

بررسی تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی

(مورد مطالعه در سال ۹۶ و ۹۷)

علی اعظم کریمایی^۱، حبیب قنبری^۲، احسان خوانساری^۳

چکیده

زمینه و هدف: یکی از مولفه‌های مهم و اصلی صیانت از کارکنان سازمان‌ها آموزش است که با این روش می‌توان کارکنان را به سمت خودحفاظتی هدایت کرد به نحوی که هر فرد عامل کنترل و پایش‌کننده، همه‌جانبه و نیرومندی را در درون خود احساس کند و دائم به سمت انجام صحیح وظایف محوله هدایت شود؛ بنابراین، میزان تأثیرگذاری آموزش‌های حفاظتی در مقاطع و دوره‌های آموزشی، از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی، آشنایی با تهدیدهای شغلی، آشنایی با آسیب‌پذیری‌های شغلی و شکست‌های حفاظتی برای صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی در این تحقیق مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد.

روش‌شناسی: این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی با رویکرد پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق همه مدیران یکی از سازمان‌های حفاظتی تعیین و حجم نمونه به تعداد ۹۲ نفر با روش تمام‌شمار انتخاب و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق‌ساخته که با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد، تأثیر آموزش‌های حفاظتی در صیانت از کارکنان با آموزش در ادوار آموزشی مختلف، آگاه‌سازی و هشداردهی، آشنایی با تهدیدهای شغلی، مقررات حفاظتی و تشریح شکست‌های حفاظتی از نظر پاسخ‌دهندگان ۴/۰۸ و بالاتر از میانگین نظری ۳ است؛ بنابراین، می‌توان گفت که میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی از دیدگاه پاسخ‌گویان از تأثیرگذاری بالایی برخوردار و وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: آموزش، آموزش‌های حفاظتی، صیانت، سازمان‌های حفاظتی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم نظامی امین.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم نظامی امین.

۳. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علوم نظامی امین (Ehsankhansari@gmail.com).

مقدمه

در حال حاضر ناجا با حجم قابل توجهی از حوادث عملیاتی و شکست‌های حفاظتی ناشی از به فعلیت رسیدن تهدیدها و رفع نکردن آسیب‌پذیری‌ها در هدف‌های حفاظتی روبه‌رو بوده که در قریب به اتفاق آنها نقش عامل انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه ناجا ملموس و غیرقابل انکار بوده و اغلب ناشی از آموزش‌ندیدن و یا اثرگذار نبودن آموزش‌های ارائه شده است. افزایش آمار حوادث، وقایع، شکست‌ها و تخلفات حفاظتی در برخی از هدف‌ها در استان زمینه برنامه‌ریزی هدفمند از جمله توجه و تمرکز به آموزش‌های حفاظتی برای کاهش این روند را در سال‌های آتی فراهم کرده و می‌طلبد با انجام اقدام‌های لازم گامی مؤثر در راستای صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی در برابر تهدیدهای پیش‌رو برداشت؛ بنابراین، با عنایت به اینکه یکی از مأموریت‌های مهم سازمان‌های حفاظتی حفظ و صیانت از کارکنان با اقدام‌های پیشگیرانه است این سؤال و دغدغه برای محقق وجود داشته که با توجه به موضوع که اغلب تخلفات کارکنان ناشی از عملکرد اشتباه آنان، ضعف آموزش و بی‌توجهی به آموزش‌های ارائه شده بوده آیا آموزش‌های به موقع حفاظتی بر صیانت از کارکنان تأثیرگذار است.

در سازمان‌های حفاظتی صیانت به مجموعه اقدام‌های دستگاه‌های امنیتی برای کشف، شناسایی و خنثی‌سازی عملیات جاسوسی، براندازی، خرابکاری، عوامل ایجاد نارضایتی، اختلال در انجام مأموریت و نفوذ جریان‌های سیاسی در آنها به منظور پایش امنیت فاوا و حفاظت از اسناد، مدارک، اماکن، تأسیسات، تسلیحات و تجهیزات عمده

با رعایت ملاحظه‌های حفاظتی تعریف شده و وظیفه پیش‌بینی و پیشگیری از این موضوع‌ها بر عهده حفاظت اطلاعات قرار گرفته است (کریمایی، ۱۳۸۷: ۴).

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 تخلفات کارکنان و تأثیر آن بر سایر امور، مولای متقیان در نهج‌البلاغه بیش از ۱۴۳ بار در حکمت‌ها و نامه‌ها به صیانت و حفاظت از کارکنان پرداخته‌اند و بیشتر مخاطب آن هم مدیران و کارگزاران حکومتی بوده است (کریمایی، ۱۳۸۷: ۴).

هر سازمان برای نیل به غایت وجودی خود، ابتدا می‌باید به فکر حفظ حیات خویش باشد؛ بنابراین، منابع انسانی در هر سازمانی مهم‌ترین بخش از هر سازمان محسوب شده و بدیهی است برنامه‌ریزی مناسب و سیاست‌گذاری صحیح برای منابع انسانی، موجب بروز تحول‌های عظیمی در سازمان خواهد بود؛ بنابراین، هر سازمانی که بتواند در مقابل تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها از منابع انسانی خود محافظت بیشتری به عمل آورد و نظارت مناسب‌تری داشته باشد انحراف و اتلاف این سرمایه عظیم انسانی کمتر خواهد شد. نیروی انتظامی نیز از این اصل مستثنا نبوده به دنبال آن است تا با ارائه آموزش‌های مورد نیاز به این مهم دست یابد و کوچک‌ترین بی‌توجهی در آموزش‌ندادن تأثیر منفی بر صیانت از کارکنان را به دنبال دارد و می‌تواند اجرای مأموریت‌های اصلی را تحت تأثیر قرار دهد (قدسی فر، ۱۳۹۶: ۶).

بدون شک سازمان‌های حفاظتی در راستای ایفای نقش بسیار حائز اهمیت اشاره شده باید بتوانند محرکی برای ایجاد تحول در رفتار و عملکرد حفاظتی کارکنان ایجاد کنند که آن هم میسر نخواهد شد مگر با آموزش‌های حفاظتی؛ البته برای رسیدن به هدف‌های مقدس و عالی سازمان با توجه به این موضوع که آموزشی کارآمد و تأثیرگذار است که بتواند بهره‌وری را ارتقاء، هزینه‌ها را کاهش، استعدادها را شکوفا و خدمات را بهبود دهد؛ بنابراین، آموزش‌های حفاظتی با این توصیف جایگاه خود را پیدا کرده و با عنایت به اینکه با سرنوشت یگان‌های انتظامی ارتباط تنگاتنگی داشته باعث

پیشگیری و صیانت از کارکنان در همه ابعاد می‌گردد؛ بنابراین، باید توجه ویژه‌ای به آن داشته و وظیفه صیانتی سازمان به صورت کامل برای صیانت و پیشگیری از هرگونه تخلف انجام پذیرد (قدسی فر، ۱۳۹۶: ۱۰۳).

