

عوامل مؤثر بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان

علی احسان بهنام^۱، یوسف محمدی مقدم^۲

چکیده

زمینه و هدف: یکی از ارکان اساسی حفظ ثبات و امنیت داخلی نظام جمهوری اسلامی ایران، نیروی انتظامی محسوب می‌شود. بدیهی است این مجموعه مهم و ارزشمند به‌ویژه کارکنان انتظامی همواره در معرض تهدیدهای دشمن قرار دارند؛ بنابراین، نقش مشارکت و همکاری‌های فرماندهان و مدیران ناجا با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان و اقتدار امنیتی آنان است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر نوع هدف کاربردی است که به روش توصیفی-تحلیلی و به منظور بررسی عوامل مؤثر بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق مدیران و فرماندهان هستند. حجم نمونه در این تحقیق ۱۱۰ نفر برآورد شده است و برای جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای ۴۳ سؤالی طرح که روایی و پایایی آن مورد تأیید بوده است توزیع و پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS به منظور روشن‌شدن وضعیت تفاوت و اولویت‌گویی‌های مطرح‌شده در پرسش‌نامه از آزمون‌های تحلیل عاملی رگرسیون و رتبه‌ای فریدمن استفاده شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: به منظور توسعه تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان لازم است به تقویت (تعامل سازمانی، توانمندسازی، نظام انگیزش، برقراری ارتباط حسنه، توجه به فرهنگ خودحفاظتی، توسعه فرهنگ مشارکت جمعی) توجه بیشتری شود. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای در تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان در حد خیلی زیاد مؤثر بوده است و بین این عوامل و تعامل ارتباط معناداری وجود دارد به نحوی که میزان توجه به عوامل رفتاری بیشتر از عوامل ساختاری و زمینه‌ای است.

کلیدواژه‌ها: تعامل، صیانت کارکنان، عوامل ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل زمینه‌ای.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (ehsani006.ali@gmail.com)

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

در نگرش کلی بر وظایف نیروی انتظامی، می‌توان به گستردگی فعالیت‌های این نیرو که بالغ بر ۲۸ مأموریت خاص و عام و نزدیک به ۶۰۰ وظیفه ریز و فرعی است، واقف شد. ولی می‌توان اذعان داشت که نیروی انتظامی در عرصه‌های مختلف و در تمام نقاط کشور در گستره وسیع جغرافیایی حضور دارد. به همین لحاظ ناجا از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار است و با توجه به اینکه جرائم و تخلف‌هایی در ناجا، به‌ویژه توسط کارکنان جوان و کم‌تجربه رخ می‌دهد و باعث خدشه وارد شدن به اقتدار و حیثیت ناجا می‌شود که گاهی تبعاتی نیز در بر دارد؛ بنابراین، ضرورت ایجاب می‌کند کارکنان علاوه بر تقویت توان عملیاتی، در برابر خطرهای طبیعی و مصنوعی (تهدیدها و آسیب‌ها) حفظ و صیانت شوند؛ که در این میان سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی که به عنوان مشاور امنیتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی محسوب می‌شود، با تدوین اساس‌نامه‌ای این وظیفه را به عهده دارند و از سوی دیگر حفظ و نگهداری نیروی انسانی در ناجا که با صرف هزینه‌های سنگین و طی سال‌ها آموزش و جامعه‌پذیری در فرهنگ سازمانی و تبدیل شدن به نیروهای زبده و متخصص به عنوان یکی از سرمایه‌های عظیم نظام مقدس جمهوری اسلامی در بخش امنیت پایدار محسوب می‌شود، همواره در اولویت اقدام‌ها و برنامه‌های فرماندهی و حفاظت اطلاعات است و گرفتار شدن مأموران در انواع آسیب‌ها و تهدیدها علاوه بر اینکه ناجا را از رسیدن به نتیجه مطلوب در مأموریت‌های محول ناکام می‌سازد به‌مثابه از دست دادن و به هدر رفتن عمده برنامه‌ریزی‌ها، فعالیت‌ها، هزینه‌ها و فرصت‌هایی است که نیروی انتظامی در درون خود ایجاد کرده است. ولی برای تقویت سازمان نظارتی در

حفظ و صیانت امنیتی کارکنان و همچنین با در نظر گرفتن مواد ۶۱ و ۶۲ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح که فرماندهان و مسئولان را موظف می‌دارد که کارکنان تحت امر خود را در زمینه‌های حفاظتی توجیه و واپایش کنند و برنامه‌های توجیهی و آموزش در موضوع‌های حفاظتی برای آنان تنظیم و با همکاری حفاظت اطلاعات رده مربوط اجرا کنند و نیز اشاره دارد بر اینکه فرماندهان، رؤسا و مدیران موظف‌اند در کشف و شناسایی فعالیت‌های سیاسی ممنوع کارکنان و نفوذ جریان‌ها و تشکل‌های سیاسی در یگان، سازمان و قسمت خود با حفاظت اطلاعات مربوط همکاری‌های لازم را داشته باشند؛ بنابراین، بدین منظور می‌باید نقش فرماندهان و مدیران از جهت‌های مختلف ارتقاء تا نیروهای تحت امر را تا حد ممکن از تهدیدها و آسیب‌های احتمالی مصون کنند که عواملی همچون نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی، تصمیم‌گیری و نیز عواملی چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و سرپرستی، نظارت و واپایش فرماندهان و مدیران از این امر مستثنا نیستند.

یکی از روش‌های رسیدن به اشراف اطلاعاتی و صیانت از کارکنان ناجا در برابر آسیب و تهدیدها، تعامل بین این سازمان و ناجا به ویژه فرماندهان است؛ که این مهم با تعامل، هم‌افزایی، همکاری و هماهنگی امکان‌پذیر است. امروزه صیانت از کارکنان نیازمند به‌کارگیری همه ظرفیت‌ها در ایجاد تعامل، همکاری و هماهنگی تنگاتنگ است، چرا که تعامل، همکاری و هماهنگی باعث هم‌افزایی در فعالیت‌های اطلاعاتی در راستای تأمین امنیت عمومی، شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها علیه نظام و احاطه اطلاعاتی بر مسائل پیرامونی است که باعث کاهش هزینه‌ها از طریق به حداقل رساندن کارهای موازی و زائد می‌شود. با عنایت به مطالب مطرح شده و اینکه بدون شک، یکی از ارکان اساسی حفظ ثبات و امنیت داخلی نظام جمهوری اسلامی ایران، نیروی انتظامی محسوب می‌شود.

