، مفاهیم و مقوله‌ها استخراج و در گام بعدی به منظور تکمیل یافته‌های تحقیق، ۱۲ نفر از متولیان و ذی‌نفعان خبره با سوابق و تجارب خدمتی مرتبط به شیوه هدفمند و گلوله برفی انتخاب و با آنان مصاحبه و در نهایت ۴۷۹ کد در ۱۸ زیرمقوله و با بهره‌گیری از کارشناسان راهبردی مقولات سه

مقوله؛ ارزش‌های محوری، چشم‌انداز و مأموریت دسته‌بندی شدند. در این پژوهش برای کدگذاری داده‌های تحقیق از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شد. با توجه به حجم بالای مفاهیم قسمتی فرایند کدگذاری یافته‌ها در جدول شکل شماره (۲) به عنوان نمونه آورده شده است.

Code System	Count
Code System	521
ارکان جهت‌ساز	0
ارزش‌های اساسی	0
بسیاسات اخلاقی و معنوی	17
تعلق سازمانی	22
بهره‌مندی	4
نظم و انضباط	10
خدمات‌محوری	55
مردم‌داری	47
ایشار و شجاعت	22
رشد و تعالی	42
اخلاق سازمانی	32
ولایت‌مداری	16
انقلاب‌گری	39
اقتدار	23
قانون‌مداری	79
چشم‌انداز	38
مأموریت	104
Sets	0
Set 2	0
Set 1	0

شکل (۲): نمونه بهره‌گیری از نرم‌افزار مکس کیودا

یافته‌ها

سوال فرعی اول: ارزش‌های محوری سازمان در صیانت از کارکنان چگونه است؟

در این پژوهش ۳۷۸ مفهوم در ۱۲ مقوله به‌عنوان زیر مقوله‌های؛ خدمات‌محوری، رشد و تعالی، اخلاق‌مداری، تعلق سازمانی، سلامت اخلاقی و مالی، ایشار و شجاعت، ولایت‌مداری، اقتدار، قانون‌مداری، نظم و انضباط، انقلاب‌گری و مردم‌داری به‌عنوان زیرمقوله‌های ارزش‌های اساسی سازمان در صیانت از کارکنان به شرح شکل شماره (۱) استخراج شده است.



شکل ۳، شبکه مضامین ارزش‌های محوری

سوال فرعی دوم: چشم‌انداز فراجا در صیانت از کارکنان چگونه است؟ در این مرحله ۱۹ مفهوم در ۴ مقوله به‌عنوان زیر مقوله‌های، سازمان پاک، پیشرو، ولایی و برخوردار از سرمایه فکری شایسته به‌عنوان زیر مقوله‌های چشم‌انداز فراجای آینده در صیانت از کارکنان در شکل شماره (۴) به‌دست آمد:



شکل ۴، شبکه مضامین چشم‌انداز آینده فراجا در صیانت از کارکنان

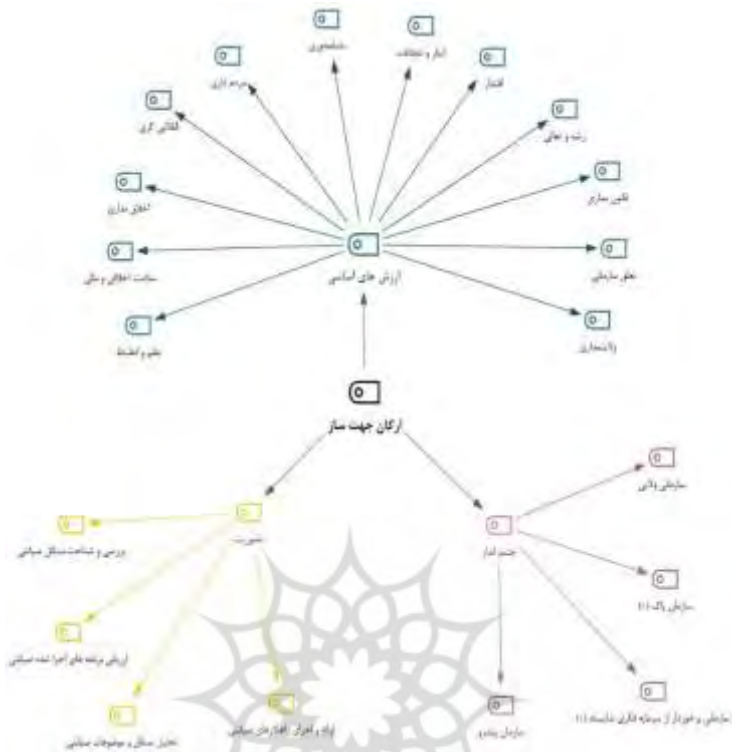
سوال فرعی سوم: مأموریت فراجا در صیانت از کارکنان در آینده چگونه است؟ در این مرحله ۴۷ مفهوم در ۴ زیرمقاله؛ بررسی و پایش مستمر و شناخت مسائل و موضوعات صیانتی در درون و بیرون سازمان، تجزیه و تحلیل مسائل و موضوعات صیانتی کارکنان، ارائه و اجرای راهکارهای صیانتی مؤثر، و نظارت و کنترل و ارزیابی راهکارهای صیانتی به‌عنوان یک مأموریت مستمر صیانتی در حوزه صیانت از کارکنان به‌عنوان زیرمقاله‌های چشم‌انداز فراجای آینده به‌عنوان زیرمقاله‌ها در صیانت از کارکنان در شکل شماره (۵) به‌دست آمد.