با این نگاه و نظر به اهمیت و جایگاه خطیر نیروی انتظامی در برقراری و حفظ نظم و امنیت در جامعه و با توجه به اینکه مأموریت‌های خطیر ناجا در ذات خود با بسترهایی از تهدید و آسیب همراه بوده و تعدد و تنوع مأموریت‌ها، محدودیت‌ها و کمبود نیرو و تجهیزات به عنوان بخشی از آسیب‌های ناجا از یک‌سو و هدف‌گذاری سازمان‌های اطلاعاتی بیگانه، گروهک‌های ضدانقلاب و اشرار و... برای رسیدن به مقاصد شوم خود از دیگرسو جایگاه و ارزش آموزش به طور عام و آموزش‌های حفاظتی را به طور خاص در اجرای صحیح و درست مأموریت‌ها دو چندان کرده است؛ بنابراین، این تحقیق با توجه به مطالب عنوان شده و در نظر گرفتن آمار افزایش حوادث، وقایع، تخلف‌ها و شکست‌های حفاظتی در یکساله (شش ماهه دوم ۹۶ و شش ماهه اول ۹۷) نسبت به مدت مشابه در سال‌های قبل در نظر دارد با انتخاب مسئولان، رؤسا و مدیران یکی از سازمان‌های حفاظتی به عنوان جامعه آماری، میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان در بازه زمانی اشاره شده مورد بررسی قرار داده و بدین ترتیب در تدوین و انتخاب شیوه و روش‌های آموزش حفاظتی متناسب با هدف‌های حفاظتی یک دید و نگاه علمی به تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان ارائه کند؛ بنابراین، با توجه به هدف اصلی تحقیق که بررسی میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان یکی از سازمان‌های حفاظتی در یکساله ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ (شش ماهه دوم ۹۶ و شش ماهه اول ۹۷) است محقق به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که «آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان یکی از سازمان‌های حفاظتی چه میزان تأثیر دارد؟»

بر این اساس در ادامه محقق با توجه هدف ذکر شده و سؤال اصلی به تعداد ۵

سؤال فرعی ذیل نیز می‌پردازد:

- ۱) آموزش‌های حفاظتی در مقاطع و دوره‌های آموزشی تا چه میزان بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر داشته است؟
- ۲) آموزش‌های حفاظتی از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی تا چه میزان بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر داشته است؟
- ۳) آموزش‌های حفاظتی از طریق آشنایی با تهدیدهای شغلی تا چه میزان بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر داشته است؟
- ۴) آموزش مقررات حفاظتی (مستندات سازمانی) پیرامون آسیب‌پذیری‌های شغلی تا چه میزان بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر داشته است؟
- ۵) آموزش‌های حفاظتی از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی تا چه میزان بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر داشته است؟

مبانی نظری

۱- تعاریف و اصطلاحات

صیانت: صیانت به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن 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 متخذه که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان سازمان‌های حفاظتی در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد را صیانت یا ملاحظه‌های صیانتی گویند (عرب‌انصاری، ۱۳۹۵: ۳).

آموزش: آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرهای کمابیش پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبود توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش و رفتار اجتماعی کند؛ بنابراین، آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (رابینز، ۱۹۸۸: ۲۴).

آموزش حفاظتی: فرایندی است که طی آن فرد، دانش، تخصص و مهارت‌های مورد

نیاز برای انجام مأموریت و وظایف سازمان‌های حفاظت اطلاعات را کسب کرده و یا توسعه می‌دهد (دفتر سیاستگذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات ن.م به نقل از لطفی و مرادی، ۱۳۹۵: ۳۴).

حفاظت اطلاعات: همه اقدام‌هایی که به صورت آشکار و پنهانی به منظور حفظ، نگهداری و صیانت از موضوع‌های حفاظتی، مأموریت‌ها و سایر هدف‌های حیاتی کشور در مقابل خطرهای ناشی از جاسوسی، خرابکاری، براندازی، سرقت و دستبرد، آتش‌سوزی و آب‌گرفتگی‌های عمدی و سایر 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 (صفری، ۱۳۸۸: ۴۴).

تأثیر: تأثیر عبارت است از تطابق بازدهی و نتایج حاصله با هدف‌های برنامه و یا میزان تحقق هدف‌ها و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت (میرسپاسی، ۱۳۷۵: ۴۲).

۲- هدف‌های آموزش کارکنان: آموزش کارکنان به منظور اطلاعات، مهارت‌ها، توانایی و نگرش‌های کارکنان صورت می‌پذیرد. هدف‌های آموزش اغلب بیانگر نقاط مطلوب است. از لحاظ نظری، نقاط مطلوب به ایدئال‌ها، ارزش‌ها، باورها، توضیح‌ها و... اشاره می‌کند و مهم‌ترین آنها به شرح ذیل است:

(الف) هماهنگی و همسو کردن کارکنان با سازمان؛

(ب) افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان؛

(ج) کاهش حوادث و ضایعات کاری؛

(د) به‌هنگام‌سازی دانش و توان انسانی در سازمان؛

(ه) کمک به تغییر و تحول‌های سازمانی؛

(و) انطباق با شرایط و اوضاع و احوال اجتماعی؛

(ز) تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان (نورالله‌پور، ۱۳۹۲: ۲۲-۲۱).

۳- عوامل مؤثر در آموزش: آموزش مجموعه‌ای است از روابط که تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. این عوامل و نیز میزان تأثیر هر یک از آنها را باید شناخت و در کار

آموزش همواره به درستی مورد توجه قرار داد؛ بنابراین، عوامل مؤثر در اجرای آموزش را می‌توان به سه دسته موضوع، دانش‌آموز و معلم تقسیم‌بندی کرد (بیان و شکیبامقدم، ۱۳۷۲، ۷۴-۶۷).

۴- مزایای آموزش

الف) مزایای اجرای برنامه‌های آموزش برای سازمان

- به سودآوری منجر می‌شود یا به بهبود نگرش مثبت در ارتباط با سودآوری منتهی می‌گردد؛
- دانش، مهارت و توانایی‌های شغلی را در تمام رده‌های سازمان بهبود می‌بخشد؛
- روحیه کارکنان را بهبود می‌بخشد؛
- به افراد کمک می‌کند تا هدف‌های سازمان را بشناسد؛
- به ایجاد تصویر ذهنی بهتری از سازمان کمک می‌کند؛
- ارتباط بین بالادست و زیرمجموعه و مدیریت و نیروی کار را بهبود می‌بخشد؛
- حل مسئله و تصمیم‌گیری را اثربخش‌تر می‌سازد؛
- پیشرفت سازمانی را از درون میسر می‌کند و باعث کاهش آسیب‌پذیری‌های افراد می‌شود؛
- افزایش بهره‌وری و کیفیت فراگیر را موجب می‌شود؛
- احساس مسئولیت نسبت به سازمان را افزایش داده و موجب توانمندشدن کارکنان می‌گردد؛
- مدیریت براساس پیشگیری از وقوع حوادث را تقویت می‌کند (نجار، ۱۳۸۷: ۸۷).

ب) مزایای اجرای برنامه‌های آموزشی برای کارکنان

- آموزش به افراد کمک می‌کند تا مسائل را اثربخش‌تر و تصمیم‌ها را مناسب‌تر اتخاذ کند؛
- متغیرهای انگیزشی، مقبول‌بودن، رضایتمندی، رشد و مسئولیت در فرد به‌طور مبنایی به عمل در می‌آیند؛
- خودباوری و اعتماد به نفس را تقویت و دستیابی به آن را ممکن می‌سازد؛
- آموزش کمک می‌کند تا بر فشار روانی، تنش، تعارض و یأس غلبه کند؛

- رضایت شغلی و مقبولیت شغلی را افزایش می دهد؛
- فرد را به سمت هدف های شخصی هدایت و همسو با آن مهارت های نسبی افراد و تأثیر متقابل آنها را بهبود می بخشد؛
- نیازهای شخصی کارآموز و مربی را تأمین می کند؛
- مسیر رشد را برای کارآموز و هنرجو هموار می کند و آینده را برایش ترسیم می نماید (نجار، ۱۳۸۷: ۵۹).