بدیهی است این مجموعه مهم و ارزشمند به‌ویژه کارکنان انتظامی همواره در معرض تهدیدهای دشمن قرار دارند؛ بنابراین، نقش مشارکت و همکاری‌های فرماندهان و

مدیران ناجا در صیانت از کارکنان ناجا و اقتدار امنیتی آن، بسیار مهم و مؤثر بوده است و ساحفاناجا را در انجام مأموریت‌های محول موفق‌تر خواهد کرد و به دلیل دو طرفه بودن موضوع تعامل بین مسئولان ساحفاناجا با رؤسا، مدیران و فرماندهان ناجا، هر یک از دو طرف، نقش و جایگاه مهمی در این خصوص دارند که برای اجرای بهینه و مطلوب آن می‌باید هر یک به وظایف اصولی خود عمل کنند؛ بنابراین، محقق به دنبال این است با نگاهی نو و بهره‌گیری از نظریه‌ها (مانند الگوی تحلیلی، کاربردی سه‌شاخگی) به سؤال‌های طرح شده پاسخ دهد و از این رهگذر ضمن شناسایی اولویت‌های تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان، پیشنهادهایی کاربردی را برای ارتقای تعامل ارائه دهد؛ بنابراین، در نظر است در این پژوهش عوامل مؤثر بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان و راه‌کارهای ارتقای آن بررسی و بهترین راه‌کار برای برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری ارائه شود.

مبانی نظری

مفهوم‌شناسی صیانت؛ واژه صیانت در مفهوم متداول آن در معانی «پیش‌دستی کردن، پیشی گرفتن و به جلوی چیزی شتافتن» و همچنین «آگاه کردن، خبر چیزی را دادن و هشدار دادن» است؛ اما در جرم‌شناسی پیشگیرانه، پیشگیری در معنای اول آن مورد استفاده واقع می‌شود، یعنی با کاربرد فنون مختلف به منظور جلوگیری از وقوع بزه‌کاری، به جلوی جرم رفتن و پیشی گرفتن از بزه‌کاری است.

در خصوص پیشگیری و صیانت از جرم تعاریف متعددی ارائه شده است. آقای گسن^۱، جرم‌شناس فرانسوی، پیشگیری از جرم را شامل مجموع تدابیر سیاست جنایی (جز تدابیر نظام کیفری) می‌داند که نتیجه آنها کاهش امکان وقوع انحراف و بزه‌کاری از طریق غیرممکن کردن، دشوارتر کردن یا کاهش احتمال وقوع است (مجموعه مقالات همایش پیشگیری از جرم، ۱۳۸۷: ۲۱).

در تعریف دیگری که توسط مرکز پیشگیری از جرم در استافورد انگلستان ارائه شده، پیشگیری از جرم به نحو زیر تعریف شده است: «پیشگیری از جرم پیش‌بینی، شناسایی و برآورد خطر جرم و ابداع اقدام‌هایی برای از بین بردن یا کاهش آن است» (محمد نسل، ۱۳۸۹: ۱۱).

به نظر اکیلوم^۱ پیشگیری از جرم عبارت است از: «کاهش خطر وقوع و شدت بالقوه جرم و بی‌نظمی از طریق مداخله در علل آن» واحد پیشگیری از جرم دادگستری استرالیا نیز به تاسی از تعریف اکیلوم، پیشگیری از جرم را به عنوان «کاهش خطر وقوع و شدت بالقوه جرم از طریق مداخله در علل آن» تعریف کرده است (محمد نسل، ۱۳۸۹: ۱۲).

صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است در صیانت سازمانی متغیرهایی نظیر گزینش و استخدام، آموزش، نگهداری منابع انسانی، انتصاب شایسته و... مورد توجه قرار می‌گیرد و شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به صورت برنامه‌ای و نظام‌مند بپردازند. در صیانت فردی شاخص‌هایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، واپایش رفتار و گفتار و... مطرح است. نکته مهم این است که مؤلفه‌های صیانت فردی که بیشتر ویژگی‌های شخصیتی افراد است می‌توانند در صورت غیبت دیگران نیز ضامن اجرای قوانین باشد و فرد را از انجام تخلف‌ها و معاصی باز دارد (علاقه‌بند، ۱۳۸۸: ۱۸۶).

مفهوم‌شناسی تعامل: مفهوم تعامل از چنان گستردگی و پهنای مفهومی برخوردار است که گاهی ذهن هر نویسنده یا شنونده‌ای را برای درک عمیق و شناخت ابعاد تحلیلی آن با مشکل روبه‌رو می‌سازد. در حقیقت مفهوم تعامل به دلیل قرابت تحلیلی و مفهومی با مفاهیم مبادله، مشارکت، اعتماد و سرمایه در لحظه اول دو پهلو و مبهم به نظر می‌رسد و شاید همین موضوع موجب شکل‌گیری نظریه‌ها و الگوهای گوناگون تعامل‌های اجتماعی در حوزه‌های جامعه‌شناسی و روان‌شناسی شده است. در فرهنگ دهخدا تعامل به معنای