شکل ۵، شبکه مضامین مأموریت فراجا در صیانت از کارکنان

سوال اصلی تحقیق) ارکان جهت‌ساز فراجا در صیانت از کارکنان در آینده چگونه است؟

در نهایت در تحلیل داده‌های تحقیق ۱۲ مقوله به‌عنوان ارزش‌های محوری، ۴ مقوله به‌عنوان زیرمقاله‌های چشم‌انداز و ۴ مقوله نیز به‌عنوان زیرمقاله‌های مأموریت سازمان به‌دست آمد که در شکل شماره (۶) ارائه گردیده است.



شکل (۶). شبکه مضامین ارکان جهت‌ساز فراجا در صیانت از کارکنان

نتیجه‌گیری:

منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه سازمان است. یکی از مسائل سازمان در انجام مأموریت‌ها صیانت از این منبع با ارزش است. استفاده بهینه از منابع انسانی نیازمند تدوین برنامه راهبردی است. راهبرد یعنی جهت سازمان، مسیرهایی که طی می‌کند، مسیرهایی که سازمان حاضر نیست از آن‌ها بگذرد، و مقصدی که به دنبال آن است را نشان دهد. اولین گام در تدوین یک برنامه راهبردی شناخت ارکان جهت‌ساز است. ارکان جهت‌ساز همان‌طور که از نامشان پیداست، به ما نشان می‌دهند که سازمان در چه مسیری باید حرکت کنیم. یکی از ابعاد ارکان جهت‌ساز مأموریت است. ارکان جهت‌ساز در واقع بالاترین بخش یک سازمان هستند، آن‌ها هستند که هویت یک سازمان را

می‌سازند. ارزش‌ها، مأموریت و چشم‌انداز، سه عنصری هستند که ارکان جهت‌ساز را تشکیل می‌دهند. در تحقیق حاضر ارزش‌های محوری، چشم‌انداز و مأموریت فراجا در صیانت از کارکنان در آینده به‌عنوان ارکان جهت‌ساز راهبرد صیانتی با رویکرد استقرایی و به شیوه تحلیل مضمون از اسناد بالادستی و مصاحبه با خبرگان استخراج شدند.

بنابراین در پاسخ به سوال اول پژوهش، ارزش‌های محوری فراجا در صیانت از کارکنان در ۱۲ مقوله؛ خدامحوری، رشد و تعالی، اخلاق‌مداری، تعلق سازمانی، سلامت اخلاقی و مالی، ایثار و شجاعت، ولایت‌مداری، اقتدار، قانون‌مداری، نظم و انضباط، انقلابی‌گری و مردم‌داری تعیین گردیده است.

مرادی (۱۴۰۱)، ولایت‌مداری و ارتقاء بصیرت دینی و مکتبی؛ افزایش حس تعهد و مسئولیت‌پذیری؛ بهبود و ارتقاء مشارکت‌پذیری و پیشگیری از ایجاد شکاف میان مدیران و کارکنان؛ بالابردن اعتقادات، روحیه جهادی و ایثارگری در کارکنان؛ تعمیق و تحکیم ارزش‌های هویت‌بخشی فراجا، با هدف پیشگیری از آسیب‌پذیری ایشان در فضای مجازی به‌عنوان ارزش‌های محوری صیانت از کارکنان فراجا در فضای مجازی قلمداد شده است که در بسیاری از محورها با یافته‌های این پژوهش هم‌سو است.