۵- اصول آموزش

- اصل تناسب و تطابق: روش آموزش باید بر تفاوت های فردی مبتنی باشد؛
- اصل نزدیکی با زندگی: آموزش باید به زندگی واقعی نزدیک باشد؛
- اصل قابل تصور و مشاهده بودن: آموزش باید قابل تصور و مشاهده باشد؛
- اصل خودکاری: آموزش باید بر فعالیت دانش آموز مبتنی باشد؛
- اصل اطمینان از ماندگاری یادگیری: همیشه باید به نتایج آموزش بها داد؛
- اصل توجه به احساسات و عواطف: تربیت حقیقی ریشه در احساسات دارد نه در عقل (قهرمانی، ۱۳۸۷: ۳۱).

۶- سطوح آموزش: ایفای نقش متفاوت توسط سطوح مختلف مدیریت (مدیران و کارکنان) و تفاوت انتظار از آنان مؤید این نکته مهم است که «میزان و نوع مهارت های فنی و نظری مورد نیاز سطوح مختلف مدیریت تفاوت دارد» (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۱۲).

بنابراین، باید برای هر سطح، آموزش متناسب پیش بینی و اجرا شود، آموزش ها می تواند به سطوح ذیل تقسیم و اجرا شود:

- سطح شناختی؛
- سطح فهمیدن؛
- سطح دانش؛
- سطح ارزش یابی و قضاوت؛
- سطح ترکیب؛

• سطح تجزیه و تحلیل؛

• سطح کاربستن (رشیدی، ۱۳۸۵: ۸۵-۸۰).

۷- عوامل مؤثر بر یادگیری

الف) فرهنگ سازمانی: واتسون^۱ فرهنگ سازمانی را چنین تعریف می‌کند «الگویی از فرضیه‌ها، که پایه مشترک دارند که افراد با حل مشکلات بیرونی و تلفیق داخلی یاد می‌گیرند (جاپلیان، ۱۳۸۶: ۲۲۱)؛

ب) فرایندهای اجتماعی و گروهی: چشم‌انداز اجتماعی مربوط به یادگیری سازمانی به شیوه‌ای توجه دارد که به وسیله آن تجارب خود را در موقع کار درک می‌کنند. در نتیجه یادگیری چیزی است که از تعاملات اجتماعی و اغلب در زمینه طبیعی کار به وجود می‌آید (جاپلیان، ۱۳۸۶: ۲۲۱).

۸- انواع آموزش‌های حفاظتی

از لحاظ محتوای مطالب

الف) آموزش حفاظتی عمومی: کارکنان سازمان‌های حفاظتی پس از ورود در کنار دیگر آموزش‌های علمی، انتظامی، قضایی و غیره آموزش‌های حفاظتی را فرا می‌گیرند و این آموزش‌ها بر ضرورت دانستن و عمل کردن بر اساس مقررات و موازین حفاظتی و عواقب سوء خطرها و ضررهای ندانستن و عمل نکردن به مقررات و موازین حفاظتی ناظر بر موضوع‌هایی حفاظتی تأکید می‌کند (پیشقدم، ۱۳۸۷: ۹۶-۹۵).

ب) آموزش حفاظتی تخصصی: این قبیل آموزش‌ها ناظر بر تهدیدها و آسیب‌پذیری رسته‌ها و شغل‌هاست و با توجه به تهدیدهایی که متوجه کارکنان در آن شغل‌هاست و آسیب‌پذیری‌هایی که وقوع تهدیدها را تسهیل می‌کند مورد بررسی جدی قرار می‌گیرد و این قبیل آموزش‌های کاربردی و در صورت تفهیم بهینه می‌تواند فرد را آگاه کرده و او را در برابر خطرهای هوشمند کند تا از وارد آمدن آسیب جلوگیری به عمل آید (همان: ۱۴۳).

از لحاظ شیوه اجرا

الف) آموزش‌های حضوری: شامل برگزاری کلاس‌های آموزشی، سخنرانی در مراسمات و همایش‌ها، توجیه انفرادی، توجیه گروهی در بازدیدها و بازرسی‌ها، ارشاد حفاظتی، جلسه‌های پرسش و پاسخ، دادن مشاوره حفاظتی به کارکنان، برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی (نجمار، ۱۳۸۷: ۸۹)؛

ب) آموزش‌های غیرحضوری: شامل آموزش توسط فیلم‌های داستانی (با عنوان هشدارهای حفاظتی)، فیلم‌های مستند (با عنوان هشدارهای حفاظتی و برگرفته از شکست‌ها و تخلفات حفاظتی)، فیلم‌های کوتاه حفاظتی، جزوه‌های آموزشی، پوستره‌های حفاظتی، برگزاری مسابقات، برپایی نمایشگاه، تبلیغات حفاظتی (ساعت، خودکار، دفترچه تلفن و...)، بولتن‌های خبری، تابلوها، انواع نشریه (آموزش از طریق اعلامیه‌های نوشتاری) شامل درج نکته‌های حفاظتی در فیش حقوقی، مجله نگهبان، نشریه حفیظ و کتاب‌های حفاظتی (نجمار، ۱۳۸۷: ۸۹)؛

ج) آموزش‌های مجازی: که در حال حاضر از بستر اینترنت ناجا در حال اجراست (نجمار، ۱۳۸۷: ۸۹).

از لحاظ شیوه بعد زمانی

الف) آموزش بدو خدمت: منظور از آموزش پیش از خدمت، آن نوع آموزشی است که پیش از ورود فرد به سازمان، به وی داده می‌شود، تا شایستگی و توانایی‌های لازم را در او ایجاد کند و او را برای احراز مشاغل در آینده آماده سازد. این نوع آموزش‌ها، رفع مسائل و مشکلات خاص سازمان را مدنظر ندارد، بلکه هدف عمده آن تربیت نیروی انسانی برای نهاد یا سازمان ویژه است (کاری، ۱۳۸۳: ۳۷)؛

ب) آموزش ضمن خدمت: این نوع آموزش در مدت زمان معینی، در فضای آموزشی مناسب، طبق یک برنامه آموزشی و بر اساس هدف‌های معینی صورت می‌گیرد تا کارکنان را با وظایف شغلی خود و همچنین هدف‌های سازمان آشنا کرده و رفتار

مطلوب و متناسب با ارزش‌های حاکم بر سازمان و جامعه را در آنان ایجاد کند (کاری، ۱۳۸۳: ۳۷).

۹- **خطمشی آموزش در سازمان حفاظتی:** ایفای نقش راهبردی آموزش در یک سازمان اطلاعاتی، مستلزم اتصال و همسویی همه اجزای آن با هدف‌ها، سیاست‌ها و راهبردهای کلان است و هرگونه انحرافی از آن در عمل موجب اتلاف منابع خواهد شد. خطمشی آموزشی بیانگر ابعاد کلی، شقوق اساسی، اولویت‌ها و راهبردهای مدیریت در حوزه آموزش و رشد کارکنان سازمان است که مبنای تصمیم‌گیری درباره چستی و چگونگی فعالیت‌های آموزشی قرار می‌گیرد (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹: ۲۳).

۱۰- **محور آموزش‌های حفاظتی:** محور آموزش‌های حفاظتی باید ناظر بر موارد ذیل باشد:

- تهدیدهای پایدار (دایمی) ناپایدار (غیردائمی) امنیتی و غیرامنیتی؛
- آسیب‌پذیری‌های امنیتی و غیرامنیتی؛
- راه‌کارهای پیشگیرانه؛
- روش‌های خنثی‌سازی و مقابله‌ای.

به عبارت دیگر باید کارکنان بدانند چه خطرهایی به صورت دایمی یا مقطعی آنها را تهدید می‌کند؟ و آسیب‌پذیری‌هایی که وقوع این تهدیدها را تسهیل می‌کند کدام هستند؟ و چه کارهایی باید انجام شود یا چه تمهیدهایی صورت پذیرد تا از اجرایی شدن تهدیدها (بالفعل شدن) جلوگیری به عمل آید؟ و در صورت وقوع خطر چه باید کرد تا فعل حاصل شده خنثی شود؟ یا میزان صدمه آن به حداقل ممکن کاهش یابد و با خطرآفرینان مقابله شود؟ (پیشقدم، ۱۳۸۷: ۹۶-۹۵).

۱۱- **نقش مسئولان و مدیران در ایجاد و توسعه آموزش‌های حفاظتی کارکنان:**

مدیران در عمل بیشترین نقش را در نوع و کیفیت تربیت حفاظتی کارکنان ایفا می‌کنند به‌ویژه با توجه به اینکه نقش مدیران در فرایند تربیت، از نوع غیرمستقیم، غیررسمی، خاموش، پنهان و عملی و نه کلامی است؛ بنابراین، تأثیر آن بسیار بیشتر و پایدارتر از

نوع تربیتی است که سازمان‌های حفاظتی به صورت مستقیم، رسمی، روشن و آشکار و از طریق کلاس‌های آموزشی و آگاه‌سازی انجام می‌دهند جدا کردن مقوله تربیت حفاظتی کارکنان از بدنه سازمان‌ها و انتقال آن به سازمان‌های حفاظتی و اینکه فقط از سازمان‌های حفاظتی توقع و انتظار تربیت حفاظتی داشتن، دیدگاهی نادرست است که منجر به فاصله افتادن حفاظت از ساختار نیروی انسانی و حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها می‌شود.

۱۲- اهم وظایف سازمان‌های حفاظتی در قبال مدیران و مسئولان

- تعیین صلاحیت کارکنان به‌ویژه مدیران و مسئولان؛
 - آموزش و آگاه‌سازی؛
 - توجیه مدیران به هنگام انتصاب؛
 - تهیه بخشنامه، دستورکار، الگو، طرح‌ها و پیوست‌های حفاظتی؛
 - حضور عناصر حفاظت در کنار کارکنان در عملیات؛
 - نظارت بر حسن اجرای مقررات تأمینی و حفظ موضوع‌های حفاظتی (قدسی فر، ۱۳۹۶: ۶۳).
- ۱۳- شیوه‌های صیانت از منظر دین اسلام و بزرگان: همان‌طور که در معنا و مفهوم صیانت گفته شد صیانت عبارت است از حفظ و نگهداری، خویش‌داری و بازداشتن خویش از امور ناگوار و ناشایست و هراس‌انگیز که می‌تواند از نوع نشر و آفات مادی و محسوس همچون آتش، زلزله و... باشد و نیز می‌تواند در امور معنوی باشد که در عرف مردم و یا در فرهنگ قرآن ناپسند است، مانند ظلم و ستم، گناه و معصیت، خیانت و... (عصاریان‌نژاد، ۱۳۹۲: ۶۹-۶۷).

صیانت در سیره پیامبر(ص): 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) کارگزارانش 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.

آنچه از این سیره پند می‌گیریم این است که کسانی که مسئولیت خدمت به مردم و جامعه را دارند و به این سیره و دستورکار توجه کرده و آن را اجرایی کنند اول از هرکس خود منافع کامل و لازم را از مواهب و افتخار خدمت‌گذاری به مردم و جامعه خواهند برد چراکه اجرای این دستورکار و توجه به این سیره با عظمت نخست از خود او صیانت و حفاظت می‌کند و حاکمیت او را تحکیم و ضمانت می‌کند (حرانی، ۱۳۸۱: ۱۹).

۱۴- 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 پاسخ‌گویی نیازهای امروز و مشکلات ایجادشده در حوزه جرم و گناه باشد؛ بنابراین، برای اجرایی کردن صیانت نیاز به روش‌هایی است تا به وسیله آن بتوان در رسیدن به نتیجه مطلوب و مورد نظر 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).

۱۵- اهمیت و ضرورت صیانت از کارکنان: صیانت به معنای حفظ و حراست وقتی معنا پیدا می‌کند که هدفی مورد تهدید قرار گرفته باشد و در چنین وضعیتی است که به منظور مقابله با تهدیدها و یا پیشگیری از وقوع آن اقدام‌هایی انجام می‌پذیرد که دارای سه رکن مهم و اساسی بوده و در صورت فقدان هر یک از آنها حفظ و حراست معنا پیدا نمی‌کند و شامل ۱- اقدام؛ ۲- هدف؛ ۳- تهدید است.

۱۶- هدف‌های حفاظت از کارکنان

الف) شناخت کامل کارکنان و حفاظت از آنها نسبت به توطئه‌ها و خطرهای ایجاد توسط دشمن که مهم‌ترین آن خطر استفاده از کارکنان به‌عنوان عامل نفوذی به‌صورت آگاهانه یا ناآگاهانه است؛

ب) جلوگیری از هرگونه دسترسی افراد غیرمجاز و ناصالح به هدف‌های مورد حفاظت در نیروهای مسلح (کریمایی، ۱۳۸۴: ۸۴-۸۲).

۱۷- **درجه‌بندی صیانتی کارکنان:** با یک نگاه برنامه‌ای و کلان، کارکنان سازمان‌های حفاظتی به سه گروه تقسیم می‌شوند:

الف) کارکنان درستکار؛

ب) کارکنان آسیب‌پذیر؛

ج) کارکنان آسیب‌دیده (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۹۶).

چارچوب نظری تحقیق: بیشتر الگوهای ارزش‌یابی مشهور در سال‌های گذشته بر اساس الگوی ارزش‌یابی آموزشی چهار سطحی بنا شده‌اند که نخستین بار توسط کرک پاتریک^۱ (۱۹۷۰) ارائه شده بود. این الگو الگویی جامع، ساده و علمی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده و به‌وسیله بسیاری از متخصصان به‌عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود. کرک پاتریک ارزش‌یابی را به‌عنوان تعیین اثربخشی در برنامه‌ای آموزشی تعریف کرده و فرایند ارزش‌یابی را به چهار سطح یا گام تقسیم‌بندی می‌کند:

الف) واکنش: منظور از واکنش میزان عکس‌العملی است که فراگیران به همه عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزشی، از خود نشان می‌دهند. این واکنش را می‌توان از طریق پرسش‌نامه و یا روش‌های معمول دیگری به‌دست آورد؛

ب) یادگیری (دانش): یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت‌ها، فنون و حقایقی است که در طی دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است؛

ج) رفتار: منظور از رفتار چگونگی و میزان تغییرهایی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط کار واقعی روشن ساخت. این سطح نسبت به سطح قبلی بسیار حساس و چالش‌برانگیز است؛

د) نتایج: منظور از نتایج میزان تحقق هدف‌هایی است که به طور مستقیم با سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج از قبیل کاهش هزینه، دوباره‌کاری، نسبت جابه‌جایی یا سوانح و افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می‌شود (کریمی فیض، ۱۳۹۶: ۹۲).

