

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۲۶

فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۲۳

فصلنامه علمی - ترویجی

سال سیزدهم، شماره چهل و ششم، بهار ۱۳۹۷

تأثیر اقدام‌های صیانتی ساحت‌افاناجا در عملکرد شغلی کارکنان ناجا

(مورد مطالعه فرماندهی مرزبانی ناجا)

علی‌اعظم کریمایی^۱، بهمن مرادی^۲، رحمت‌اله قدسی‌فر^۳

چکیده

زمینه و هدف: نیروی انسانی در هر سازمانی مهم‌ترین بخش از سرمایه آن سازمان محسوب می‌شود و بدیهی است برنامه‌ریزی مناسب و سیاست‌گذاری صحیح برای منابع انسانی، موجب بروز تحولات عظیمی در سازمان خواهد بود. هدف از تحقیق بررسی تأثیر اقدام‌های صیانتی ساحت‌افاناجا در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجاست و تأثیر شاخص‌ها و مؤلفه‌های اقدام‌های صیانتی ساحت‌افاناجا (اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده، اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده، اقدام‌های جداکننده) را بر عملکرد کارکنان بررسی می‌نماید.

روش تحقیق: این تحقیق از نوع کمی - پیمایشی و جامعه آماری آن کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا، شامل ۳۴۰ نفر از کارکنان ستاد است. ابزار تحقیق پرسشنامه و نمونه آماری به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند.

یافته و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های تحقیق تمام مؤلفه‌های مورد بررسی تحقیق در اقدام‌های ساحت‌افاناجا دارای اهمیت است و به تناسب معیارها و زیرشاخص‌های مربوط بیانگر ارتباط قوی بین متغیرهاست. همچنین بعد اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی به عنوان مهم‌ترین بعد در این تحقیق مورد قبول واقع شده و از بالاترین بار عاملی برخوردار بوده‌است.

کلیدواژه‌ها: اقدام‌های صیانتی، حفاظت اطلاعات، عملکرد شغلی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (رایانامه: akarimaei@chmail.ir).

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین (fasnameh.motaleat@chmail.ir).

مقدمه

هر سازمانی که بتواند در مقابل تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها از منابع انسانی خود محافظت بیشتری به عمل آورده و نظارت مناسب‌تری داشته باشد انحراف و اتلاف این سرمایه عظیم انسانی کمتر خواهد شد. سازمان‌های نظارتی که مسئولیت پیشگیری از انحراف کارکنان سازمان دیگری را بر عهده دارند، با ارائه اقدام‌های صیانتی در واقع مشارکت عمومی و همکاری کارکنان را در پیشگیری از تهدیدها و آسیب‌ها جلب می‌کنند. عامل صیانت با سرنوشت و بازدهی یگان‌های مرزی ارتباط تنگاتنگی داشته و باعث افزایش بهره‌دهی در همه ابعاد و به‌ویژه نیروی انسانی می‌گردد ضمن اینکه باید توجه داشت وظیفه صیانتی نباید به صورت صوری، تشریفاتی و در حد اجرای وظیفه معمولی ناظران رسمی و غیررسمی تلقی گردد.

همچنین نظر به اینکه حفظ نظم و امنیت در مناطق مرزی که جزء وظایف و تکالیف مرزبانی است به لحاظ گستردگی حوزه سرزمینی، آلودگی محیطی و وجود پتانسیل بالقوه و بالفعل برای گرایش کارکنان به جرائم (امنیتی و غیرامنیتی) و دایره تهدیدها در مرزبانی نسبت به دیگر یگان‌های انتظامی کشور از حساسیت بیشتری برخوردارند چه بسا بروز جرائم مهم همچون جاسوسی، خرابکاری، تبانی با قاچاقچیان، ارتشاء، اخاذی، حمل و نگهداری و استعمال مواد مخدر و ... تأثیر سویی در کارکرد ساختار سازمانی مرزبانی و ناجا دارد و ضعف در فرایند نظارت و صیانت باعث اضمحلال و بی‌اعتمادی مردم و حاکمیت به آن می‌شود.

با توجه به اینکه فرماندهی مرزبانی ناجا از لحاظ حساسیت مشاغل و مأموریت‌ها در تأمین امنیت پایدار در مرزها و تأثیر این امنیت بر دیگر سطوح امنیت در منطقه و از طرفی فعالیت اشرار، گروهک‌ها، قاچاقچیان سازمان‌یافته و باندهای جرم که روز به روز باعث آلودگی و انحراف کارکنان مرزبانی شده که آمار تعداد دستگیرشدگان و رهاشدگان در

فرماندهی مرزبانی ناجا مؤید این موضوع است، می‌طلبد که برای حفاظت و نگهداری از کارکنان و مرزبانی، اقدام‌های صیانتی بر رفتار و عملکرد آنان توسط حفاظت اطلاعات صورت گیرد، همچنین برای ارتقای بازدهی و عملکرد و هوشیاری در مقابل آسیب‌ها و تهدیدهای پیرامونی بایستی کارکنان مورد سنجش و نظارت قرار گیرند.

در این تحقیق مسئله اصلی تأثیر اقدام‌های صیانتی حفاظت اطلاعات در کارایی و سلامت کارکنان مرزبانی است چرا که عامل صیانت با سرنوشت و بازدهی مؤثر یگان‌های مرزی ارتباط تنگاتنگی دارد و مجریان حفاظتی، اقدام‌های مختلفی به منظور صیانت کارکنان نسبت به آسیب‌ها، تهدیدها و با هدف صیانت آنان اجرا می‌نمایند. در واقع انجام صیانت صحیح و درست باعث کاهش آسیب‌های فردی و شغلی کارکنان گردیده و در نتیجه باعث افزایش ایمنی و سلامت در سطح سازمان است. به همین لحاظ در این تحقیق، تأثیر اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان در سه حوزه: اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده - اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده - اقدام‌های جداکننده و با طرح این سؤال که: اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا تا چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر داشته است؟ مورد بررسی قرار گرفته است.

اهمیت و ضرورت تحقیق: سازمان حفاظت اطلاعات برای رسیدن به موفقیت سازمانی باید به مدیریت راهبردی فکر کند و اصلاحات، تغییر و تحولات درون‌ساختاری را با توجه به شرایط محیطی مورد توجه قرار داده و ساختار خود را بر اساس آن تنظیم کند. اگر به این مهم توجه شود سازمان می‌تواند از واگرایی و انحرافات جلوگیری کرده و متغیرهای آشوب‌گر و مداخله‌گر را نظارت نماید. شناخت مؤلفه‌های مؤثر در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان، مسیر حرکت سازمان اطلاعاتی و حفاظت اطلاعاتی را در دسترسی به هدف‌های سازمانی هموار می‌سازد. با توجه به محروم بودن مناطق مرزی، آسیب کارکنان حتی در سطح پایین هم قابل توجه است و با توجه به مشکلات و تهدیدهای امنیتی و غیرامنیتی در مرزها و آسیب‌پذیری کارکنان و اینکه سازمان مرزبانی نوپا بوده و کارکنان آن به لحاظ ماهیت شغل در مرزها با بیشترین تهدیدهای امنیتی و غیرامنیتی مواجه هستند و

طبق بررسی به عمل آمده و آمارهای موجود میزان تخلفات و جرائم کارکنان در سطح کشور نه تنها کاهش نیافته بلکه در بعضی موارد افزایش چشمگیری داشته و باعث ایجاد ریزش هایی در سطح نیرو شده و سلامت سازمان و به تبع آن عملکرد شغلی به خطر افتاده و گاهی گرایش به جرائمی همچون تبانی، اخاذی، ارتشاء، سوءاستفاده از موقعیت شغلی، تبعیض، بی عدالتی، سهل انگاری در انجام امور و مأموریت های محوله به صورت مبتلابه وجود داشته چه بسا شرایط محیطی و ضعف در حوزه ساختاری سازمان و همچنین انتقالات سراسری و گسترده و وسعت حوزه مأموریتی و شرایط استقرار مکانیزم نظارت و صیانت مؤثر را دوچندان کرده و در حال حاضر عمده ترین هدف در مقوله صیانت و نظارت در یگان های مرزی رویکرد پیشگیرانه است تا به تدریج و متناسب با استانداردهای صیانتی به منظور سلامت کارکنان و سازمان و ارتقای عملکرد شغلی در سطح واحدهای جزء نهادینه شود. چون تاکنون پژوهشی در این خصوص صورت نگرفته، از این رو هر تلاش علمی که بتواند به سلامت آن کمک کند ارزنده و مفید است.

بنابراین، برای رفع این مشکلات و حفظ و صیانت کارکنان در مقابل تهدیدها و ارتقای عملکرد شغلی، ساحفاناجا می تواند در راستای انجام وظیفه ذاتی خود، گامی در راستای ارتقای صیانت و سلامت کارکنان برداشته و با بررسی تأثیر اقدام ها و وظایف، در کاهش میزان آسیب پذیری کارکنان، زمینه را برای اصلاح امور و خدمت رسانی بهتر به مردم، فراهم سازد در این راستا اهمیت کار تحقیق را بیشتر کرده تا پژوهشی با هدف شناخت تأثیر اقدام های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه کاهش جرائم امنیتی و غیرامنیتی و تخلفات، آسیب پذیری ها، تلفات رزمی و غیررزمی و همچنین ارتقای توان رزم در سطح واحدهای مرزی و در نهایت ارتقای عملکرد شغلی باشیم؛ بنابراین، با توجه به وظایف ساحفاناجا در این تحقیق تأثیر اقدام های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه و بررسی قرار خواهد گرفت که سؤال ها و فرضیات از آن گرفته و در ادبیات تحقیق به آن پرداخته می شود.

سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی تحقیق: اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا تا چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا تأثیر دارند؟

سؤال‌های فرعی تحقیق

۱. اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی ساحفاناجا تا چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا تأثیر دارند؟
۲. اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی ساحفاناجا تا چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا تأثیر دارند؟
۳. اقدام‌های جداکننده صیانتی ساحفاناجا تا چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا تأثیر دارند؟

هدف‌های تحقیق

الف) هدف‌های کلی تحقیق: شناخت تأثیر اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا.

ب) هدف‌های جزئی تحقیق:

۱. شناسایی تأثیر اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا.
۲. شناسایی تأثیر اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا.
۳. شناسایی تأثیر اقدام‌های جداکننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم مرز و مرزبان: مرز در لغت به معنای سرحد، کناره، حاشیه، لبه، خط مرزی، لبه گذاشتن و مجاور بودن است (دهخدا، ۱۳۸۷: ۲۱۵) مرزبان افسری است از نیروی انتظامی که با دریافت استوارنامه از وزارت خارجه در مرز گمارده می‌شود. تا علاوه بر استقرار نظم

و امنیت در مرز و کنترل و مراقبت از خط مرز با استناد به قراردادهای مشترک مرزی و برقراری ارتباط با همتای خود در آن سوی مرز نسبت به حل و فصل مسائل مرزی و حفظ و استیفای حقوق دولت و مرزنشینان اقدام نمایند (رحمتی راد، ۱۳۷۴: ۲۰).

فرامین مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در ارتباط با مرز

- مسئولان به سراغ مرزها بروند و مشکلاتش را حل نمایند در غیر این صورت مرز به سراغ شما خواهد آمد؛
 - مسئولان با جدیت در فکر مناطق مرزی باشند و حل مشکلات این مناطق را در اولویت قرار دهند؛
 - نیروهای مسلح با قدرت از حقوق ملت ایران در همه مرزها اعم از خشکی و دریا دفاع خواهند کرد؛
 - مرز هر کشور به منزله ناموس آن کشور است؛
 - عشایر غیوری که در مرزها هستند باید وظیفه مرزبانی را جدی بگیرند. حفظ روحیه مرزبانی در عشایر، دشمن را از تخطی و تجاوز باز می دارد؛
 - ما باید از مرزهای خود مراقبت کنیم و هشیار باشیم. (بیانات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) در دیدار و بیعت با جمعی از عشایر - ۱۳۶۸/۴/۹).
- روش تحقیق:** این پژوهش به لحاظ ماهیت و نتیجه «کاربردی» است و با عنایت به اینکه در آن به بررسی تأثیر اقدام های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان می شود، از نظر روش تحقیق توصیفی با رویکرد پیمایشی است.

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی: با بررسی به عمل آمده و مراجعه به تحقیقات قبلی توسط کارکنان مرزبانی در مورد صیانت به صورت کلی تاکنون مقالات و پژوهش های گوناگونی صورت گرفته؛ اما به صورت خاص و در مورد مرزبانی ناجا با موضوع بررسی تأثیر اقدام های صیانتی بر عملکرد کارکنان پژوهشی صورت نگرفته؛ بنابراین، در ذیل به معرفی موارد مشابه خواهیم پرداخت:

• بازگیر (۱۳۹۵)، تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر نظارت‌های بازرسی در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران انجام داده است. همه فرضیات این تحقیق در انتها تأیید و نتایج تحقیق عبارت‌اند از: ۱. میزان نظارت و بازرسی قبل از عمل بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران مؤثر است؛ ۲. میزان نظارت و بازرسی حین عمل بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران مؤثر است؛ ۳. میزان نظارت و بازرسی بعد از عمل بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران مؤثر است.

• کمالی رنجبر (۱۳۸۹)، تحقیقی تحت عنوان نقش کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان انجام داده است. فرضیه ادعایی این تحقیق پذیرفته شده که نشان می‌دهد برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان بیش از حد متوسط مؤثر است و از بین اولویت شاخص‌های برگزاری کلاس آگاه‌سازی، این عناصر به ترتیب در مرتبه‌های اول تا سوم قرار دارند: ۱. برگزاری کلاس آگاه‌سازی با حضور مقامات قضائی در یگان‌های انتظامی؛ ۲. برگزاری کلاس آگاه‌سازی توسط بازرسی از طریق نمایش فیلم؛ ۳. برگزاری جلسات پرسش و پاسخ فرماندهان با کارکنان.

• کریمیان (۱۳۸۶)، در مقاله‌ای تحت عنوان نظارت و صیانت و رویکردهای حقوقی و مدیریتی، به بررسی ابعاد حقوقی و مدیریتی مرتبط با نظارت پرداخته و در آن بر نظارت اثربخش و تأثیر بیش از حد نظارت بر کارایی سازمان که باعث کم شدن نظارت محتوایی می‌شود پرداخته است.

• صیدال فعال (۱۳۸۹)، تحقیقی تحت عنوان نقش بازرسی در صحت عمل کارکنان مرزبانی ناجا انجام داده است. نتیجه حاصل حاکی است: اقدام‌های پیشگیرانه قبل از عمل در صحت عمل کارکنان مؤثر است و دیگر اقدام‌های بازرسی، اقدام‌های حین عمل - اقدام‌های بعد از عمل هم به تناسب خود در صحت عمل کارکنان مؤثر است.

• کمالی‌پور (۱۳۹۴) مقاله‌ای تحت عنوان تأثیر چرخش شغلی و عملکرد کارکنان، پرداخته که در این مقاله به گردش شغلی به عنوان یکی از راه‌کارهای عملکرد و توسعه

مهارت شغلی کارکنان پرداخته شده است و گردش شغلی می تواند باعث اثربخشی و کارایی عملکرد کارکنان گردد.

• خورشیدی (۱۳۹۰)، تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای انگیزش شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی جمهوری اسلامی ایران انجام داده است. یافته تحقیق حاکی است در مجموع پنج عامل برای ارتقای انگیزش شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی نیروی انتظامی بدین شرح مؤثر است: خصوصیات مطلوب شغلی، خود شکوفایی، عامل اجتماعی، عزت نفس، فیزیولوژیک.

• سلیمی (۱۳۹۰)، تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان پاسگاه های مرزی انجام داده است. در این تحقیق هر سه فرضیه (عوامل شغلی، فردی و محیطی) بر رضایت مندی شغلی کارکنان تأثیر گذار بوده است.

پیشینه خارجی: کاندو و^۱ (۲۰۰۶)، در تحقیقی با عنوان «مدل ارزش یابی عملکرد شغلی مدیران پلیس» در کشور هندوستان اقدام به تدوین مدلی به منظور ارزش یابی و سنجش عملکرد مدیران و کارکنان رده بالای پلیس این کشور کرده است که در نهایت محقق مذکور به منظور ارزش یابی عملکرد مدیران پلیسی پیشنهاد می نماید که شش شاخص؛ عدالت خواهی؛ ظلم ستیزی؛ پاک دستی؛ دقت عمل در کار؛ سرعت عمل در حین انجام وظایف؛ احترام به حقوق شهروندی؛ آمادگی جسمانی و برخورداری از تناسب اندام مناسب می بایست به عنوان شش مؤلفه اصلی و مهم؛ برای انجام وظایف هر چه بهتر، مدنظر پلیس این کشور باشد و با بررسی این شش مؤلفه پلیس مورد ارزیابی قرار گیرد.

جمع بندی پیشینه های تحقیق: نتایج حاصل از پیشینه های تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که: اقدام های صیانتی و نظارتی بر صحت عمل، عملکرد شغلی و کارایی کارکنان سازمان مؤثر بوده و تأکید داشته اند که اقدام های صیانتی باید: (۱) در نقاط کلیدی و راهبردی

انجام شود؛ ۲) روش صیانتی اگر با روحیات و فرهنگ و جو هماهنگ باشد موجب رضایتمندی شغلی کارکنان می‌شود؛ ۳) در هنگام اعمال اقدام‌های صیانتی نباید بر نقاط ضعف تأکید کند. روش‌های صیانتی باید انعطاف‌پذیر باشد؛ ۴) اقدام‌های نظارتی و صیانتی باید واقع‌بینانه بوده و کمیت و کیفیت را بسنجد؛ ۵) ابزارهای اعمال نظارت و صیانت وسیله اصلاح باشد نه تنبیه و مجازات.

مفاهیم و اصطلاحات

تعریف لغوی اطلاعات: اطلاعات جمع اطلاع و در لغت یعنی آگاهی‌ها، معلومات و دانستنی‌ها و واقف گردیدن بر کاری است.

اطلاعات در فرهنگ سازمان‌های اطلاعاتی:

الف: یعنی وقوف به مطالبی که مجریان سیاست داخلی و خارجی را در تأمین امنیت داخلی و خارجی کمک می‌نماید.

ب: به مجموعه اعمال گفته می‌شود که شامل طرح‌ریزی عملیات پنهانی، بررسی اطلاعاتی و ... است.

پ: به اخباری گفته می‌شود که پس از طی پرورش خبر صحت و سقم آن مشخص شده باشد (چراغی، ۱۳۹۱: ۳).