در سند راهبردی پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان نیروهای مسلح که یک سند راهبردی صیانت از کارکنان است، ۱۰ مقوله؛ مقوله «خدامحوری، ولایت‌مداری، تفکر و عمل انقلابی و جهادی، عدالت‌محوری، قانون‌مداری، دانایی‌محوری، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی هوشمندی و روزآمدی، تقدم پیش‌بینی و پیشگیری بر برخورد سرعت، دقت و صحت‌عمل، عزت، اقتدار و رحمت» به‌عنوان اصول و ارزش‌های حاکم بر پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح قلمداد شده است.

در پاسخ به سوال دوم، چهار مطلوب؛ سازمان پاک، پیشرو، ولایی و برخوردار از سرمایه فکری و انسانی شایسته به‌عنوان ویژگی‌های چشم‌انداز فراجا در صیانت از

کارکنان در آینده قلمداد شده است. این بیانیه با اقدامات جاری و دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های صیانتی سازمان هم‌سو است. در سند راهبردی پیشگیری از تخلفات و جرائم نیروهای مسلح؛ تأمین صیانت و سلامت کارکنان، سازمان و ایمن‌سازی مأموریت‌ها در نیروهای مسلح و رسیدن به جامعه نیروهای مسلح متعالی، سالم، مقتدر، مردمی، شایسته، مؤمن به اهداف انقلاب، برخوردار از امنیت، عدالت، در تراز تمدن اسلامی - ایرانی به‌عنوان اهداف غایی چشم‌انداز پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان قلمداد شده است.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش، مأموریت سازمان در چهار مقوله؛ بررسی و پایش مستمر و شناخت مسائل و موضوعات صیانتی در درون و بیرون سازمان، تجزیه و تحلیل مسائل و موضوعات صیانتی کارکنان، ارائه و اجرای راهکارهای صیانتی مؤثر، و نظارت و کنترل و ارزیابی راهکارهای صیانتی تعریف شده است.

در ماده ۴ قانون تشکیل نیروی انتظامی، ۲۶ مأموریت به‌ناجا محول شده است که بندهای ۲۳، ۲۵ و ۲۶ به وظایف صیانتی پرداخته است در بند ۲۳ وظیفه تأمین و حفاظت تأسیسات، سربازخانه‌ها و قرارگاه‌های مربوط و بند ۲۵ تلاش مداوم و مستمر در جهت حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی و بند ۲۶ تلاش مداوم و مستمر در جهت حاکمیت کامل فرهنگ و ضوابط اسلامی در نیروی انتظامی، بخشی از زمینه‌ها و وظایف صیانتی را به‌عنوان مأموریت فراجا نام برده است. در قانون استخدامی فراجا هم در موادی از آن به رسیدگی به تخلفات کارکنان پرداخته شده، هر چند رویکرد صیانتی در آن به صورت تلویحی حاکم است ولی به‌صورت صریح در خصوص صیانت صحبتی به عمل نیامده است.

در بیانیه مأموریت سند راهبردی پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان نیروهای مسلح، اتخاذ سیاست‌ها، تدابیر و راهکارهای صیانتی و پیشگیرانه در جهت واپایش (کنترل)، کاهش و ریشه‌کنی تخلفات و جرائم از طریق شناخت دقیق شیوه و شگردها

و علل و عوامل زمینه‌ساز آسیب‌ها و تهدیدهای بالقوه / بالفعل، نسبت به تحقق پیشگیری، صیانت و حفظ سلامت سازمان، کارکنان و خانواده آنان در نیروهای مسلح به‌عنوان مقوله‌های مأموریت قلمداد شده است.

مرادی (۱۴۰۱) مأموریت فراجا در صیانت از کارکنان فراجا در فضای مجازی را در محورهای؛ «آموزش، تربیت، فرهنگ‌سازی و ارتقاء سواد رسانه‌ای کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، با بهره‌گیری از اشراف اطلاعاتی و برنامه‌ریزی دقیق و اجرای صحیح و دقیق سیاست‌ها و دستورالعمل‌ها به‌منظور تقویت خودکنترلی و باورهای دینی کارکنان در راستای واکنش‌های فرهنگی در هنگام مواجهه با آسیب‌های فضای مجازی» اراده کرده است که از حیث دسته‌بندی مقولات با یافته‌های این پژوهش تفاوت دارد.