بنابراین، در این تحقیق تلاش شده با ترکیبی از نظریه‌های سنجش تأثیرگذاری متناسب با شرایط و ویژگی‌های سازمان‌های هدف و مدنظر قراردادادن فرامین مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مبنی بر اینکه راه‌کارهای واقعی در مورد صیانت و پیشگیری هر نوع جرم آن است که با بررسی زمینه‌ها و علل وقوع آن راه‌های مناسب گزارش شود تأثیرگذاری این راه‌ها نیز مشخص شده و آموزش‌های حفاظتی مورد سنجش قرار گیرد؛ بنابراین، از آنجا که در برخی نظریه‌ها تنها یک یا دو موضوع را مؤثر بر آموزش و صیانت دانسته‌اند نظریه آقای کرک پاتریک با این پژوهش سنخیت بیشتری داشته به همین منظور از مبانی این نظریه به عنوان چارچوب بهره‌گیری و استفاده شده است.

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی: با بررسی‌ها و مطالعات انجام شده توسط پژوهشگر تاکنون پژوهشی با این عنوان در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، نیروهای مسلح و به‌ویژه نیروی انتظامی انجام نشده است؛ ولی پژوهش‌هایی مرتبط با موضوع انجام گرفته که در اینجا به برخی از پژوهش‌های صورت گرفته مرتبط با موضوع اشاره می‌شود:

محبی، علی (۱۳۹۳) در طرح تحقیقاتی با عنوان «ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رسته اطلاعات» عنوان کرده که آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی محسوب می‌شود و چنانچه به‌درستی برنامه‌ریزی و اجراء گردد می‌تواند بازده قابل ملاحظه‌ای داشته و ارائه آموزش اثربخش در یک سازمان مدرن، مستلزم تفکر جدید، مدل‌های جدید، رویکرد جدید و ابزار و سازوکارهای جدید است.

نوری (۱۳۹۳) پایان‌نامه‌ای با عنوان امکان‌سنجی پیاده‌سازی نظام آموزش مجازی در فرایندهای آموزش حفاظتی کارکنان سازمان‌های حفاظتی، که در آن به موضوع از بین‌رفتن اثربخشی شیوه‌های آموزشی پرداخته و علت آن را دلایلی همچون نبود ارائه آموزش به موقع، کیفی نبودن آموزش‌های حفاظتی فعلی عنوان و ضرورت آموزش‌های حفاظتی به صورت مجازی را امری مهم عنوان کرده است.

پناهی (۱۳۹۱) پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد حفاظت اطلاعات خود را با عنوان «بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های حفاظتی کارکنان وظیفه» تدوین که نتایج عمده تحقیق عنوان داشته آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی محسوب می‌شود که چنانچه به درستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود می‌تواند بازده قابل ملاحظه‌ای داشته باشد.

سلطانی (۱۳۸۸) پایان‌نامه‌ای با عنوان «بررسی شیوه‌های اثربخشی آموزش‌های حفاظتی کارکنان پلیس راهور شهرستان زنجان»، در سال‌های ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷ انجام داده که ضمن معرفی آموزش‌های حفاظتی و بررسی اثربخشی آنها، بهترین بازدهی را از آموزش‌های مزبور با بالاترین کیفیت و کمترین کار بیهوده را ارائه کرده است.

یحیی‌زاده (۱۳۹۳) پایان‌نامه‌ای با عنوان «بررسی میزان اثربخشی فیلم‌های حفاظتی بر صیانت کارکنان» که مسئله محقق در این پژوهش سطح اثربخشی فیلم‌های حفاظتی در ارتقای آگاهی حفاظتی و شناخت خطرها و تهدیدها و ایجاد فرهنگ خودنظارتی و حفاظتی کارکنان بوده و پس از انجام پژوهش نتایج حاصله تأکید بر اثربخشی فیلم‌های حفاظتی در آگاهی و تغییر رفتار و نگرش کارکنان و اصلاح نگرش آنها در مقابل آسیب‌ها و تهدیدها داشته است.

پیشینه خارجی: پژوهش‌های نیازسنجی در کشورهای دیگر بیش از ایران انجام پذیرفته است و این امر از آنجا نشئت می‌گیرد که در بیشتر برنامه‌ریزی‌ها نیازسنجی مورد توجه و اهمیت قرار دارد، پژوهش‌های نیازسنجی در خارج از کشور تا بدانجا پیش رفته که به نوعی فراتحلیل در نیازسنجی پرداخته می‌شود بدین معنا که بررسی‌ها، آزمایش و خطاها و روش‌های گوناگون در فرایند نیازسنجی صورت پذیرفته و حال با رویکردی کیفی به تحلیل پژوهش انجام شده، پرداخته می‌شود. در این میان به دلیل کثرت و تنوع مطالب نیازسنجی و پژوهش‌های مرتبط، تنها به ذکر دو نمونه که روش کار آن جدید و یا نوع کار آن در خور توجه باشد، بسنده می‌شود.

کاندو و^۱ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «مدل ارزشیابی عملکرد شغلی مدیران پلیس» در کشور هندوستان اقدام به تدوین مدلی به منظور ارزش‌یابی و سنجش عملکرد مدیران و کارکنان پلیس این کشور کرده و پیشنهاد می‌کند که شش شاخص؛ عدالت‌خواهی؛ ظلم‌ستیزی؛ پاک‌دستی؛ دقت عمل در کار؛ سرعت عمل در حین انجام وظایف؛ احترام به حقوق شهروندی؛ آمادگی جسمانی و برخورداری از تناسب اندام مناسب می‌باید به عنوان شش مؤلفه اصلی و مهم؛ برای انجام وظایف هرچه بهتر، مدنظر پلیس این کشور باشد.