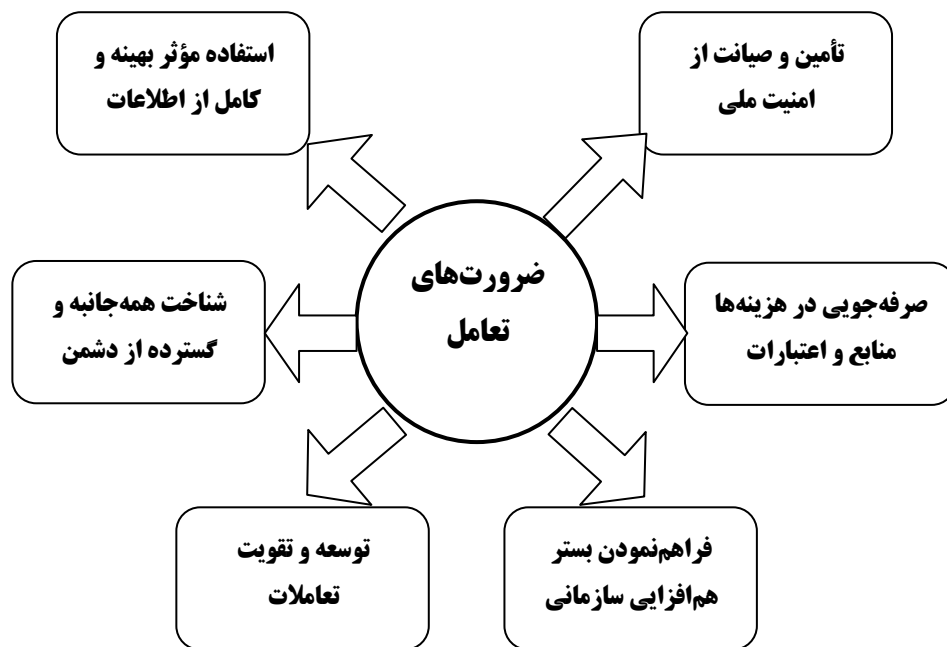
با یکدیگر داد و ستد کردن آمده است. در دایرةالمعارف علوم اجتماعی تعامل یعنی عمل متقابل دو یا چند موجود زنده با یکدیگر (ساروخانی، ۱۳۸۳: ۳۶۴) در این تعریف، تعامل دارای انواع مختلفی از جمله مودت‌آمیز، دوری، تفرقه‌آمیز محیط شناختی، قانونی، چندگانه، تأثیرگذار، حساب‌گرانه، نمادی و غیرقانونی است.

تعامل، عمل و رفتار دو طرفه است و نمی‌توان ادعا کرد که یک طرف، تعامل در انجام کاری دارد ولی طرف دیگر تعامل ندارد. تعامل نیاز به ملزوم‌ها و شرایطی دارد که از قبل باید بستر و زمینه‌های آن آماده باشد. از جمله شرایط آن یکی بودن نیت‌ها و هدف‌هاست. وجود انگیزه برای انجام عمل پیش‌شرط دیگری است که باید در هر دو طرف وجود داشته باشد. عامل دیگر اعتقاد به اهمیت و ضرورت تعامل است. هر دو فرد یا سازمان که اقدامشان در تعریف تعامل جای گیرد باید به اهمیت و ضرورت تعامل در انجام کار راسخ باشند. مؤلفه دیگر در تعامل اثربخشی و تأثیر تعامل در نحوه انجام عمل است. به طور معمول باید اعتقاد بر این باشد عملی که باید انجام شود تأثیرگذار و اثربخش باشد. مؤلفه دیگر تفاهم است یعنی دو طرف، مبانی فکری و نظری عمل مورد نظر را به درستی درک کنند و هر دو در انجام آن ابهام و دوگانگی نداشته باشند. مؤلفه دیگر، رسیدن به نتیجه مطلوب و مورد نظر برای دو طرف است. اگر یک طرف احساس کند به نتیجه مورد نظر نخواهد رسید، به طور طبیعی انگیزه‌ای برای انجام آن نخواهد داشت. مؤلفه دیگر باور و اعتقاد به تأثیر اقدام‌های هر یک از دو طرف در اقدام‌های طرف مقابل خود و برعکس است. مؤلفه آخر به نحوه مشارکت فعال هر یک از دو طرف در انجام عمل مورد نظر است که این مشارکت می‌تواند فعال یا غیرفعال باشد.

در هر صورت و با زمینه‌های برشمرده بالا، می‌توان تعریفی از تعامل به شرح ذیل ارائه کرد: «تعامل عبارت است از عمل مشارکت‌جویانه و فعال دو فرد، نهاد یا سازمان که زمینه‌ها و بسترهای آن از قبل مهیا شده است و به صورت فرایندی در راستای رسیدن به یک هدف و نتیجه‌ای معین و اعتقاد به تأثیر هر یک از دو طرف در فرایند و نتیجه صورت می‌پذیرد» (دعاگویان، ۱۳۸۷: ۱۲۰).

ضرورت‌های کلیدی در توسعه و تقویت تعامل: تأمین و صیانت از امنیت ملی به عنوان اولویت بالادستی سازمان‌های حفاظت اطلاعات و ناجا؛ استفاده مؤثر، بهینه و کامل از اطلاعات به عنوان یک ثروت، سرمایه و قدرت نظام اسلامی؛ صرفه‌جویی در هزینه‌ها و منابع و اعتبارهای بیت‌المال؛ شناخت همه‌جانبه و گسترده از دشمن در حوزه‌های گوناگون امنیتی و اطلاعاتی و تعمیق اشراف اطلاعاتی؛ فراهم کردن بستر هم‌افزایی سازمانی به عنوان حقیقتی مغفول مانده؛ توسعه و تقویت تعامل‌ها بین سازمان‌های حفاظت اطلاعات در زمینه جمع‌آوری اخبار و اطلاعات (جلیلیان، ۱۳۹۵: ۶۳).

عوامل مؤثر بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان: همه مفاهیم، رویدادها و پدیده‌های سازمانی را می‌تواند در قالب نظریه سه‌شاخگی: ساختار، رفتار، زمینه مورد بررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار داد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۵). در این ارتباط ارزش‌ها و مفاهیم سازمانی را می‌توان در قالب نظری الگوی سه‌شاخگی (ساختار، رفتار و زمینه) ارائه کرد:



نمودار ضرورت‌های تعامل

منظور از شاخه ساختار سازمان، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان هستند که با نظم، قاعده و ترکیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیکل فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶). همچنین بُعد ساختاری الگو بر اساس یک رویکرد وظیفه‌ای و فرایندی به مدیریت تبیین شده است و بر این پایه که مدیریت یک فرایند است (رضائیان، ۱۳۷۹: ۸). متغیرها نقش بیشتری در مدیریت منابع انسانی به عنوان محوری‌ترین موضوع‌های مطرح در شناخت مدیریت ایفا می‌کنند.

