

Requirements and requirements for implementing pre-event protection in Faraja

Received: 2024-05-15

Pp. 1-36

Accepted: 2024-02-22

Mohammad Ali Ameri¹

Abstract

Background and Objective: Pre-event protection is preventing employees from committing violations and crimes by relying on strengthening internal elements and correcting and controlling environmental factors with respect to external threats. It is one of the main demands of the Supreme Commander-in-Chief (Supreme Defense) and the command hierarchy. Considering the ever-increasing evolution and development of enemy strategies and policies in the face of terrorism and rapid social, economic, and cultural changes, if the requirements and necessities for realizing this important issue are not recognized, it will not be possible to create coherence and appropriate and constructive communication between policymaking, planning, and the realization of the function and to systematically and purposefully solve pre-event protection issues. Therefore, the purpose of this research was to know the requirements and needs of the realization of pre-event maintenance of Faraja employees.

Methodology: This research was conducted using the Delphi method. We used a questionnaire to collect information in three stages. For this purpose, the views collected from the theoretical literature and research background were used in relation to the dimensions and components of the study. In this regard, a questionnaire was prepared using the Delphi method and distributed among 21 experts working in the General Inspectorate of Farajah, SAAS, Sahfa, the Deputy of Human Resources and corresponding ranks in the Deputy Headquarters, Specialized Police and Provincial Police Commands who had PhD degrees in the fields of "strategic management, human resource management, crime detection, crime prevention management, educational management, knowledge management and future studies". The Kendall coefficient of agreement was used to determine the level of agreement among the members of the Delphi panel.

Findings: The requirements and imperatives for realizing pre-event protection, in order of priority, are: "value and visionary, command and management, individual, organizational, security, safety, and educational and research requirements and imperatives."

Results: In accordance with the research findings, it can be concluded that the most important requirements and requirements for realizing pre-event protection are as follows: "Intimate, fair, and non-discriminatory communication between commanders and the sub-group; Continuous, planned, targeted, intelligent, and effective supervision and control; Timely and impartial dealing with violators; Special attention to the material and living problems of employees; Strengthening the culture of martyrdom, sacrifice, and preserving the achievements of the sacred defense; Issuing enforceable orders commensurate with organizational capabilities; Promoting the culture of performing religious duties on time; Timely and proportionate payment of overtime and mission rights and other benefits due to employees; Refraining from issuing emotional or biased orders and promoting the culture of considering oneself valuable and seeking distance." "From mistakes and slips."

Keywords: Pre-event protection, individual requirements, organizational requirements, value and vision requirements, command and management requirements.

Citation (APA): Ameri, Mohammad Ali (2025). Requirements and requirements for implementing pre-event protection in Faraja, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18(70), 1-36.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2025.104186>

1- Associate Professor and Faculty Member, Institute of Law Enforcement Sciences and Social Studies. m.ali.ameri.h@gmail.com



بایسته‌ها و الزامات تحقق صیانت پیش‌رویدادی در فراجا

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۴

صص ۳۶-۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۶

محمدعلی عامری^۱

چکیده

زمینه و هدف: صیانت پیش‌رویدادی، جلوگیری از ارتکاب تخلف و جرم توسط کارکنان با تکیه بر تقویت عناصر درونی و اصلاح و کنترل عوامل محیطی با توجه به تهدیدات برون‌سازمانی و یکی از مطالبه‌های اصلی فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) و سلسله‌مراتب فرماندهی بوده که با عنایت به تحول و توسعه روزافزون راهبردها و سیاست‌های دشمنان در مقابله با ن.م و تغییرات سریع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در صورت عدم شناخت الزامات و بایسته‌های تحقق این موضوع مهم، امکان ایجاد انسجام و ارتباط مناسب و سازنده بین سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و تحقق کارکرد و حل نظام‌مند و هدف‌مند مسائل صیانت پیش‌رویدادی حاصل نخواهد شد. بنابراین هدف این پژوهش شناخت الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی از کارکنان فراجا بوده است.

روش‌شناسی: این پژوهش به روش دلفی انجام شده است. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه در طی سه مرحله استفاده کردیم. برای این کار دیدگاه‌های جمع‌آوری شده از ادبیات نظری و پیشینه پژوهش در رابطه با ابعاد و مؤلفه‌های مورد مطالعه قرار گرفت. در این راستا از طریق روش دلفی، پرسش‌نامه‌ای تهیه و در بین ۲۱ نفر از خبرگان شافل در در بازرسی کل فراجا، ساعس، ساحفا، معاونت نیروی انسانی و رده‌های متناظر در معاونت‌های ستادی، پلیس‌های تخصصی و فرماندهی انتظامی استان‌ها بوده که دارای مدارک تحصیلی دکتری در رشته‌های «مدیریت راهبردی، مدیریت منابع انسانی، جرم‌یابی، مدیریت پیشگیری از جرم، مدیریت آموزشی، مدیریت دانش و آینده‌پژوهی» بوده‌اند توزیع شد برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل دلفی از ضریب هم‌انگهی کندال استفاده شد.

یافته‌ها: الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی به ترتیب اولویت عبارتند از: «الزامات و بایسته‌های ارزشی و بینشی، فرماندهی و مدیریتی، فردی، سازمانی، امنیتی ایمنی و آموزشی پژوهشی».

نتایج: متناسب با یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مهم‌ترین الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی به ترتیب «ارتباط صمیمی، عادلانه و به دور تبعیض فرماندهان با زیرمجموعه- نظارت و کنترل مستمر و برنامه‌ریزی شده، هدف‌مند، هوشمندانه و اثربخش- برخورد به‌موقع و بدون اغماض با افراد متخلف- توجه ویژه به مشکلات مادی و معیشتی کارکنان- تقویت فرهنگ شهادت، ایثار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس- صدور دستور قابل اجرا و متناسب با مقدرات سازمانی- ترویج فرهنگ انجام به‌موقع فرایض دینی- پرداخت به‌موقع و متناسب اضافه کاری و حق مأموریت و سایر مزایای استحقاقی کارکنان - پرهیز از صدور دستورات احساسی و یا مغرضانه و ترویج فرهنگ خود را ارزشمند دانستن و دوری جستن از خطا و لغزش‌ها» است.

کلیدواژه‌ها: صیانت پیش‌رویدادی، الزامات فردی، الزامات سازمانی، الزامات ارزشی و بینشی، الزامات فرماندهی و مدیریتی.

استناد (APA): عامری، محمدعلی (۱۴۰۳). بایسته‌ها و الزامات تحقق صیانت پیش‌رویدادی در فراجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸ (۷۰)، ۳۶-۱.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2025.104186>



طی پیشرفت‌های عصر جدید در جامعه، رشد جمعیت، توقعات و انتظارات از فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران خصوصاً در برقراری امنیت و مقابله با ناهنجاری‌های اجتماعی موجب گسترش مأموریت‌ها و وظایف محوله به فراجا از یک‌سو و اندیشه تحولات اساسی در نحوه تعامل کارکنان انتظامی با مردم و دگرگونی در نحوه اجرای مأموریت‌های محوله (به‌نحوی که کم‌ترین آسیب‌پذیری را برای پلیس به همراه داشته باشد و در عین حال مأموریت‌های محوله به‌نحو احسن اجرا شود) برای حفظ امنیت و مقابله با ناهنجاری‌های اجتماعی از سوی دیگر شده است.

تنوع و تعدد مأموریت‌های فراجا و ضعف آگاهی کافی برخی کارکنان نسبت به وظایف، حدود اختیارات و تکالیف خود و هم‌چنین خطرهای احتمالی پیش‌روی آن‌ها که ناشی از انجام مأموریت‌های خطیر محوله است، باعث شده همواره تعدادی از کارکنان در دام تخلف یا جرم گرفتار شوند که موجبات صدمه به خود و خانواده، تضعیف سازمان و هم‌چنین ایجاد بازتاب منفی در اذهان عمومی جامعه را فراهم می‌آورد، بنابراین حفظ و صیانت کارکنان از لغزش‌گاه‌ها، پرتگاه‌ها، دره‌های ضلالت و گمراهی و پیشگیری از ارتکاب جرم مستلزم آموزش، آگاه‌سازی، نظارت مستمر فرماندهان و هشداردهی کارکنان است (کتولی‌نژاد و چراغی، ۱۴۰۱: ۱۲).

بنابراین پدیده‌های اجتماعی، تحولات جامعه، رشد جمعیت، رشد اطلاعات و توقعات و انتظارات عمومی از سازمان انتظامی و... همواره بایستی در برنامه‌های فرماندهی انتظامی محاسبه‌شده و برای حل مسائل و پیشگیری از بروز وقوع آن‌ها طرح‌ها و راه کارهای علمی و عملی با حداکثر بازدهی و حداقل آسیب‌پذیری هم برای جامعه و هم برای کارکنان انتظامی، ارائه کند. این مهم تحقق نمی‌یابد مگر این‌که با تدابیر خاصی جهت سالم‌سازی محیط خدمت، صیانت کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان جمعی و از بین بسترهای آسیب‌ها و تهدیدهایی که متوجه آنان است قدم برداشته و

بدین ترتیب با شناخت تهدیدها و آسیب‌ها و تأمین امنیت درونی فراجا و ارائه راه‌کارهای اصولی و کاربردی جهت پیشگیری و مبارزه با بروز آن در حفظ سلامت و اقتدار سازمان گام بردارند.

تردیدی نیست که در میان سازمان‌هایی که در حوزه‌های مختلف فعالیت می‌کنند و از تحولات پی‌درپی و بی‌وقفه متأثر می‌شوند، فرماندهی انتظامی موقعیت ممتازی دارد. انطباق با محیط، انعطاف در مقابل تغییرات محیط، ایجاد تغییر در محیط و بالاخره ارزیابی خود در مقابل این تغییرات، ویژگی‌های ممتاز در این سازمان محسوب می‌شود. بنابراین نه‌تنها به یک نظام ارزیابی عملکرد که فارغ از شناخت‌های شخصی و تک‌بُعدی سازمان را رصد کند نیاز است، بلکه باید این نظام توانایی ارزیابی محیط را داشته و علاوه بر آن باید خود نظام قابلیت انعطاف در قبال تغییرات جامعه را نیز داشته باشد (بنی‌اسد و توحیدی، ۱۴۰۱: ۴۸).

از این‌رو فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک سازمان تأمین‌کننده نظم و امنیت داخلی بیش از هر سازمان دیگری وابسته به منابع انسانی است. از این‌رو صیانت از کارکنان به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه سازمان، یکی از مسائل مهم و مورد توجه سازمان است. با نگاهی به آمار تخلفات اداری و جرائم سازمانی کارکنان فراجا در سال‌های گذشته، این مسئله اهمیت صیانت پیش‌رویدادی کارکنان را دو چندان می‌کند.

این پژوهش از آن جهت حائز اهمیت است که صیانت پیش‌رویدادی یکی از مطالبه‌های اصلی فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) و سلسله‌مراتب فرماندهی بوده و با عنایت به تحول و توسعه روزافزون راهبردها و سیاست‌های دشمنان در مقابله با ن.م و تغییرات سریع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، بدیهی است که نحوه مدیریت سازمان نیز باید ارتقاء یافته و در همین راستا شناخت الزامات صیانت از کارکنان اجتناب‌ناپذیر و در زمینه صیانت پیش‌رویدادی نظام‌مند، هدف‌مند و اثربخش از کارکنان بسیار مؤثر خواهد بود. از طرفی با انجام این پژوهش ادبیات مشترکی در بُعد صیانت پیش‌رویدادی ایجاد شده و موجب وحدت رویه در روش‌ها و شیوه‌های چگونگی صیانت پیش‌رویدادی تبیین می‌شود.