حفاظت اطلاعات: از نظر لغوی به معنای نگه‌داری و مترادف با مراقبت، مواظبت، حفاظت، صیانت و حراست به کار رفته است؛ اما در اصطلاح اطلاعاتی عبارت است از: تمامی اقدام‌هایی که به صورت آشکار و پنهانی به منظور حفظ، نگهداری و صیانت از موضوع‌های حفاظتی، مأموریت‌ها و دیگر هدف‌های حیاتی کشور در مقابل خطرهای ناشی از جاسوسی، خرابکاری، براندازی، سرقت و دستبرد، آتش‌سوزی و آب‌گرفتگی‌های عمدی و دیگر خطرهای طبیعی و قهری به عمل آمده و از ایراد صدمه، آسیب، خسارت، ضایعه و دسترسی غیرمجاز افراد بی‌ایمان و نامناسب به آنها جلوگیری می‌کند؛ حفاظت اطلاعات گویند. این اقدام‌ها در قالب فعالیت‌های عامل و غیرعامل طرح‌ریزی و اجرا می‌شود (صفری، ۱۳۸۸: ۴۴).

تأثیر: تأثیر عبارت است از تطابق بازدهی و نتایج حاصل با هدف‌های برنامه. تأثیر عبارت

است از میزان تحقق هدف‌ها و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت (میرسپاسی، ۱۳۷۵: ۴۲)

صیانت: صیانت و پیشگیری از جرم، مهم‌ترین و کارآمدترین راه مبارزه با جرم است. از سوی دیگر مبانی، نظریه‌ها و تعاریف برای جرم و بزه‌کاری؛ ما را به راه‌کارهایی برای پیشگیری از جرم و گناه رهنمون می‌سازد که از جمله مهم‌ترین وظیفه آن رویکردهای پاسخگویی نیازهای امروز و مشکلات ایجاد شده در حوزه جرم و گناه باشد.

صیانت به معنای حفظ کردن، نگاه‌داشتن و نگاهداری است و به مجموعه اقدام‌هایی 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 و در جای دیگر صیانت به مجموعه اقدام‌ها، سیاست‌ها و تدابیر گرفته شده که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد را صیانت یا ملاحظات صیانتی گویند (دستوکار اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، ۱۳۸۹: ۳).

تعریف عملکرد: عملکرد هر فرد عمیقاً به شخصیت، توان بالقوه و ادراک منحصر به فرد وی بستگی دارد. مدیران باید تفاوت‌های بین افراد را به عنوان مفروضات بپذیرند؛ زیرا آنها به تجربه، محیط و مسئله توارث افراد مربوط می‌شود و نمی‌توان آنها را تغییر داد (دری، ۱۳۸۰: ۶۲).

کارکنان: به افرادی اطلاق می‌شود که به موجب شرایط ذکر شده در قانون مقررات استخدامی ناجا به استخدام ناجا درآمده و عهده‌دار وظایف ذکر شده در ماده ۴ قانون ناجا است (رضوی، ۱۳۸۰: ۱۸).

بنابراین، کارکنان پایور مرزبانی از بدنه ناجا و جزئی از این کارکنان این نیرو با وظایف خاص هستند.

مرز: مرز گستره قلمرو یک حکومت است و آن بخشی از خاک، آب و فضا است که قوانین و مقررات حکومتی در آن قابل اجراست مرزها یا قلمرو حاکمیت کشور، منحصر به خاک نیست بلکه قسمتی از دریا و فضا را هم در برمی‌گیرد. آخرین حد قلمرو زمینی،

فضایی، دریایی، زیرزمینی و زیر بستر دریا‌های هر کشور را مرز آن کشور می‌گویند. مرز خط فرضی و قراردادی است که در روی زمین با نصب علائم و نشانه‌هایی و در روی نقشه‌ها با رسم خطوط مرزی مشخص می‌شود و در قراردادها و اسناد و مدارک با ذکر مختصات جغرافیایی و عوارض طبیعی و مصنوعی تشریح شده است (صنایعی، ۱۳۸۴: ۱۶).

مرزبانی: طبق بند ۱۰ ماده ۴ قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران یکی از مأموریت‌ها و وظایف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مراقبت و نظارت مرزهای جمهوری اسلامی ایران، اجرای معاهده‌ها و قراردادهای مصوبه مرزی و استیفای حقوق دولت و اتباع مرزنشین جمهوری اسلامی ایران در مرزها و محدوده انحصاری اقتصادی دریاهاست.

مرزبانی به مفهوم یک ساختار اداری: سازمان اداری است که ضمن مراقبت از مرز، وظایفی را که در این ارتباط برای سازمان تعیین شده است انجام می‌دهد. مراقبت و حفظ حدود و ثغور کشور، استیفای حقوق دولت و اتباع مرزنشین، اجرای قوانین و مقررات عمومی دولت، اجرای معاهده‌ها و قراردادهای مرزی در سراسر مرزها، جلوگیری از تجاوزات مرزی و برقرار داشتن انتظامات در نوار مرز، ایجاد ثبات سیاسی، حاکمیت ملی در کشور، نظارت بر اجرای قراردادهای مشترک مرزی، رعایت مقررات مرزی به منظور حفظ مصالح کشور و برقراری حسن هم‌جواری، ایجاد پرده پوشش در مرزها، مراقبت و نظارت مرزهای جمهوری اسلامی ایران و محدوده انحصاری اقتصادی دریاها از وظایف سازمان مرزبانی کشور است (صنایعی، ۱۳۸۴: ۲۱).

تهدیدهای مشاغل مرزبانی

تهدیدهای امنیتی

• جاسوسی^۱

- جعل اوراق امنیتی عبور مرزی به منظور تسهیل در حضور عوامل اطلاعاتی و غیره در منطقه؛
- جذب و به کارگیری کارکنان مرزبانی از سوی قاچاقچیان مرزی؛
- دسترسی حریف به اسناد و اطلاعات به هنگام بروز بلایا یا تسخیر پاسگاه‌های مرزی؛
- اشراف اطلاعاتی و عملیاتی مرزبانان کشور مقابل؛

- انتقال ویروس و نرم افزارهای جاسوسی بر روی رایانه های مربوط به سامانه های مکانیزه مرزبانی؛
- تلاش سازمان های اطلاعاتی در به دست آوردن نقاط ضعف کارکنان مرزبانی در مسافرت ها یا مأموریت های خارج از کشور برای جلب همکاری آنان با استفاده از ترغیب یا طرح دوستی؛
- تلاش حریف برای به دست آوردن اطلاعات مربوط به توانمندی های یگان های مرزی ناجا؛
- بهره برداری اطلاعاتی عناصر حریف از کارکنان مرزبانی؛
- ریودن اسناد و اطلاعات به ویژه در ملاقات های مرزی؛
- جعل اسناد رسمی مانند گذرنامه، اقامت و گواهی نامه و... با تبانی کارکنان؛
- بهره گیری از عوامل دوپل (منابع و مخبران) در به دست آوردن اطلاعات؛
- تجهیز ساختمان ها و مراکز حساس و مهم به ابزار جاسوسی تحت پوشش شرکت ها؛
- شنود سامانه های وایرلس در جوار مرز و همچنین امکان ارسال پیام برای کاربران و برقراری ارتباط با آنان از این طریق؛
- انجام عملیات فریب الکترونیکی و صدور پیام های فریبنده در نوار مرز (ناصحی، ۱۳۹۳: ۱۴۱).

• براندازی^۱

با توجه به اینکه سازمان ها، نهادها و هر یک از ارکان حکومتی در اقتدار و ثبات یک حکومت یا دولت نقش تعیین کننده دارند و ضعف عملکرد هر یک از آنان نیز موجب تضعیف حکومت را فراهم می آورد؛ بنابراین، نفوذ عوامل و گروه های برانداز در درون سازمان ها و جهت دهی به برنامه ها و هدف های سازمانی، در راستای فعالیت براندازی است. در میان سازمان های وابسته به حکومت سازمان پلیس از حساسیت و اهمیت بیشتری برخوردار است و از آن جایی که وظیفه جلوگیری و مقابله با آشوبگری و اغتشاش و هرگونه حرکت براندازانه را بر عهده دارد بیشتر مورد توجه دشمنان نظام است. این خطر از راه های مختلف ممکن است متوجه ناجا به ویژه حافظان مرزهای کشور باشد که در این قسمت به مهم ترین تهدیدهایی که متوجه مشاغل رسته مرزبانی است اشاره

می‌گردد (اروسخانی، ۱۳۸۸: ۱۰۲):

• خرابکاری

- نفوذ عوامل حریف در واحدهای مرزبانی ناجا برای فعالیت‌های خرابکارانه؛
- ایجاد اختلال در شبکه ارتباطاتی با هدف اختلال در مأموریت سازمان؛
- بروز بلایای طبیعی (سیل، زلزله و...) که منجر به تخریب اماکن، اسناد و اطلاعات و تجهیزات شود؛
- انهدام و از بین بردن اسناد و اطلاعات، تجهیزات و اماکن مرزبانی؛
- نفوذ به پاسگاه‌های مرزی به منظور بمب‌گذاری، آتش‌سوزی، خلع سلاح و...؛
- خسارت به تأسیسات تجهیزات و دکل‌ها و مراکز مخابراتی توسط دشمن؛
- ورود به اماکن رایانه‌ای برای سرقت و آسیب‌رساندن به اموال و تجهیزات رایانه‌ای؛
- خرابکاری در مرکز شبکه و پایگاه‌های رایانه‌ای مرزبانی؛
- تهاجم با سلاح‌های مستقیم و منحنی‌زن خارج از اماکن مرزبانی؛
- پرتاب مواد آتش‌زا و مخرب به پاسگاه‌های مرزی؛
- تخریب شخصیت کارکنان با ارائه گزارش‌های علیه کارکنان؛
- انهدام و تخریب محل‌های نگهداری اسناد برای از بین بردن اسناد با ارزش توسط خرابکاران (اروسخانی، ۱۳۸۸: ۹۴).