در الگوی سه‌شاخگی، فرهنگ سازمانی بعد محیطی به عنوان یکی از شاخص‌های مهم در نظر گرفته می‌شود و در این باره گفته شده است که: به زبان پژوهشی اگر متغیرهای ساختاری را به عنوان متغیر مستقل (X) و متغیرهای فرایندی را به عنوان متغیر وابسته (Y) فرض کنیم، متغیرهای محیطی یا فرهنگ سازمانی متغیر میانجی یا مداخله‌گر خواهد بود؛ و اگر متغیرهای فرایندی را به عنوان متغیر مستقل (X) و متغیرهای ساختاری را عنوان متغیر (Y) فرض کنیم، متغیرهای زمینه یا فرهنگ سازمانی، متغیرهای نهانی را تشکیل خواهند داد. چون این نوع متغیرها در هر دو صورت متغیرهای «برون‌سازمانی» هستند و عوامل ساختاری و فرایندی را خواه ناخواه تغییر یا تعدیل می‌کنند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۲۱).

عوامل ساختاری مؤثر بر توسعه تعامل: عوامل ساختاری یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی در توسعه تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان هستند. عوامل ساختاری در حقیقت به عنوان چارچوب و زیربنای برنامه‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت را در سازمان شکل می‌دهند و مأموریت‌ها، رسالت، هدف‌های کلان، راهبردها و برنامه‌های کلی سازمان را به بخش‌های مختلف آن منتقل می‌کنند (جلیلیان، ۱۳۹۵: ۱۶).

عوامل ساختاری در حقیقت روشی یکنواخت و واحدی را در برقراری ارتباط بین قسمت‌های مختلف و روابط کاری لازم را بین معاونت‌های ستادی و رده‌های متناظر

تعریف می‌کند و از طریق همین عوامل ساختاری با برنامه‌ریزی مدون در مرکز راه‌کارهای توسعه تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان و همچنین چگونگی استقرار آن در همه قسمت‌ها تشریح می‌شود و با همین عوامل، در خواهیم یافت که برقراری تعامل، هدف‌ها و برنامه‌ها به بخش‌های مسئول تنها در قالب ساختار و تشکیلات میسر می‌شود (همان: ۱۶).

عوامل رفتاری مؤثر بر توسعه تعامل: برای توسعه و تقویت تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان، سازمان نیازمند یک نیروی انسانی متعهد، با انگیزه و دارای بنیه علمی قوی است، زیرا کارکنان در هر مجموعه و سازمان نقش اصلی را در توسعه و تقویت تعامل دارند. در نتیجه به نیروی انسانی می‌باید به عنوان اصلی‌ترین محور در سازمان توجه کرد تا توانمندی خود را در توسعه تعامل با مدیریت منطقی ارتقاء بخشد (همان: ۱۸).

نیروی انسانی زمانی می‌تواند به یک بالندگی ایدئال در سازمان دست یابد که آموزش و یادگیری را به عنوان دو موضوع اساسی برای ارتقاء و توسعه تعامل مورد توجه ویژه قرار دهد؛ بنابراین، نیروی انسانی با توسعه آموزش محور ضمن افزایش بصیرت و مهارت خود و به اشتراک گذاشتن دانش و مفروضات موجب افزایش توانمندی سازمان در تعامل را فراهم خواهد کرد.

در این میان لازم است سازمان نیز با فراهم کردن شرایط منطقی، کارکنان را نسبت به خود متعهد و به نوعی وابستگی و تعلق سازمانی برای کارکنان ایجاد کند؛ بنابراین، شناخت مسائل انگیزشی کارکنان و تقویت و توسعه تعامل به کمک عوامل رفتاری نقش اساسی را ایفا خواهد کرد (جلیلیان، ۱۳۹۵: ۱۶).

عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توسعه تعامل: آنچه برای توسعه و تقویت تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت از کارکنان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، وجود یک فرهنگ غنی است که ریشه در اعتقادهای ما دارد؛ بنابراین، این ارزش چیزی جز

«فرهنگ» نیست. فرهنگ بستری است که رده‌ها، معاونت‌های تابعه در ناجا و حفاظت اطلاعات را همچون اعضای یک بدن به هم پیوند عاطفی می‌دهد تا در یک فضای عاطفی تعامل بیشتر در همه قسمت‌ها محقق شود. با توجه به رسالت خطیری که ساحفاناجا در صیانت از کارکنان خدوم نیروی انتظامی به عهده دارد، این سازمان نیازمند تعامل در تمام حوزه‌هاست؛ بنابراین، مدیران عالی‌رتبه در سازمان می‌باید با فراهم کردن یک جو سازمانی مطلوب، زمینه تعامل را در سازمان فراهم کنند تا سازمانی پویا و توسعه‌یافته در تمام ابعاد ایجاد شود.

پیشینه تحقیق

نبوی‌نژاد (۱۳۹۱) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان ناجا و راه‌کارهای ارتقای آن» با مورد مطالعه موضوع در چهار سرکلانتری فاتب در محدوده زمانی سال ۱۳۹۰ به شناسایی و اولویت‌بندی نقش‌های فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان پرداخته است و در پایان به راه‌کارهای ارتقای نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان ناجا (کلانتری‌ها) اشاره کرده است. نتایج حاصل بیانگر این است که نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان ناجا تأثیر یکسانی دارد و راه‌کارهای ارتقای آن به ترتیب اولویت: تصمیم‌گیری، اطلاعاتی و ارتباطی هستند.