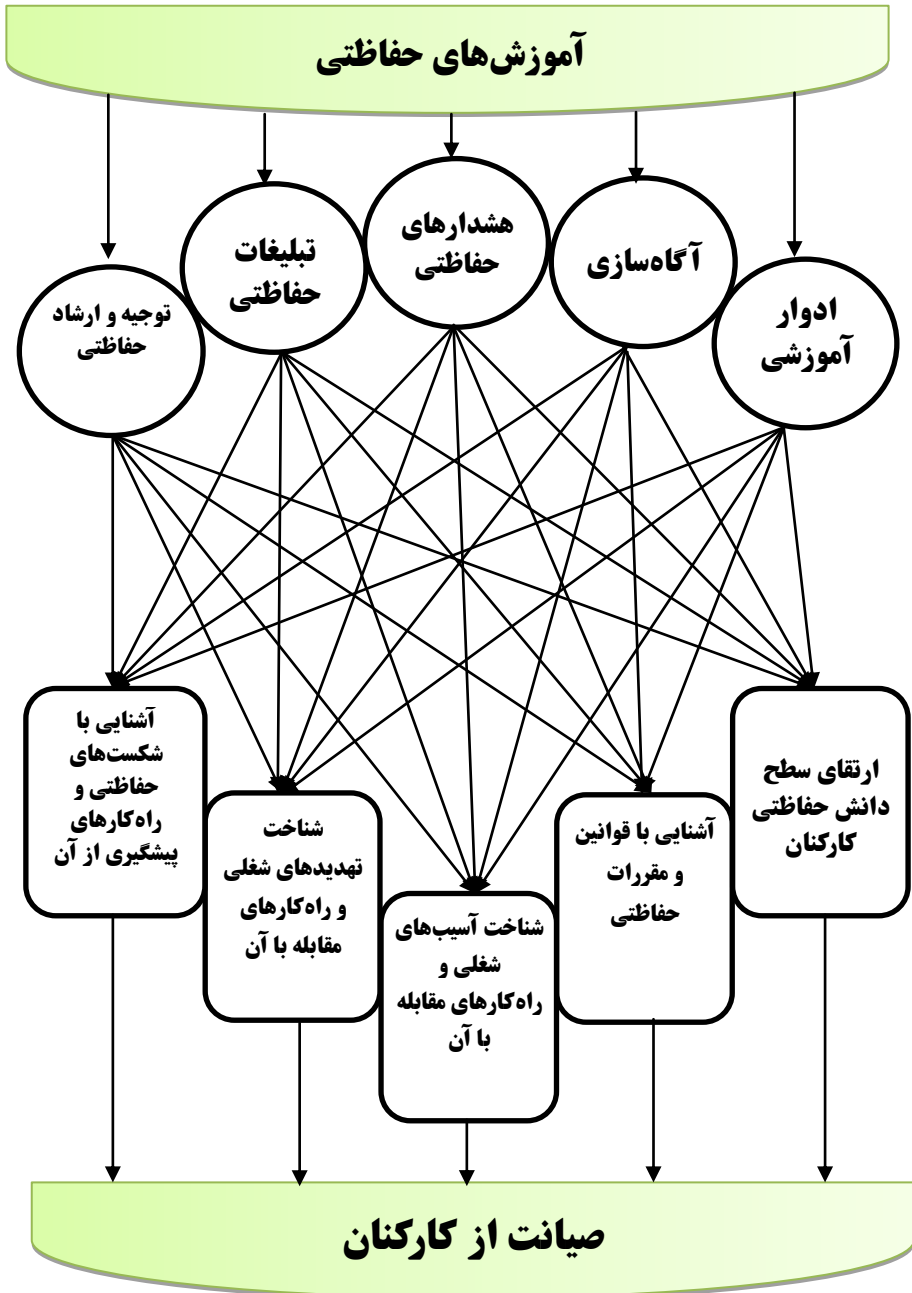
گارتون و چانگ^۲ در بررسی نیازهای آموزشی آموزشیان تازه‌کار از دو مدل چهار بعدی^۳ و بوریک^۴ استفاده و هدف اصلی این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزش آموزشیان تازه‌کار بوده و نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که در کل نیازهای آموزش شناسایی شده در مدل نیازسنجی بوریک با نتایج مدل نیازسنجی تحلیل چهار بعدی هماهنگی و مطابقت داشته است (گارتون و چانگ، ۱۹۹۷).

1. Kundu

2. Garton & chung

3. Guardant analisis

4. Borichsb model



الگوی مفهومی تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی (محقق ساخته)

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق: آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

- ۱) آموزش‌های حفاظتی ارائه شده در مقاطع و دوره‌های آموزشی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد؛
- ۲) آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد؛
- ۳) آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آشنایی با تهدیدهای شغلی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد؛
- ۴) آموزش مقررات حفاظتی پیرامون آسیب‌پذیری‌های شغلی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد؛
- ۵) آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی بر صیانت از یکی از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد.

روش‌شناسی: این پژوهش به لحاظ ماهیت و نتیجه «کاربردی» است و با عنایت به اینکه در آن به بررسی تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان پرداخته شده، از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی با رویکرد پیمایشی است.

مستند به آمار اخذ شده جامعه آماری شامل ۹۲ نفر از مدیران و مسئولان یکی از سازمان‌های حفاظتی بوده که خود نسبت به گذراندن آموزش‌های حفاظتی در طول خدمت اقدام و آشنایی لازم با اصول و مقررات حفاظتی دارند. محاسبه حجم نمونه در این تحقیق از طریق نخبگی و به صورت تمام‌شمار انجام شده و پرسش‌نامه بین جامعه آماری (۹۲ نفر) توزیع گردیده است.

در این تحقیق اقدام‌های مربوط به افزایش روایی محتوای پرسش‌نامه و اعتبار و پایایی پرسش‌نامه انجام گردید و از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون تی تجزیه و تحلیل صورت پذیرفته است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: از مجموع ۹۲ نفر پاسخ‌گو، ۴۸ نفر (۵۲/۲ درصد) کارکنان صنفی و بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند، بیشترین فراوانی سنی با (۴۲/۴ درصد) مربوط به طبقه ۴۰-۳۰ سال بوده است، همچنین با بیشترین درصد پاسخ‌گویان با ۷۹/۳ مربوط به طیف مدیران ارشد و کارمندان هم‌تراز بوده است و با ۵۰ درصد بیشتر پاسخ‌گویان، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند، بیشترین درصد فراوانی سابقه خدمت با ۴۴/۶ مربوط به طبقه خدمتی ۳۰-۲۱ سال بوده و بیشترین سابقه مشاغل مدیریتی با ۴۲/۴ درصد مربوط به سابقه مشاغل مدیریتی ۲۰-۱۱ سال بوده است.

ب) یافته‌های تحلیلی

فرضیه اصلی: آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان تأثیر دارد: میانگین آموزش‌های حفاظتی از دیدگاه پاسخ‌گویان ۴/۰۸ و بالاتر از میانگین نظری بوده و از آنجایی که میزان معناداری آزمون t تک نمونه برای متغیر مذکور، کمتر از یک درصد به دست آمده ($P \leq 0.01$)، می‌توان نتیجه گرفت که: آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد و میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی، وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد.

فرضیه‌های فرعی:

• آموزش‌های حفاظتی از طریق مقاطع و دوره‌های آموزشی بر صیانت از کارکنان تأثیر دارد: میانگین آموزش‌های حفاظتی ارائه شده در مقاطع و دوره‌های آموزشی از دیدگاه پاسخ‌گویان ۳/۸۱ و بالاتر از میانگین نظری بوده و از آنجایی که میزان معناداری آزمون t تک نمونه برای متغیر مذکور، کمتر از یک درصد به دست آمده ($P \leq 0.01$)، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های حفاظتی ارائه شده در مقاطع و دوره‌های آموزشی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد و میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی کارکنان از طریق مقاطع و دوره‌های آموزشی بر صیانت کارکنان سازمان‌های حفاظتی، وضعیت زیاد را نشان می‌دهد؛

• آموزش‌های حفاظتی از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی بر صیانت از کارکنان تأثیر دارد: میانگین آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی از دیدگاه پاسخ‌گویان ۴/۰۷ و بالاتر از میانگین نظری بوده و از آنجایی که میزان معناداری آزمون t تک نمونه برای متغیر مذکور، کمتر از یک درصد به دست آمده ($P \leq 0.01$)، می‌توان نتیجه گرفت که: آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد و میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی کارکنان از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی بر صیانت کارکنان سازمان‌های حفاظتی، وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد؛