• تهدیدهای غیر امنیتی

- نفوذ باندهای مواد مخدر و فساد و فحشا در واحدهای مرزبانی؛
- تبانی کارکنان مرزبانی با قاچاقچیان سلاح و مهمات، کالا و ارز، مواد مخدر، انسان؛
- تأثیرپذیری کارکنان پاسگاه‌های مرزی از فرهنگ مبتذل کشورهای همسایه؛
- برقراری ارتباط خارج از مقررات با ساکنان روستاهای مرزی؛
- تأثیرپذیری و همکاری کارکنان با مجرمان؛
- کلاهبرداری با استفاده از موقعیت شغلی؛
- اختلال غیر عمدی حاصل از منبع، ایجاد امواج الکترومغناطیسی (سامانه‌های فشار قوی برق، تخلیه بار الکتریکی در موتورها و...)

- صدمه به رایانه‌های موجود بر اثر ضربه‌های فیزیکی وارد شده به آنها به خصوص هنگام حمل و نقل؛

- آتش سوزی ناشی از عوامل مختلف و غیر عمدی در محیط کار؛
- اختلال ایجاد شده در سامانه‌های مخابراتی و ارتباطی به صورت غیر عمدی توسط کارکنان؛
- وجود مین‌های ضد نفر و ضد خودرو در جدار مرزهای آبی و خاکی (چراغی، ۱۳۹۰: ۳۷۹).

آسیب‌پذیری‌های مشاغل مرزبانی: آسیب‌پذیری‌های غیر امنیتی

- عدم نظارت مستمر بر عملکرد کارکنان تحت امر در ابعاد مختلف خدمتی؛
- کم‌توجهی به اُفت معنوی کارکنان مرزبانی به‌ویژه کارکنان پاسگاه‌های مرزی؛
- رعایت نکردن قوانین و مقررات، آیین‌نامه، دستور کار و بخشنامه‌های صادر شده و مرتبط با وظایف و مأموریت‌های کارکنان مرزبانی؛

- پیش‌بینی نکردن‌های لازم برای حفظ کارکنان از خطرهای طبیعی حین مأموریت‌ها؛
- استفاده از وسایل برقی و حرارتی غیر مصوب و برخلاف مقررات منجر به آتش سوزی‌های غیر عمدی در محیط کار؛

- استفاده کارکنان پاسگاه‌های مرزی از شبکه‌های تلویزیونی کشورهای همسایه؛
- نادیده گرفتن عمر مفید اماکن و تأسیسات و تقویت نکردن بنا و بهسازی آنها؛
- رفع نکردن به‌موقع معایب ایجاد شده در تأسیسات از جمله ترکیدگی لوله‌های آب، نشت گاز و غیره (چراغی، ۱۳۹۰: ۲۱۳).

مأموریت‌های کلی مرزبانی کشور

الف) نظارت و مراقبت از مرزها و محدوده انحصاری اقتصادی دریاها و ایجاد پرده پوشش در مرزهای کشور جمهوری اسلامی ایران؛

ب) جلوگیری از تجاوزات و عملیات خلاف قاعده اتباع دو کشور در خاک یکدیگر و رسیدگی به حوادث و وقایع مرزی و استیفای حقوق دولت جمهوری اسلامی ایران؛

پ) اجرای معاهده‌ها و قراردادهای دوجانبه مرزی و قوانین بین‌المللی و داخلی و اعمال سیاست‌های دولت جمهوری اسلامی ایران در مرزها و مناطق دریایی؛
ت) انجام اقدام‌های لازم برای ایجاد امنیت و آسایش در مرزها و استیفای حقوق مرزنشینان (عصاریان، ۱۳۹۲: ۵۴).

وظایف قانونی و مأموریت‌های فرماندهی مرزبانی و مرزبانان

اصولی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مرتبط با مرز: اصل ۷۷ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران: «عهدنامه‌ها، مقاوله‌نامه‌ها، قراردادها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.»

در این اصل عقد هر نوع قرارداد و موافقت‌نامه بین‌المللی منوط به تصویب مجلس شورای اسلامی شده است که نشانه بارزی از دموکراسی و مردم‌سالاری و توجه به حاکمیت ملی است.

اصل ۷۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران: هرگونه تغییر در خطوط مرزی ممنوع است. مگر اصلاحات جزئی با رعایت مصالح کشور، به شرط اینکه یک‌طرفه نباشد و به استقلال و تمامیت ارضی کشور لطمه نزند و به تصویب چهار پنجم مجموع نمایندگان مجلس شورای اسلامی برسد.

به موجب بند ۱۰ ماده ۴ قانون تشکیل نیروی انتظامی ج.ا.ا. مصوب سال ۱۳۶۹ وظیفه کلی قانونی مرزبانی به شرح ذیل تعیین گردیده است:

(۱) مراقبت و نظارت مرزهای کشور ج.ا.ا. اجرای معاهده‌ها و قراردادهای مصوبه مرزی و استیفای حقوق دولت و اتباع مرزنشین ج.ا.ا. در مرزها و محدوده انحصاری و اقتصادی دریاها؛

(۲) آیین‌نامه مرزبانی کشور ج.ا.ا. مصوب سال‌های ۱۳۳۶ و ۱۳۳۸ هیئت دولت که شامل یک مقدمه، ۸ فصل، ۹۶ ماده و ۱۲ تبصره است، به‌طور مشروح حدود اختیارات سازمان مرکزی مرزبانی و مرزبانان و همچنین ضوابط انتخاب و معرفی مرزبانان و نحوه ارتباط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را تعیین کرده است (قانون تشکیل نیروی انتظامی ج.ا.ا، ۱۳۶۹).

صیانت: صیانت مفهوم عامی است که در دین مبین اسلام به آن اهتمام ویژه‌ای شده است و در تمامی احکام مدنظر بوده است و شاید بهترین واژه‌ای که بتواند معنای صیانت را برساند کلمه تقواست. صیانت نوعی پادتن است که فرد به واسطه آن نفس خود را مصونیت می‌بخشد و آینه دل خود را به وسیله آن جلا می‌بخشد؛ بنابراین، برای تداعی بهتر مفهوم صیانت، نیاز است تا با آشنایی با کلمه تقوا به آن پرداخته شود. تقوا و کلمات هم‌خانواده آن در قرآن، به صورت اسمی و فعلی به دفعات زیاد بیان شده است و از جمله کلید واژه‌هایی است که نزدیک‌ترین معنا را با صیانت دارد؛ بنابراین، صیانت به معنای حفاظت و نگهداری است که اسم فاعل آن (صائن) به معنای نگهدارنده از فساد و اسم مفعول آن (مصون) به معنای در امان شده است (عصاریان، ۱۳۹۲: ۱۳۹).

صیانت در سیره پیامبر (ص): و کان رسول الله (ص) اذا ان یبعثُ سریه دُعاهُم فاجسم بین یدیه ثم یقول: سیروا بسم الله و الله و فی سبیل الله و علی مله رسول الله (شیخ طوسی، ۱۳۸۲: ۱۳۸).

سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) چنین بود هرگاه تصمیم می‌گرفت گروهی را برای کاری اعزام کند آنان را فرا می‌خواند و در برابر خود می‌نشاند آنگاه می‌فرمود حرکت کنید به نام خدا، در راه خدا و بر آیین رسول خدا، پیامبر (ص) کار گزارانش را بدین مقصد سوق می‌داد که در همه امور به اسم الله وارد شوند و با خلوص و در راه صدق دست به کار و عملی بزنند و اینکه در همه کارها حق را ملاحظه کنند و در راه اطاعت و متابعت خدا گام بردارند تا سعادت و عزت حقیقی همراهشان و خداوند متکفل و یارشان شود. در اینجا لازم است به این نکته اشاره کنیم که هم ما اگر دانسته و خواسته و با اعتقاد امور خودمان را اعم از امور شخصی و مأموریت‌های سازمانی و با اتکا به ذات اقدس الهی و توجه به اینکه او حافظ و صیانت کننده است انجام دهیم به طور یقین از صیانت او بی‌نصیب نمانده و در مأموریت‌ها و کارها به خطا و خطر نمی‌افتیم و اگر به دستورها و سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) توجه کنیم و از رهنمودهای آن حضرت و ائمه اطهار (ع) و بزرگان دین استفاده و بهره گیریم، از بهترین حفاظت و صیانت برخوردار خواهیم بود. رسول خدا (ص) آنگاه

که معاذ بن جبن را به عنوان فرماندار به یمن فرستاد ضمن وصیت دستور کاری نیز به او فرمود «و تو را به این امور سفارش می‌کنم تقوی الهی، صداقت در گفتار، وفای به عهد، ادای امانت، ترک خیانت، نرمی گفتار، پیشی گرفتن در سلام، حفظ حقوق همسایه، مرحمت به یتیمان، خوب انجام دادن کار، کوتاه کردن آرزو، توجه و علاقه به آخرت، ترس از حساب، ملازمت برای ایمان، تفقد و تدبر در قرآن، فرو خوردن خشم، ملایمت و رحمت به مردم» (حرانی، ۱۳۸۱: ۱۹).