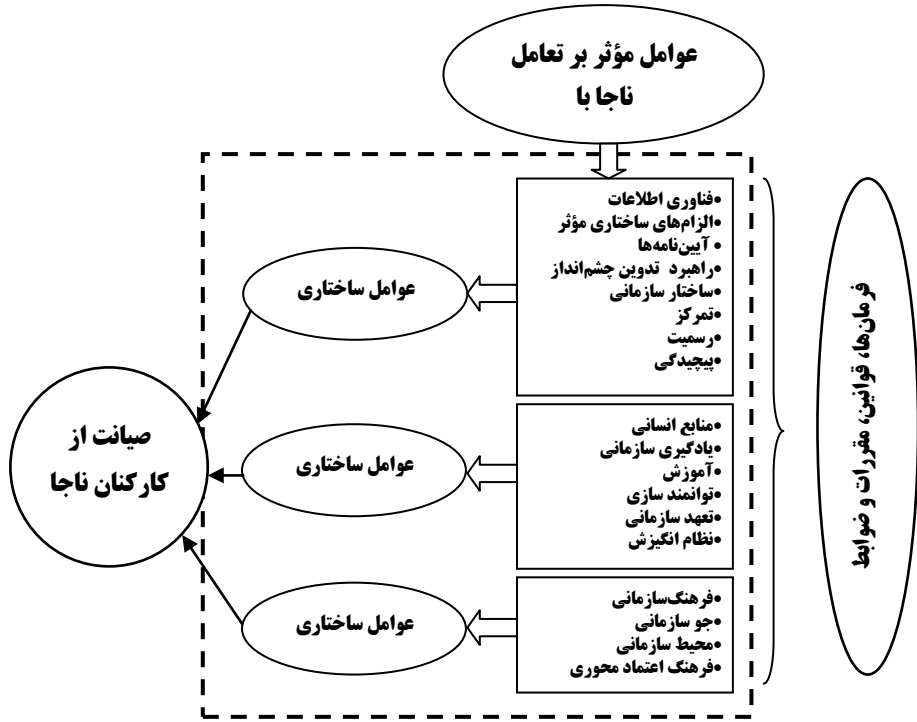
برزگر (۱۳۹۴) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «عوامل مؤثر بر تقویت تعامل‌ها مدیران حفاظت اطلاعات با کارکنان ناجا» به بررسی موضوع در فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی پرداخته است یافته‌های این تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های هالگویی، مهارت‌های ارتباطی و اعتماد سازمانی رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص داده‌اند.

قنبری (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با موضوع «بررسی عوامل مؤثر بر حفاظت کارکنان نیروی انتظامی از منظر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)» در این پژوهش به دنبال تعیین اولویت شاخص‌هایی مربوط به سه سؤال فرعی (زمینه‌های آسیب‌پذیری، آسیب‌پذیری‌ها و شاخص‌های حفاظت از کارکنان) بوده است. پس از انجام تحقیق و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها در نهایت داده‌های گردآوری شده با آزمون فریدمن اولویت‌بندی شد که ضعف در نظام شایسته‌سالاری مدیریتی، بی‌توجهی به وضعیت معیشتی کارکنان، بی‌توجهی به کیفیت نیروی انسانی در فرایند گزینش از بالاترین اولویت‌های سؤال اول است و رشوه، تبعیض، رعایت‌نکردن موازین شرعی؛ اولویت‌های سؤال دوم و سپردن مشاغل مدیریتی به انسان‌های صالح، امین و علاقه‌مند به سرنوشت مردم، جدی‌گرفتن فرایند گزینش و استخدام و امانت‌داری از بالاترین اولویت‌های سؤال سوم است.

سجادیان (۱۳۹۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی با موضوع «شناخت ابعاد و مؤلفه‌های صیانت امنیتی کارکنان از منظر فرماندهی و مدیران ناجا در نیروی انتظامی» نشان داده است که مهم‌ترین بعد صیانت، پیشگیری است که برای انجام هر اقدام مؤثر علیه عوامل یا فرایندهایی که در بروز جرم و انحراف کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و مهم‌ترین مؤلفه، توجه و آگاه‌کردن کارکنان است. پیشنهاد اساسی اینکه به بعد پیشگیری توجه خاص و ویژه داده شود.

الگوی مفهومی تحقیق

باتوجه به موارد اشاره شده و الگوی تحلیلی-کاربردی سه‌شاخگی میرزایی اهرنجانی که به نوعی می‌تواند بیانگر نیم‌رخ سازمانی باشد و دیگر نظریه‌پردازان این حوزه و مدنظر قرار دادن فرمان‌ها، قوانین، مقررات و ضوابط الگوی مفهومی تحقیق در سه مؤلفه عوامل ساختاری، رفتاری زمینه‌ای ارائه شده است. با توجه به موارد اشاره شده و چارچوب نظری تحقیق، الگوی مفهومی به شرح ذیل است:



روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان (فرماندهان و رؤسا) در طیف‌های امراء، افسران ارشد، افسران جزء است و حجم نمونه انتخابی تعداد ۱۱۰ نفر بوده است. روش و ابزار گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و پیمایشی-توصیفی با بهره‌گیری از ابزار پرسش‌نامه از نوع بسته بوده و با استفاده از روش ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین و بین کارکنان فاتب (فرماندهان و رؤسای دارای پست مدیریتی) توزیع شد. برای روایی از اخذ نظر کارشناسان خبره ناجا و ساحتاناجا و نظر استادان راهنما و مشاور و تأیید روایی ابزار با بهره‌گیری از روش اعتبار صوری است و تعیین پایایی پرسش‌نامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ صورت پذیرفته است که ۰/۹۱۵۶ است به لحاظ تعیین میزان اعتبار و پایایی پرسش‌نامه طرح شده و قبل از اجرای آن، به صورت نمونه بین تعداد ۲۰ نفر از کارکنان توزیع و پس از تکمیل، داده‌ها با استفاده از روش آزمون آلفا مورد محاسبه قرار گرفت که نتایج آن برابر جدول ذیل قابل ذکر است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: در بحث درجه خدمتی بیشترین تعداد پاسخگویان را افسر ارشد و کارمند هم‌تراز با ۹۱/۸۲ درصد کل پاسخگویان تشکیل داده‌اند و در بحث مدرک تحصیلی بیشترین تعداد پاسخگویان را کارکنان دارای مدرک کارشناسی با ۵۷/۲۷ درصد کل پاسخگویان تشکیل داده‌اند در بحث سنوات خدمتی بیشترین قشر مربوط به کارکنان با پیشینه خدمتی ۱۶ تا ۲۵ سال (۵۷/۲۷ درصد) است.

