

# ارائه الگوی خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا

سعید حیدریان<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۲۵

## چکیده

اهمیت، جایگاه و رسالت خطیر پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا برای حفاظت صیانت و بقای نظام میهن اسلامی بر کسی پوشیده نیست. اندیشمندان به این اجماع رسیده اند که باید به سمت خودکنترلی درونی که یکی از انواع بسیار مهم آن خودحفاظتی می باشد، روی آورد تا از این طریق با ایجاد و نهادینه نمودن فرهنگ خودحفاظتی در کارکنان، هر فرد، عامل کنترل کننده همه جانبه و نیرومندی در درون خود احساس کند به طوری که وی را دایم به سمت انجام صحیح کارها هدایت و از گرفتار شدن کارکنان در دام جاسوسی جلوگیری نماید. در این تحقیق اهمیت و ضرورت خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی را بیان کردیم و هدف اصلی آن ارائه الگوی خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاوناجا بود و به سؤالات تحقیق مبنی بر مؤلفه‌های بعداعتقادی و ایمانی، مؤلفه‌های بعدشناختی و دانشی، مؤلفه‌های بعد عاطفی و اخلاقی خودحفاظتی کدامند؟ و به چه میزان در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاوناجا تأثیر دارد؟ پاسخ داده شده و خودحفاظتی، پیشگیری و جاسوسی و مفاهیم مشابه تعریف و ابعاد و مؤلفه‌های اعتقادی و ایمانی، شناختی و دانشی و عاطفی و اخلاقی به طور خلاصه بیان گردیده و به بررسی محیطی خودحفاظتی، پیشگیری و جاسوسی شیوه‌ها و موانع در پاوا پرداخته شده است. اعتبار و روایی پرسشنامه ۹۵ دهم می‌باشد و تشریح پرسشنامه و روش تحقیق که توصیفی تبیینی بوده، آورده شده است و پرسشنامه در بعد، اعتقادی و ایمانی با ۳ مؤلفه و ۱۵ زیرمؤلفه، بعد شناختی و دانشی با ۴ مؤلفه و ۱۴ زیرمؤلفه، بعدعاطفی و اخلاقی با ۲ مؤلفه و ۱۲ زیرمؤلفه، که ابعاد با بله و خیر و مؤلفه‌ها از امتیاز ۱ تا ۵ به ترتیب خیلی کم تا خیلی زیاد بوده و نظریات ۲۸۵ نفر جامعه آماری گردآوری شده است، پاسخ‌های رسیده به صورت آمارتوصیفی و تهیه جدول و نمودار است که در آن ۱۰۰ درصد شرکت کنندگان به ابعاد مطرح شده پاسخ بله داده‌اند و مؤلفه و نشاندهنده تأثیر بسیار بالای ابعاد و مؤلفه‌های انتخاب شده می‌باشد. همچنین از طریق آزمون آلفای کرونباخ که آمارتوصیفی و از طریق آزمون فریدمن میانگین رتبه مشخص و فرضیه تأیید شده است.

کلید واژه‌ها:

خودحفاظتی / پیشگیری / جاسوسی / اعتقادی و ایمانی / شناختی و دانشی و عاطفی

اخلاقی.

۱. کارشناس ارشد پدافند غیر عامل (گرایش امنیت ملی)

## الف. کلیات

### الف/۱. بیان مسئله

اگر چه برقراری امنیت با ابزارهای مختلف صورت می‌گیرد، لیکن اصلی‌ترین ابزار، نیروی انسانی یا به عبارت دیگر کارکنان (پاوانا جا) می‌باشند. لذا کنترل و واپایش اخلاقی و رفتار و عملکرد کارکنان در رسیدن به اهداف بسیار ضروری به نظر می‌رسد، اما مشکل اساسی این است که با پیشرفت فناوری، انسان‌ها نیز پیشرفته‌تر شده‌اند، لذا کنترل آنها تنها با استفاده از سمانه‌های کنترلی بیرونی و سنتی بسیار سخت و تقریباً غیرقابل ممکن می‌باشد و کنترل رفتار کارکنان به عنوان معضلی در پیش‌روی مدیران سازمان‌ها، به خصوص سازمان نیروی انتظامی می‌باشد. اندیشمندان در این بحث همگی به این اجماع رسیده‌اند که باید به سمت خودحفاظتی روی آورد تا از این طریق با ایجاد و نهادینه نمودن فرهنگ خودحفاظتی در کارکنان، هر فرد، عامل کنترل‌کننده همه‌جانبه و نیرومندی در درون خود احساس کند بطوری که وی را دایم به سمت انجام صحیح کارها هدایت نماید تا از این طریق موجبات دستیابی هر چه شایسته‌تر به رضایتمندی را حاصل نمود باشد. اکثر نظریه‌پردازان پلیس به این نتیجه رسیده‌اند که پیشگیری فعالانه از بروز جرایم جاسوسی بهتر و مؤثرتر از مقابله انفعالی با جرایم و مجازات آنهاست و در پلیس اطلاعات و امنیت ناجا، که از اهداف اصلی دشمن درناجا و نشانگاه دشمن در جاسوسی است، باید بیشترین اقدامات کنترلی و همچنین بیشترین تلاش برای ارتقای خودحفاظتی صورت گیرد تا از گرفتار شدن کارکنان در دام سرویس‌های جاسوسی پیشگیری گردد و

در این راستا داشتن یک الگوی مناسب می‌تواند تأثیرگذار باشد هرچند در این تحقیق طراحی الگو مدنظر نمی‌باشد.

مسئله اصلی در این تحقیق ارایه الگویی است که بدانیم ابعاد و مؤلفه‌های اعتقادی و ایمانی، شناختی و دانشی، عاطفی و اخلاقی کدامند و به چه میزان در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاونانجا تأثیر دارند؟

## ۲/الف. اهمیت و ضرورت تحقیق

پاونانجا ناجا بعنوان یک پلیس تخصصی به منظور خدمات‌دهی امنیتی مطلوب به جامعه می‌باشد. از سویی بررسی میزان امنیت در جامعه، نشان از اهمیت موضوع و تلاش در این زمینه است. با توجه به اقبال سازمان‌های امنیتی، به خصوص نیروی انتظامی، با علم به ضعف سامانه‌های کنترلی بیرونی و سنتی و اعتقاد به تأثیرگذاری شدید کنترل درونی (خودحفاظتی) در جلوگیری از انحراف از مسیر اهداف، اکنون پرداختن به این مهم در جهت خدمات‌دهی مطلوب امنیتی به جامعه بسیار حائز اهمیت به نظر می‌رسد.