این پژوهش از آن جهت ضرورت دارد که در صورت عدم شناخت الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی، امکان ایجاد انسجام و ارتباط مناسب و سازنده بین سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا در تحقق کارکرد و حل نظام‌مند و هدف‌مند مسائل صیانت پیش‌رویدادی حاصل نشده و هرگونه اقدامی در این راستا بدون توجه به الزامات و بایسته‌های آن نتیجه اثربخشی به‌دنبال نداشته، از کارآمدی سازمان کاسته شده، موجب ضعف در صیانت پیش‌رویدادی اثربخش خواهد شد. در نتیجه انجام پژوهش از آن‌جا ضرورت دارد، انجام صحیح مأموریت اصلی فراجا یعنی برقراری نظم و امنیت و آرامش عمومی که لازمه توسعه در افق چشم‌انداز کشور است ارتباط مستقیم و بلاواسطه با صیانت پیش‌رویدادی دارد.

امروزه فرماندهی انتظامی صرفاً با روش‌های سنتی و بدون توجه به علل و عوامل مؤثر و شناخت الزامات و بایسته‌های مورد نیاز نمی‌تواند به مقابله اساسی و ریشه‌ای با تخلفات و جرائم پرداخته و بسترهای صیانت از کارکنان را قبل از وقوع هرگونه تلف و جرمی فراهم کند. علاوه بر این، با وجود اقداماتی که در راستای جبران خدمات و نگهداشت این قشر خدوم انجام شده، اما شواهد و قرائن و با توجه به نظر اکثریت کارکنان این اقدامات متناسب با وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و در مقایسه با سایر نهادهای دولتی و غیردولتی که در برخی موارد حساسیت کاری فراجا را هم ندارند، قابل مقایسه نبوده و کفایت لازم را نداشته و تلاش‌های انجام‌شده نیز با چالش‌هایی مواجه بوده است. در همین راستا هدف این پژوهش شناخت الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی بوده و پرسش اصلی این پژوهش عبارت است از: «الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی در فراجا کدامند؟»

پیشینه

حسینیان، عزیزی، عبدی و رفیعی (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «صیانت از کارکنان فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا» به این نتیجه دست یافتند که فرمانده معظم کل قوا نگاهی

همه‌جانبه به صیانت از کارکنان در ابعاد بینش، نگرش و کنشی داشته و شناخت مؤلفه‌های صیانت از کارکنان در اندیشه‌های معظم له می‌تواند متناسب با اهداف صیانتی به‌عنوان راهنمایی مناسب در تدوین و اجرای برنامه‌ها و اهداف صیانت از کارکنان فراجا بهره‌برداری شود.

عزیزی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تبیین ارکان جهت‌ساز در صیانت از کارکنان فراجا» به این نتیجه رسیده‌اند که مقوله‌های تعلق سازمانی، ولایت‌مداری، ایثار و شجاعت، اقتدار، قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، خدامحوری، انقلابی‌گری، رشدو تعالی، نظم و انضباط و مردم‌داری «به‌عنوان ارزش‌های محوری و سازمان‌پاک، سازمان‌پیش‌رو، سازمان‌ولایی و سازمان‌برخوردار 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.

محمدپور و ادیبی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «اثربخشی اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء توسط کارکنان فراجا (مورد مطالعه فاتب)» به این نتیجه دست یافتند که اقدامات صیانتی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء توسط کارکنان تأثیر مثبت دارد. 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.

ناصری و بهرامی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «سنجش میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی فرماندهی انتظامی استان اصفهان» به این نتیجه رسیده‌اند که میزان اثربخشی آموزش‌های حفاظتی در پیشگیری از شکست‌های حفاظتی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی فرماندهی انتظامی استان اصفهان زیاد بوده است.

کریمی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «متغیرهای مؤثر بر صیانت در پیشگیری از تخلفات کارکنان» به این نتیجه رسیده است که سوء رفتار پلیس با مردم

می‌تواند آسیب‌های گوناگون از جمله آسیب‌های اعتقادی، اخلاقی، رفتاری، سیاسی، اجتماعی، نظامی و اداری برای پلیس داشته باشد. هم چنین بررسی آیات و روایات اسلامی در این زمینه نشان داد که، برای پیشگیری و مقابله با ضعف‌ها و مشکلات موجود در این حوزه، می‌توان از راه‌کارهایی هم‌چون نظارت و اشراف بر نیروها، توجیه و آموزش آن‌ها، برخورد قانونی و انضباطی، افزایش مهارت و تکنیک، تقویت باورها و عزت نفس در کارکنان و امثال آن بهره گرفت.

ظهیریان و گرگانلو (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «مفهوم‌شناسی پدیده صیانت پیش‌رویدادی با تأکید بر نقش فرماندهان و مدیران در سلامت اداری و پیشگیری از فساد در بین کارکنان فرماندهی انتظامی» به این نتیجه دست یافتند که در زمینه اهمیت مسئله صیانت (چرایی)، مسئله صیانت نفس همواره در دین اسلام مورد توجه امامان معصوم و پیامبران الهی بوده است و احادیث و روایات فراوانی در مورد این موضوع بیان شده است؛ پوشاندن جامه عمل به این روایت‌ها و احادیث، باعث اجتناب انسان از ارتکاب به اعمال به زشت و ناپسند در زندگی شخصی و اجتماعی می‌شود.

بنی‌اسد و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر صیانت پیش‌رویدادی از منظر دین مبین اسلام» به این نتیجه رسیده‌اند که اسلام از یک‌سو، با راهبرد فرهنگی در صدد تغذیه سالم فکری و ایجاد هم‌گرایی، یگانگی، انسجام، هم‌بستگی و مصونیت کامل فرهنگی مسلمانان است و از سوی دیگر، در کنار تأکید بر اقتباس عناصر مفید دیگر فرهنگ‌ها، پذیرش باورها و اندیشه‌های غیر توحیدی و ارزش‌ها، ایدئولوژی، هنجارها و نمادهای برخاسته از آن را به شدت نهی می‌کند.

ناظمی، صدقی و زرگر (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «مفهوم‌شناسی پدیده صیانت، پیش‌رویدادی با تأکید بر تبیین چیستی، چرایی و چگونگی» به این نتیجه دست یافتند که در زمینه اهمیت مسئله صیانت (چرایی)، مسئله صیانت نفس همواره در دین اسلام مورد توجه امامان معصوم و پیامبران الهی بوده و احادیث و روایات فراوانی در مورد این موضوع بیان شده است؛ پوشاندن جامه عمل به این روایت‌ها و احادیث، باعث اجتناب انسان از ارتکاب

به اعمال زشت و ناپسند در زندگی شخصی و اجتماعی می‌شود. علاوه‌براین در زمینه «چگونگی» صیانت از کارکنان، ایجاد فضای گفت‌وگو بین کارکنان و مدیران با هدف رفع نیازهای کارکنان و بیان نقطه‌نظرها و مشکلات آنان، برقراری عدالت سازمانی در عزل و نصب‌ها، برگزاری کلاس‌های آموزشی توسط سازمان عقیدتی سیاسی به‌منظور آشنایی هرچه بیش‌تر افراد با مفهوم صیانت و جنبه‌های مذهبی آن، انجام تدابیر لازم برای رفاه بیش‌تر کارکنان، زمینه‌های لازم را برای صیانت از کارکنان فرماندهی انتظامی فراهم می‌کند.

جلالیان و کتولی‌نژاد (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری یگان‌های ناجا» به این نتیجه دست یافتند 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 و عدل و انصاف» به‌عنوان راه‌کارهای عملی پیشنهاد شده است.

کدخدایی و فیروزی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «چگونگی مسئولیت‌پذیری فرماندهان در وظایف ذاتی و تأمینی و صیانت کارکنان» به این نتیجه رسیده‌اند که فرماندهان در وظایف ذاتی و تأمینی و صیانت کارکنان نقش به‌سزایی دارند و می‌توانند با روش‌های مدیریتی صحیح از استرس و فشارهای روانی کارکنان بکاهند و در اثربخشی و کارایی کارکنان نقش مؤثری ایفاء کنند.

بهنام (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر تعامل فرماندهان و حفاظت اطلاعات در صیانت کارکنان» به این نتیجه رسیده است که عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای در تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان در حد خیلی زیاد مؤثر بوده و بین این عوامل و تعامل رابطه معناداری وجود دارد.

قنبری (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «نقش صیانتی فرماندهان و مدیران

ناجا در کاهش جرائم کارکنان» بیش‌ترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم توسط کارکنان نقش مراقبتی، نقش ممانعتی در مرحله دوم و نقش مقابله‌ای پایین‌ترین تأثیر را دارد.

کشفی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «صیانت از کارکنان ناجا مبنی بر آموزه‌های دینی» بیان داشته است که سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی از قبیل؛ ایمان، عمل صالح، خودشناسی، اخلاص، صبر، ارشاد و راهنمایی، عدالت اجتماعی، اجرای قوانین الهی، عدالت سازمانی و... نقش به‌سزایی در صیانت و پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدها دارند.

نبوی‌نژاد (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان ناجا و راه‌کارهای ارتقای آن» بیان داشته که ارتقای نقش‌های استفاده از خلاقیت و ابتکار کارکنان، بهره‌گیری از نبوغ و توان بالقوه آنان در طرح‌های صیانتی، ارتقای دانش و اطلاعات تخصصی، ایجاد سیستم اطلاعات برای نظارت، توجه به عوامل روحی و روانی کارکنان به منظور ارتقای صیانت کارکنان و... است.

قنبری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های صیانت کارکنان ن.م.» به این نتیجه رسیده که ضعف در نظام شایسته‌سالاری مدیریتی، بیتوجهی به وضعیت معیشتی کارکنان، بی‌توجهی به کیفیت نیروی انسانی در فرآیند گزینش و مباحثی چون؛ سپردن مشاغل مدیریتی به انسان‌های صالح، امین و علاقه‌مند به سرنوشت مردم، جدی گرفتن فرآیند گزینش و استخدام، امانت‌داری از بین شاخص‌های شناسایی‌شده بالاترین اولویت‌ها را دارند.

کواه^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «مقابله با فساد پلیس در اندونزی» که با اتکاء 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^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی سوء استفاده پلیس در بریتیش کلمبیا» به این نتیجه دست یافتند که روند نظم و انضباط، طبق قانون پلیس توضیح داده شده است، به طوری که 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 جداکنند.

جمع‌بندی پیشنهادی

اغلب پیشنهادها ارائه شده از نظر محتوایی بر مفهوم چیرستی و چرایی صیانت، عوامل مؤثر بر آن و نقش‌های مختلف تأکید، از نظر روشی بیش‌تر پژوهش‌های مروری و اسنادی بوده و در زمینه شناخت الزامات و بایسته‌های مورد نیاز، آن هم با تأکید بر صیانت پیش‌رویدادی اقدامی نشده و این موضوع جنبه نوآوری این پژوهش را مشخص می‌کند که برای اولین پژوهش به این رکن مهم در تحقق صیانت پیش‌رویدادی و تبیین و شناخت الزامات مورد نیاز آن پرداخته شده است.

مبانی نظری

صیانت در لغت به معنای حفظ کردن، نگاه‌داشتن، خویش‌تن نگاه‌داشتن، حفظ و نگهداری تعریف شده است. از نظر اصطلاحی صیانت مجموعه اقداماتی است که هدف آن، حفظ سرمایه‌های انسانی، ف.انتظامی ج.ا.ا با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد و آگاه‌سازی، توسعه امر به معروف و نهی از منکر و صیانت سیاسی آنان است (سند راهبردی پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح، ۱۳۹۸: ۷).

¹- Preventive Preservation

اقدامات ایجابی، پیش‌گیرانه در اجرای مأموریت‌های محوله (خدماتی، قضایی، انتظامی و امنیتی) اتخاذ می‌شود (سند راهبردی پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح، ۱۳۹۸: ۸).