ب) یافته‌های تحلیلی (استنباطی): فرضیه اول تحقیق؛ عوامل ساختاری بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند.

در بررسی فرضیه اول مشخص گردید که ۰/۱۷ درصد در حد خیلی کم، ۱/۷۶ درصد در حد کم، ۱۲/۵ درصد در حد متوسط، ۴۵/۴۵ درصد در حد زیاد و ۴/۵۷ درصد در حد خیلی زیادی موافق بودند که بین عوامل ساختاری و تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات به منظور صیانت امنیتی کارکنان ناجا تأثیر دارد.

در بررسی فرضیه عوامل ساختاری بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند. بر همین اساس با توجه به نتایج آزمون t اینکه میانگین mean اکتساب شده از آزمون با عدد ۴/۲۶۶ تبیین شده است، با این توصیف فرضیه ذکر شده تأیید شده و در واقع با اطمینان ۹۵ درصد مشخص شد؛ عوامل ساختاری بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند و این تأثیر اقدام‌ها در حد خیلی زیاد است.

فرضیه دوم تحقیق: عوامل رفتاری بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند.

در بررسی فرضیه دوم مشخص گردید که ۰/۳۹ درصد در حد خیلی کم، ۲/۴ درصد در حد کم، ۱۲/۳ درصد در حد متوسط، ۴۳/۹ درصد در حد زیاد و ۴۸/۳ درصد در حد خیلی زیاد موافق بودند که بین عوامل رفتاری و تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات به منظور صیانت امنیتی کارکنان ناجا تأثیر دارد. در بررسی فرضیه عوامل رفتاری بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند.

بر همین اساس با توجه به نتایج آزمون t اینکه میانگین mean اکتساب شده از آزمون با عدد $4/256$ تبیین شده است، با این توصیف فرضیه ذکر شده تأیید و در واقع با اطمینان ۹۵ درصد مشخص شد؛ عوامل رفتاری بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند و این تأثیر اقدامها در حد خیلی زیاد است.

فرضیه سوم تحقیق؛ عوامل زمینه‌ای بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند.

در بررسی فرضیه سوم مشخص گردید که $1/12$ درصد در حد خیلی کم، $2/03$ درصد در حد کم، $12/66$ درصد در حد متوسط، $41/75$ درصد در حد زیاد و $42/45$ درصد در حد خیلی زیاد موافق بودند که بین عوامل رفتاری و تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات به منظور صیانت امنیتی کارکنان ناجا تأثیر دارد.

در بررسی فرضیه عوامل زمینه‌ای بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند.

بر همین اساس با توجه به نتایج آزمون t اینکه میانگین mean اکتساب شده از آزمون با عدد $4/223$ تبیین شده است؛ با این توصیف فرضیه ذکر شده تأیید و در واقع با اطمینان ۹۵ درصد مشخص شد؛ عوامل زمینه‌ای بر تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات در صیانت امنیتی از کارکنان مؤثرند و این تأثیر اقدامها در حد خیلی زیاد است.

بررسی تکمیلی فرضیه‌های آزمون: در بررسی تکمیلی فرضیه‌ها، بررسی‌های انجام شده نشان دهنده این است که کدام متغیر از نظر میزان تأثیرگذاری نسبت به دیگر فرضیه‌ها در اولویت بالاتری قرار دارد. برای تحلیل این مورد، آزمون آماری فریدمن^۱ صورت گرفته است.

این آزمون برای بررسی متغیرهای فرضیه‌های سه‌گانه به صورت زیر مورد تحلیل قرار گرفته است:

بررسی فرضیه اول (عوامل ساختاری): از آنجایی که با تحلیل آزمون کای اسکور سطح معنادار آزمون ۵ درصد است؛ بنابراین، وجود تفاوت و اولویت‌بندی معنادار است.

جدول اولویت بندی متغیرهای فرضیه اول (آزمون فریدمن)

اولویت	میانگین رتبه‌ای فریدمن	نام متغیر
یازدهم	۸/۲۴	پیش‌بینی زیرساخت‌های نرم‌افزاری تسهیل‌کننده تعامل فرماندهان با حفاظت اطلاعات
شانزدهم	۸/۶۷	گسترش و توسعه فناوری اطلاعات در زمینه ارتقای سطح تعامل‌ها
ششم	۸/۳۵	شناسایی علمی موانع پیشرفت تعامل در ساختار موجود
دهم	۸/۲۸	تعیین سازوکار مناسب برای بازنگری در ساختار (به منظور ارتقای سطح تعامل‌ها)
سیزدهم	۸/۰۵	انتقال دانش به دست آمده در خصوص ایجاد تعامل‌ها به دیگر اجزای ذی‌ربط در سازمان
اول	۱۰/۴	تدوین ضابطه به منظور فراگیرکردن تعامل در همه اجزای سازمان
پانزدهم	۷/۹۷	برقراری ارتباط حسنه میان رئیس حفا با فرماندهی مجموعه
دوم	۱۰/۱۱	برگزاری جلسه‌های تعاملی به صورت منظم بین حفا و فرماندهان ناجا
سوم	۸/۸۰	پیش‌بینی برنامه‌های سالانه مصوب برای حفاظت اطلاعات و ناجا در خصوص تقویت تعامل‌ها
دوازدهم	۸/۱۴	پیش‌بینی اقدام‌های مؤثر و بلندمدت برای برقراری تعامل‌های سازنده بین حفا و ناجا
هشتم	۸/۳۰	تدوین افق آرمانی تعامل در حفاظت اطلاعات و ناجا به منظور صیانت امنیتی کارکنان
پنجم	۸/۴۸	تدوین اسناد بالادستی تعیین‌کننده سطح تعامل‌ها بین حفا و ناجا
چهارم	۸/۵۳	برگزاری هیئت‌های اندیشه‌ورزی هدفمند در خصوص رفع موانع تعاملی بین حفا و ناجا
نهم	۸/۳۰	تدوین قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های دارای بنیه قوی در ایجاد تعامل بین حفا و ناجا
چهاردهم	۸/۰۲	تدوین دستورکارهای اجرایی اثربخش در ایجاد تعامل بین حفا و ناجا
هفتم	۸/۳۱	پیش‌بینی ضمانت اجرایی مناسب برای استحکام بخشی به تعامل‌ها بین ناجا و حفا