• آموزش‌های حفاظتی پیرامون تهدیدهای شغلی بر صیانت از کارکنان تأثیر دارد: میانگین آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آشنایی با تهدیدهای شغلی از دیدگاه پاسخ‌گویان ۴/۰۰ و بالاتر از میانگین نظری بوده و از آنجایی که میزان معناداری آزمون t تک نمونه برای متغیر مذکور، کمتر از یک درصد به دست آمده ($P \leq 0.01$)، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آشنایی با تهدیدهای شغلی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد و میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی کارکنان پیرامون تهدیدهای شغلی بر صیانت کارکنان سازمان‌های حفاظتی، وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد؛

• آموزش مقررات حفاظتی پیرامون آسیب‌پذیری‌های شغلی بر صیانت از کارکنان تأثیر دارد: میانگین آموزش مقررات حفاظتی (مستندات سازمانی) پیرامون آسیب‌پذیری‌های شغلی ۴/۲۰ و بالاتر از میانگین نظری بوده و از آنجایی که میزان معناداری آزمون t تک نمونه برای متغیر مذکور، کمتر از یک درصد به دست آمده است ($P \leq 0.01$)، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مقررات حفاظتی پیرامون آسیب‌پذیری‌های شغلی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد و میزان تأثیر آموزش مقررات حفاظتی پیرامون

آسیب‌پذیری‌های شغلی بر صیانت کارکنان سازمان‌های حفاظتی، وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد؛

• آموزش‌های حفاظتی از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان تأثیر دارد: میانگین آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی ۴/۵۱ و بالاتر از میانگین نظری بوده و از آنجایی که میزان معناداری آزمون t تک نمونه برای متغیر مذکور، کمتر از یک درصد به دست آمده است ($P \leq 0.01$)، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های حفاظتی ارائه شده از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی تأثیر دارد و میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی کارکنان از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی، وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد؛

اولویت‌بندی متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: بر طبق آزمون رتبه‌ای فریدمن از آنجایی که میزان معناداری آزمون رتبه‌ای فریدمن برای متغیرهای تحقیق، کمتر از یک درصد به دست آمده است ($P \leq 0.01$)، از این رو ادعای یکسان بودن رتبه متغیرهای مزبور پذیرفته نمی‌شود (متغیرهای مورد بررسی، از نظر اولویت با یکدیگر متفاوت‌اند).

بحث و نتیجه‌گیری

متغیر «آموزش‌های حفاظتی کارکنان از طریق آشنایی با شکست‌های حفاظتی» با میانگین رتبه ۳/۹۲ در بالاترین اولویت و متغیر «آموزش‌های حفاظتی کارکنان از طریق مقاطع و دوره‌های آموزشی» با میانگین رتبه ۲/۲۶ در پایین‌ترین اولویت قرار گرفته‌اند. سایر متغیرهای در اولویت‌های دوم (آموزش مقررات حفاظتی پیرامون آسیب‌پذیری‌های شغلی)، سوم (آموزش‌های حفاظتی کارکنان از طریق آگاه‌سازی و هشدار حفاظتی) و چهارم (آموزش‌های حفاظتی کارکنان پیرامون تهدیدهای شغلی) قرار گرفته‌اند.

پیشنهادها

- بر اساس یافته‌ها و نتایج به دست آمده در این پژوهش، در راستای تأثیرگذاری آموزش‌های حفاظتی در صیانت از کارکنان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:
- ۱) با عنایت به اینکه در مقاطع آموزشی کارکنان مدت زیادی را در مراکز آموزش مشغول به تحصیل بوده؛ بنابراین، می‌تواند با افزایش و هدفمند کردن دروس حفاظتی و برگزاری کارگاه‌های عملی این دسته از کارکنان را که اغلب پس از فارغ‌التحصیلی در سرانگشتان به کارگیری می‌گردند با آسیب‌ها و تهدیدهای موجود برای صیانت از خود و کارکنان زیرمجموعه آشنا و بر این ظرفیت بیشتر از قبل استفاده و تأکید کرد؛
 - ۲) با استفاده از استادان مجرب حفاظتی ضمن ایجاد زمینه انتخاب به جای الزام، راهنمایی به جای مدیران و یادگرفتن به جای یاددادن در فرایند آموزش برای فراگیران آموزشی به نحوی کلاس‌های آموزشی اداره که به صورت مشارکتی و دو طرفه برگزار و قسمتی از کلاس‌ها برای طرح موضوع‌های حفاظتی شرکت‌کنندگان اختصاص یابد؛
 - ۳) معاونت‌های پیشگیری امنیتی و واپایش امنیتی سازمان‌های حفاظتی که وظیفه آگاه‌سازی و اقدام‌های هشدار دهنده به کارکنان سازمان‌هایشان را دارند می‌توانند در صیانت از کارکنان نقش کلیدی داشته به نحوی که با داشتن اشراف اطلاعاتی بر کارکنان و نیز موضوع‌های خاص، همه حوزه‌های حفاظتی را هماهنگ و همسو کرده و با بینش اطلاعاتی خود، حوادث را قبل از بروز تهدیدها و آسیب‌ها پیش‌بینی کنند و برای رعایت و اجرای اساسنامه‌های حفاظتی سازمانی پیش‌بینی حفاظتی را مقدم بر اقدام‌های پیشگیرانه کنند؛
 - ۴) سازمان‌های حفاظتی با همکاری یگان‌های مرتبط با کارکنان، مرکزی را برای تهیه و تدوین محتوای کلاس‌های آموزش حفاظتی و آگاه‌سازی تشکیل و در این مرکز اقدام‌های مؤثر صیانتی را از سراسر کشور دریافت و پس از تدوین به عنوان مبنا و محتوای کلاس‌های آموزشی و آگاه‌سازی حفاظتی ابلاغ کنند؛
 - ۵) با مشارکت مسئولان و مدیران نسبت به ساخت فیلم‌های حفاظتی داستانی و مستند از حوادث واقعی اقدام و ضمن نمایش در کلاس‌های آگاه‌سازی نسبت به

بارگذاری در فضای اینترنت داخلی و نمایش در مراسمات مختلف به صورت ویژه در دستورکار قرار گیرد؛

۶) معاونت و اپایش امنیتی سازمان‌های حفاظتی می‌تواند با دعوت از کارکنان آسیب‌پذیر و در معرض خطر به صورت موردی به مجموعه حفا و انجام توجیه انفرادی به صورت چهره به چهره ضمن اعلام وضعیت امنیتی آنان اعتماد قلبی فرد را جلب و حتی در زمینه‌هایی که مطالب احصایی فاقد طبقه‌بندی بوده نسبت به انذار آنان اقدام گردد؛

۷) پیشگیری در تحلیل مسائل و تبیین وضعیت موجود سازمان، نباید تنها نگاه درون سازمانی داشته باشد، بلکه باید سازمان به‌ویژه حوزه‌های معاونت پیشگیری با یک دید کلان، محیط خارج را مورد پایش قرار دهد و در این زمینه گروهی کارآزموده و مجرب مرتب محیط پیرامونی و تهدیدهای مرتبط را نظاره و تأثیر آن بر بدنه سازمان را بررسی و راه‌کار ارائه کند؛

۸) در نظارت و بازرسی از یگان‌ها توسط مسئولان و مبادی نظارتی موضوع آموزش در سرلوحه کار همکاران قرار گرفته و در هر یگان ضمن آموزش مقررات حفاظتی برای مقابله با تهدیدها و آسیب‌ها همه معایب قابل رفع در محل برطرف و برای نظارت بر حسن اجرای این موضوع لازم است بازرسی محسوس و غیرمحسوس توسط حوزه‌های تخصصی صورت پذیرد؛