صیانت پیش‌رویدادی از دیدگاه اسلامی ایرانی

الف - صیانت پیش‌رویدادی از منظر آیات و روایات

روح حاکم بر تعالیم اسلامی، صیانت و پیشگیری است که در آیات و روایات متعدد ذکر شده و به‌طور برجسته در ابعاد فردی، اجتماعی، اعتقادی، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی و... تأکید بر حفظ و صیانت از جان، مال، خانواده، محیط، دین، دانایی، حیثیت و آبرو، جسم و روح، حقوق دیگران، فرزندان و ... کرده که به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول ۱: صیانت پیش‌رویدادی از منظر قرآن کریم (منبع: پژوهش‌گر)

منبع	متن
تحریم ۶/	ای کسانی که ایمان آورده‌اید خود و خانواده‌تان را از آتشی که هیزم آن مردم و سنگ‌ها هستند، مصون نگه دارید.
بقره/۲۴۷	همانا خداوند او را به فرماندهی شما برگزید زیرا توان علمی و جسمی لازم را برای این مسئولیت دارد.
حجرات/۱۱	ای اهل ایمان، مؤمنان هرگز نباید قومی قوم دیگر را مسخره و استهزا کنند، شاید آن قوم که مسخره می‌کنند از خود آنان بهتر باشند (صیانت از آبروی دیگران).
بقره ۲۶۸/	شیطان شما را به فقر وعده می‌دهد و امر به فحشا می‌کند.
حشر/۱۹	هم‌چون کسانی نباشید که خدا را فراموش کردند و خدا نیز آن‌ها را به «خود فراموشی» گرفتار کرد، آنان فاسقند (صیانت از خود).
بقره/۱۱	و مال یکدیگر را به ناحق نخورید و آن را به نزد قاضیان نیفکنید که (به وسیله رشوه و زور) پاره‌ای از اموال مردم را بخورید با آن که (شما بطلان دعوی خود را) می‌دانید. (صیانت از حقوق دیگران).
بقره ۱۷۹/	در قصاص (اجرای حدود الهی) برای شما مایهٔ حیات و زندگی است.
شوری/۴۷	دعوت خدای خود را اجابت کنید پیش از آن که بیاید روزی که نه از قهر خدا نجاتی یابید و نه ملجأ و پناهی آن روز دارید و نه عذابی که مستحق آن شدید کسی که از شما دفاع تواند کرد.
آل عمران/۱۰۲	ای اهل ایمان، از خدا بترسید چنان‌چه شایسته خدا ترس بودن است، و نمیرید جز به دین اسلام (صیانت از اصول و ارزش‌های دینی).
مائده/۳۲	هر کس نفسی را بدون حق و یا بی‌آن که فساد و فتنه‌ای در زمین کرده، بکشد مثل آن باشد که همه مردم را کشته و هر کس نفسی را حیات بخشد (از مرگ نجات دهد) مثل آن است که همه مردم را حیات بخشیده.
نساء/۲۹	ای اهل ایمان، مال یکدیگر را به ناحق مخورید مگر آن که تجارتی باشد که از روی رضا و رغبت کرده (و سودی برید) و یکدیگر را نکشید، که البته خدا به شما بسیار مهربان است (صیانت از مال خود و دیگران).

در برخی احادیث، روایات و منابع دینی نیز به مقوله صیانت و اهمیت و جایگاه آن تأکید و توصیه شده که در زیر به نمونه‌ای از آن‌ها نیز اشاره می‌شود:

رسول اکرم (ص) در ابعاد مختلف به صیانت تأکید و می‌فرماید:

طلب کردن روزی حلال (مانند کسب کار حلال) بر هر زن و مرد مسلمان واجب است. در صیانت از خانواده «بهترین شما، کسی است که بهترین او نسبت به خانواده‌اش باشد»؛ در صیانت از دانش «علم میراث انبیا است، پس آن را حفظ کنید.» و در صیانت از جسم و روح «مؤمن باید در جسم، روح و اخلاق خود را حفظ کند» (بحارالانوار/ج ۱۰۳/ص ۹).

حضرت علی (ع) نیز در خصوص صیانت تأکید فراوان داشته که به نمونه‌هایی از آن اشاره می‌شود.

«ریشه سلامتی از لغزش‌ها، اندیشیدن پیش از انجام دادن و فکر کردن قبل از گفتن است.» (غررالحکم و درر الکلم/ص ۵۸)، «کسی که برای خود شخصیت قائل است، آن را با نا فرمانی سبک نمی‌سازد.» (غررالحکم و درر الکلم/ص ۲۳۱)؛ «هر انسانی باید در برابر ظلم و ستم از خود دفاع کند و حقوق دیگران را حفظ نماید» (نهج البلاغه، خطبه ۳ و ۲۴). «علم گنجی است که باید از آن حفاظت کرد و آن را به باد فنا نداد.» (نهج البلاغه، نامه ۳۱). «خانواده ظرفی برای تربیت انسان‌هاست و باید به آن احترام گذاشت و از آن حفاظت کرد» (نهج البلاغه، نامه ۴۵)، «مدیریت صحیح ثروت و منابع مالی مسئولیت بزرگ مسئولان است تا منافع جامعه حفظ شود.» (نهج البلاغه، نامه ۱۴) و «مسلمانان باید طوری زندگی کنند که از یکدیگر حمایت کنند و صبر و وفاداری را در میان خود گسترش دهند.» (نهج البلاغه، خطبه ۲۱).

ب- صیانت از منظر حضرت امام خمینی (ره)

در اندیشه‌ها و تفکرات ناب اسلامی و شیعی حضرت امام خمینی (ره) نیز صیانت از کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرائم بارها مورد تأکید بوده که برخی از آن‌ها ارائه می‌شود:

«مبارزه با فساد می‌کنیم، فحشا را قطع می‌کنیم، مطبوعات را اصلاح می‌کنیم، رادیو را اصلاح می‌کنیم، تلویزیون را اصلاح می‌کنیم، سینماها را اصلاح می‌کنیم، تمام این‌ها به فرم اسلام باید باشد. با پشتیبانی از ملت ایران، تمام آثار غرب را، تمام آثار فساد، نه آثاری که تمدن است، تمام اخلاق فاسده غربی را، تمام نعمات باطله غربی را خواهیم زدایید. ما یک مملکت محمدی ایجاد می‌کنیم» (۱۳۵۷/۱۲/۱۰).

«لازم است که در ارتش و سایر قوای مسلح، حفظ نظم و سلسله‌مراتب را که قانون داخلی نیروهای مسلح است، بیش‌ازپیش مراعات کنند تا ارتش و سایر قوای اسلامی، قدرتمندتر و هرچه بیش‌تر منسجم بمانند، تخلف از این امور، تخلف از این قانون است و من امیدوارم با برادری و حفظ نظم و حذف خشونت، قوای مسلح اسلامی آسیب‌ناپذیر شود» (صحیفه نور، ج ۱۴: ۱۹۱).

ج- صیانت در دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)

فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) نیز در فرامین، 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 درست کاری در درون نیرو، برخورد سخت و تلخ با تخلف، فساد و فاسدها، انجام دادن بازرسی‌های مستمر و تقویت بازرسی‌ها تأکید نموده و دارند (نظامی، رضائیان و قصری، ۱۴۰۰: ۴۱). با بررسی فرمایشات و بیانات معظم له برخی از مهم‌ترین فرامین ایشان در راستای صیانت فردی و سازمانی به شرح زیر جمع‌بندی و ارائه می‌شود.

جدول ۲: صیانت پیش‌رویدادی از منظر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) - (منبع: پژوهش‌گر)

متن فرمایشات معظم‌له	زمان و مکان
باید روزبه‌روز تعالی و ترقی یافت. باید هم در مسائل شخصی آن‌چه بین شما و خداست خودتان را روزبه‌روز لطیف‌تر، عالی‌تر، پرهیزگارتر و به اخلاق الهی متخلق‌تر کنید و دامن خودتان را از فساد و کج‌روی و انحراف دورتر نگهدارید و هم در مسائل سازمانی.	دیدار فرماندهان و پرسنل نیروی نظامی ۱۳۷۴/۰۴/۲۱
همه باید باهم همکاری کنند، تا این مقصود (دور شدن سازمان و عوامل از آلودگی) حاصل بشود. بنابراین خیلی باید مراقبت کنید، سالم نگه دارید.	دیدار فرماندهان عالی نیروی نظامی ۸۷/۲/۱
هرجا مدیریت متعهد، مؤمن و دلسوز بر سر کار بودند و با عقل و درایت و ایمان و تعهد	دیدار گروه کثیری از

متن فرمایشات معظم‌له	زمان و مکان
نسبت به مردم و نظام اسلامی کار کردند، ما توفیق پیدا کرده‌ایم.	اصناف ۱۳۸۰/۴/۰۱
عزیزان من! ایمان را تقویت کنید؛ هم در خودتان، هم در مجموعه زیردستان، یک مدیر در هر سطحی که هست، تأثیر مستقیم روی زیرمجموعه‌اش دارد؛ آن‌ها به شما و به رفتارشان، به حرکاتشان، به برخوردشان، به خدمتشان و خدای ناکرده به گناهان نگاه می‌کنند؛ این طور نیست که گناه ماه را کسی نفهمد.	دیدار وزیر، مدیران و کارکنان وزارت اطلاعات ۱۳۸۳/۰۷/۱۳
اگر دستگاه مدیریت جامعه، صالح و سالم باشد، خطاهای متن جامعه، قابل اغماض است و در مسیر جامعه از صلاح و سلامت و عدل و تقوا و ورع و استقامت دور باشند، ولو در میان مردم صالح هم وجود داشته باشد، آن صلاح بدنه مردم، نمی‌تواند این جامعه را به سر منزل مطلوب هدایت کند، یعنی تأثیر رأس قله و هرم و مجموعه مدیریت و دستگاه اداره‌کننده در یک جامعه این قدر فوق‌العاده است.	پیام نوروزی به مناسبت آغاز سال ۱۳۸۷
بازرسی مسئله مهمی است. باید دائم مشغول نگرش باشید و چشم شما داخل دستگاه را ببیند، یک مدیر خوب این است. مدیر خوب این نیست که زیر بار پرونده‌ها خم شود. مدیر خوب کسی است که در اتاق خود باشد و نباشد. نباشد یعنی این‌که در دستگاه دائم در حال گردش باشد و دَوْران باشد. ما هر چه در سطح رؤساء و مدیر کل‌ها و وزرا بالاتر برویم این معنا مهم‌تر و حساس‌تر می‌شود. شما دائم باید مواظب باشید و ببینید که افرادتان چه کار انجام می‌دهند.	دیدار رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت ۱۳۸۰/۰۶/۰۵
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.	دیدار فرماندهان و ناجا، ۱۳۷۹/۰۷/۱۸
در مقابل هر چیز دیگری شما تحمل کنید در مقابل فساد درونی خود نیرو، نباید تحمل کنید این کار چهره نیروی انتظامی را در نظر مردم خیلی محبوب می‌کند.	دیدار فرماندهان ناجا ۱۳۸۹/۰۲/۰۵
یک نوع مراقبت، خودپایی است یعنی مراقب خودمان باشیم. اگر چنان‌چه خود را رها کردیم و مراقبت از خود نکردیم خطر وجود دارد، این خودپایی و مراقبت از خود در ادبیات قرآنی و شرعی اسمش تقواست. این‌که می‌گویند تقوا، تقوا یعنی همین، یعنی آدم مراقب خودش باشد.	دیدار با فرماندهان عالی و مسئولان نیروی انتظامی ۸۷/۰۲/۰۱
صحت عمل، درست‌کاری، تقید و همان تقوای سازمانی و فردی که گفتیم باید جوری باشد که مردم به این باور برسند که مگر ممکن است نیروی انتظامی برخلاف وظیفه‌اش عمل بکند.	دیدار با فرماندهان عالی و مسئولین نیروی انتظامی ۸۷/۰۲/۰۱
ما اگر بتوانیم خود را صیانت کنیم، بدون تردید نفوس طیبه مردمی که به ما اعتماد می‌کنند، صیانت خواهد شد.	دیدار کارکنان ساعس ناجا، ۱۳۸۰/۱۲/۷
خیلی باید مراقب خودمان باشیم. تقوا یعنی همین مراقبت از خود، برخوردها را هم مراقبت کنید.	دیدار با فرماندهان و مسئولان ناجا ۹۱/۰۱/۲۷
باید مدیرانی باشند که حقیقتاً عقیده داشته باشند که باید عدالت برقرار شود، باید با فساد مبارزه شود، مدیران معتقد و مؤمن به این مبانی که دارای شجاعت باشند، دارای اخلاص باشند، دارای تدبیر و عزم راسخ باشند، قطعاً می‌توانند این مقاصد و این اغراض	دیدار با فرماندهان و مسئولان ناجا ۸۷/۰۱/۰۱

متن فرمایشات معظم‌له	زمان و مکان
الهی را تحقق ببخشند.	
باید همه، حواس‌ها را جمع کنند. دو نوع حواس جمع کردن داریم یکی خودپایی و دیگری مراقبت از حوزه مأموریت (سازمان پایی). همان‌طوری که یک شخص در معرض خطر است، پیکره سازمان هم در معرض خطر است. برای این‌که سازمانتان این همه پلیس و این همه عوامل گوناگون نیروی انتظامی به این آلودگی دچار نشود، چه فکری کرده‌اید؟	دیدار با فرماندهان و مسئولان ناجا ۸۷/۰۱/۰۱

اصول نظام صیانت پیش‌رویدادی (مستند به نظام جامع صیانت فرماندهان و مدیران فراجا)

۱- خدامحوری و ولایت‌مداری: توجه به فرمان‌ها، دستورها، قوانین و مقررات در سلسله‌مراتب سازمانی و نظارت بر اجرای آن و توجه به ویژگی ولایتی در انتصاب و ارزش‌یابی نیروها؛

۲- تفکر و عمل انقلابی و جهادی: بازرسی هوشمندانه، توأم با بصیرت، صلابت، با به‌کارگیری تفکر و عمل انقلابی- جهادی برای کسب اعتماد عمومی فرماندهان و جلب مشارکت و سرمایه اجتماعی؛

۳- عدالت‌محوری، امانت‌داری و رضایت‌مندی: عدالت در جایگزینی و جانشین‌پروری، عدالت در اخلاق، اعتدال در روند امور و مأموریت‌ها و دوری از افراط و تفریط در بازرسی‌ها با حفظ امانت‌داری و ارتقاء رضایت‌مندی، ارزیابی عملکرد رده‌ها، ارزش‌یابی و انتصابات مدیران؛

۴- دانایی‌محوری: توجه به تخصص و دانش، استفاده از فناوری‌های نوین همراه با برنامه‌ریزی علمی دقیق و هدفمند، تشویق و حمایت از نیروهای مبتکر، خلاق و دارای پشت‌کار، حفظ پویایی و بالندگی فردی و سازمانی در رده‌های نظارتی و صیانتی و تمام شئون سازمان. دانایی‌محوری را می‌توان مهم‌ترین فرایند تولید دانش کاربردی در سازمان‌ها دانست که منجر به کاربست شود.

۵- قانون‌مداری: التزام به رعایت قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و عدم انحراف از ضوابط؛

۶- مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی: الزام و اعتقاد به ضرورت پاسخ‌گویی در مقابل مراجعان با توجه به لزوم تکریم ارباب رجوع، سلسله‌مراتب و تعهد به رسیدگی سریع به پرونده‌ها و اعلام نتیجه به شکات و مراجع خواهان.

۷- هوشمندی و روزآمدی: پدیده‌های اجتماعی ماهیت پویایی دارند و برای مداخل مؤثر در آن باید همواره از حیث علمی، فناوری و... به‌روز باشد، به همین سبب روزآمدی رده‌های نظارتی و صیانتی در نیروهای مسلح به عنوان تضمین‌کننده صحت و سلامت کارکنان همواره در جهت استانداردسازی رفتار و ارتقای فرهنگ باید پایدار شود.

۸- تقدم پیش‌بینی و صیانت بر برخورد: تقویت نگرش فرماندهان، رؤسا و مدیران مبنی بر اهتمام فعالانه و مداخله‌جویانه در جهت جلوگیری از تکمیل‌شدن فرایند تکوین جرم و انتخاب اقدام‌های پیش‌رویدادی به‌عنوان اولین گام انتخابی قبل از انتخاب راه‌های اجتناب‌ناپذیر انفعالی و کیفری همواره به‌عنوان یکی از اعضای فعال در برگزاری مجامع صیانت از وقوع تخلف و جرم، جلسات اندیشه‌ورزی و نشست‌های تخصصی صیانت از وقوع تخلف و جرم با آسیب‌شناسی، بررسی علل و عوامل ارتکاب جرم و ارائه راه‌کارهای کاربستی درصدد ارتقای از مرحله صیانت به مرحله ماقبل یعنی پیش‌بینی است.

۹- سرعت، دقت و صحت‌عمل: کشف حقایق و ایفای نقش با سه محور: بازدارندگی، پیش‌بینی و صیانت، در رسیدگی‌ها و اجرای امریه‌ها و دستورالعمل‌ها با رعایت سرعت، دقت و صحت عمل؛

۱۰- عزت، اقتدار و رحمت: رده‌های نظارتی و صیانتی با سه محور اصلی اقتدار، عزت و رحمت به فعالیت می‌پردازد و این سه اصل از مهم‌ترین خصوصیات نیروهای مسلح است که می‌بایست در بین آحاد مردم و کارکنان به‌خوبی مشاهده شود (نظام جامع صیانت فراجا، بازرسی کل فراجا).

نقش فرماندهان و مدیران در صیانت پیش‌رویدادی

یکی از عناصر مهم برای سالم‌سازی و پیشگیری از جرائم و صیانت

پیش‌رویدادی، فرماندهان و مدیران هستند. فرماندهان و مدیران نقش اساسی برای پاک نگه داشتن فرماندهی انتظامی برعهده دارند و در این رابطه باید در سه بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای برنامه‌ریزی و اقدام کنند.

نقش مراقبتی: منظور از نقش مراقبتی در این پژوهش؛ به مجموعه اقدام‌های پیش‌گیرانه‌ای گفته می‌شود که فرماندهان و مدیران برای جلوگیری از ارتکاب جرم و تخلف کارکنان اعمال می‌کنند.

نقش ممانعتی: منظور از نقش ممانعتی؛ مجموعه اقدام‌هایی است که فرماندهان و مدیران در صحنه عملیات و در حین انجام وظایف اعمال می‌کنند تا کارکنان را از آلوده شدن به جرم و تخلف مصونیت بخشند.

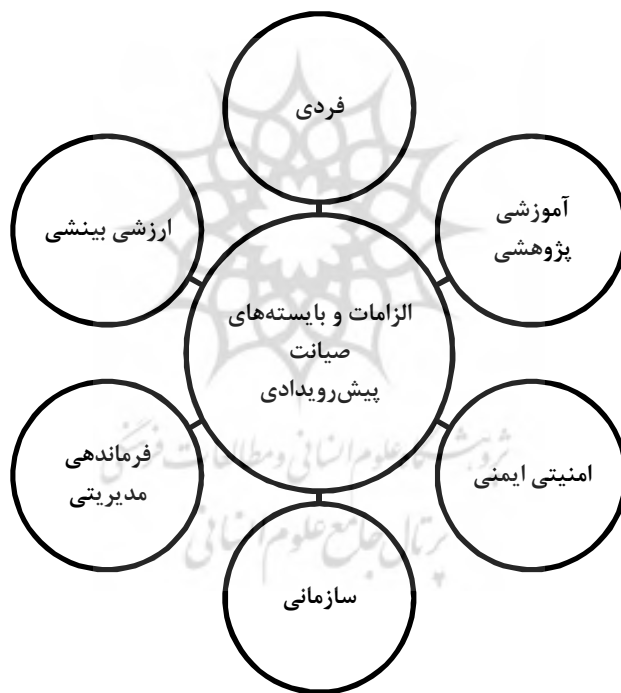
نقش مقابله‌ای: منظور از نقش مقابله‌ای؛ مجموعه اقدام‌هایی است که فرماندهان با مجرمان و متخلفان و یا طرد آنان از فرماندهی انتظامی به‌عمل می‌آورند را نقش مقابله‌ای می‌گویند.

رصد مستمر صیانت منابع انسانی ازسوی مدیران و فرماندهان، نقش ارزنده‌ای در سالم نگه‌داشتن کارکنان و افزایش محبوبیت این نهاد مقدس دارد. فرماندهان در پاک نگه داشتن محیط انتظامی در پیشانی و در وسط میدان قرار دارند. فرماندهان برای حفظ محبوبیت یگان خود و نیز افزایش کارآمدی آن؛ لازم است اهتمام جدی بر این مسئولیت مهم داشته و با برنامه‌ریزی دقیق و رصد وضعیت ارتکاب جرم و تخلف در واحد مربوط، اقدام به واپایش و کاهش جرم کنند.

تحقق هدف صیانت و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های صیانتی است. صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است. در صیانت سازمانی متغیرهایی چون: گزینش و استخدام، آموزش، نگهداری منابع انسانی، انتصاب و... مورد توجه قرار می‌گیرد که شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به‌صورت منظم و برنامه‌ریزی‌شده بپردازند. در صیانت فردی شاخص‌هایی چون: ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی و... مطرح است. نکته مهم این است که مؤلفه‌های صیانت فردی که بیش‌تر

ویژگی‌های شخصیتی افراد است، می‌توانند در صورت حضور نداشتن دیگران نیز ضامن اجرای قوانین بوده و فرد را از انجام تخلفات و معاصی باز دارند (قنبری، ۱۳۹۳: ۲۴).

متناسب با پیشینه‌های مطالعه‌شده و مبانی اسلامی ایرانی بررسی شده، نظریه علمی مستندی در خصوص صیانت پیش‌رویدادی و به‌خصوص الزامات و بایسته‌های آن ملاحظه نشد بنابراین منطبق بر جمع‌بندی پژوهش‌های مطالعه‌شده، مبانی اسلامی ایرانی موجود به‌عنوان چارچوب نظری این پژوهش مدنظر واقع و مدل مفهومی پژوهش نیز به شرح زیر ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

این پژوهش به روش دلفی انجام شده است. تکنیک دلفی^۱ یکی از روش‌های تصمیم‌گیری گروهی است که برای دستیابی به توافق پیرامون مسئله مورد بررسی از دیدگاه خبرگان استفاده می‌شود. با استفاده از روش دلفی می‌توان دیدگاه تخصصی خبرگان را پیرامون پدیده مورد مطالعه گردآوری کرد. به عبارت دیگر از این روش برای دستیابی به اجماع گروهی در زمینه‌های تخصصی استفاده می‌شود. سه ویژگی شاخص تکنیک دلفی را می‌توان ناشناس بودن اعضا برای یکدیگر، اخذ بازخورد و تکرار دانست.

مراحل انجام روش دلفی در این پژوهش به صورت زیر بوده است:

۱- انتخاب نمونه‌ای از خبرگان؛ ۲- تنظیم پرسش‌نامه دلفی و ارسال آن برای خبرگان؛ ۳- گردآوری دیدگاه خبرگان و محاسبه میانگین دیدگاه آن‌ها؛ ۴- تعیین شدت آستانه و حذف و اضافه شاخص‌ها؛ ۵- تنظیم پرسش‌نامه مرحله دوم و افزودن میانگین نتایج مرحله نخست؛ ۶- تنظیم پرسش‌نامه مرحله سوم و افزودن میانگین نتایج مرحله دوم؛ ۷- گردآوری پرسش‌نامه‌ها و تحلیل نهایی.

در این پژوهش ابتدا لیستی از خبرگان حوزه مرتبط با صیانت در سطح فراجا تهیه شد به خصوص کسانی که در این زمینه دارای کتاب، مقاله و یا اثر پژوهشی بودند. سپس با کسب اطلاعات مورد نیاز این افراد، با ۲۵ نفر از این اساتید و خبرگان بحث و گفت‌وگو شد و پس از بیان عنوان پژوهش و روش پژوهش مورد استفاده در آن، تعداد ۲۱ نفر از آن‌ها برای همکاری در پژوهش اعلام آمادگی کردند. این ۲۱ نفر در بازرسی کل فراجا (۵ نفر)، ساعس (۲ نفر)، ساحفا (۲ نفر)، معاونت نیروی انسانی (۱ نفر) و رده‌های متناظر در معاونت‌های ستادی (۳ نفر)، پلیس‌های تخصصی (۳ نفر) و فرماندهی انتظامی استان‌ها (۵ نفر) مشغول خدمت بوده که دارای مدارک تحصیلی دکتری در رشته‌های «مدیریت راهبردی، مدیریت منابع انسانی، جرم‌یابی، مدیریت پیشگیری از جرم، مدیریت آموزشی، مدیریت دانش و آینده‌پژوهی» بوده‌اند.

برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه در طی سه مرحله استفاده کردیم. برای این کار دیدگاه‌های جمع‌آوری شده از ادبیات نظری و پیشینه پژوهش در رابطه با الزامات و بایسته‌های صیانت پیش‌رویدادی مورد مطالعه قرار گرفت. در این راستا از طریق روش دلفی، پرسش‌نامه‌ای به‌صورت بسته و باز با طیف پنج‌تایی تنظیم و در بین ۱۵ نفر از خبرگان منتخب توزیع شد. لازم به ذکر است که در تمام مراحل، تعیین میزان امتیاز و اهمیت الزامات و بایسته‌های صیانت پیش‌رویدادی از طریق طیف لیکرت و شامل گزینه‌های؛ تأثیر بسیار زیاد: ۵ امتیاز، تأثیر زیاد: ۴ امتیاز، تأثیر متوسط: ۳ امتیاز، تأثیر کم: ۲ امتیاز و تأثیر بسیار کم: ۱ امتیاز صورت گرفت. در هر مرحله نیز در مقابل هر بُعد و مؤلفه پیشنهادی، مجموع امتیاز در مرحله قبل و پاسخ پیشین هر فرد نیز به آگاهی مشارکت‌کنندگان می‌رسید.

برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل دلفی از ضریب همابستگی کندال^۱ استفاده شده است. ضریب همابستگی کندال نشان می‌دهد که افرادی که چند مقوله را بر اساس اهمیت آن‌ها مرتب کرده‌اند، به‌طور اساسی معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هریک از مقوله‌ها به‌کار برده‌اند و از این لحاظ با یکدیگر اتفاق نظر دارند.

برای تصمیم‌گیری درباره توقف یا ادامه دوره‌های دلفی از معیار، اتفاق نظر قوی میان اعضای پانل استفاده شده است که بر اساس مقدار ضریب همابستگی کندال تعیین شد. در جدول ۳، تفسیر مقادیر گوناگون ضریب همابستگی کندال گفته شده است:

جدول ۳: تفسیر مقادیر گوناگون ضریب همابستگی کندال

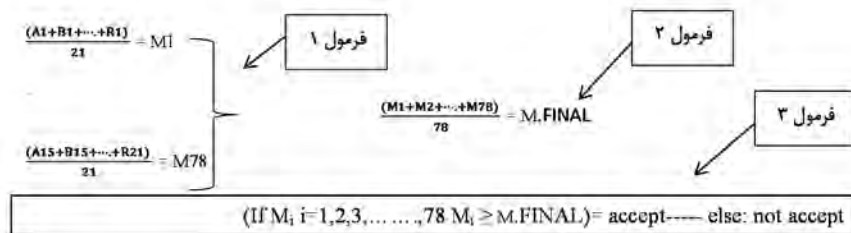
مقدار ضریب کندال (W)	تفسیر	اطمینان نسبت به ترتیب ابعاد
۰/۱	اتفاق نظر بسیار ضعیف	وجود ندارد
۰/۳	اتفاق نظر ضعیف	کم
۰/۵	اتفاق نظر متوسط	متوسط
۰/۷	اتفاق نظر قوی	زیاد
۰/۹	اتفاق نظر بسیار قوی	بسیار زیاد

1 - Kendall's coefficient of concordance (w)

با توجه به توضیحاتی که گفته شد در این پژوهش میزان ۷۰ درصد به عنوان سطح اتفاق نظر تعیین شد. بر این اساس هر بُعد پیشنهادی که در مرحله دوم و سوم پژوهش ۷۰ درصد امتیازهای ممکن را کسب می‌کرد، سطح اتفاق نظر را کسب می‌کرد و از آنجایی که بر اساس امتیازدهی ناشی از طیف لیکرت هر مورد حداکثر ۵ امتیاز می‌توانست کسب کند و تعداد مشارکت‌کنندگان نیز ۱۵ نفر بود، بنابراین حداکثر امتیاز هر بُعد پیشنهادی ۷۵ امتیاز می‌توانست باشد و کسب ۷۰ درصد از این میزان امتیاز یعنی دستیابی به ۵/۵۲ امتیاز و بیش‌تر به منزله کسب سطح اتفاق نظر تلقی می‌شد و مواردی که این میزان امتیاز را کسب می‌کردند به‌عنوان بُعد پیشنهادی که مشارکت‌کنندگان درباره آن‌ها اتفاق نظر دارند، در نظر گرفته می‌شدند.

یافته‌ها

یافته‌های مرحله اول: در این مرحله ۷۸ عنوان مطرح شده برای الزامات و بایسته‌های صیانت پیش‌رویدادی گزینه سطح اتفاق نظر را کسب کردند. بدین ترتیب که پس از دریافت پرسش‌نامه‌ها از خبرگان گزینه‌های اتفاق نظر بسیار ضعیف، اتفاق نظر ضعیف، اتفاق نظر متوسط، اتفاق نظر قوی، اتفاق نظر بسیار قوی به ترتیب به اعداد ۱، ۳، ۵، ۷، ۹، تبدیل شده و برای هر خبره در ستون مجزا در فایلی که توسط نرم‌افزار اکسل ۲۰۱۳ وارد شد. سپس طبق فرمول (۱) در شکل زیر میانگین هر گزینه محاسبه و در ستون مجزا درج شد. سپس طبق فرمول (۲) از میانگین‌های حاصل شده در این ستون‌ها میانگین گرفته‌شده و طبق فرمول (۳) هر یک از میانگین‌ها با این میانگین کل مقایسه شد. در صورت بزرگ‌تر یا مساوی بودن میانگین هر گزینه با میانگین کل که عدد ۶/۴۳۲ است، این گزینه به‌عنوان شاخص مرتبط با صیانت پیش‌رویدادی انتخاب شد، سپس بر اساس میانگینی که از هر گزینه به‌دست آمده یک رتبه‌بندی صورت گرفت.



نمودار ۱: روش انتخاب مؤلفه‌های مرتبط با صیانت پیش‌رویدادی پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها

در جدول ۴ الزامات انتخاب‌شده توسط خبرگان و میانگین مربوط به هر الزام قابل مشاهده است.

جدول ۴: شناسایی و رتبه‌بندی اولیه الزامات و بایسته‌های صیانت پیش‌رویدادی

میانگین	عنوان الزام و بایسته
۴/۸۱۱	ارتباط صمیمی، عادلانه و به دور تبعیض فرماندهان با زیرمجموعه
۴/۸۰۲	نظارت و کنترل مستمر و برنامه‌ریزی شده، هدف‌مند، هوشمندانه و اثربخش
۴/۷۳۲	برخورد به‌موقع و بدون اغماض با افراد متخلف
۴/۶۲۵	توجه ویژه به مشکلات مادی و معیشتی کارکنان
۴/۵۶۶	تقویت فرهنگ شهادت، ایثار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس
۴/۵۲۱	صدور دستور قابل اجرا و متناسب با مقدرات سازمانی
۴/۵۱۲	ترویج فرهنگ انجام به‌موقع فرایض دینی
۴/۴۱۲	پرداخت به‌موقع و متناسب اضافه کاری و حق مأموریت و سایر مزایای استحقاقی کارکنان
۴/۳۲۶	پرهیز از صدور دستورات احساسی و یا مغرضانه
۴/۳۰۱	ترویج فرهنگ خود را ارزشمند دانستن و دوری جستن از خطا و لغزش‌ها
۴/۲۶۴	اهتمام در انجام بازرسی‌های غیرمترقبه و مستمر
۴/۲۳۶	افزایش تاب‌آوری در برابر مصائب و سختی‌ها
۴/۱۲۳	از بین بردن جو و زمینه‌های آلوده و ناامن کردن درمناطق و محل‌های جرم خیز با تدابیر مسئولین و مبادی نظارتی
۴/۱۲۱	توجه به ویژگی خدامحوری و ولایت‌مداری در انتصاب و ارزش‌یابی‌ها
۴/۱۲۱	هم‌گرایی و هم‌افزایی ظرفیت‌ها و توانمندی‌های صیانتی سازمانی
۴/۱۱۱	عدم اعتماد بیش از حد مسئولین و فرماندهان به کارکنان زیرمجموعه
۴/۱۰۲	تشویق و تکریم کارکنان درست‌کار در مقابل کارکنان متخلف
۴/۰۱۹	الگو بودن فرماندهان در رفتار و گفتار با کارکنان و پرهیز از توهین و تمسخر
۴/۰۱۱	ترویج و توسعه تجارب و عبرت‌های آموزشی با رویکرد آسیب‌شناسی، شفاف‌سازی و اقلان‌سازی

عنوان الزام و بایسته	میانگین
تذکر، ارشاد و انذار به موقع کارکنان در معرض آسیب	۳/۹۹۵
تقویت ارتباط کارکنان و خانواده‌ها با شخصیت‌های معنوی و خانواده معزز شهداء	۳/۹۸۴
ترویج تفکر و عمل انقلابی و جهادی و ولایت‌محوری	۳/۹۷۳
اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی‌های به موقع و موردی کارکنان و خانواده‌ها	۳/۹۵۲
تقویت عوامل نظارتی و افزایش ابزارها و بازرسی و بازدیدهای غیرمترقبه	۳/۹۴۱
استفاده از فناوری‌های نوین با برنامه‌ریزی علمی دقیق و هدفمند در صیانت (سامانه نظارتی)	۳/۹۲۴
توجه به فناوری‌های نوین در صیانت از کارکنان	۳/۹۲۳
ساده‌یستی فرماندهان و نبود تجمل‌گرایی	۳/۹۲۱
ترویج و تقویت خود کنترلی و خودپایی	۳/۸۸۶
به کارگیری پلیس زن متخصص در سیر پرونده‌های دارای متهمین زن	۳/۸۷۴
توسعه و بهره‌برداری هوشمند از فناوری‌های نوین توسط فرماندهان به خصوص در امور نظارتی	۳/۸۷۱
حضور بیش تر و پویا در کنار خانواده و فرزندان	۳/۸۴۲
افزایش آمادگی، تقویت توان و ایمنی تجهیزات مأموریتی	۳/۸۲۴
احیاء و توسعه فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر در رده‌ها	۳/۸۲۲
بررسی علل و عوامل ارتکاب جرم و ارائه راه کارهای کاربستی به صورت هدفمند و اثربخش و اثرگذار با رویکرد آینده نگری، بازدارنده و پیش بینانه	۳/۸۲۱
توسعه تفکر خود را در برابر یکدیگر مسئول دانستن	۳/۷۸۴
تلاش و اهتمام سلسله مراتب در خوشایندسازی محیط خدمت	۳/۷۶۳
تقویت بنیه اعتقادی و ایمانی کارکنان و توجه به اصل عاقبت اندیشی	۳/۷۵۸
تقویت روحیه شجاعت، خدمت‌گزاری، بارده و اخلاص، تواضع و فروتنی و با صداقت	۳/۷۵۲
اعتمادسازی و ارتباط با کارکنان فرماندهی و جلب مشارکت آن‌ها	۳/۷۴۲
التزام به رعایت قوانین و مقررات و عدم انحراف از ضوابط	۳/۷۲۳
تقویت روحیه استعانت از خداوند متعال برای موفقیت در امور	۳/۷۱۷
توجه به از بین بردن بسترهای ارتکاب جرم مانند خانه‌های مجردی کارکنان	۳/۷۱۴
تقویت قناعت‌پذیری، رضایت و خشنودی از داشته‌ها	۳/۷۱۲
برنامه‌ریزی مناسب در راستای از بین بردن زمینه‌های ارتباط کارکنان با افراد مسئله‌دار	۳/۷۱۲
تمرین و تقویت سازگار بودن در زندگی با عزت نفس بدون چشم داشتن به مال و ثروت دیگران	۳/۶۵۷
مقابله با نفوذ جلیبی و رخنه‌ای دشمن در تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیرندگان	۳/۶۵۲
تعامل اثربخش دستگاه‌ها و نهادهای حاکمیت با رده‌های نظارتی و صیانتی	۳/۶۲۷
دوری از افراط و تفریط در بازرسی‌ها با حفظ امانت داری و ارتقاء رضایت‌مندی	۳/۶۲۳
توجه خاص و بیش تر به حالات و رفتار کارکنان جمعی	۳/۶۱۵
توسعه هشدارهای صیانتی هدفمند	۳/۶۱۲
عدم به کارگیری کارکنان ضعیف‌النفس در مشاغل حساس و مهم	۳/۶۰۷
اقتدار لازم همراه با رأفت، مهربانی و صمیمیت	۳/۵۹۴

عنوان الزام و بایسته	میانگین
تحکیم مبانی انضباط ظاهری و معنوی	۳/۵۸۷
توجه به ورزش و آمادگی جسمانی	۳/۵۵۵
پیش‌بینی و اصلاح سرفصل دروس پیشگیری و صیانتی در ادوار آموزشی	۳/۵۵۴
به‌کارگیری کارکنان متناسب با تخصص و دانش	۳/۵۴۶
جابه‌جایی سریع و به‌موقع کارکنان شاغل در مشاغل و مناطق حساس و پُرخطر	۳/۵۲۱
همراه داشتن وسایل، تجهیزات و سلاح و مهمات کافی در مأموریت‌ها	۳/۵۱۱
توسعه فرهنگ ادب و نزاکت در رفتار و برخورد با مردم	۳/۵۰۲
یکپارچه‌سازی و برقراری ارتباط سامانه‌های نظارتی	۳/۴۹۶
توسعه و تقویت کلاس‌های آگاه‌سازی	۳/۴۸۷
توسعه و تقویت تجهیزات پایش تصویری	۳/۴۵۳
آموزش و توانمندسازی مستمر خانواده‌ها توسط سازمان و کارکنان	۳/۴۵۳
افزایش سطح آگاهی و توجه کارکنان نسبت به عواقب حقوقی و قضایی ارتکاب جرم	۳/۴۲۳
رعایت حیطه‌بندی و سطح‌بندی سازمانی	۳/۴۲۲
جلوگیری از ایجاد نابرابری‌های قومی، مذهبی و ... به‌خصوص در بین کارکنان وظیفه	۳/۴۰۲
شناخت کامل فرماندهان و رؤسا نسبت به کارکنان	۳/۳۹۵
اشراف صیانتی مطلوب و هوشمند برای حفظ اسرار با تأکید بر پیشگیری از شکست‌های ایمنی، تأمینی و حفاظتی در اهداف مرجع	۳/۳۹۵
جذابیت و فرصت‌سازی برای تشویق و ترغیب کارکنان به مشاغل جانبی فراجا	۳/۳۳۲
آسیب‌شناسی، تجزیه و تحلیل علمی پدیده‌ها و مسائل مأموریتی در ارتباط با صیانت و پیشگیری از تخلفات و جرائم	۳/۳۲۱
برگزاری کارگاه‌های آموزشی و توانمندسازی به تفکیک برای کارکنان، فرزندان و همسران	۳/۲۵۶
تقویت و توسعه فرهنگ و رویکرد علمی، پژوهشی و آموزشی جهت آگاه‌سازی، اطلاع رسانی در همایش‌ها و برنامه‌های صیانتی	۳/۲۲۵
تدوین و اجرای نظام صیانت پیش‌رویدادی و اصلاح فرایندها متناسب با آن	۳/۱۲۶
حساسیت ویژه در رسیدگی به گزارش‌های مربوط به جرائم خاص	۳/۱۲۴
عضوبایی و گزینش هدف‌مند با تأکید بر جذب نیروهای صالح ولایی و انقلابی	۳/۱۱۴
برگزاری مستمر جلسات اندیشه‌ورزی و نشست‌های تخصصی صیانت	۳/۱۱۲
تقویت و توسعه برنامه‌های فرهنگی و تفریحی برای کارکنان و خانواده آن‌ها	۳/۰۱۹
برخورد جدی با فرماندهاتی که در نظارت بر کارکنان مسئله‌دار ضعیف هستند	۳/۰۱۱

یافته‌های مرحله دوم: در این مرحله طی مراجعه به خبرگان الزاماتی که در مرحله قبل شناسایی شده، مورد بررسی قرار گرفته، بعد از چند مرحله واکاوی

الزامات، از بین الزامات شناخته شده ۶ بایسته و الزام صیانت پیش‌رویدادی شامل ۷۸ عنوان به شرح زیر شناسایی شدند.

جدول ۵: نتایج حاصل از بررسی و تحلیل پرسش‌نامه‌های مرحله دوم به ترتیب اولویت

الزامات سازمانی		
ردیف	عنوان	میانگین
۱	توجه ویژه به مشکلات مادی و معیشتی کارکنان	۴/۶۲۵
۲	پرداخت به‌موقع و متناسب اضافه کاری و حق مأموریت و سایر مزایای استحقاقی کارکنان	۴/۴۱۲
۳	هم‌گرایی و هم‌افزایی ظرفیت‌ها و توانمندی‌های صیانتی سازمانی	۴/۱۲۱
۴	تقویت عوامل نظارتی و افزایش ابزارها و بازرسی و بازدیدهای غیر مترقبه	۳/۹۴۱
۵	توجه به فناوری‌های نوین در صیانت از کارکنان	۳/۹۲۳
۶	به‌کارگیری پلیس زن متخصص در سیر پرونده‌های دارای متهمین زن	۳/۸۷۴
۷	تلاش و اهتمام سلسله‌مراتب درخواست‌سازای محیط خدمت	۳/۷۶۳
۸	تدوین و اجرای نظام صیانت پیش‌رویدادی و اصلاح فرایندها متناسب با آن	۳/۱۲۶
۹	حساسیت ویژه در رسیدگی به گزارش‌های مربوط به جرائم خاص	۳/۱۲۴
۱۰	عضوبایی و گزینش هدف‌مند با تأکید بر جذب نیروهای صالح ولایی و انقلابی	۳/۱۱۴
۱۱	تقویت و توسعه برنامه‌های فرهنگی و تفریحی برای کارکنان و خانواده آن‌ها	۳/۰۱۹
۱۲	برخورد جدی با فرماندهاتی که در نظارت بر کارکنان مسئله‌دار ضعیف هستند	۳/۰۱۱
میانگین		
۳/۶۷۱		
الزامات ارزشی و بینشی		
ردیف	عنوان	میانگین
۱	تقویت فرهنگ شهادت، ایثار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس	۴/۵۶۶
۲	ترویج فرهنگ انجام به‌موقع فرایض دینی	۴/۵۱۲
۳	ترویج فرهنگ خود را ارزشمند دانستن و دوری جستن از خطا و لغزش‌ها	۴/۳۰۱
۴	توجه به ویژگی خدامحوری و ولایت‌مداری در انتصاب و ارزش‌یابی‌ها	۴/۱۲۱
۵	تقویت ارتباط کارکنان و خانواده‌ها با شخصیت‌های معنوی و خانواده معزز شهداء	۳/۹۸۴
۶	ترویج تفکر و عمل انقلابی و جهادی و ولایت‌محوری	۳/۹۷۳
۷	احیاء و توسعه فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر در رده‌ها	۳/۸۲۲
۸	تقویت بنیه اعتقادی و ایمانی کارکنان و توجه به اصل عاقبت‌اندیشی	۳/۷۵۸
۹	تقویت روحیه استعانت از خداوند متعال برای موفقیت در امور	۳/۷۱۷
۱۰	تعامل اثربخش دستگاه‌ها و نهادهای حاکمیت با رده‌های نظارتی و صیانتی	۳/۶۲۷
۱۱	توسعه فرهنگ ادب و نزاکت در رفتار و برخورد با مردم	۳/۵۰۲
۱۲	تقویت فرهنگ شهادت، ایثار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس	۴/۵۶۶
میانگین		
۳/۹۸۹		
الزامات فرماندهی و مدیریتی		
ردیف	عنوان	میانگین

۴/۸۱۱	ارتباط صمیمی، عادلانه و به دور تبعیض فرماندهان با زیرمجموعه	۱
۴/۸۰۲	نظارت و کنترل مستمر و برنامه ریزی شده، هدف‌مند، هوشمندانه و اثربخش	۲
۴/۷۲۳	برخورد به‌موقع و بدون اغماض با افراد متخلف	۳
۴/۵۲۱	صدور دستور قابل اجرا و متناسب با مقدرات سازمانی	۴
۴/۶۲۳	پرهیز از صدور دستورات احساسی و یا مغرضانه	۵
۴/۲۶۴	اهتمام در انجام بازرسی‌های غیرمترقبه و مستمر	۶
۴/۱۱۱	عدم اعتماد بیش از حد مسئولین و فرماندهان به کارکنان زیر مجموعه	۷
۴/۱۰۲	تشویق و تکریم کارکنان درست‌کار در مقابل کارکنان متخلف	۸
۴/۰۱۹	الگو بودن فرماندهان در رفتار و گفتار با کارکنان و پرهیز از توهین و تمسخر	۹
۳/۹۲۱	ساده‌زیستی فرماندهان و نبود تجمل‌گرایی	۱۰
۳/۸۷۱	توسعه و بهره‌برداری هوشمند از فناوری‌های نوین توسط فرماندهان به‌خصوص در امور نظارتی	۱۱
۳/۷۴۲	اعتمادسازی و ارتباط با کارکنان فرماندهی و جلب مشارکت آن‌ها	۱۲
۳/۷۲۳	التزام به رعایت قوانین و مقررات و عدم انحراف از ضوابط	۱۳
۳/۶۲۳	دوری از افراط و تفریط در بازرسی‌ها با حفظ امانت داری و ارتقاء رضایت‌مندی	۱۴
۳/۶۱۵	توجه خاص و بیش‌تر به حالات و رفتار کارکنان جمعی	۱۵
۳/۶۰۷	عدم به‌کارگیری کارکنان ضعیف‌النفس در مشاغل حساس و مهم	۱۶
۳/۵۹۴	اقتدار لازم همراه با رأفت، مهربانی و صمیمیت	۱۷
۳/۵۸۷	تحکیم مبانی انضباط ظاهری و معنوی	۱۸
۳/۵۴۶	به‌کارگیری کارکنان متناسب با تخصص و دانش	۱۹
۳/۳۹۵	شناخت کامل فرماندهان و رؤسا نسبت به کارکنان	۲۰
۳/۹۹۵	میانگین	
الزامات فردی		
ردیف	عنوان	میانگین
۱	افزایش تاب‌آوری در برابر مصائب و سختی‌ها	۴/۲۳۶
۲	ترویج و تقویت خود کنترلی و خودیابی	۳/۸۸۶
۳	حضور بیش‌تر و پویا در کنار خانواده و فرزندان	۳/۸۴۲
۴	توسعه تفکر خود را در برابر یکدیگر مسئول دانستن	۳/۷۸۴
۵	تقویت روحیه شجاعت، خدمت‌گزاری، بارده و اخلاص، تواضع و فروتنی و با صداقت	۳/۷۵۲
۶	تقویت قناعت‌پذیری، رضایت و خشنودی از داشته‌ها	۳/۷۱۲
۷	تمرین و تقویت سازگار بودن در زندگی با عزت نفس بدون چشم داشتن به مال و ثروت دیگران	۳/۶۵۷
۸	توجه به ورزش و آمادگی جسمانی	۳/۵۵۵
۳/۸۰۳	میانگین	
الزامات امنیتی و ایمنی		
ردیف	عنوان	میانگین
۱	از بین بردن جوّ و زمینه‌های آلوده و ناامن کردن در مناطق و محل‌های جرم‌خیز با تدابیر مسئولین و مبادی نظارتی	۴/۱۲۳

۳/۹۹۵	تذکر، ارشاد و انذار به موقع کارکنان در معرض آسیب	۲
۳/۹۲۴	استفاده از فناوری های نوین با برنامه ریزی علمی دقیق و هدفمند در صیانت (سامانه نظارتی)	۳
۳/۸۲۴	افزایش آمادگی، تقویت توان و ایمنی تجهیزات مأموریتی	۴
۳/۷۱۲	توجه به از بین بردن بسترهای ارتکاب جرم مانند خانه های مجردي کارکنان	۵
۳/۷۱۲	برنامه ریزی مناسب در راستای از بین بردن زمینه های ارتباط کارکنان با افراد مسئله دار	۶
۳/۶۵۲	مقابله با نفوذ جلیبی و رخنه های دشمن در تصمیم سازان و تصمیم گیرندگان	۷
۳/۵۲۱	جابه جایی سریع و به موقع کارکنان شاغل در مشاغل و مناطق حساس و پرخطر	۸
۳/۵۱۱	همراه داشتن وسایل، تجهیزات و سلاح و مهمات کافی در مأموریت ها	۹
۳/۴۹۶	یکپارچه سازی و برقراری ارتباط سامانه های نظارتی	۱۰
۳/۴۵۳	توسعه و تقویت تجهیزات پایش تصویری	۱۱
۳/۴۲۲	رعایت حیطه بندی و سطح بندی سازمانی	۱۲
۳/۴۰۲	جلوگیری از ایجاد نابرابری های قومی، مذهبی و ... به خصوص در بین کارکنان وظیفه	۱۳
۳/۳۹۵	اشراف صیانتی مطلوب و هوشمند برای حفظ اسرار با تأکید بر پیشگیری از شکست های ایمنی، تأمینی و حفاظتی در اهداف مرجع	۱۴
۳/۳۳۲	جذابیت و فرصت سازی برای تشویق و ترغیب کارکنان به مشاغل جانبی فراجا	۱۵
۳/۶۳۲	میانگین	
الزامات آموزشی پژوهشی		
ردیف	عنوان	میانگین
۱	ترویج و توسعه تجارب و عبرت های آموزشی با رویکرد آسیب شناسی، شفاف سازی و اقناع سازی	۴/۰۱۱
۲	اطلاع رسانی و آگاه سازی های به موقع و موردی کارکنان و خانواده ها	۳/۹۵۲
۳	بررسی علل و عوامل ارتکاب جرم و ارائه راه کارهای کاربردی به صورت هدفمند و اثربخش و اثرگذار با رویکرد آینده نگری، بازدارنده و پیش بینانه	۳/۸۲۱
۴	توسعه هشدارهای صیانتی هدفمند	۳/۶۱۲
۵	پیش بینی و اصلاح سرفصل دروس پیشگیری و صیانتی در ادوار آموزشی	۳/۵۵۴
۶	توسعه و تقویت کلاس های آگاه سازی	۳/۴۸۷
۷	آموزش و توانمندسازی مستمر خانواده ها توسط سازمان و کارکنان	۳/۴۵۳
۸	افزایش سطح آگاهی و توجه کارکنان نسبت به عواقب حقوقی و قضایی ارتکاب جرم	۳/۴۲۳
۹	آسیب شناسی، تجزیه و تحلیل علمی پدیده ها و مسائل مأموریتی در ارتباط با صیانت و پیشگیری از تخلفات و جرائم	۳/۳۲۱
۱۰	برگزاری کارگاه های آموزشی و توانمندسازی به تفکیک برای کارکنان، فرزندان و همسران	۳/۲۵۶
۱۱	تقویت و توسعه فرهنگ و رویکرد علمی، پژوهشی و آموزشی جهت آگاه سازی، اطلاع رسانی در همایش ها و برنامه های صیانتی	۳/۲۲۵
۱۲	برگزاری مستمر جلسات اندیشه ورزی و نشست های تخصصی صیانت	۳/۱۱۲
۳/۵۱۹	میانگین	

یافته‌های مرحله سوم: پس از جمع‌بندی مرحله دوم و ارسال نتیجه برای خبرگان منتخب، در نهایت برای الزامات و بایسته‌های صیانت پیش‌رویدادی ۶ عنوان اصلی و ۷۸ الزام به شرح زیر شناسایی و تبیین شد.

جدول ۶: الزامات و بایسته‌های صیانت پیش‌رویدادی به ترتیب اولویت

اولویت	عنوان	تعداد الزامات	میانگین
۱	الزامات و بایسته‌های ارزشی و بینشی	۱۱	۳/۹۸۹
۲	الزامات و بایسته‌های فرماندهی و مدیریتی	۲۰	۳/۹۵۵
۳	الزامات و بایسته‌های فردی	۸	۳/۸۰۳
۴	الزامات و بایسته‌های سازمانی	۱۲	۳/۶۷۱
۵	الزامات و بایسته‌های امنیتی ایمنی	۱۵	۳/۶۳۲
۶	الزامات و بایسته‌های آموزشی پژوهشی	۱۲	۳/۵۱۹

بحث و نتیجه‌گیری

صیانت پیش‌رویدادی یکی از مطالبه‌های اصلی فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) و سلسله‌مراتب فرماندهی بوده و با عنایت به تحول و توسعه روزافزون راهبردها و سیاست‌های دشمنان در مقابله با ن.م و تغییرات سریع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، بدیهی است که نحوه مدیریت سازمان نیز باید ارتقاء یافته و در همین راستا شناخت الزامات صیانت از کارکنان اجتناب‌ناپذیر و در زمینه صیانت پیش‌رویدادی نظام‌مند، هدف‌مند و اثربخش از کارکنان بسیار مؤثر خواهد بود.

از طرفی در صورت عدم شناخت الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی، امکان ایجاد انسجام و ارتباط مناسب و سازنده بین سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا در تحقق کارکرد و حل نظام‌مند و هدف‌مند مسائل صیانت پیش‌رویدادی حاصل نشده و هر گونه اقدامی در این راستا بدون توجه به الزامات و بایسته‌های آن نتیجه اثربخشی به‌دنبال نداشته، از کارآمدی سازمان کاسته شده، موجب ضعف در صیانت پیش‌رویدادی اثربخش خواهد شد.

در همین راستا این پژوهش با هدف شناخت الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی انجام و در نهایت با روش دلفی، نظر تخصصی تعداد ۲۱ نفر از خبرگان مرتبط با موضوع در بازرسی کل فراجا، ساعس، ساحفا، معاونت نیروی انسانی و رده‌های متناظر در معاونت‌های ستادی، پلیس‌های تخصصی و فرماندهی انتظامی استان‌ها که دارای مدارک تحصیلی دکتری در رشته‌های «مدیریت راهبردی، مدیریت منابع انسانی، جرم‌یابی، مدیریت پیشگیری از جرم، مدیریت آموزشی، مدیریت دانش و آینده‌پژوهی» بوده‌اند اخذ و مورد تحلیل قرار گرفت که در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که الزامات و بایسته‌های ارزشی و بینشی، فرماندهی و مدیریتی، فردی، سازمانی، امنیتی ایمنی و آموزشی پژوهشی به‌ترتیب از مهم‌ترین الزامات و بایسته‌های مورد نیاز برای تحقق صیانت پیش‌رویدادی است.

در این بین تقویت فرهنگ شهادت، ایثار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس، ترویج فرهنگ انجام به موقع فرایض دینی، ترویج فرهنگ خود را ارزشمند دانستن و دوری جستن از خطا و لغزش‌ها، توجه به ویژگی خدامحوری و ولایت‌مداری در انتصاب و ارزش‌یابی‌ها و تقویت ارتباط کارکنان و خانواده‌ها با شخصیت‌های معنوی و خانواده معزز شهداء از مهم‌ترین و مؤثرترین الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی هستند.

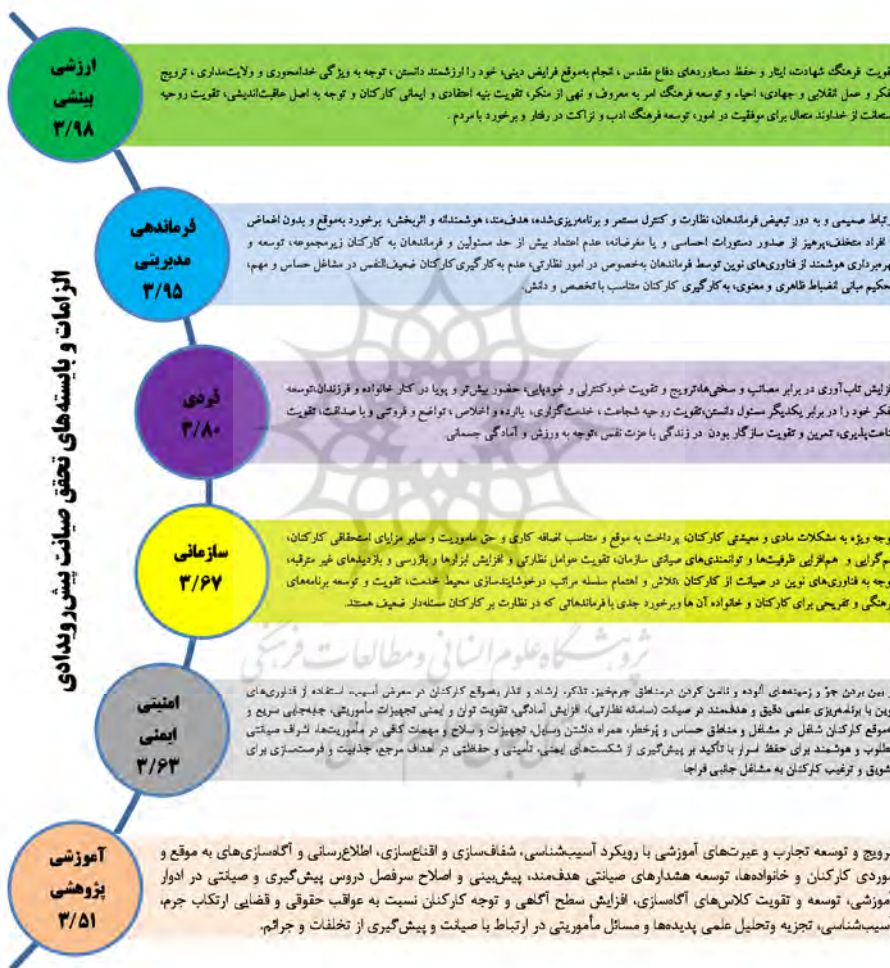
ارتباط صمیمی، عادلانه و به دور تبعیض فرماندهان با زیرمجموعه، نظارت و کنترل مستمر و برنامه‌ریزی شده، هدف‌مند، هوشمندانه و اثربخش، برخورد به‌موقع و بدون اغماض با افراد متخلف، صدور دستور قابل اجرا و متناسب با مقدرات سازمانی، پرهیز از صدور دستورات احساسی و یا مغرضانه و اهتمام در انجام بازرسی‌های غیرمترقبه و مستمر از مهم‌ترین الزامات فرماندهی و مدیریتی، افزایش تاب‌آوری در برابر مصائب و سختی‌ها، ترویج و تقویت خودکنترلی و خودپایی، حضور بیش‌تر و پویا در کنار خانواده و فرزندان و توسعه تفکر خود را در برابر یکدیگر مسئول دانستن مهم‌ترین الزامات فردی، توجه ویژه به مشکلات مادی و معیشتی کارکنان، پرداخت به موقع و متناسب اضافه کاری و حق مأموریت و سایر مزایای استحقاقی کارکنان، هم‌گرایی و

هم‌افزایی ظرفیت‌ها و توانمندی‌های صیانتی سازمانی، تقویت عوامل نظارتی و افزایش ابزارها و بازرسی و بازدیدهای غیر مترقبه و توجه به فناوری‌های نوین در صیانت از کارکنان مهم‌ترین الزامات سازمانی، از بین بردن جوّ و زمینه‌های آلوده و ناامن کردن در مناطق و محل‌های جرم‌خیز با تدابیر مسئولین و مبادی نظارتی، تذکر، ارشاد و انذار به‌موقع کارکنان در معرض آسیب، استفاده از فناوری‌های نوین با برنامه‌ریزی علمی دقیق و هدف‌مند در صیانت (سامانه نظارتی)، افزایش آمادگی، تقویت توان و ایمنی تجهیزات مأموریتی و توجه به از بین بردن بسترهای ارتکاب جرم مانند خانه‌های مجردی کارکنان مهم‌ترین الزامات امنیتی ایمنی و در نهایت ترویج و توسعه تجارب و عبرت‌های آموزشی با رویکرد آسیب‌شناسی، شفاف‌سازی و اقناع‌سازی، اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی‌های به‌موقع و موردی کارکنان و خانواده‌ها، بررسی علل و عوامل ارتکاب جرم و ارائه راه‌کارهای کاربستی به صورت هدف‌مند و اثربخش و اثرگذار با رویکرد آینده‌نگری، بازدارنده و پیش‌بینانه، توسعه هشدارهای صیانتی هدف‌مند و پیش‌بینی و اصلاح سرفصل دروس پیشگیری و صیانتی در ادوار آموزشی مهم‌ترین الزامات آموزشی پژوهشی در راستای تحقق صیانت پیش‌رویدادی بوده و با وجود این‌که پژوهشی مشابه این پژوهش انجام نشده اما نتایج و یافته‌های حاصل با نتایج برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه صیانت پیش‌رویدادی توسط (کتولی‌نژاد و چراغی، ۱۴۰۱)، عزیزی و همکاران (۱۴۰۲) و حقیقت و همکاران (۱۴۰۲) هم‌سو است.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که در صورتی که سازمان انتظامی بتواند با برنامه‌ریزی مناسب نسبت به تقویت و توسعه الزامات احصاء‌شده به‌خصوص الزاماتی که بیش‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده‌اند مانند ارتباط صمیمی، عادلانه و به دور تبعیض فرماندهان با زیرمجموعه، نظارت و کنترل مستمر و برنامه‌ریزی شده، هدف‌مند، هوشمندانه و اثربخش، برخورد به‌موقع و بدون اغماض با افراد متخلف، توجه ویژه به مشکلات مادی و معیشتی کارکنان، تقویت فرهنگ شهادت، ایثار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس، پرداخت به موقع و متناسب اضافه کاری و حق مأموریت و سایر مزایای استحقاقی کارکنان،

پرهیز از صدور دستورات احساسی و یا مغرضانه، اهتمام در انجام بازرسی‌های غیرمترقبه و مستمر و افزایش تاب‌آوری در برابر مصائب و سختی‌ها اقدام کند، بسترها و زمینه‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی را فراهم خواهد کرد.

در نتیجه الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت رویدادی به‌شرح شکل زیر ارائه می‌شود.



شکل ۲: الزامات و بایسته‌های تحقق صیانت پیش‌رویدادی

۱- تدوین و اجرای نظام صانت پیش‌رویدادی متناسب با الزامات و بایسته‌های احصاء‌شده و اصلاح فرایندهای موجود متناسب با آن با تأکید بر فناوری‌های نوین؛

۲- ایجاد هم‌گرایی مناسب بین واحدهای مسئول صیانت در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌خصوص بازرسی کل، ساحفا، ساعس، معاونت نیروی انسانی و معاونت تربیت و آموزش ایجاد و هماهنگی لازم در برنامه‌های مرتبط؛

۳- تقویت و توسعه برنامه‌های مرتبط با فرهنگ شهادت، ایشار و حفظ دستاوردهای دفاع مقدس، فرهنگ انجام به‌موقع فرایض دینی و تقویت ارتباط کارکنان و خانواده‌ها با شخصیت‌های معنوی و خانواده معزز شهداء؛

۴- تقویت و توسعه نظارت و کنترل مستمر و برنامه‌ریزی شده، هدفمند، هوشمندانه و اثربخش در مجموعه‌ها؛

۵- پیگیری لازم در راستای کاهش مشکلات مادی و معیشتی کارکنان از مسیر متناسب‌سازی حقوق کارکنان فراجا با مأموریت‌های مربوط، پرداخت به‌موقع و متناسب اضافه کاری و حق مأموریت و سایر مزایای استحقاقی کارکنان.

منابع

قرآن کریم

آرومند، ابوالفضل (۱۳۹۸). پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت حفاظت اطلاعات با موضوع: شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های صیانت کارکنان نیروهای مسلح از منظر بنیان‌گذار انقلاب اسلامی امام خمینی (ره).

بنی‌اسد، زیبا، بنیاسد، زیور، توحیدی، سیدمحمدصادق (۱۴۰۱). ارزیابی عوامل مؤثر بر صیانت پیش‌رویدادی از منظر دین مبین اسلام، فصل‌نامه دانش انتظامی هرمزگان، ۱۲(۲)، ۷۵-۴۷. قابل بازیابی از:

http://hormozgan.jrl.police.ir/article_100058.html

حقیقت، رسول، کریمی، مجید، کوچی، سعید، و استرکی، اکبر (۱۴۰۲). ارکان جهت‌ساز صیانت امنیتی از دیپلماسی انتظامی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (رهنامه، اهداف و سیاست‌ها)، فصلنامه علمی مطالعات بین‌المللی پلیس، ۱۴(۵۶)، ۳۸-۹. قابل بازیابی از:

http://interpol.jrl.police.ir/article_102499.html
doi: 10.22034/interpol.2024.1275244.1379

بهنام، علی احسان (۱۳۹۶). پایان‌نامه کارشناسی ارشد عوامل مؤثر بر تعامل فرماندهان و حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین.

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:

http://si.jrl.police.ir/article_91874.html
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17359554.1397.1397.45.1.3>

حسینیان، شهامت، عزیزی، سعدی، عبدی، توحید، و رفیعی، حسن‌رضا (۱۴۰۳). صیانت از کارکنان فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶(۶۸)، ۲۲-۱. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_101923.html
doi: 10.22034/si.2023.101923

صحیفه نور، بیانات، پیام‌ها، مصاحبه‌ها، احکام، اجازات شرعی و نامه‌های سید روح‌الله خمینی، ناشر مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

ظهیریان، رضا، و گرگانلو، حمید (۱۴۰۱). مفهوم‌شناسی پدیده صیانت پیش‌رویدادی با تأکید بر نقش فرماندهان و مدیران در سلامت اداری و پیشگیری از فساد در بین کارکنان نیروی انتظامی. نشریه علمی دانش انتظامی دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی استان آذربایجان غربی. ۱۵(۵۷)، ۹۱-۱۱۴. قابل بازیابی از:

http://westaz.jrl.police.ir/article_100664.html

عزیزی، سعدی، حسینیان، شهامت، عبدی، توحید، و رفیعی، حسن‌رضا (۱۴۰۲). تبیین ارکان جهت‌ساز در صیانت از کارکنان فراجا، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۴(۴)، ۳۱۸-۲۹۱. قابل بازیابی از:

http://pok.jrl.police.ir/article_101826.html
doi: 10.22034/pok.2023.1275671.1843

قنبری، حبیب (۱۳۹۵). نقش صیانتی فرماندهان و مدیران ناجا در کاهش جرائم کارکنان، فصلنامه جامعه اطلاعاتی.

قنبری، حبیب (۱۳۹۲). حفاظت اطلاعات از منظر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، تهران، چاپ و نشر حدیث کوثر.

کتولی‌نژاد، خدابخش، و چراغی، حمید (۱۴۰۱). هشدارهای صیانتی، عبرت‌های آموزشی، بازرسی کل فراجا، معاونت صیانت و پیشگیری.

کرمی، زهره (۱۴۰۱). متغیرهای مؤثر بر صیانت در پیشگیری از تخلفات کارکنان، فصل‌نامه دانش انتظامی البرز، ۱۰(۲۴)، ۱۳۹-۱۲۱. قابل بازیابی از:

http://alborz.jrl.police.ir/article_100901.html

کشفی، سید سعید (۱۳۹۴). صیانت از کارکنان ناجا در آموزه‌های دینی، فصلنامه بصیرت تربیت اسلامی، ۱۲(۳۵)، ۴۲-۲۷. قابل بازیابی از:

http://init.jrl.police.ir/article_10287.html

کدخدایی، اسفندیار، و فیروزی، محمدهادی (۱۳۹۷). چگونگی مسئولیت‌پذیری فرماندهان در وظایف ذاتی و تأمینی و صیانت کارکنان (مورد مطالعه: معاونان و مدیران فرماندهی انتظامی استان فارس)، فصلنامه علمی-تخصصی دانش انتظامی فارس، ۵(۱۹)، ۲۴-۱. قابل بازیابی از:

http://far.jrl.police.ir/article_91523.html

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:

http://si.jrl.police.ir/article_101718.html
doi: 10.22034/si.2023.101718

ناظمی، محمدرضا، صدقی، محمد، و زرگر، محمدرضا (۱۴۰۱). مفهوم‌شناسی پدیده صیانت، پیش‌رویدادی با تأکید بر تبیین چیستی، چرایی و چگونگی. فصلنامه دانش انتظامی استان سمنان، ۱۲(۴۳)، ۹۳-۷۴. قابل بازیابی از:

http://semnan.jrl.police.ir/article_99452.html

ناصری، هادی، و بهرامی، سید جعفر (۱۴۰۲). سنجش میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی فرماندهی انتظامی استان اصفهان، فصلنامه علمی دانش انتظامی اصفهان، ۱۰(۳۶)، ۱۷-۱. قابل بازیابی از:

http://isf.jrl.police.ir/article_102021.html

نبوی‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۳). پایان‌نامه کارشناسی ارشد نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان ناجا و راه‌کارهای ارتقای آن، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین.

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

Quah, J. S. (2019). Combating police corruption in Indonesia: cleansing the buaya (crocodile). Asian Education and Development Studies.

Simpson, C. R., & Kirk, D. S. (2022). Is Police Misconduct Contagious? Non-trivial Null Findings from Dallas, Texas. Journal of Quantitative Criminology, 1-39. Retrieved From:

<http://www-personal.umd.umich.edu/~tiananw/PredPol.pdf>