بررسی فرضیه دوم (عوامل رفتاری):

از آنجایی که با تحلیل آزمون سطح معنادار آزمون کای اسکور ۵ درصد است؛ بنابراین، وجود تفاوت و اولویت بندی معنادار است.

جدول اولویت بندی متغیرهای فرضیه دوم (آزمون فریدمن)

اولویت	میانگین رتبه‌ای فریدمن	نام متغیر
پنجم	۷/۷۴	گسترش نحوه ایجاد تعامل مناسب از طریق آموزش‌های کاربردی
دوازدهم	۷/۰۴	شناسایی روش‌های مؤثر تعامل در سازمان
یازدهم	۷/۳۳	توسعه روش‌های ارتقای تعامل در همه ارکان سازمان
دهم	۷/۳۷	ارتقای کیفیت دانش موجود در حوزه تعامل و صیانت امنیتی کارکنان با بهره‌گیری از استادان متعهد و متخصص
سیزدهم	۷/۰۲	ارائه آموزش‌های تخصصی و دانش‌محور در دوره‌های طولی و عرضی
چهاردهم	۶/۵۰	برگزاری کارگاه‌ها و همایش‌های کاربردی و مشترک بین حفا و ناجا
نهم	۷/۴۱	تقویت باورها و به‌سازی محیطی اثربخش برای توسعه تعامل
اول	۸/۳۲	توسعه و تقویت روحیه اعتماد به سازمان
سوم	۷/۸۹	ایجاد شور و شوق در کارکنان برای افزایش سطح تعامل
دوم	۷/۹۴	ایجاد نگرش مثبت در کارکنان نسبت به سازمان در ایجاد تعامل بین حفا و ناجا
ششم	۷/۶۰	ایجاد و ارتقای احساس وفاداری به سازمان
چهارم	۷/۸۵	ایجاد وابستگی عاطفی نسبت به سازمان
هشتم	۷/۴۳	تقویت روحیه انتقادپذیری در سازمان
هفتم	۷/۵۶	اجرای مشوق‌های انگیزشی (تشویق و تنبیه)

بررسی فرضیه سوم (عوامل زمینه‌ای): از آنجایی که با تحلیل آزمون سطح معنادار آزمون کای اسکور ۵ درصد است؛ بنابراین، وجود تفاوت و اولویت‌بندی معنادار است.

جدول اولویت‌بندی متغیرهای فرضیه سوم (عوامل زمینه‌ای)

اولویت	میانگین رتبه‌ای فریدمن	نام متغیر
اول	۷/۸۲	توجه به فرهنگ خودحفاظتی در برقراری تعامل بین حفا و ناجا
پنجم	۷/۱۲	توسعه فرهنگ مشارکت جمعی، هم‌فکری و بهره‌گیری از نظر همه کارکنان
دهم	۶/۸۵	تشریح شاخص‌های فرهنگ انقلابی برای کارکنان (بصیرت‌افزایی)
دوم	۷/۶۹	ایجاد حسن اعتماد در کارکنان زیرمجموعه نسبت به رده‌های تصمیم‌گیر در ناجا و حفاظت اطلاعات
سوم	۷/۴۵	فراهم کردن محیط ایثار و فداکاری در سازمان
نهم	۶/۸۶	فراهم کردن محیط علمی و دانش‌محور
یازدهم	۶/۳۸	تقویت بنیه علمی کارکنان در زمینه تعامل و صیانت از کارکنان
دوازدهم	۶/۳۶	بهره‌گیری از مراکز تحقیقات علمی ناجا و حفا برای افزایش سطح تعامل‌ها بین حفا و ناجا
سیزدهم	۶/۲۰	ایجاد فرهنگ بهره‌برداری از معلومات دیگران (برابر ضوابط مصوب) در خصوص افزایش سطح تعامل‌ها
هشتم	۶/۸۶	حمایت از دستاوردهای درون‌سازمانی در زمینه ارتقای سطح تعامل
ششم	۷/۰۸	توجه به ابتکار، خلاقیت و نوآوری در زمینه تعامل و صیانت امنیتی کارکنان
هفتم	۷/۰۶	استفاده از علوم روز در راستای ارتقای سطح تعامل
چهارم	۷/۲۶	انتقال تجربه‌های به‌دست آمده به منظور ارتقای سطح تعامل

بحث و نتیجه گیری

یکی از روش‌های رسیدن به اشراف اطلاعاتی و صیانت امنیتی از کارکنان ناجا در برابر آسیب و تهدیدها، تعامل بین این سازمان و ناجا به ویژه فرماندهان است. این صیانت از کارکنان با تعامل، هم‌افزایی، همکاری و هماهنگی امکان‌پذیر است. امروزه صیانت از کارکنان نیازمند به کارگیری همه ظرفیت‌ها در ایجاد تعامل، همکاری و هماهنگی تنگاتنگ است، چرا که تعامل، همکاری و هماهنگی باعث هم‌افزایی در فعالیت‌های اطلاعاتی در راستای تأمین امنیت عمومی، شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها علیه نظام و احاطه اطلاعاتی بر مسائل پیرامونی است که باعث کاهش هزینه‌ها از طریق به حداقل رساندن کارهای موازی و زائد می‌شود؛ بنابراین، بدین منظور می‌باید نقش فرماندهان و مدیران از جهت‌های مختلف ارتقا تا نیروهای تحت امر را تا حد ممکن از تهدیدها و آسیب‌های احتمالی مصون کنند؛ که عواملی چون نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی، تصمیم‌گیری و نیز عواملی چون برنامه‌ریزی؛ سازمان‌دهی؛ هدایت و سرپرستی، نظارت فرماندهان و مدیران از این امر مستثنا نیستند که این یافته‌ها با تحقیقات برزگر (۱۳۹۴)، نبوی‌نژاد (۱۳۹۱)، قنبری (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد.

پیشنهادها

با عنایت به نتایج کسب شده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسش‌نامه‌های توزیع شده و آزمون‌های انجام شده پیشنهادهای پژوهشگر در قالب داده‌های علمی و آزموده‌شده بر پایه تحقیق تقسیم ارائه می‌شود:

۱. تدوین دستورکارها و ضوابط اجرایی در خصوص ابهام‌های احتمالی مربوط به اسناد بالادستی (موارد مربوط به آیین‌نامه جامع امنیت فاوا، آیین‌نامه تأیید صلاحیت کارکنان و...)
۲. احصای چارچوب‌های تعاملی و تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط و پالایش جنبه‌های غیرمرتبط با آن و ابلاغ از طریق سلسله مراتب فرماندهی و حفا؛
۳. برگزاری جلسه‌های تعاملی ماهیانه و بیان مسائل و مشکلات تعاملی دو طرف و تقویت حوزه‌های تعاملی؛

۴. نسبت به ایجاد مشوق‌های انگیزشی (تشویق و تنبیه) توسط فرماندهی و حفاظت اطلاعات به منظور افزایش سطح تعامل‌های مطرح در توابع هر دو حوزه اقدام لازم صورت پذیرد؛

۵. برگزاری اتاق‌های اندیشه‌ورزی هدفمند بین فرماندهی و حفاظت اطلاعات به منظور آسیب‌شناسی علمی موانع تعامل و ارائه راه‌کارهای ارتقای آن؛

۶. تقویت و توسعه روح اعتماد کارکنان (اعتمادسازی) به سازمان از طریق فراهم کردن شرایط برای برقراری ارتباط مستقیم و چهره به چهره با فرماندهان و مدیران ناجا و حفاظت اطلاعات و برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی متناسب با جایگاه خدمتی کارکنان؛

۷. تهیه و تولید فیلم‌های داستانی و مستند با هدف توسعه و ترویج فرهنگ خودحفاظتی و خودپایایی امنیتی به منظور برقراری تعامل بین حفا و ناجا؛

۸. بیان حوزه‌های تعاملی و ضوابط و تکالیف سازمانی فرماندهی و حفاظت اطلاعات در مراسم‌های عمومی مانند صبحگاه‌ها، مراسم‌های مذهبی، سخنرانی‌های عمومی و...؛

۹. گردآوری تجربه‌های زیستی کارکنان هر دو حوزه حفا و فاتب در خصوص تعامل و تبیین آنها در نشست‌های علمی و ارج نهادن به تجربه‌های برتر توسط فرماندهی و حفاظت اطلاعات به منظور ارتقای سطح تعامل؛

۱۰. ایجاد و نهادینه‌سازی فرهنگ خودپایایی و خودحفاظتی در بین کارکنان در پیشگیری و صیانت از آنان از اهمیت بالایی برخوردار است؛ هیچ ضمانت اخلاقی کارآمدتر و اثربخش‌تر از پلیس درونی و نظارت بر خود نیست و یکی از روش‌های نهادینه‌سازی در کارکنان ارائه آموزش‌های حفاظتی و آگاه‌سازی مستمر در این خصوص است که باید در سرفصل‌ها و محتوای برنامه‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد؛

۱۱. رفع موانع ملاقات کارکنان با مسئولان حفا و سخنرانی‌های حفاظتی و ملاقات با کارکنان توسط مسئولان حفا؛

۱۲. ارائه مشاوره‌های حفاظتی به فرماندهان، مدیران و رؤسا توسط حفاظت اطلاعات هنگام روبه‌رو شدن آنان با مشکلات؛

منابع

- برزگر، محمد (۱۳۹۴)، «عوامل مؤثر بر تقویت تعامل‌های مدیران حفاظت اطلاعات با کارکنان ناجا»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- جلیلیان، اردشیر (۱۳۹۵)، «اولویت‌های یکپارچه‌سازی در سازمان‌های حفاظت اطلاعات»، *همایش یکپارچه‌سازی ساحفاها*.
- دعاگویان، داود (۱۳۸۷)، *جزوه درسی کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹)، *اصول مدیریت*، چاپ دوم، تهران: سمت.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۳)، *اندیشه‌های بنیادین علم ارتباطات*، تهران: آفتاب.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۳)، *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی*، جلد اول، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- سجادیان، سیروس (۱۳۹۶)، «شناخت ابعاد و مؤلفه‌های صیانت امنیتی کارکنان از منظر فرماندهی و مدیران ناجا در نیروی انتظامی»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۸)، *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*، تهران: نثر روان.
- قنبری، حبیب (۱۳۹۲)، «بررسی عوامل مؤثر بر حفاظت کارکنان نیروی انتظامی از منظر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

محمدنسل، غلامرضا (۱۳۸۹)، *اصول و مبانی پیشگیری حفاظتی*، تهران: دفتر عمومی فرماندهی کل قوا و ساحفاناجا.

میرزائی اهرنجانی، حسن (۱۳۷۷)، «تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی در سازمان»، *مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی*، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

نبوی‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۱)، «نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان ناجا و راه‌کارهای ارتقای آن با مطالعه موردی موضوع در چهار سرکلانتری فاتب در محدوده زمانی سال ۱۳۹۰»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