خودحفاظتی ضامن حفظ سلامت فردی کارکنان ناجا در برابر بدی‌ها، تهدیدها، آسیب‌پذیری‌ها و خطرهای بالقوه و بالفعل بوده و در نهایت موجبات صیانت نیروها، سازمان‌ها و یگان‌های نیروهای مسلح را فراهم می‌آورد. تفکر خودحفاظتی موجب تعالی امنیتی فرد فرد کارکنان شده و ارتقای این تفکر و نهادینه کردن فرهنگ آن در جامعه نیروهای مسلح، بسیاری از تهدیدهای دشمنان را خنثی می‌کند. این تفکر مطمئن‌ترین و بهترین شیوه حفظ و پایداری و صیانت از ناجا می‌باشد. شاید بهترین شیوه برای بیان ضرورت خودحفاظتی، مقایسه آن با نظارت بیرونی باشد. می‌توان ادعا کرد که اگر خود کنترلی ایجاد و تقویت گردد، کارکردی به مراتب کارآمدتر از نظارت‌های خارجی دارد.

لذا باتوجه به اینکه پاونانجا یکی از اهداف جاسوسی دشمنان نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و در جهت جلوگیری از گرفتارشدن کارکنان در دام جاسوسی، به خصوص به صورت خودحفاظتی که بهتر از هر شیوه دیگری و موثرتر می‌باشد، ضروری است پاونانجا نظارت کنترل درونی از نوع الگوهای خودحفاظتی را در خود ایجاد کرده

وتقویت نماید. چون ابزارهای کنترل از بیرون نمی‌تواند خیلی پاسخگو و کارآمد باشد. درمبانی اسلامی و دینی این ساز و کار، یعنی اتکا به انسان‌های خود کنترل و حفاظت درونی و خودکنترلی به سایر حفاظت‌ها ترجیح دارد.

**نکته:** با توجه به اینکه خودحفاظتی دارای ابعاد و مؤلفه‌های فراوانی است، دراین تحقیق با مشورت مدیران و کارکنان نخبه در امور حفاظتی و اطلاعاتی و استفاده از نظریات اساتید محترم راهنما و مشاور، از میان ابعاد مختلف خود حفاظتی، سه بعد اعتقادی و ایمانی و شناختی و دانشی و عاطفی و اخلاقی انتخاب و مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است.

### ۳/الف. هدف‌های تحقیق

هدف اصلی: شناسایی و ارائه الگوی خودحفاظتی درپیشگیری از جاسوسی، کارکنان پاوا ناجا.

هدف‌های فرعی:

۱. شناخت مؤلفه های بعد اعتقادی و ایمانی در خودحفاظتی و پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاوا ناجا.
۲. شناخت مؤلفه های بعد شناختی و دانشی در خودحفاظتی و پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاوا ناجا.
۳. شناخت مؤلفه های بعد عاطفی و اخلاقی در خودحفاظتی و پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاوا ناجا.

### ۴/الف. سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: الگوی خود حفاظتی درپیشگیری از جاسوسی کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا چیست؟

سؤال‌های فرعی:

۱. مؤلفه‌های اعتقادی و ایمانی خودحفاظتی کدامند و به چه میزانی در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاواناجا تأثیر دارند؟

۲. مؤلفه‌های بعد شناختی و دانشی خودحفاظتی کدامند و به چه میزانی

در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پواناها تأثیر دارند؟

۳. مؤلفه‌های بعد عاطفی و اخلاقی خودحفاظتی کدامند و به چه میزانی

در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پواناها تأثیر دارند؟

#### ۵/الف. فرضیه تحقیق

مؤلفه‌های بعد اعتقادی و ایمانی، شناختی و دانشی، عاطفی و اخلاقی، ارکان اصلی الگوی خودحفاظتی راتشکیل داده و تأثیرگذار در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناها می‌باشند.

#### ۶/الف. جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناها در سطح مدیریتی و غیرمدیریتی در حوزه‌های، ستادپلیس اطلاعات و امنیت عمومی، پلیس دیپلماتیک، پلیس اینترنتی، پلیس اماکن عمومی، پلیس مهاجرت و اتباع خارجی در تهران اعم از افسران ارشد، افسران جزء، درجه‌داران و کارمندان هم‌تراز در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۱۱۰۰ نفر، می‌باشد.

#### ۷/الف. روش نمونه‌گیری

با نگرش به آمار کارکنان پایور (۱۱۰۰ نفر) و با استفاده از جدول مورگان نسبت به محاسبه حجم نمونه کارکنان اقدام گردید، که عدد ۲۸۵ به دست آمد.

#### ۸/الف. روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و پیمایشی توصیفی با بهره‌گیری از ابزار پرسشنامه از نوع بسته بوده است. بر همین اساس پرسشنامه‌ها پس از انجام بررسی‌های لازم و براساس سؤال‌های مندرج در تحقیق احصاء و با استفاده از روش ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین و بین کارکنان پواناها توزیع گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه این پژوهش از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با توجه به

اینکه میزان پایایی بالاتر از ۷۰ قابل قبول می‌باشد، محقق پرسشنامه‌های خود را بین جامعه آماری توزیع و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه مجدداً پایایی اندازه‌گیری گردید. ضریب آلفای محاسبه شده از طریق نرم‌افزار Spss،  $\alpha = .95$  می‌باشد. با توجه به اینکه پایایی پرسشنامه نیز ۹۵ درصد تعیین گردید، بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه بالا از پایایی کافی برخوردار می‌باشد.

## ب. ادبیات نظری

### ۱/ب. تعاریف و اصطلاحات

#### • خودحفاظتی

تعریف لغوی: خودحفاظتی از دو واژه «خود» و «حفاظت» تشکیل شده است. واژه «خود» به معنی نفس ذات، شخص، خویش و خویشتن و غیره بیگانه است. «حفاظت» در لغت به معنای نگاه داری، نگهبانی و حراست می‌باشد. (عمید، ۱۳۶۱: ۶۷)؛ براین اساس واژه «خود» ناظر بر عامل انسانی است. (باقری چوکامی، عابدینی، ۱۳۹۲: ۶۹).

تعریف اصطلاحی: خودحفاظتی ایجاد حالتی است در درون فرد است که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را تحت نظارت و کنترل داشته باشد. هدفی که در خودحفاظتی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و خود با بینش عامل آن را انتخاب می‌کند و علاوه بر محیط کار در زندگی شغلی خود نیز خود حفاظت می‌شود و این سیر ممکن نخواهد بود مگر اینکه بسترهای مناسب در فرد فراهم شود تا خودحفاظتی در فرد نهادینه گردد. (کتولی نژاد، ۱۳۸۶: ۲).

#### • پیشگیری

تعریف لغوی: از نظر لغوی: جلوگیری، دفع، صیانت، حفظ صحت. (دهخدا: ۱۳۷۷: ۴۵) پیشگیری از ریشه لاتین (Prevention) در فرهنگ به معنی جلوگیری کردن، مانع شدن، و پیش‌بینی کردن آمده است. پیشگیری، (معین: ۱۳۸۱: ۹۳۳).

تعریف اصطلاحی: هر نوع فعالیتی که به منظور عدم وقوع حوادث، سوانح و شکست‌های حفاظتی و... صورت می‌گیرد. (ساحفاناجا، ۱۳۸۹: ۲۵)؛ یا اقدامات تدافعی احتیاطی که در جهت حراست، مصونیت و هدایت سازمان در مقابل خطرات بالقوه؛ خصمانه، محیطی، قهری و درون فردی و همچنین زمینه‌های ایجاد آنها صورت می‌گیرد. (بهاری‌نیا، ۱۳۸۶: ۱۴).

#### • جاسوسی

تعریف لغوی: جاسوسی در لغت به معنی خبرپرسی، و جاسوس به معنای جستجوکننده برای بدی و شخصی است که از ملکی به ملک دیگر خبر برد. جاسوس از ریشه عربی جَسَّ، یَجَسُّ در لغت به معنای لمس کردن چیزی بادست و تفحص و تفتیش درباره اخبار است. (حجتی کرمانی، ۱۳۷۹: ۴).

تعریف اصطلاحی: جاسوسی عبارت است از جمع‌آوری پنهانی و غیرقانونی اخبار و اطلاعات و آرایه آن به افراد غیرمجاز و دشمن. (صفری، ۱۳۸۲: ۵۱).

#### ۲/ب. رویکردها و نظریه‌ها

##### ۱. رویکرد اعتقادی و ایمانی:

اعتقاد مذهبی در اسلام یک مفهوم چند بعدی است که شامل طیف گسترده و وسیعی از اعتقادات و اعمال افراد می‌شود که با آرمان‌های آنها به هم پیوسته است. اعتقاد مذهبی در حقیقت شامل دو بعد است: الف: بعد نظری اعتقاد مذهبی که عبارت است از اعتقاد راسخ و خالصانه افراد به خداوند، انبیا، فرشتگان، روز جزا و ... ب: بعد علمی اعتقاد مذهبی یعنی اعتقادات نظری افراد در تمامی رفتار و اعمال روزانه انسان مؤمن منعکس شده و او را به انجام اوامر الهی ترغیب و از مناهی باز می‌دارد (خدمتی، ۱۳۸۲: ۴۵).

مؤلفه‌های اعتقادی و ایمانی:

- اعتقاد و توکل به خداوند تبارک و تعالی؛
- ایمان؛
- ترس از خدا؛

- توجه دادن به قیامت؛
- تقویت فرهنگ دینی؛
- امر به معروف و نهی از منکر.

۲. رویکرد شناختی و دانشی:

شناخت؛ عبارت است از تصور فرد نسبت به دانشی که درباره یک موضوع دارد. مبنای شناخت فرد، ادراک او از درستی واقعیت است و ادراک انسان به درجه‌های مختلف با واقعیت‌ها همگونی دارد. (شمس، ۱۳۸۴: ۵۳)؛ دانش و ارتباط آن با اطلاعات بسیار پیچیده به نظر می‌رسد. دانش عبارت است از نتیجه برقراری ارتباط بین اطلاعات و کاربرد بالقوه‌ای که برای آن اطلاعات متصور است. این ارتباط به طور ذهنی و توسط انسان صورت می‌گیرد. آشنایی به مأموریت‌های سازمانی و شناخت روابط و اجزاء پیاوانا و اهمیت به فراگیری اصول و مقررات حفاظتی یکی از اصول محوری خودحفاظتی است. از این رو، هر قدر عامل انسانی نسبت به وظایف و اگذارشده از شناخت و آگاهی بیشتری برخوردار باشد، بر ضریب خودحفاظتی او افزوده خواهد شد. (نجفی، ۱۳۸۶: ۲۱)

۳. رویکرد عاطفی و اخلاقی:

۳-۱. عاطفی: عاطفه در لغت به مطلق گرایش‌های ظرفیتی یا شیئی، به شیء دیگر، اطلاق می‌گردد. عاطفه که به عاطفات، یا عواطف جمع بسته می‌شود، مؤنث عاطف و مصدر آن عطف به معنای، میل و رغبت آمده است. در مواردی از عاطفه به معنای مهربانی و محبت یا علاقه‌ی عاشقانه. (عثمان، ۱۳۶۶: ۱۶۱)

۳-۲. اخلاق: علم اخلاق عبارت است از علم چگونه زیستن البته این چگونگی هم شامل رفتار می‌گردد و هم شامل ملکات و کیفیات نفسانی و موضوع علم اخلاق، انسان در حال سیر و سلوک به سوی کمال مطلق (خدا) است. (طاهری، ۱۳۶۶: ۱۲).



**۴/ب. خودحفاظتی در پاونانجا**

- عوامل مؤثر در خودحفاظتی کارکنان پاونانجا: ۱- ایمان به خدا و روز رستاخیز.  
 ۲- توجه به شخصیت و حرمت کارکنان. ۳- رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان.  
 ۴- دادن انگیزه و تشویق افراد به خودکنترلی. ۵- حس تعلق و وفاداری به سازمان.  
 ۶- تلفیق هدف‌های فرد و سازمان. ۷- خویشتن‌کاری. ۸- انگیزه توفیق‌طلبی.  
 ۹- ارزش‌ها و احساسات ملی. ۱۰- وجدان کاری. (الوانی، ۱۳۸۶: ۲۵)

**۵/ب. موانع خودحفاظتی در کارکنان پاونانجا:**

۱. نداشتن آموزش‌های عمومی و تخصصی حفاظتی متناسب با موضوع، زمان و مکان؛  
 ۲- ضعف آشنایی به میزان کفایت و مقررات حفاظتی؛  
 ۳- ضعف آشنایی به وظایف حفاظتی فردی و یا بی توجهی و کم توجهی به مقررات و ضوابط حفاظتی فردی؛  
 ۴- عدم توجه به حلال و حرام و تأثیر این امر مهم در زندگی فردی و اجتماعی؛  
 ۵- استفاده از رسانه‌های انحرافی (ماهواره - اینترنت) و تحت تأثیر تبلیغات این رسانه‌ها قرار گرفتن؛  
 ۶- وجود انحرافات فکری در فرد یا در خانواده در ابعاد سیاسی اعتقادی و مادی؛  
 ۷- ضعف احساس مسئولیت و سستی و سهل‌انگاری در اجرای وظایف.  
 (زلفخانی، ۱۳۹۰: ۱۳).

**۶/ب. اهمیت خودحفاظتی در پیشگیری از جرایم و تخلفات در پاونانجا.**

خودحفاظتی از این دیدگاه حایز اهمیت است که عامل مؤثر و ضروری در پیشگیری از جرایم و تخلفات کارکنان بوده و فرآیند مطمئن و قابل اتکای باطنی و قلبی در فرد کارکنان با عنوان فرهنگ خودحفاظتی می‌باشد. خودحفاظتی نیازمند تبیین نقش و کارکردهای مؤثر در پیاده‌سازی آن در آحاد کارکنان بوده و تحقق فرهنگ خودحفاظتی در

کارکنان به منظور پیشگیری از جرایم و تخلفات نیازمند تدوین دقیق کارکردهای حوزه خودحفاظتی و اهمیت این موضوع در بین کارکنان می‌باشد. بر همین اساس بررسی علمی نقش خودحفاظتی در پیشگیری از جرایم و تخلفات اهمیت موضوع را نمایان می‌نماید. (عرب انصاری ۱۳۹۱: ۵۱)

#### ۷/ب. اهداف جاسوسی دشمن در پآوانا

۱. کارکنان و مراکز نگهداری اسناد ویژه ناچا؛
۲. کارکنان پلیس نظارت بر اماکن عمومی ذی‌مدخل در کنترل خارجیان حین حضور در ایران؛
۳. پاس‌های پلاک سفارتخانه‌ها، کنسولگری‌ها و اقامتگاه‌های سیاسی در پلیس دیپلماتیک؛
۴. پلیس مهاجرت و اتباع بیگانه که وظایف ذاتی آنان در ارتباط با رتق و فتق اتباع خارجی در ایران می‌باشد از جمله در کنترل ورود و خروج خارجیان، تمدید روادید، صدور پروانه اقامت و تجدید آن، فرآیند صدور مجوز تابعیت یا بازگشت به تابعیت اصلی، کنترل و نظارت بر امور پناهندگان، امور کنسولی اتباع بیگانه، صدور اسناد مسافرتی، کنترل تردد دیپلمات‌ها و بدرقه اتباع خارجی محکوم به طرد و ... ؛
۵. هادیان منابع و مخبران بیگانه در پلیس‌های اطلاعات و امنیت عمومی ناچا؛
۶. مراکز اتوماسیون اداری و سیستم‌های جامع اطلاعات (سرورها) و کارکنان شاغل در این مراکز؛
۷. فرماندهان، مدیران، مسئولان و کارشناسان اطلاعاتی، امنیتی و حفاظت اطلاعاتی؛
۸. فرماندهان، مدیران، مسئولان و کارشناسان فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات؛
۹. اساتید دروس اطلاعاتی و امنیتی، حفاظت اطلاعاتی، جنایی و اطلاعات رزمی؛

۱۰. هر یک از کارکنان ناجا که به سبب سهل‌انگاری، بی‌احتیاطی، بی‌مبالاتی، غفلت، جهل و ندانم‌کاری، اعتماد بی‌جا و ناروا، عدم رعایت اصول و مقررات حفاظتی، عدم رعایت نظامات دولتی، تطمیع (توسط پول، مقام و شهوت) و خیانت (انحراف فکری، سیاسی و عقیدتی) طعمه و هدفی مناسب برای گرایش به جاسوسی تلقی می‌شوند؛
۱۱. ارتباطات اجتناب‌ناپذیر مأموریتی کارکنان ناجا، اتباع بیگانه در واحدهای، گذرنامه، اماکن عمومی، یگان‌های انتظامی فرودگاه‌ها و میراث فرهنگی، پلیس مهاجرت و اتباع بیگانه، پلیس دیپلماتیک، هادیان منابع و مخبران خارجی در پلیس‌های اطلاعات و امنیت عمومی و مبارزه با مواد مخدر، پلیس بین‌الملل ناجا (ایترپل) و ...؛ (سجادیان، ۱۳۸۹: ۴۳).

## ج. تجزیه و تحلیل توصیفی

## ۱. جدول توزیع فراوانی و درصد زیرمؤلفه بعد شناختی و دانشی

میانگین	گزینه										زیرمؤلفه	مؤلفه ها	ابعاد
	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد				
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۲.۱	۶	۴۳.۲	۱۲۳	۵۴.۷	۱۵۶	آشنایی با سازمان‌های جاسوسی از حیث سازمان، ساختار و حوزه های نفوذ دشمن و نقش و کارکردهای آن.	شناخت - جاسوسی و شیوه شگردهای آن	شناختی و دانشی
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۰	۴۲.۱	۱۲۰	۵۷.۹	۱۶۵	آشنایی با اهداف سازمان ها و سرویس های جاسوسی.			
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۴.۲	۱۲	۵۳.۷	۱۵۳	۴۲.۱	۱۲۰	آشنایی صحیح و روز آمد با شگردها و ابزارها و روش های عملیاتی سرویس های جاسوسی.		
۴.۲	۰	۰	۰	۰	۹.۵	۲۷	۵۵.۸	۱۵۹	۳۴.۷	۹۹	شناخت تاریخچه و خاطرات و تجربه های جاسوسان.		
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۷.۴	۲۱	۴۷.۴	۱۳۵	۴۵.۳	۱۲۹	آشنایی با خسارات ناشی از جاسوسی بر کل کشور و سرمایه و دارایی های ملی.	شناخت پیامدهای جاسوسی	
۴.۳	۰	۰	۱.۱	۳	۵.۳	۱۵	۴۷.۴	۱۳۵	۴۶.۳	۱۳۲	آشنایی با خسارات ناشی از جاسوسی بر پائاناجا همکاران و آحاد جامعه.		
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۶.۳	۱۸	۳۶.۸	۱۰۵	۵۶.۸	۱۶۲	آشنایی با پیامدهای وارده بر شخص جاسوس و خانواده وی.		
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۷.۴	۲۱	۴۷.۴	۱۳۵	۴۵.۳	۱۲۹	آشنایی با قوانین و مقررات حفاظتی و ضد جاسوسی.	آشنایی با دانش حفاظتی	

۴.۵	۰	۰	۰	۰	۱.۱	۳	۴۲.۱	۱۲۰	۵۶.۸	۱۶۲	شناخت روش های صحیح حفاظت گفتار و حفاظت اسناد و مدارک طبقه بندی.	
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۸.۴	۲۴	۴۲.۱	۱۲۰	۴۹.۵	۱۴۱	آشنایی با نحوه مقابله و ختنی سازی اقدام های جاسوسی.	
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۷.۴	۲۱	۴۶.۳	۱۳۲	۴۶.۳	۱۳۲	شناخت نحوه استفاده از وسایل ارتباطات نوین و رایانه.	
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۸.۴	۲۴	۴۸.۴	۱۳۸	۴۳.۲	۱۲۳	برخورداری کارکنان پاونانجا از قدرت تحلیل اطلاعاتی.	
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۴.۲	۱۲	۵۴.۷	۱۵۶	۴۱.۱	۱۱۷	شناخت قوانین مجازات اسلامی پیرامون جرم جاسوسی.	۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰ ۱۱ ۱۲ ۱۳ ۱۴ ۱۵ ۱۶ ۱۷ ۱۸ ۱۹ ۲۰ ۲۱ ۲۲ ۲۳ ۲۴ ۲۵ ۲۶ ۲۷ ۲۸ ۲۹ ۳۰ ۳۱ ۳۲ ۳۳ ۳۴ ۳۵ ۳۶ ۳۷ ۳۸ ۳۹ ۴۰ ۴۱ ۴۲ ۴۳ ۴۴ ۴۵ ۴۶ ۴۷ ۴۸ ۴۹ ۵۰ ۵۱ ۵۲ ۵۳ ۵۴ ۵۵ ۵۶ ۵۷ ۵۸ ۵۹ ۶۰ ۶۱ ۶۲ ۶۳ ۶۴ ۶۵ ۶۶ ۶۷ ۶۸ ۶۹ ۷۰ ۷۱ ۷۲ ۷۳ ۷۴ ۷۵ ۷۶ ۷۷ ۷۸ ۷۹ ۸۰ ۸۱ ۸۲ ۸۳ ۸۴ ۸۵ ۸۶ ۸۷ ۸۸ ۸۹ ۹۰ ۹۱ ۹۲ ۹۳ ۹۴ ۹۵ ۹۶ ۹۷ ۹۸ ۹۹ ۱۰۰
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۶.۳	۱۸	۵۲.۶	۱۵۰	۴۱.۱	۱۱۷	شناخت قوانین مجازات نیروهای مسلح پیرامون جاسوسی.	

## ۲. جدول توزیع فراوانی و درصد زیرمؤلفه بعد اخلاقی و عاطفی:

میانگین	گزینه								زیرمؤلفه	مؤلفه ها	ابعاد		
	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد					خیلی زیاد	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی				درصد	فراوانی
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۶.۳	۱۸	۳۳.۷	۹۶	۶۰	۱۷۱	راستگویی و صداقت پیشگی کارکنان و مدیران پاواناجا.	نظایر اخلاقی عاطفی فردی	عاطفی اخلاقی اخلاقی
۴.۶	۰	۰	۰	۰	۴.۲	۱۲	۳۱.۶	۹۰	۶۴.۲	۱۸۳	برخوردارگی کارکنان از عزت و کرامت نفس.		
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۷.۴	۲۱	۳۲.۶	۹۳	۶۰	۱۷۱	برخوردارگی کارکنان پاواناجا از روحیه امانت داری.		
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۶.۳	۱۸	۳۵.۸	۱۰۲	۵۷.۹	۱۶۵	وجود رازداری و حفظ اسرار در کارکنان پاواناجا.		
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۵.۳	۱۵	۴۲.۱	۱۲۰	۵۲.۶	۱۵۰	برخوردارگی از تقوا و پرهیزگاری کارکنان و مدیران در پاواناجا.		
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۴.۲	۱۲	۴۶.۳	۱۳۲	۴۹.۵	۱۴۱	قناعت پیشگی دوری از دنیاپرستی و حرص و طمع.		
۴.۳	۰	۰	۱. ۱	۳	۳.۲	۹	۵۸.۹	۱۶۸	۳۶.۸	۱۰۵	نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان.	نظایر اخلاقی و عاطفی سازمانی	
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۳.۲	۹	۵۱.۶	۱۴۷	۴۵.۳	۱۲۹	وجود احساس تعلق و وفاداری به پاواناجا.		
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۴.۲	۱۲	۴۲.۱	۱۲۰	۵۳.۷	۱۵۳	وجود تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان.		
۴.۱	۰	۰	۰	۰	۱۴.۷	۴۲	۵۱.۶	۱۴۷	۳۳.۷	۹۶	احساس رضایت کارکنان پاواناجا به شغل محوله.		
۴.۲	۰	۰	۰	۰	۸.۴	۲۴	۵۳.۷	۱۵۳	۳۷.۹	۱۰۸	وجود اعتماد متقابل مدیران و کارکنان و مدیران در پاواناجا.		
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۸.۴	۲۴	۵۱.۶	۱۴۷	۴۰	۱۱۴	وجود عدالت و عاری بودن از تبعیض در بین مدیران و کارکنان پاواناجا.		

۳. جدول توزیع فراوانی و درصد زیر مؤلفه بعد اعتقادی و ایمانی:

میانگین	گزینه								زیر مؤلفه	مؤلفه ها	ابعاد		
	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد					خیلی زیاد	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی				درصد	فراوانی
۴.۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۹.۵	۲۷	۹۰.۵	۲۵۸	اعتقاد به توحید ذاتی و افعالی.	اعتقاد و ایمان به اصول و ارزش های دینی (باورهای دینی)	اعتقادی و ایمانی ایران جمهوری اسلامی
۴.۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵.۳	۱۵	۹۴.۷	۲۷۰	اعتقاد به روز جزاء (معاد) و موقتی بودن دنیا.		
۴.۸	۰	۰	۰	۰	۱.۱	۳	۱۱.۶	۳۳	۸۷.۴	۲۴۹	باور به امانت الهی بودن فرصت ها.		
۴.۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۷.۴	۲۱	۹۲.۶	۲۶۴	باور به اینکه خداوند متعال در همه حال ناظر بر انجام اعمال انسان است.		
۴.۶	۰	۰	۰	۰	۴.۲	۱۲	۲۶.۳	۷۵	۶۹.۵	۱۹۸	باور به رزاقیت خداوند.		
۴.۶	۰	۰	۰	۰	۲.۱	۶	۳۵.۸	۱۰۲	۶۲.۱	۱۷۷	باور و التزام به تولی و تبری.		
۴.۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۵.۳	۷۲	۷۴.۷	۲۱۳	اعتقاد به حقا نیت و کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران.	اعتقاد و ایمان به اصول و ارزش های نظام جمهوری اسلامی ایران	
۴.۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۸.۶	۸۱	۷۱.۶	۲۰۴	اعتقاد راسخ به اصل ولایت فقیه.		
۴.۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۰	۵۷	۸۰	۲۲۸	اعتقاد به اهداف و ارزش های نظام جمهوری اسلامی ایران.		
۴.۶	۰	۰	۰	۰	۱.۱	۳	۳۵.۸	۱۰۲	۶۳.۲	۱۸۰	باور به ایرانی بودن و سربلندی ایران اسلامی.		
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۵.۳	۱۵	۳۸.۹	۱۱۱	۵۵.۸	۱۵۹	باور به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.		
۴.۵	۰	۰	۰	۰	۶.۳	۱۸	۳۳.۷	۹۶	۶۰	۱۷۱	اعتقاد و باور به فلسفه وجودی پائاناجا.		
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۵.۳	۱۵	۴۲.۱	۱۲۰	۵۲.۶	۱۵۰	اعتقاد و باور به اهداف و آرمان های پائاناجا.		
۴.۴	۰	۰	۰	۰	۶.۳	۱۸	۴۳.۲	۱۲۳	۵۰.۵	۱۴۴	اعتقاد و باور به سلامتی و پاکي مدیران و فرماندهان پائاناجا.		
۴.۳	۰	۰	۰	۰	۹.۵	۲۷	۴۲.۱	۱۲۰	۴۸.۴	۱۳۸	اعتقاد و باور به مأموریت و وظایف پائاناجا.		

### د. تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

یافته‌های تحقیق بر اساس اهداف پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. برای تجزیه و تحلیل سؤال‌های پژوهشی با توجه به ماهیت آن‌ها از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده می‌شود.

جدول ۴-۱ نتیجه حاصل از آزمون رتبه‌ای فریدمن برای ابعاد خودحفاظتی درپیشگیری از جاسوسی

ابعاد	فراوانی	انحراف استاندارد	واریانس	مرتبه میانگین	میزان اهمیت
اعتقادی و ایمانی	۲۸۵	۰.۲۷۴۹۷	۰.۰۷۶	۴.۶۷	اول
عاطفی و اخلاقی	۲۸۵	۰.۳۴۳۳۷	۰.۱۱۸	۴.۴۲	دوم
شناختی و دانشی	۲۸۵	۰.۳۲۷۵۴	۰.۱۰۷	۴.۴۱	سوم

فریدمن محاسبه شده: ۱۱۷.۹۰۷ درجه آزادی: ۲ سطح معناداری: ۰۰۰

نتایج جدول ۴-۱ نشانگر آن است که از آزمون فریدمن محاسبه شده (۱۱۷.۹۰۷) با درجه آزادی ۲ و سطح معناداری ۰۰۰ و ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد مورد سنجش در سطح معناداری خوبی واقع شده‌اند و بین اهمیت بعدهای مطروحه در پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه میانگین بعدهای خود حفاظتی در پیشگیری از جاسوسی از نظر افراد نمونه آماری مؤید آن است که اولین رتبه به بعد اعتقادی و ایمانی، دومین رتبه به بعد عاطفی و اخلاقی و سومین رتبه به بعد شناختی و دانشی اختصاص یافته است.



جدول ۴-۲ نتیجه حاصل آزمون رتبه‌ای فریدمن برای مؤلفه‌های خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی

مؤلفه	فراوانی	انحراف استاندارد	واریانس	مرتبه میانگین	میزان اهمیت
اعتقاد و ایمان به اصول و ارزش‌های دینی.	۲۸۵	۲۵۱۱۴	۰۰۶۳	۴۰۸۱	اول
اعتقاد و ایمان به اصول و ارزش‌های نظام جمهوری اسلامی.	۲۸۵	۲۹۵۴۵	۰۰۸۷	۴۰۶۷	دوم
فضایل اخلاقی و عاطفی، فردی.	۲۸۵	۴۰۳۵۳	۰۱۶۳	۴۰۵۱	سوم
ایمان و اعتقاد به سازمان و اهداف آن.	۲۸۵	۴۷۱۴۳	۰۲۲۲	۴۰۴۶	
شناخت جاسوسی و شیوه و شگردهای آن.	۲۸۵	۳۶۱۹۴	۰۱۳۱	۴۰۴۳	
شناخت پیامدهای جاسوسی.	۲۸۵	۴۷۸۲۶	۰۲۲۹	۴۰۴۲	
آشنایی با دانش حفاظتی.	۲۸۵	۴۱۳۸۴	۰۱۷۱	۴۰۴۱	
شناخت قوانین و جرایم جاسوسی.	۲۸۵	۴۶۹۱۰	۰۲۲۰	۴۰۳۵	
فضایل اخلاقی و عاطفی، سازمانی.	۲۸۵	۳۸۲۶۱	۰۱۴۶	۴۰۳۳	

فریدمن محاسبه شده: ۴۰۶۸۴۸ درجه آزادی: ۸ سطح معناداری: ۰۰۰.

نتایج جدول ۴-۲ نشانگر آن است که از آزمون فریدمن محاسبه شده (۴۰۶۸۴۸) با درجه آزادی ۸ و سطح معناداری ۰۰۰ و ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های مورد سنجش در سطح معناداری خوبی واقع شده‌اند و بین اهمیت مؤلفه‌های مطرح در پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه میانگین مؤلفه‌های خود حفاظتی در پیشگیری از جاسوسی از نظر افراد نمونه آماری مؤید آن است که اولین رتبه به مؤلفه اعتقاد و ایمان به اصول و ارزش‌های دینی، دومین رتبه به مؤلفه اعتقاد و ایمان به اصول و ارزش‌های نظام جمهوری اسلامی و سومین رتبه به مؤلفه فضایل اخلاقی و عاطفی، فردی اختصاص یافته است.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۱. خلاصه تحقیق: پژوهش حاضر در زمینه‌ی ارائه الگوی خود حفاظتی در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا انجام و مشتمل بر پنج فصل می‌باشد.

در فصل اول ابتدا به کلیات تحقیق پرداخته شده و ضمن بیان مسئله اصلی پژوهش، اهمیت، ضرورت و اهداف تحقیق، سؤالات، فرضیه و پیشینه تحقیق نیز عنوان شده است. در فصل دوم ادبیات تحقیق به مباحث نظری به تفصیل پیرامون بحث‌های خودحفاظتی، پیشگیری جاسوسی و رویکردهای اعتقادی و ایمانی، شناختی و دانشی، عاطفی و اخلاقی و مؤلفه‌های آنها پرداخته شده است.

در فصل سوم پژوهش روش اجرای تحقیق آورده شده است. این پژوهش در خصوص تعداد ۲۸۵ نفر نمونه آماری از کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا انجام شده است و برای یافتن پاسخ سؤال‌های پژوهشی تحقیق، پرسشنامه در ۳ بعد اعتقادی و ایمانی، شناختی و دانشی، عاطفی و اخلاقی و ۹ مؤلفه و تعداد ۴۱ شاخص تهیه و در بین نمونه آماری توزیع شده است. با محاسبه آلفای کرونباخ ۰۹۵ دهم استخراج شده که SPSS ضریب اعتبار پرسشنامه در محیط نشان می‌دهد پرسشنامه‌ی فوق از اعتبار لازم برخوردار است.

در فصل چهارم نتایج و یافته‌های پژوهش مورد بررسی و آزمون قرار گرفت و برای ارزیابی ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های مناسب آماری مانند، ضریب کرونباخ و فریدمن استفاده شده است که در دو بخش توصیفی و تحلیلی (استنباطی) گنجانده شده‌اند.

در فصل پنجم نتیجه‌گیری کلی انجام می‌شود و در چارچوب سؤال‌های پژوهش، نتایج تحقیق و پیشنهاد‌های لازم و محدودیت‌های تحقیق ارائه خواهد شد.

۲. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها: پس از تجزیه و تحلیل، آزمون فریدمن محاسبه شده از آزمون فریدمن بحرانی با اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت بین اولویت نظریات بعد اعتقادی و ایمانی در رتبه اول، بعد عاطفی و اخلاقی در رتبه دوم و بعد شناختی و دانشی در رتبه سوم قرار گرفته‌اند.

الف. نتایج تحلیل توصیفی :

نتایج مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی:

۱- بر اساس جدول سن نمونه انتخابی، شرکت کنندگان در این نظرسنجی را که به تفکیک سن نشان می دهد، پاسخ دهندگان ۳۱ تا ۴۰ سال با ۵۶.۸٪ بیشترین و بالاتر از ۵۱ سال با ۱.۱٪ کمترین میزان مشارکت را داشته اند.

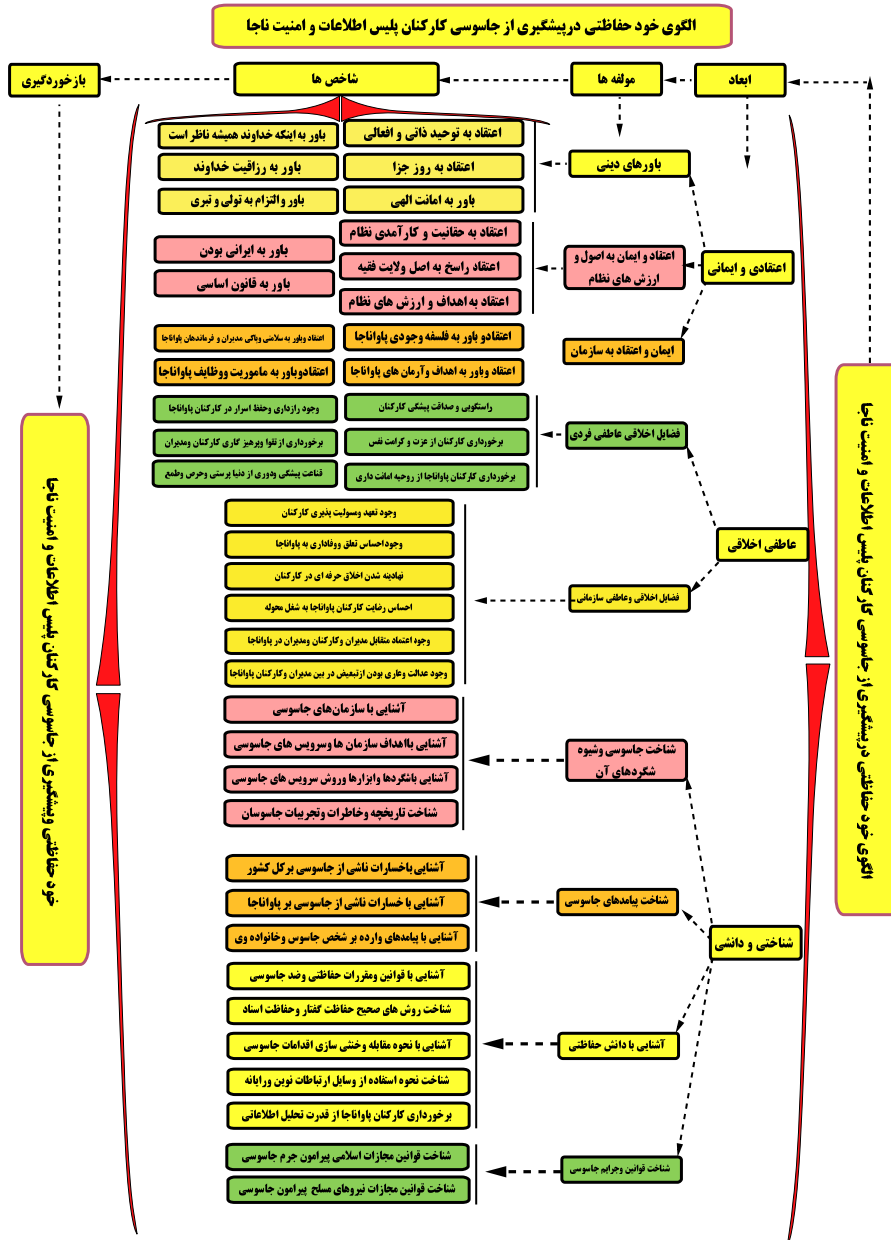
۲- بر اساس جدول جنسیت نمونه انتخابی، که این نظرسنجی را به تفکیک جنسیت نشان می دهد، شرکت کنندگان مرد با ۸۵.۶٪ بیشترین و شرکت کنندگان زن با ۱۴.۴٪ کمترین میزان مشارکت را داشته اند.

۳) برابر جدول میزان تحصیلات نمونه انتخابی، نتایج جدول نشان می دهد که تحصیلات نمونه در مقاطع مختلف بوده و ۲.۱ درصد ( ۶ نفر) از پاسخ دهندگان میزان تحصیلاتشان در حد دیپلم، ۱۵.۸ درصد ( ۴۵ نفر) کاردانی، ۵۰.۵ درصد ( ۱۴۴ نفر) کارشناسی و ۳۰.۵ درصد ( ۸۷ نفر)، کارشناسی ارشد و ۱.۱ درصد (۳)، دکتری و بالاتر می باشد؛ به عبارتی ۹۷.۹ درصد، (۲۷۹ نفر) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند.

۴ بر اساس جدول سابقه خدمت، شرکت کنندگان در این نظرسنجی را به تفکیک سنوات خدمتی نشان می دهد که شرکت کنندگان ۱۱ تا ۲۰ سال خدمت با ۴۴.۲٪ بیشترین و شرکت کنندگان بیش از ۳۰ سال با ۷.۴٪ کمترین میزان مشارکت را داشته اند.

۵. برابر جدول توزیع فراوانی محل خدمت نمونه انتخابی، مشاهده می گردد شغل اداری با ۱۸.۹٪ و شغل اطلاعاتی با ۵۴.۷٪ و شغل پشتیبانی اطلاعاتی ۱۷.۹٪ و شغل عملیاتی با ۸.۴٪ شرکت نموده اند که شاغلان اطلاعاتی با ۵۴.۷٪ بیشترین و شاغلان عملیاتی با ۸.۴٪ کمترین میزان مشارکت را داشته اند.

## الگوی خودحفاظتی (براساس نظرسنجی و پاسخ به سؤالات) در پیشگیری از جاسوسی کارکنان پاونانجا :



### پیشنهادها و راهکارها

پیشنهادهای مرتبط با سؤال اول: با توجه به اینکه بعد و مؤلفه‌های اعتقادی و ایمانی در فراوانی آمار توصیفی بالاترین میانگین ۴/۹ (از ۵، امتیاز) و پاسخ خیلی زیاد برخوردار شده است و در آزمون فریدمن بیشترین رتبه اول را کسب نموده است و این بعد می‌تواند بیشترین تأثیر مثبت را داشته باشد به منظور پاسخ به شاخص‌ها پیشنهاد می‌گردد بیشترین اقدامات در راستای این بعد باشد:

۱. ارتقای باورها و اعتقاد به اصول و ارزش‌های دینی کارکنان با انجام روش‌های آموزشی مناسب تعمیق فرهنگ دینی و استمرار تربیت دینی کارکنان، مدیران با اجرای برنامه‌های مذهبی در یگان و ترغیب و تشویق کارکنان در جهت شرکت در این برنامه‌ها و ایجاد مراکز مشاوره اعتقادی برای گسترش و ارتقای معنویت در کارکنان با همکاری سازمان عقیدتی سیاسی.

۲. ارتقای اعتقاد به ولایت‌فقیه و اعتقاد به حقانیت و کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران را به منظور ایجاد انگیزه و تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف مقدس نظام جمهوری اسلامی ایران و فراهم نمودن محیط کاری کارکنان به طوری که باعث ایجاد خشنودی و دل‌بستگی و ارتقای ایمان و اعتقاد به پائاناجا و اهداف آن شود.

۳. ارتقای فرهنگ محاسبه و مراقبت از نفس با توجه دادن کارکنان به مسئله مرگ و معاد و حساب‌گری از آنها در جهان دیگر برای عدم فریب کارکنان و توجه مناسب و دقیق به موضع صداقت و راستگویی کارکنان که ناشی از وجود خداترسی و خدا‌باوری می‌باشد به منظور جلوگیری از گرفتار شدن در پیشنهاد‌های مالی و.... توسط سرویس‌های حریف و دشمن.

پیشنهادهای مرتبط با سؤال دوم: با توجه به اینکه بعد و مؤلفه‌های شناختی و دانشی در فراوانی آمار توصیفی و در آزمون فریدمن رتبه سوم را کسب نموده است، هرچند که میزان تأثیرگذاری آن نیز بالا و در حد خیلی زیاد می‌باشد، ولی در مرحله سوم اقدام‌هایی قرار می‌گیرد و در این راستا براساس پاسخ به شاخص‌ها پیشنهاد می‌گردد:

۱. آموزش کارکنان برای آشنایی با سازمان‌های جاسوسی و ساختار و سازمان و شیوه‌های کارکردها و اهداف سرویس‌های جاسوسی و شگردها و ابزار و روش‌های جاسوسی و خسارات ناشی از جاسوسی بر کل کشور به منظور فریب نخوردن کارکنان توسط سرویس‌های حریف و دشمن.

۲. برگزاری کلاس‌های آگاهسازی شناخت پیامدهای جاسوسی و دادن مشاوره حفاظتی به کارکنان برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای برای کارکنان جدیدالورود و آشنایی با نحوه مقابله و خنثی‌سازی اقدام‌های جاسوسی و توجه و اهمیت دقیق به موضوع جرایم سایبری و دادن آموزش‌های لازم به کاربران، همچنین آموزش قوانین مجازات اسلامی و قوانین مجازات نیروهای مسلح پیرامون جاسوسی.

پیشنهاد‌های مرتبط با سؤال سوم: با توجه به اینکه بعد و مؤلفه‌های عاطفی و اخلاقی در فراوانی آمار توصیفی و در آزمون فریدمن رتبه دوم را کسب نموده است هرچند که میزان تاثیرگذاری آن نیز بالا و در حد خیلی زیاد می‌باشد ولی در مرحله دوم اقدام‌ها قرار می‌گیرد و در این راستا براساس پاسخ‌های جامعه آماری به شاخص‌ها پیشنهاد می‌گردد:

۱. ارتقای فرهنگ راستگویی و صداقت‌پیشگی با توجه دادن کارکنان به عواقب سوء عدم رعایت آن و ارتقای وجدان جمعی کارکنان توسط مدیران پائوانا با آموزش مناسب.

۲. ایجاد حس تعلق و وفاداری به سازمان و شغل محوله و تلفیق هدف‌های فرد و سازمان با دادن انگیزه به کارکنان و تقویت حس مسئولیت‌پذیری کارکنان.

۵. فراهم نمودن محیط کاری کارکنان به طوری که باعث ایجاد خشنودی و دل‌بستگی به کار آنان شود و توجه به عدالت‌محوری و کسب اعتماد کارکنان با جلوگیری از هرگونه بی‌عدالتی در بین کارکنان و مجموعه.

## منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه (ترجمه محمد دشتی).
- ابطحی، سیدحسن و خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸)، ارابه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی، تهران، نشریه تدبیر، شماره ۲۱۳.
- اصفهانی، حسین بن محمدراغب (لبنان - سوریه ۱۴۱۲ ق)، مفردات الفاظ القرآن، دارالعلم الدارالشامیه.
- باقری چوکامی، سیامک، فرامرز عابدینی (۱۳۹۰)، کالبد شکافی خودحفاظتی، تهران: دانشکده امام هادی (ع).
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت نامه، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- راغب اصفهانی، مفردات الفاظ قرآن، ترجمه سید غلامرضا خسروی حسینی (۱۳۷۲)، قم: انتشارات مرتضوی.
- رضائیان، علی (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ری شهری، محمد (۱۴۰۳ ق)، میزان الحکمه. (جلد هشتم)، قم: مرکز نشر مکتب الکلام الاسلامی.
- زلفخانی، حبیب اله (۱۳۹۰)، ایجاد فرهنگ خودپایی و خودحفاظتی در ناجا، معاونت آموزش ناجا، تهران.
- صفراآبادی، ایمان (۱۳۸۸)، جاسوسی و ضدجاسوسی، معاونت آموزش ناجا، تهران.
- عرب انصاری، مهدی (۱۳۸۹)، رهیافت های نظری تفکر خودحفاظتی، تهران: ساحفاناجا.
- قراملکی، احمد فرامرز (۱۳۸۸)، اخلاق سازمانی، تهران: انتشارات سرآمد.
- قوام، میرعظیم (۱۳۹۲)، رفتار پلیس مسلمان، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- کتولی نژاد، خدابخش (۱۳۸۶)، درآمدی بر خودحفاظتی مدیران، تهران، ساحفاناجا.
- کریمایی، یوسف (۱۳۸۹)، شیوه های ارتقاء خودکنترلی و خودحفاظتی در مواجهه با جرائم امنیتی.
- محمدنسل، غلامرضا (۱۳۸۷)، پلیس و سیاست پیشگیری از جرم، دبیرخانه همایش ملی پیشگیری از وقوع جرم، پلیس پیشگیری ناجا، تهران.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۲)، کتاب مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.