صیانت از کارکنان و پیشگیری از منظر سردار فرماندهی محترم ناجا

- در مسیر تحول نیروی انسانی گزینش صحیح، آموزش صحیح، نظام خدمتی مناسب، ارشاد و صیانت دائمی و به‌ویژه پالایش عناصر ناباب را باید مدنظر داشته باشیم؛
- صیانت دارای دو بعد است یکی تقویت بعد درون و دیگری پیشگیری از ورود آفات و بلاها که هر دو را باید تقویت کرد؛
- باید آسیب‌پذیری کارکنان را کاهش دهیم و انسان‌های غنی، مؤمن و بصیر تربیت نماییم؛
- وقتی کارکنان و خانواده آنان خود را متعلق به خانواده بزرگ‌تری به نام ناجا ببینند، تخلفات هم کاهش خواهد یافت؛
- در بحث تحول نیروی انسانی باید با دو بعد صیانت کارکنان از آسیب‌های خدمتی و بازسازی معنوی کارکنان توجه شود؛
- حفاظت اطلاعات باید به جایگاه واقعی خود برسد به نحوی که کارکنان را به سمت خودنظارتی سوق داده و به اصل پیشگیری نیز توجه نماید؛
- از وظایف اصلی عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات، غنی‌سازی معنوی و صیانت از کارکنان در برابر آسیب‌ها، خطرات اجتماعی و جلوگیری از لغزش آنان است (افرا، ۱۳۸۶: ۱۶۴-۱۵۸، ۳۴-۳۳).

صیانت از کارکنان و پیشگیری از منظر ریاست محترم سازمان حفاظت اطلاعات

- موضوع پیشگیری امری بدیهی، لازم، طبیعی، ضروری و اجتناب‌ناپذیر و اولویت‌دار است.
- پیشگیری به‌منظور بحث ناامن‌سازی است و ناامن‌سازی می‌تواند مقدمه‌ای باشد برای پیشگیری؛

• اقدام منفعلانه برای رده‌های حفاظت یک ضعف بسیار بزرگی است که تحقق رسالت پیشگیرانه آن را مخدوش می‌کند و موجب بروز شکست‌های حفاظتی ناگوار یا جبران‌ناپذیر می‌گردد؛

• پیشگیری و آگاه‌سازی یک امر بسیار مهم و سیاست محوری سازمان است. پیشگیری ویرین کار حفاظت است؛

• کمیسیون‌های صیانت و پیشگیری اهمیت زیادی دارد و مورد تأکید است و برای برگزاری این کمیسیون و طرح مباحث در آن حفاظت باید پیگیری جدی داشته باشد؛

• فرماندهان باید در مرحله اول فرهنگ خود پایایی (خودحفاظتی) و در ادامه سازمان‌پایی را با کمک آحاد کارکنان برای از بین بردن زمینه‌ها و بستر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها و کاهش جرائم و تخلفات در نیروی انتظامی نهادینه نمایند (حفیظ، ۱۳۸۷: ۱۶ - ۱۵).

شیوه‌های صیانت: صیانت و پیشگیری از جرم، مهم‌ترین و کارآمدترین راه مبارزه با جرم است. از سوی دیگر مبانی، نظریه‌ها و تعاریف برای جرم و بزه‌کاری؛ ما را به راه‌کارهایی برای پیشگیری از جرم و گناه رهنمون می‌سازد که از جمله مهم‌ترین وظیفه آن رویکردهای پاسخگوی نیازهای امروز و مشکلات ایجادشده در حوزه جرم و گناه باشد.

صیانت عبارت است از حفاظت و نگهداری، خویشتن‌داری و بازداشتن خویش از امور ناگوار و ناشایست و هراس‌انگیز که می‌تواند از نوع شر و آفات مادی و محسوس همچون آتش، زلزله و ... باشد و نیز می‌تواند در امور معنوی که در عرف مردم و یا در فرهنگ قرآن ناپسند است، باشد مانند ظلم و ستم، گناه و معصیت، خیانت، خباثت، شرک و ... بنابراین، برای اجرایی کردن صیانت نیاز به روش‌هایی است تا به وسیله آن بتوان در رسیدن به نتیجه مطلوب و موردنظر که هدف و غرض اصلی از صیانت است دست یافت که این شیوه‌ها را می‌توان به دو دسته صیانت سازمانی و صیانت فردی تقسیم کرد (شفیعی، ۱۳۹۴: ۶۱).

اهمیت و ضرورت حفاظت و صیانت از کارکنان: حفاظت و صیانت از کارکنان یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های غیرعامل فرماندهان، مدیران و سازمان‌های اطلاعاتی است و چنانچه طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی در راستای آن به صورت اصولی و صحیح صورت پذیرد

نتایج خوبی را در بر خواهد داشت از جمله اینکه فعالیت و تلاش سازمان حفاظت اطلاعاتی را در جلوگیری از فعالیت‌های سازمان‌های اطلاعاتی دشمن و خنثی کردن جاسوسی، براندازی و خرابکاری و دیگر اقدام‌های گروه مخالف نظام را تقویت خواهد کرد و همچنین تأثیر و تلاش و فعالیت‌های سازمان اطلاعاتی دشمن را کاهش خواهد داد (کریمایی، ۱۳۸۴: ۲۵).

پایه و اصول صیانت امنیتی کارکنان: اصول صیانت کارکنان در برگیرنده مواردی است همچون: شناخت کامل کارکنان و صیانت آنها نسبت به توطئه‌ها و خطرهای ایجاد شده توسط دشمن که مهم‌ترین آن خطرها، استفاده از کارکنان به عنوان عامل نفوذی به صورت آگاه یا ناآگاه است. جلوگیری از هرگونه دسترسی افراد غیرمجاز و ناصالح به هدف‌های مورد حفاظت در ناجا، چنانچه یکی از افراد دشمن در یک سازمان دولتی نفوذ کند و در یک شغل حساس و کلیدی گمارده شود می‌تواند به زیان دولت و به نفع دشمن کار کند و او را از پیش در جریان طرح‌های دولت بگذارد و با تبلیغات سوء بین دیگر کارکنان آنها را دلسرد کند و در ناتوانی سازمان بکوشد و در نتیجه اعتماد کارکنان را نسبت به فرماندهان، مسئولان و دولت سلب نماید. باید توجه داشت که تمامی مشاغل از بالاترین رده تا پایین‌ترین آنها همواره هدف نفوذ عوامل دشمن هستند و بدیهی است هر اندازه این نفوذ در سطح مشاغل حساس و کلیدی‌تر باشد مخرب‌تر و مضرتر خواهد بود (بخشنده، ۱۳۸۷: ۵۳).

درجه‌بندی صیانتی کارکنان: با یک نگاه برنامه‌ای و کلان، کارکنان ناجا به سه گروه تقسیم می‌شوند:

الف) کارکنان درستکار: این عده که اکثریت کارکنان شریف ناجا را تشکیل می‌دهند کسانی هستند که از ناهنجاری و جرم اجتناب می‌کنند. کارکنان درستکار افراد خودنظارتی هستند که سلاقت درونی و وجدان اخلاقی و حرفه‌ای به آنها اجازه کج‌روی و ناهنجاری نداده و مبادی نظارتی انگشت‌تأیید بر آنها نهاده‌اند. رویکرد فرماندهان با این طیف باید حفظ شرایط ایشان، دادن بازخوردهای مثبت، الگوسازی و نمادپردازی باشد (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۹۴)

ب) کارکنان آسیب‌پذیر: این عده بیشتر کارکنانی هستند که در یگان‌های صفی و رده‌های اجرایی خدمت می‌کنند و در این حوزه به دلیل وجود نقاط تلاقی و تماس با ارباب رجوع و گروه هدف، در معرض خطر و لغزش قرار می‌گیرند. در این گروه اخباری مبنی بر ناهنجاری رفتاری و گفتاری وجود دارد و زمینه‌های شغلی و محیطی، زمینه‌های آسیب‌پذیری ایشان را بیشتر از دیگر کارکنان مهیا کرده است. رویکرد فرماندهان به این طیف باید توجیه و ارشاد، نظارت مستمر و به کارگیری مناسب به دور از موقعیت‌های مستعد ارتکاب به جرم باشد (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۹۵).

پ) کارکنان آسیب‌دیده: این عده که اقلیت از کارکنان ناجا را شامل می‌شود کسانی هستند که مرتکب جرم یا تکرار آن شده‌اند. این گروه به مجرمان اتفاقی، معاشرتی، حرفه‌ای و به عادت تقسیم می‌شوند که از این میان مجرمان حرفه‌ای و به عادت، وضعیت خطرناک‌تری دارند. رویکرد فرماندهان به این طیف باید شناسایی و طرح وضعیت آنان در کمیسیون‌های مربوطه باشد (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۹۶).

حوزه‌های انحرافات و آلودگی کارکنان پایور

الف) حوزه اخلاقی: به تخلفات و جرائمی گفته می‌شود که بدون در نظر گرفتن حدود شرعی، قانونی، تعریف شده در خصوص موضوع‌های عاطفی، جنسی صورت می‌گیرد مثل مزاحمت تلفنی برای نوامیس مردم، مزاحمت حضوری و فیزیکی به نوامیس مردم، از راه به در کردن نوامیس مردم با توسل به حيله و نیرنگ و دروغ، زنا، محصنه و غیرمحصنه، اعمال منافی عفت و تجاوز به عنف و ... این جرائم با انگیزه رفع نیاز عاطفی و جنسی صورت می‌گیرد که در عرف به فساد اخلاقی مشهور هستند (رجبی، ۱۳۸۶: ۱).

ب) حوزه مالی: به تخلفات و جرائمی گفته می‌شود که بدون در نظر گرفتن حدود شرعی، قانونی تعریف شده در خصوص موضوع‌های مالی (پول و اشیاء) صورت می‌گیرد مثل ارتشاء، اخاذی (گرفتن پول زور) قبول هدیه غیرمتعارف، رباخواری، قماربازی، سرقت، اختلاس، سوءاستفاده از اموال دولتی و بیت‌المال، قاچاق کالا و ارز و خرید و فروش مواد مخدر، قاچاق سلاح و مهمات و ... (همان: ۲).

پ) حوزه امنیتی: به تخلفات و جرائمی گفته می‌شود که بدون در نظر گرفتن حدود قانونی تعریف شده در خصوص موضوع‌های امنیتی (جاسوسی، خرابکاری و براندازی) صورت می‌گیرد مثل ارتباط با اتباع بیگانه در اثر جهل، غفلت و با انگیزه غیر امنیتی نظیر خوش‌گذرانی، گشودن عقده‌ حقارت، جاسوسی به نفع سازمان‌های بیگانه، خروج غیر قانونی از کشور با انگیزه امنیتی و غیر امنیتی، خرابکاری با انگیزه امنیتی (ضربه زدن به نظام و سازمان)، شرکت در فعالیت‌های براندازی (همکاری با گروه‌های ضدانقلاب و ضد نظام، تشکیل باندهای ضدانقلابی و ضد نظام و باندهای تبهکاری) (همان: ۲).

تعریف شغل: «شغل» به معنای به کار واداشتن کسی است و آنچه مایه مشغولیت است. از طریق اشتغال، فرد فعالانه در جریان تولید و خدمات مشارکت می‌کند و پاداشی نقدی یا جنسی دریافت می‌دارد. کار و شغل فعالیتی بدنی یا فکری برای تولید و خدمت است. به‌طور کلی، کار فعالیتی است که از کسی خواسته شده و در مقابل آن، به وی مزد پرداخت می‌شود به‌طور خلاصه، می‌توان گفت: شغل یعنی کاری که فرد، مشغول به انجام آن است و از طریق آن، هم انجام وظیفه می‌کند و هم امرار معاش می‌نماید.

در تعریفی دیگر، «شغل» عبارت است از گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک مؤسسه، اداره یا کارگاه که افراد واجد شروط خاص، می‌توانند این موقعیت‌ها را احراز کنند و وظایف محول را انجام دهند (دری، ۱۳۸۰: ۱۳۲).

مفهوم عملکرد: عملکرد از رایج‌ترین و مصطلح‌ترین واژگانی است که در علوم مختلف، به‌ویژه مدیریت به کار گرفته می‌شود. برای مثال، جستجوگر گوگل بیشتر از ۹۶۸ میلیون منبع مرتبط با این واژه شناسایی می‌کند (صفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۱ به نقل از قاسمی، ۱۳۹۳: ۶۹). از این رو، به‌طور قطع واژه عملکرد را از پرکاربردترین واژگان امروزی می‌توان در نظر گرفت.

کلمه عملکرد به‌طور وسیع در مباحث مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرد. اغلب عملکرد با کارایی و اثربخشی تعریف شده است. مروری بر فرهنگ‌های لغات نشان‌دهنده تنوع معانی واژه عملکرد است:

- عملکرد، قابل اندازه‌گیری به‌وسیله عدد یا یک اصطلاح است؛

- عملکرد، انجام دادن چیزی است با یک قصد و نیت خاص (به عنوان مثال ایجاد ارزش)؛
- عملکرد، توانایی انجام یک نتیجه یا قابلیت ایجاد آن را عملکرد گویند؛
- عملکرد، نتایج مقایسه با انتظارهاست.

بنابراین، می توان گفت که عملکرد هم به عمل و هم به نتیجه عمل اشاره دارد، مطالعات اولیه حاکی از آن است که عملکرد تابعی از انگیزش و توان است. به عبارت ساده تر کارکنان باید تا حدودی به کار و مهارت های لازم برای انجام دادن آن علاقه داشته باشند یعنی: عملکرد تابع (توان و تمایل) برخی دیگر از صاحب نظران، این فراگرد را با افزودن ادراک فرد از نقش خود یا شناخت شغل گسترش داده اند. این اندیشمندان بر این باور بوده اند که ممکن است کارکنان، تمایل و مهارت های لازم را برای انجام دادن کار دارا باشند، ولی این عامل در صورتی مؤثر است که از آنچه باید انجام شود و چگونگی آن شناخت خوبی وجود داشته باشد یعنی عملکرد مساوی با تابع (توان، تمایل، شناخت شغل) (رضائیان، ۱۳۸۰: ۴۱۵).

عملکرد شغلی: عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با شغلی که افراد از خود نشان می دهند (اوک پاروین، ۲۰۰۸: ۲۰۲) روجلیبرگ (۲۰۰۷) به نقل از گیتزر هافمتر و پیر متر (۲۰۱۱) عملکرد را فعالیت های تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت های خود است و باید آن را انجام دهد.

در تعریفی دیگر عملکرد شغلی به عنوان اندیشه سازمانی و رفتارهای شغلی کارمند در زمان ها و موقعیت های شغلی مختلفی تعریف می شود.

عملکرد شغلی مجموعه رفتارهای مرتبط با شغلی که افراد از خود نشان می دهند. عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده است که به طور معمولی بخشی از شغل و فعالیت های خود است و باید آن را انجام دهد در تعریفی دیگر عملکرد شغلی به عنوان اندیشه سازمانی و رفتارهای شغلی کارمند در زمان ها و موقعیت های شغلی مختلفی تعریف می شود (روجلبرگ، ۲۰۰۷ به نقل از گیتزر هافمتر و پیر متر، ۲۰۱۱).

ارتباط عملکرد و رضایت شغلی: آرمسترانگ معتقد است این خشنودی شغلی نیست که موجب عملکرد بالا می‌گردد بلکه عملکرد بالاست که موجب خشنودی شغلی می‌شود. مردم سازمان برای دست‌یابی به هدف‌های مشخص برانگیخته می‌شوند و زمانی خشنود خواهند شد که از طریق عملکرد بهتر به این هدف‌ها برسند و حتی ممکن است آنها خشنودتر شوند مشروط بر اینکه به وسیله تقدیر برونی یا حس درونی ناشی از پیشرفت پاداش دریافت کنند (رضایی، ۱۳۸۸: ۴۶۳).

انواع آسیب‌های کاری یا شغلی: در یک تقسیم‌بندی به‌طور کلی می‌توان آسیب‌های کاری یا شغلی را به شش عنوان تقسیم کرد.

آسیب‌های جسمی، روحی و روانی؛

آسیب‌های اقتصادی، مالی؛

آسیب‌های خانوادگی؛

آسیب‌های کاری، تخصصی؛

آسیب‌های اجتماعی، فرهنگی؛

آسیب‌های اعتقادی، اخلاقی (همان: ۲۵).

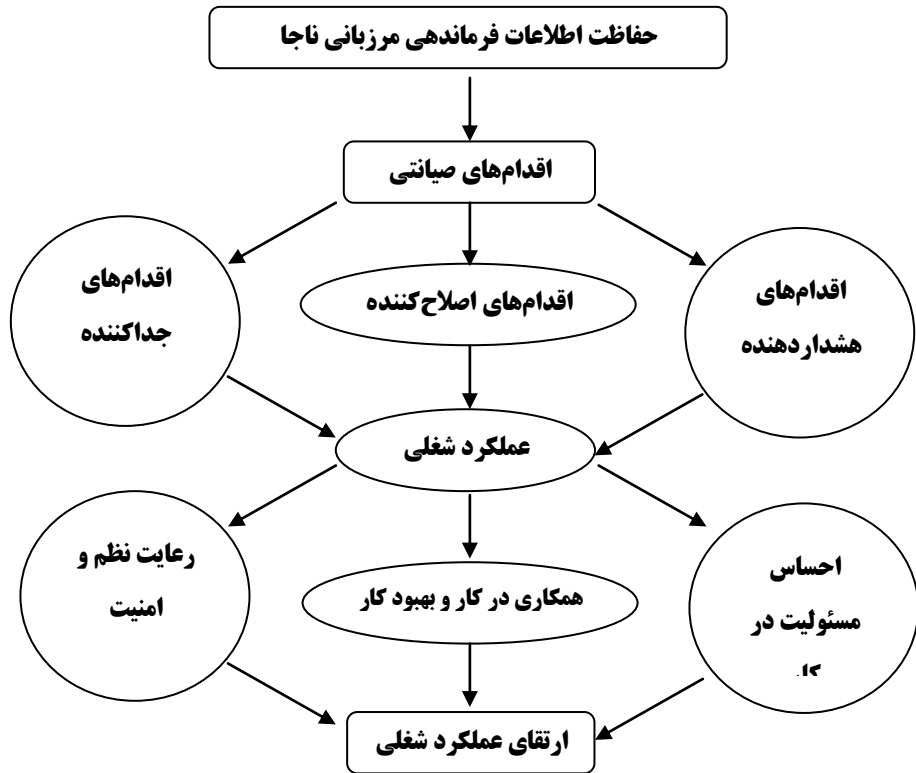
چهارچوب نظری: با عنایت به مبانی ارائه شده، در مجموع نظریه‌های متعددی پیرامون عوامل مؤثر بر بهبود و افزایش عملکرد شغلی و تأثیر اقدام‌های صیانتی بر آن بیان شده است و هر کدام از منظر خود عوامل متعددی را بر عملکرد شغلی مؤثر دانسته‌اند.