پیشنهادهای کاربردی:

۱- به‌منظور تسریع در رشد سازمان و دستیابی به چشم‌انداز تعیین شده، در تدوین برنامه‌های صیانتی به‌نحوی برنامه‌ریزی شود تا حتی‌الامکان در ارزش‌های محوری به ویژه ارزش‌های سازمانی مانند، رشد و تعالی، تلاش و مجاهدت، خلاقیت و نوآوری و... با ایجاد محدودیت، وقفه ایجاد نشود.

۲- مأموریت اصلی فراجا در صیانت از کارکنان در ۴ گام متوالی بررسی و شناخت مسائل صیانتی، تحلیل مسائل و موضوعات صیانتی، ارائه و اجرای راهکارهای صیانتی و ارزیابی اقدامات صیانتی می‌باشد، که پیشنهاد می‌شود برای اجرای هر گام از فرایندها و روش‌های علمی و استاندارد استفاده شود.

۳- در مأموریت، اولین گام شناخت و اولویت‌بندی مسائل صیانتی است. پیشنهاد می‌شود برای شناخت صحیح مسائل صیانتی، علاوه بر بررسی آمار آسیب‌ها، از روش‌های میدانی و پیمایش جرم نیز استفاده شود.

۴- یکی از اقدامات در تحلیل مسائل و موضوعات صیانتی، شناخت علل و عوامل یک آسیب یا مسئله صیانتی است، پیشنهاد می‌شود در این گام نیز به علل واسط اکتفا نشده و برای شناخت و کنترل عامل اصلی برنامه‌ریزی و اقدام شود.

۵- دست‌یابی به چشم‌انداز تعیین شده مستلزم اجرای گام‌های بعدی برنامه‌ریزی راهبردی از جمله تحلیل محیط داخلی و بیرونی و تعیین موقعیت راهبردی سازمان و ارائه راهبرد و الزامات اجرا است، که باید مورد توجه جدی قرار گیرد.

سپاس‌گزاری: محققان لازم می‌دانند از همکاری ارزشمند و زحمات کلیه عزیزانی که در این پژوهش به عنوان خبره ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی نمایند.

منابع:

۱. حسن بیگی، ابراهیم. (۱۳۹۰). مدیریت راهبردی، تهران: انتشارات سمت.
۲. حسینی، سید محمد. (۱۳۸۳). سیاست جنایی در اسلام و جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۳. خسروشاهی، قدرت‌الله. (۱۳۸۸). پیشگیری ثانویه از جرم و انحراف در آموزه‌های قرآن کریم، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، ۹(۳۴)، ۲۴۵-۲۷۴.
۴. خشنودی، محمدمهدی؛ عزیز، ابراهیم. (۱۳۹۹). ارکان جهت‌ساز نظام دادرسی جمهوری اسلامی ایران بر اساس قانون اساسی و اسناد بالادست. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۴(۱۵)، ۲۸۹-۳۱۲.
۵. دستورالعمل اجرایی آئین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، بازرسی کل انتظامی/۱۳۸۹
۶. زورق، محمدحسن؛ شریفی، سیدعلیرضا. (۱۳۹۷). ارکان جهت‌ساز مدیریت راهبردی امور تبلیغات بر اساس گفتمان ولایت‌فقیه. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۵(۲)، ۹۷-۱۳۲.
۷. کریمیانی، علی‌اعظم (۱۳۸۴). دانستنی‌های حفاظت اطلاعات، تهران: حدیث کوثر.
۸. ماه‌پیکر، یاور (۱۳۹۵). فرهنگ آموزش نظامی، تهران: دفتر واژه‌گزینی ستاد کل

نیروهای مسلح.

۹. مرادی، بهمن؛ محمدی مقدم، یوسف؛ مجیدی، عبدالله؛ امیرلی، حسین. (۱۴۰۱). طرح راهبردی پیشگیری از آسیب‌پذیری کارکنان فراجا در فضای مجازی، رساله دکتری، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران.

۱۰. مرکز مطالعات راهبردی انتظامی (۱۳۹۹). فرهنگ راهبردی - مفاهیم و اصطلاحات انتظامی و امنیتی. تهران: مرکز مطالعات راهبردی انتظامی.