۹) به منظور بالابردن تأثیرگذاری آموزش‌های حفاظتی برای صیانت و پیشگیری از شکست‌های حفاظتی می‌توان با اعزام مدیران و حتی کارکنان به یگان‌هایی در داخل رده‌ها و در قسمت‌هایی که به علت بی‌توجهی به اصول و مقررات حفاظتی، شکست‌های حفاظتی مهم رخ داده و یا برعکس با اقدام‌های مناسب از وقوع آنها پیشگیری کرده و نسبت به تشریح زمینه‌های شکست‌های حفاظتی اقدام و ضمن آموزش مقررات حفاظتی مرتبط با موضوع، در کارکنان شرکت‌کننده انتقال تجربه، انگیزه و همیت لازم برای صیانت از خود و کارکنان زیرمجموعه و پیشگیری از خطرهای موجود را آموزش و نهادینه کرد؛

۱۰) نسبت به تشریح شکست‌های مهم و علل و عوامل آن در کلاس‌های آموزشی و نیز توجه به موضوع جدید و به‌روز بودن محتوا و مطالب قابل ارائه توجه جدی به‌عمل آورده و از طرح و بیان مطالب تکراری و فاقد جنبه علمی خودداری شده و نتیجه پرونده‌های مطرح شده در خصوص افراد متخلف، سهل‌انگار، شکست‌ها و تخلفات حفاظتی، مصاحبه با افراد متخلف و مجرم در موضوع‌های حفاظتی و افراد دستگیر شده به عنوان مستند و مصداق عینی در کلاس‌های آموزشی و اینترنت داخلی به همراه آموزش‌های حفاظتی با رعایت ملاحظه‌های مربوط به نمایش درآید؛

۱۱) در جرائم مهمه که منزلت سازمان‌ها خدشه‌دار شده می‌طلبد با رعایت شأن و جایگاه افراد و در صورت لزوم به صورت علنی و برای عبرت‌آموزی سایر کارکنان با کارکنان متخلف برخورد تا همگان، عزم محکم سازمان در برخورد با کارکنان متخلف را احساس و از انتصاب مدیران و کارکنان مسئله‌دار در مشاغل حساس خودداری گردد.

منابع

- بیان و شکلیا مقدم (۱۳۷۲). *عوامل مؤثر در آموزش، تهران: جهاد دانشگاهی*.
- بیانات مقام معظم رهبری (۱۳۸۹)، صبر و بصیرت، تهران: موسسه ایمان جهادی.
- پناهی، ابراهیم (۱۳۹۱)، «بررسی شیوه‌های اثربخشی آموزش‌های حفاظتی کارکنان وظیفه با تأکید بر مدل کرک پاتریک» (مطالعه موردی مرکز آموزش حضرت ولیعصر عج)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*.
- پیشقدم، یونس (۱۳۸۷)، *حفاظت کارکنان، تهران: حدیث کوثر*.
- تاج‌الدینی، باخدا (۱۳۸۸)، *صیانت و پیشگیری، بازرسی کل ناجا، تهران*.
- جاپلقیان، غلام (۱۳۸۶)، *آموزش حین خدمت (پایگاه مجلات تخصصی نور، فهرست مقالات غلام جاپلقیان) آدینه بوک*. بازیابی از <https://www.adinehbook.com>.
- حرانی، ابومحمد (۱۳۸۱)، *احادیث شیعیه، احادیث اخلاقی، تهران: امیرکبیر*.
- دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح (۱۳۹۲)، *نظام حفاظت و پیشگیری حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح*.
- رابینز، استیفن پی (۱۹۸۸)، *مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمهدی اعرابی، چاپ ۲، ۱۳۷۸، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی*.
- رشیدی، ناصر (۱۳۸۵)، *مشکلات ارزش‌یابی فرایند آموزش علوم انسانی در ایران (سایت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)* بازیابی از <http://www.shmotoun.ihcs.ac.ir/article6.aspx>.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، *مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت*.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴)، *مدیریت منابع انسانی، تهران: فقه‌نوس*.

سلطانی، نبی‌اله (۱۳۸۸)، «بررسی شیوه‌های اثربخشی آموزش‌های حفاظتی کارکنان پلیس راهور ف ا شهرستان زنجان»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون راهور.

شفیعی، خدمتی (۱۳۹۴)، *رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی*، ناشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. صفری، اسکندر (۱۳۸۸)، *واژه‌نامه اصطلاحات اطلاعاتی و امنیتی*، تهران: حدیث کوثر. عباس‌زادگان، سیدمحمد و جعفر ترک‌زاده (۱۳۷۹)، «نیازسنجی آموزشی با رویکرد مبتنی بر ارزیابی آموزش و عملکرد»، *مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی*. عرب‌انصاری، مهدی (۱۳۹۵)، *بررسی کارشناسی حوادث و شکست‌های حفاظتی*، تهران: حدیث کوثر.

عصاریان‌نژاد، حسین (۱۳۹۲)، «مدیریت آسیب و کارآمدی دفاعی در نیروهای مسلح»، *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی. قدسی‌فر، رحمت‌اله (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر اقدامات صیانتی ساحفاناجا در عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های حفاظتی»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی. قهرمانی، احسان (۱۳۸۷)، «مروری بر آموزش و تئوری‌های یادگیری»، *فصلنامه منابع انسانی*، ناجا، شماره ۱۲.

کاری، حبیب (۱۳۸۳)، «بررسی میزان تأثیر آموزش عرضی افسران جزء استان خراسان رضوی بر موفقیت شغلی آنان»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی. کاندوو (۲۰۰۶)، *مدل ارزشیابی عملکرد شغلی مدیران پلیس*، هندوستان. کریمایی، علی‌اعظم (۱۳۸۴)، *کلیات حفاظت اطلاعات*، تهران: حدیث کوثر. کریمایی، علی‌اعظم (۱۳۸۷)، *کلیات حفاظت اطلاعات ویژه ادوار کاردانی و کارشناسی*، تهران: حدیث کوثر.

کریمی‌فیض، مرتضی (۱۳۹۶)، «میزان اثربخشی آموزش‌های حفاظتی در پیشگیری از شکست‌های حفاظتی»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی. گارتن و چانگ (۱۹۹۷)، *بررسی نیازهای آموزشی آموزشیان تازه‌کار*، ترجمه میرروح‌اله صدیق، دیپاچه علی حسین نجفی ابرنآبادی، تهران: دادگستر.

مجیبی، علی (۱۳۹۳)، طرح تحقیقاتی ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رسته اطلاعات انتظامی (گرایش پشتیبانی عملیات).

میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۵)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: میر.

نجار باغ‌سیاه، رضا (۱۳۸۷)، «بررسی شیوه‌های اثربخشی صیانت امنیتی کارکنان پایور ناجا»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

نورالله‌پور، رضا (۱۳۹۲)، «آموزش در نگاه سازمانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.

نوری (۱۳۹۳)، «امکان سنجی پیاده‌سازی نظام آموزش مجازی در فرایندهای آموزش حفاظتی کارکنان سازمان‌های حفاظتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی.

یحیی‌زاده، اسرافیل (۱۳۹۳)، «بررسی میزان اثربخشی فیلم‌های حفاظتی بر صیانت کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده اطلاعات و آگاهی.