در آموزه‌های دینی و قرآن مجید بیش از ۱۲۹ بار به کلمه صیانت و نظارت و تأثیر آن اشاره شده است.

نظر به اهمیت صیانت و پیشگیری از کارکنان و تأثیر آن بر دیگر امور، مولای متقیان در نهج‌البلاغه بیش از ۱۴۳ بار در حکمت‌ها و نامه‌ها به صیانت و حفاظت از کارکنان پرداخته‌اند و به طور عموم مخاطب آن هم فرماندهان و کارگزاران حکومتی بوده است. آقای کوت پارکینیون بر اساس نتایج پژوهش‌های این دانشمند بایستی عملیات نظارت بر عملکرد سازمان و اجرای برنامه‌ها به صورت آشکار صورت گیرد (ایران‌نژاد، ۱۳۸۵: ۱۹۵).

آقای هارشون: عواملی مانند مشارکت، پذیرش و روحیه همکاری را در نظارت‌ها مؤثر دانسته و آنها را عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی برشمرده‌اند. به هر حال از آنجا که در برخی نظریه‌ها تنها یک یا دو موضوع را مؤثر بر عملکرد شغلی دانسته‌اند نظریه آقای پاترسون با این پژوهش سنخیت بیشتری داشته به همین منظور از مبانی این نظریه به عنوان چهارچوب بهره‌گیری و استفاده شده است.

الگوی تحقیق:



جامعه آماری: مستند به آمار گرفته شده از معاونت نیروی انسانی فرماندهی مرزبانی، جامعه آماری ۳۴۰ نفر بوده که شامل تعدادی از کارکنان رسمی، پیمانی، حفا و ستاد مرزبانی است. روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: با عنایت به گسترده بودن جامعه آماری به صورت روش تصادفی و بر اساس جدول مورگان از بین جامعه موردنظر ۱۸۱ نفر انتخاب شده و پرسش‌نامه بین آنان

توزیع گردیده است. متغیرهای این تحقیق عبارت‌اند از: متغیر مستقل که در این پژوهش «اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا» و متغیر وابسته «عملکرد شغلی کارکنان» است.

سنجش پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار تحقیق (پرسش‌نامه): با توجه به اینکه پایایی پرسش‌نامه برای درک انسجام آن از اهمیت خاصی برخوردار است پس از تأیید استاد راهنما (روایی) بلافاصله تعداد ۳۰ عدد پرسش‌نامه برای پیش‌آزمون انتخاب و برای تعیین روایی پیش‌نویس پرسش‌نامه قبل از اینکه به صورت نهایی تهیه و تنظیم شود چندین بار و از دیدگاه‌های مختلف بررسی گردید و به نظر استادان و متخصصان رسیده و مورد تأیید قرار گرفت؛ و سپس به منظور بررسی پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید و با استفاده از نرم‌افزار SPSS میزان آن ۹۱ درصد تعیین شد که بیانگر پایایی مورد قبول استاد راهنمای محترم بوده و پرسش‌نامه در بین اعضای نمونه توزیع گردید.

اطلاعات جمعیت شناختی: جدول و نمودارها نشان می‌دهد که مرزبانی با ۱۵۱ مورد (۸۳.۴ درصد) بیشترین آمار و حفا مرزبانی با ۳۰ مورد (۱۶.۶ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. افسر جزء و کارمند هم‌طراز با ۹۳ مورد (۵۱.۴ درصد) بیشترین آمار و درجه‌دار و کارمند هم‌طراز با ۱۰ مورد (۵.۵ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. میزان تحصیلات شرکت‌کنندگان که لیسانس با ۹۴ مورد (۵۱.۹ درصد) بیشترین آمار و دیپلم با ۱۴ مورد (۷.۷ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. سنوات شرکت‌کنندگان از ۱۱ تا ۲۰ سال با ۱۱۳ مورد (۶۲.۴ درصد) بیشترین آمار و ۱ تا ۱۰ سال با ۳۰ مورد (۱۶.۶ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. سن شرکت‌کنندگان از ۳۶ تا ۴۵ سال با ۱۱۷ مورد (۶۴.۶ درصد) بیشترین آمار و ۱۸ تا ۲۵ سال با ۳ مورد (۱.۷ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. نوع استخدامی شرکت‌کنندگان که رسمی با ۱۷۳ مورد (۹۵.۶ درصد) بیشترین آمار و پیمانی با ۸ مورد (۴.۴ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. نوع خدمت شرکت‌کنندگان که ستادی با ۱۷۳ مورد (۹۵.۶ درصد) بیشترین آمار و صنفی با ۸ مورد (۴.۴ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند.

یافته‌های تحلیلی: الگوی معادلات ساختاری تحقیق تحت عنوان اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا در

عملکرد شغلی کارکنان، با سه متغیر مورد ارزیابی قرار گرفت که عبارت‌اند از:

سؤال اصلی: اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا به چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر

دارد؟ در بررسی این فرضیه، دو گزینه به شرح زیر وجود دارد:

• H: اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر ندارد.

• H1: اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

و یا این گزینه‌ها به صورت موارد زیر است:

$$H.: \mu = 3 \quad H1: \mu \neq 3 \text{ or } H1: \mu > 3 \ \& \ \mu < 3$$

عدد ۳ گزینه متوسط را نشان می‌دهد که بیشتر یا کمتر از آن، مبنی حد کمتر و بیشتر بعد ذکر شده است.

در تحلیل بررسی سؤال بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین (μ)

($= 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد.

بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $5\% = \alpha < 0 = \text{Asymp.sig}$ معنادار بودن

آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون

با عدد ۳.۹ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد

متوسط یعنی عدد ۳ است.

$$H1: \mu = 3.9 \geq 3$$

بنابراین، سؤال اصلی تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم

که اقدام‌های صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

سؤال اول: اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی ساحفاناجا به چه میزان در عملکرد شغلی

کارکنان تأثیر دارد؟ در بررسی این فرضیه، دو گزینه به شرح زیر وجود دارد:

• H: اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی

کارکنان تأثیر ندارد.

• H1: اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی

کارکنان تأثیر دارد.

و یا این گزینه‌ها به صورت موارد زیر است:

$$H_0: \mu = 3 \quad H_1: \mu \neq 3 \text{ or } H_1: \mu > 3 \ \& \ \mu < 3$$

عدد ۳ گزینه متوسط را نشان می‌دهد که بیشتر یا کمتر از آن، مبین حد کمتر و بیشتر بعد ذکر شده است.

در تحلیل بررسی سؤال بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد. بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $5\% = \alpha < 0 = \text{Asymp.sig}$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد ۴.۳ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط یعنی عدد ۳ است.

$$H_1: \mu = 4.3 \geq 3$$

بنابراین، سؤال اصلی تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ بنابراین، خروجی یافته‌ها حاکی است که گزاره شایسته‌سالاری به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بعد اول تحقیق مورد قبول واقع شده است.

سؤال دوم: اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی ساحفاناجا به چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد؟ در بررسی این فرضیه، دو گزینه به شرح زیر وجود دارد:

- H_0 : اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر ندارد.
- H_1 : اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

و یا این گزینه‌ها به صورت موارد زیر است:

$$H_0: \mu = 3 \quad H_1: \mu \neq 3 \text{ or } H_1: \mu > 3 \ \& \ \mu < 3$$

عدد ۳ گزینه متوسط را نشان می‌دهد که بیشتر یا کمتر از آن، مبین حد کمتر و بیشتر بعد ذکر شده است.

در تحلیل بررسی سؤال بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد. بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $\text{Asymp.sig} = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد ۳.۸ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط یعنی عدد ۳ است.

$$H_1: \mu = 3.8 \geq 3$$

بنابراین، سؤال اصلی تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ بنابراین، خروجی یافته‌ها حاکی است که گزاره توجیه شغلی به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بعد دوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

سؤال سوم: اقدام‌های جداکننده صیانتی ساحفاناجا به چه میزان در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد؟

در بررسی این فرضیه، دو گزینه به شرح زیر وجود دارد:

- H_0 : اقدام‌های جداکننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر ندارد.
- H_1 : اقدام‌های جداکننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

و یا این گزینه‌ها به‌صورت موارد زیر است:

$$H_0: \mu = 3 \quad H_1: \mu \neq 3 \text{ or } H_1: \mu > 3 \ \& \ \mu < 3$$

عدد ۳ گزینه متوسط را نشان می‌دهد که بیشتر یا کمتر از آن، مبنی حد کمتر و بیشتر بعد ذکر شده است.

در تحلیل بررسی سؤال بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد. بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $\text{Asymp.sig} = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد ۳.۵ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط یعنی عدد ۳ است.

$$H1: \mu = 3.5 \geq 3$$

بنابراین، سؤال اصلی تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که اقدام‌های جداکننده صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ بنابراین، خروجی یافته‌ها حاکی است که گزاره رسیدگی به جرائم کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بعد سوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

- بعد اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی؛

- بعد اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی؛

- بعد اقدام‌های جداکننده صیانتی؛

که از بین سه بعد بالا، بعد اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی با ۸۷.۱ درصد؛ بعد اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی با ۷۸.۳ درصد و بعد اقدام‌های جداکننده صیانتی با ۷۳.۵ درصد به ترتیب از بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند.

جدول ۴-۶۴: جدول رتبه‌ای (فریدمن) بعدهای تحقیق با توجه به بار عاملی

رتبه	بار عاملی	بعد	ردیف
اول	۸۷.۱	بعد اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی	۱
دوم	۷۸.۳	بعد اقدام‌های اصلاح‌کننده یا درمان‌کننده صیانتی	۲
سوم	۷۳.۵	بعد اقدام‌های جداکننده صیانتی	۳
۷۹.۶٪		میانگین کلی	

بنابراین، خروجی آزمون رتبه‌ای فریدمن نشان می‌دهد که بعد اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی به‌عنوان مهم‌ترین بعد در این تحقیق مورد قبول واقع شده است.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق تمام مؤلفه‌های مورد بررسی تحقیق در اقدام‌های ساحفاناجا دارای اهمیت بوده و به تناسب معیارهای و زیر شاخص‌های مربوط بیانگر ارتباط قوی بین متغیرهاست، همچنین مطالعات قبلی توسط دیگر محققان مؤید موضوع بوده اما با نگاهی به

یافته‌های تحقیق اولویت شاخص‌های هر کدام از عوامل و میزان تأثیر آنها مورد تأیید واقع گردیده است. ولی خروجی آزمون رتبه‌ای فریدمن نشان می‌دهد که بعد اقدام‌های هشداردهنده یا پیشگیری‌کننده صیانتی به‌عنوان مهم‌ترین بعد در این تحقیق مورد قبول واقع شده است. همچنین در نتایج تحقیقات مشابه اشاره شده که: اقدام‌های صیانتی و نظارتی بر صحت عمل، عملکرد شغلی و کارایی کارکنان و سازمان مؤثر بوده و تأکید داشته‌اند که اقدام‌های صیانتی باید: ۱) در نقاط کلیدی و راهبردی انجام شود؛ ۲) روش صیانتی اگر با روحیات و فرهنگ و جو هماهنگ باشد موجب رضایتمندی شغلی کارکنان می‌شود؛ ۳) در هنگام اعمال اقدام‌های صیانتی نباید بر نقاط ضعف تأکید کند؛ ۴) روش‌های صیانتی باید انعطاف‌پذیر باشد؛ ۵) اقدام‌های نظارتی و صیانتی باید واقع‌بینانه بوده و کمیت و کیفیت را بسنجد؛ ۶) ابزارهای اعمال نظارت و صیانت وسیله اصلاح باشد نه تنبیه و مجازات.

پیشنهادها

پیشنهادهای کاربردی

- تمامی حوزه‌های حفاظت بایستی هماهنگ و همسو با داشتن اشراف اطلاعاتی لازم بر موضوع‌های حفاظتی و دارا بودن بینش اطلاعاتی، حوادث را قبل از بروز تهدیدها و آسیب‌ها پیش‌بینی نمایند و پیش‌بینی حفاظتی را مقدم بر اقدام‌های پیشگیرانه نمایند. در این راستا معاونت حفاظت و پیشگیری نقش کلیدی داشته و بایستی تمامی حوزه‌ها را در راستای موضوعی خاص هماهنگ و هم‌سو نماید؛
- پیشگیری در تحلیل مسائل و تبیین وضعیت موجود سازمان، نباید تنها نگاه درون‌سازمانی داشته باشد، بلکه بایستی سازمان با یک دید کلان، محیط خارج را مورد پایش قرار دهد و در این زمینه گروهی کارآزموده و مجرب به‌طور مرتب محیط پیرامونی و تهدیدها و آسیب‌های مرتبط را نظاره و تأثیر آن بر بدنه سازمان را بررسی و راه کار ارائه نمایند؛
- معاونت امنیت ساحت‌فاناجا می‌تواند برای تمامی کارکنان ناجا کتابچه‌ای امنیتی تهیه و بر اساس مؤلفه‌های حفاظتی و وضعیت امنیتی هر یک از کارکنان برای آنان نمره لحاظ و نمره نهایی را به فرد اعلام تا اینکه کارکنان با محاسبه نمره خود با نمره سقف تعیین شده، وضعیت خود را ارزیابی و سنجش نمایند؛

- حفاظت اطلاعات می‌تواند با دعوت از کارکنان به صورت سالیانه به مجموعه حفا و انجام توجیه انفرادی آنان به صورت چهره به چهره و اعلام وضعیتی امنیتی آنان اعتماد قلبی فرد را جلب و حتی در زمینه‌هایی که فاقد طبقه‌بندی است به آنان مأموریت حفاظتی واگذار و با این شکل کارکنان را در چتر امنیتی سازمان محفوظ و نظارت کرد؛
- علاوه بر پیشگیری قبل از عمل و اقدام‌های صیانتی باید در نظارت و بازرسی حین عمل با ایجاد یک روش، اشراف بر محیط خدمتی و کارکنان داشته باشند تا فردی نتواند تخلف کند و لازم است برای شناسایی مأموران متخلف، بازرسی محسوس و غیر محسوس و نظارت مردمی صورت پذیرد؛
- در جرائم مهم که منزلت ناجا خدشه‌دار می‌شود باید با افراد مجرم به صورت علنی برخورد کرد تا همگان، عزم محکم سازمان در برخورد را احساس نمایند و از انتصاب این‌گونه افراد در مشاغل حساس ممانعت و موضوع تخلف آنان در مراسم صبحگاه قرائت و یا در نشریات و بروشورها درج کرد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- مطالعه روش‌های اعمال شده مأموران ساحفا در دیگر کشورها و استفاده از تجربیات آنان؛
- یکپارچه کردن مأموران ساحفا دستگاه‌های نظارتی می‌تواند به عنوان موضوعی قابل پژوهش برای بررسی میزان تأثیر در جلوگیری از موازی‌کاری، رضایتمندی ارباب رجوع و جهت‌دهی در راه صحیح و اصولی باشد، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در آینده به این موضوع بپردازند.

منابع

- علی بن الحسین، امام زین العابدین، امام سجاد (ع)، صحیفه سجادیه.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۸)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تهران: اندیشه رفیع.
- اروسخانی، رمضانعلی (۱۳۸۸)، حفاظت اطلاعات ویژه کارشناسی ارشد مرزبانی، تهران: کوثر.
- بازگیر، اصغر (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر نظارت‌های بازرسی در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- بخشنده، محمد (۱۳۸۷)، بررسی راه‌کارهای اثربخش پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدهای کار با منابع. بیانات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در دیدار و بیعت با جمعی از عشایر، ۱۳۶۸/۴/۹.
- پورغلامحسین، محمدرضا (۱۳۹۲)، حفاظت اطلاعات رسته دریایی، گروه علمی پژوهشی ساحفاناجا، تهران: کوثر.
- تاج‌الدینی، باخدا (۱۳۸۸)، صیانت و پیشگیری، تهران: بازرسی کل ناجا.
- چراغی، احمد (۱۳۹۲)، رهیافتی بردشمن‌شناسی، معاونت تربیت و آموزش ساحفاناجا، تهران: کوثر.
- چراغی، احمد و رحمت‌الله قدسی فر (۱۳۹۲)، آنچه باید یک حفاظتی بداند، تهران: کوثر.
- حرانی، ابومحمد (۱۳۸۱)، احادیث شیعه، احادیث اخلاقی، تهران: امیرکبیر.
- دری، بهروز، محمدعلی آذرنیا (۱۳۸۰)، آموزش کاربردی مدیریت، دوره سه جلدی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات (۱۳۸۹).
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۹)، لغت‌نامه، تهران: نی.
- رجبی، رضا علی (۱۳۸۶)، کنترل اطلاعاتی اجتماعات، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- رحمتی‌راد، محمدحسین (۱۳۷۴)، مرزبانی، گذرنامه و اتباع بیگانه، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- رضائیان، علی (۱۳۸۰)، اصول مدیریت، چاپ سیزدهم، تهران: سمت.

سلیمی، اکبر (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان پاسگاه‌های مرزی، تهران: فرماندهی مرزبانی ناجا.

شفیعی، خدمتی (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
صفری، اسکندر (۱۳۸۸)، حفاظت اطلاعات ویژه کارشناسی ارشد مبارزه با مواد مخدر، تهران: کوثر.
صنایعی، ابراهیم (۱۳۸۴) اصول و مبانی مرزبانی، تهران: جهان جام جم.
عصاریان‌نژاد، حسین (۱۳۹۲)، «جزوه درس حفاظت اطلاعات»، تهران: دانشکده فرماندهی و ستاد.
فعال، صیدال (۱۳۸۹). نقش بازرسی در صحت عمل کارکنان مرزبانی ناجا، تهران: انتشارات فرماندهی مرزبانی ناجا.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۵۸).

قانون تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۲۷ تیر ۱۳۶۹، تهران.
کریمیایی، علی اعظم (۱۳۸۷)، کلیات حفاظت اطلاعات، تهران: کوثر.
کوت پارکینیون، نورث (۱۳۸۵)، اندیشه‌های بزرگ در مدیریت، ترجمه ایران‌نژاد، تهران: مرکز آموزش بانکداری.

کاندوو (۲۰۰۶)، مدل ارزش‌یابی عملکرد شغلی مدیران پلیس، هندوستان.
کریمیان، محمد و زین (۱۳۸۶)، «نظارت و صیانت و رویکردهای حقوقی و مدیریتی»، فصلنامه علمی-تخصصی، تهران: بازرسی کل ناجا.

کمالی‌پور، ناصر و داود ریگی (۱۳۹۴)، تأثیر چرخش شغلی و عملکرد کارکنان، تهران: مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.

کمالی‌رنجبر، جلال و محمدرضا بقائی پاقلمه (۱۳۸۹) «نقش کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: کوثر.