۱۱. مقام معظم رهبری (۱۳۹۴)، بیانات مقام معظم رهبری در جمع فرماندهان، حسینیه امام خمینی ره، تهران، ۹۴/۲/۶

<https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=29531>

۱۲. ناظمی، محمدرضا: عامری، محمدعلی: قاسمی، سیدشجاع‌الدین (۱۴۰۲)، نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرایم کارکنان، تهران، نظارت و بازرسی

13. Mirvis ,p and Googins, B and Kinnicutt,S.(2010). "Vision, mission, values: Guideposts to sustainability". *Organizational Dynamics*. Vol.39 , 316_324.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0090261610000604?via%3Dihub>

14. Jamil Anwar & SAF Hasnu, (2013). "Ideology, Purpose, Core Values and Leadership: How they influence the Vision of an Organization?," *International Journal of Learning and Development*, Macrothink Institute, vol. 3(3), pages 168-184, June

<https://ideas.repec.org/a/mth/ijld88/v3y2013i3p168-184.html>

15. Anwar, Jamil and Hasnu, SAF, (2012). Vision of an Organization: A Conceptual Framework. *Archives Des Sciences*, 65(9), 138-49

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31621667/Vision_of_an_Organization_-_A_Conceptual_Framework-libre.pdf

16. Collins, J.C. and Porras, J. (1994). *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*, Century, London.

https://www.academia.edu/32646559/Built_to_Last_J_Collins

17. Goswami, Brijesh (2013). Influence of Corporate Values in Formulating Strategies for Business Advantage. *International Journal of Management (IJM)*, Vol. 4(1), 68-73
http://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_4_ISSUE_1/IJM_04_01_009.pdf
18. Peters, T.J. and R.H. Waterman. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies* (Harper & Row, New York)
<https://www.amazon.com/Search-Excellence-Americas-Best-Run-Companies/dp/0060548789>
19. Anderson, Carl. (1997). *Value Based Management*. The Academy of Management Executive, 11(4), 25-46
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AME.1997.97120248>
20. Wagner et al. (1999). The Fourth Wave: The Spiritually-based Firm. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 292-301.
21. Steen, Eric Van Den. (2001). *Organizational Beliefs and Managerial Vision*. Working Paper, MIT Sloan School of Management.
<https://doi.org/10.1093/jleo/ewi011>
22. Kriger and Hanson. (1999). A value-based Paradigm for Creating Truly Healthy Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 302-317
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09534819910282144/full/html>
23. 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). IGI Global
24. Hodgkinson, M. (2002). *A shared strategic vision: dream or reality?* The learning organization.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09696470210424033/full/html>
25. Quah, J. S. (2019). *Combating police corruption in Indonesia: cleansing the buaya (crocodile)*. Asian Education and Development Studies.

- <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AEDS-04-2018-0088/full/html>
26. Briody, M., & Prenzler, T. (2020). The New Zealand Police Early Intervention System: A review of implementation and impact issues. *International Journal of Police Science and Management*, 22(3), 297-307.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461355720931891>
27. Simpson, C. R., & Kirk, D. S. (2022). Is Police Misconduct Contagious? Non-trivial Null Findings from Dallas, Texas. *Journal of Quantitative Criminology*, 1-39.
<http://www-personal.umd.umich.edu/~tiananw/PredPol.pdf>
28. David, F.R., Veno-Biering, C., Kenney, C., Byrd, A, Turhanoglu, U. Strategic Planning Resources on the Internet. Proceedings of the 1999 SAM International Management Conference: 629-640.
29. Stewart, J.M. (1993) "A powerful leadership process" Long Range Plan 26 "Future state visioning"
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0024630193902107>
30. Bart, C. (2007). A comparative analysis of mission statement content in secular and faith-based hospitals. *Journal of Intellectual Capital*, 8(4), 682-694
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691930710830837/full/html>
31. Orwig, B., & Finney, R. Z. (2007). Analysis of the mission statements of AACSB-accredited schools. *Competitiveness Review: An International Business Journal*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/10595420710844343/full/html>
32. Biloslavo, R., & Lynn, M. (2007). *Mission statements in Slovene enterprises: Institutional pressures and contextual adaptation*. *Management decision*, 45(4), 773-788.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740710746024/full/html>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی