

عوامل مؤثر بر خودحفاظتی و پیشگیری از شکست‌های حفاظتی از

دیدگاه فرماندهان ارشد نیروی انتظامی

سیدحسن میرفخرایی^۱، محمد سهرابی^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۰۸

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: سازمان‌های امنیتی به خصوص نیروی انتظامی با علم به ضعف سامانه‌های کنترلی بیرونی و سنتی در جلوگیری از انحراف اهداف، و اعتقاد به تأثیرگذاری شدید کنترل درونی (خودحفاظتی) برای پیشگیری از شکست‌های امنیتی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در بین تدابیر پیشگیرانه، خودحفاظتی به عنوان یکی از شیوه‌های مؤثر، قابل اطمینان و کم‌هزینه است که با رویکردی اقناعی، بدون توسل به جبر، تهدید یا ابزارهای واکنشی، نسبت به سایر روش‌ها از عمق و پایداری بیشتری برخوردار است. بر این اساس هدف اصلی این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر خودحفاظتی به منظور پیشگیری از شکست‌های حفاظتی کارکنان است.

روش: روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته با پایایی مناسب ($\alpha = .80$) است که با استفاده از نظرات کارشناسان و اساتید از روایی (صوری) قابل قبولی نیز برخوردار شد. جامعه آماری پژوهش، ۱۸۰ نفر از فرماندهان و مدیران ارشد فرماندهی انتظامی استان اردبیل بودند که براساس جدول جرسی مورگان، تعداد ۱۲۳ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری از طریق روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای تحلیل آماری از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها و نتایج: آشنایی با مهارت‌های پیشگیری و حفاظت اطلاعات، نگرش سازمانی و اعتقادات، آموزش و فرهنگ سازی، سه عاملی هستند که می‌توانند در میزان خودحفاظتی کارکنان در برابر شکست‌های حفاظتی مؤثر واقع شده و سطح تدافعی خودی را در برابر تهاجمات اطلاعاتی حریف افزایش دهند. آشنایی با مهارت‌های پیشگیری و حفاظت اطلاعات با شاخص‌هایی مانند آشنایی با تدابیر افزایش خطر، افزایش زحمت و کاهش منافع، تدابیر رشدمدار و آگاه‌سازی، ارتباط معناداری داشت. نگرش سازمانی و اعتقادات با شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، ارضاء نیازهای کارکنان، اعتقادهای دینی، تعلق‌های سازمانی، وفاداری، وجدان کاری، احترام به شخصیت افراد و خویشتن‌داری سنجیده شد و آموزش و فرهنگ‌سازی نیز با شاخص‌هایی مانند نظام تشویق و تنبه، دوره‌های حین خدمت، ترویج و توسعه منابع آموزشی و تبلیغی، ارزیابی و رابطه معناداری داشته است.

کلیدواژه‌ها

خودحفاظتی، فرماندهان ارشد، شکست حفاظتی، پیشگیری، اقدامات اطلاعاتی

^۱ - دانشیار گروه روابط بین الملل دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبایی

^۲ - دانشیار دانشگاه علوم انتظامی (نویسنده مسئول)، رایانامه: Sohrobi_m@yahoo.com

مقدمه

دولت‌ها و حکومت‌ها از دیرباز به منظور تأمین نیازمندی‌های خبری و اطلاعاتی در حوزه‌های مختلف (سیاسی، نظامی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و...) از روش‌های زیادی استفاده می‌کردند. با توجه به این که لزوم دستیابی به اطلاعات مهم و حساس کشورهای حریف، نیازمند صرف هزینه‌های سنگین است، دولت‌ها با بهره‌گیری از کلیه مقدرات و توانایی‌ها و همچنین نیروی انسانی کارآمد، با تجربه و...، درصدد رسیدن به هدف‌ها، مقاصد و منافع خویش به صورت پنهانی هستند؛ یکی از این شیوه‌ها جاسوسی است؛ به طوری که از گذشته تاکنون فعالیت‌های جاسوسی مرسوم بوده است. امروزه کلیه سازمان‌ها همگام با تحول‌های علمی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در حال تغییر و تحول هستند که لازم است ضمن شناخت تغییرها، براساس نوع مأموریت، با انعطاف‌پذیری، تلاش فزاینده و اهتمام جدی را برای همگام شدن با تحول‌ها به عمل آورند. بنابراین برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌ها، باید سازوکار مناسب حفاظت از نیروی انسانی که بیشترین تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها متوجه آنان است را از طریق مسئولان، فرماندهان و سازمان‌های نظارتی طراحی کرده و متناسب با ماهیت تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های امنیتی و غیرامنیتی، با بهره‌گیری از روش‌های مختلف، میزان آنها را به حداقل رساند (یوسف‌وند، ۱۳۸۶). مقابله با تهدیدهای امنیتی شامل دو راهبرد اصلی است؛ راهبرد اول، واکنشی و قهرآمیز و همراه با دستگیری و طرد و مجازات است و علاوه بر هزینه‌بر بودن، مغایر با فلسفه و رسالت توسعه‌پذیری به معنای خاص است. راهبرد دوم، راهبردهای پیشگیرانه است که علاوه بر کاهش هزینه‌های آشکار و پنهان، از عمق و پایداری بیشتری برخوردار بوده و با مبانی اعتقادی و نظری اسلام نیز مطابقت دارد. اما امر پیشگیری نیز خود رویکردهای متنوعی را از جمله تدابیر جامعه‌مدار، وضعی و فردمدار و... را دربر می‌گیرد. بدیهی است بهره‌مندی از تمام ظرفیت‌های انسانی برای پیشرفت‌های سازمانی، معطوف به سرمایه‌انسانی و میزان

سرمایه‌گذاری برای رشد و توسعه آن است. سرمایه‌انسانی در یک معنا، عبارت است از سرمایه‌گذاری برای پرورش انسانی فرهیخته، سالم و مطلع (رجبی‌پور، ۹). از آنجا که سازمان نیروی انتظامی در فرایند جامعه‌پذیری افراد نقش کلیدی ندارد و تکیه صرف بر تدابیر وضعی، علاوه بر گسترش تدابیر نظارتی و کنترلی، تجاوز به حریم‌های خصوصی و افزایش حس بی‌اعتمادی را به دنبال خواهد داشت. سرمایه‌گذاری بر فرهنگ خودحفاظتی و نهادینه کردن آن، می‌تواند ضمن اثربخشی بیشتر، در حفظ منابع و تثبیت هدف‌های سازمانی مؤثر واقع شود که البته مستلزم تهیه برنامه‌های منسجم و هدف‌دار است. این مهم میسر نخواهد شد مگر این که ابعاد و مؤلفه‌های خودحفاظتی به خوبی شناخته و درک شود تا بتوان بر مبنای آن تدابیر و راهکارهای مناسب را به کار گرفت. اهمیت این موضوع در ارتباط با مأموریت‌های نیروی انتظامی به‌ویژه در ارتباط با مقابله با جرایم جاسوسی و امنیتی که در حیطه وظایف حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی است وقتی روشن می‌شود که معتقد باشیم همان‌گونه که گوش‌های دوستان و یاران اخبار مهم را می‌شنود، گوش‌های دشمن نیز تیز است و اخبار مهم را دریافت کرده و بر ضد امنیت، توطئه‌های خطرناکی را سامان خواهد داد. زیرا اگر دشمنان از کاستی‌ها، ضعف‌ها، تزلزل‌ها و سستی‌های موجود در سازمان باخبر شوند، راه‌های تهاجم و نفوذ را شناخته و آن‌گاه ضربه‌های خطرناکی را خواهند زد. بنابراین این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش است که از نظر فرماندهان ارشد، عوامل مؤثر بر خودحفاظتی چیست و چه تأثیری بر پیشگیری از جرایم و شکست‌های حفاظتی دارد؟

مبانی نظری

کنترل خود، کنترل نفس یا خودکنترلی^۱: توانایی کنترل احساس‌ها، رفتارها و خواسته‌ها است که انسان به‌منظور به‌دست آوردن برخی پاداش‌ها یا جلوگیری از برخی مجازات‌ها انجام می‌دهد. شاید برخی پاداش‌ها و مجازات‌هایی (معمولاً کوچکتر) که

1. Self-control

زودتر قابل دستیابی هستند می‌توانند جلوی دستیابی به برخی پاداش‌های بزرگتر را بگیرند. در روان‌شناسی گاهی با نام خودتنظیمی^۱ نیز از آن یاد می‌شود.

خودحفاظتی، حالتی در درون فرد است که او را به انجام وظایفش متمایل می‌کند، بدون آنکه عامل خارجی او را نظارت و کنترل کند. هدفی که در خودحفاظتی دنبال می‌شود، ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده و در برابر انواع مشکلات مقاومت می‌کند و علاوه بر محیط کار، در زندگی شغلی خود نیز خودحفاظت می‌شود و این روند ممکن نخواهد بود، مگر آنکه بسترهای مناسب در فرد فراهم و خودحفاظتی در او نهادینه شود (کتولی‌نژاد، ۱۳۸۶: ۲).

منظور از اصول خودحفاظتی، مجموعه مبانی و پایه‌های نظری و اعتقادی است که الگوهای خودحفاظتی مبتنی بر آن شکل گرفته و شرح و بسط یافته‌اند؛ این اصول عبارت‌اند از: خریدپذیری: خودحفاظتی دایره مدار حسن و قبح عقلی است که قوه تشخیص حق از باطل، زشتی از زیبایی و خیر از شر را دارد و به صورت طبیعی از بدی‌ها و پلشتی‌ها اجتناب می‌ورزند. به بیان دیگر خودحفاظتی مبتنی بر خرد و عقل، عامل انسانی است و با پروراندن عقل نظری و عملی انسانی، می‌توان به مقام خودحفاظتی دست یافت. از این رو خودحفاظتی با زور و اکراه محقق نمی‌شود، بلکه باید از راه استدلال و منطق به شکوفایی و نفوذ خودحفاظتی مبادرت ورزید (راغب اصفهانی، ۱۳۷۲: ۲۳).

اقناع‌محور: خودحفاظتی مقوله‌ای اقناعی است که عامل انسانی باید در فرایندی به مرحله باور و پذیرش درونی برسد. در تعریف اقناع گفته شده: فرایندی ارتباطی است که هدف آن نفوذ در گیرنده پیام است، به این معنی که یک پیام ترغیبی، یک نظر یا یک رفتار را به شکلی داوطلبانه به گیرنده ارائه می‌دهد و انتظار می‌رود که این پیام در مخاطب یا گیرنده پیام، مؤثر واقع شود. بنابراین خودحفاظتی با اقناع عامل انسانی می‌تواند به شکوفایی و فعلیت برسد (کیا و سعیدی، ۱۳۸۳: ۱۵).

1 self-regulation

ارادی بودن: خودحفاظتی نوعی انتخاب و تصمیم ارادی عامل انسانی است. از نظر صدرالمতألّهین، اراده به نیروی کشش، جاذبه، تلاش و کوششی که با رهبری عقل انجام گیرد، گفته می‌شود (حیدریان، ۱۳۹۴: ۷۴).

تربیت‌محور: خودحفاظتی، مقوله‌ای تربیتی است که عامل انسانی در یک فرایند پرورشی به درجه‌های خودحفاظتی نایل می‌شود. به بیان دیگر، انسان دارای استعداد‌های بی‌شماری است که با تأثیر از یک نظام تربیتی، می‌تواند شکوفا شود (حیدریان، ۱۳۹۴: ۷۴).

فرایندمحور و بطئی بودن: خودحفاظتی در طی یک فرایند تدریجی شکل می‌گیرد. به بیان دیگر، خودحفاظتی، یک فرایند است نه یک طرح که باید به صورت تدریجی و در طول زمان حاصل شود، بنابراین خودحفاظتی به صورت دفعی و آنی شکل نگرفته و عملی نمی‌شود (باقری چوکامی و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۵).

خودحفاظتی از نگاه دین

یکی از ویژگی‌های خاص انسان، خودکنترلی است که در واقع نوعی مدیریت بر خویشتن است. با تقویت این ویژگی انسان می‌تواند بر خویشتن خویش لگام زند و از انحراف‌ها، اشتباه‌ها و جرایم دوری کند. در معاشرت صحیح آن را به کار بندد و بدین ترتیب، به سوی کمال انسانی رهنمون شود. بنابر آموزه‌های دینی، کنترل نفس، گناه یا ترک گناه و معصیت و گناه با انجام دادن واجبات دینی میسر می‌شود که ثمره این کنترل تقواست. گناه نیز مبارزه با خود در برابر ناملازمات نفسانی، سختی‌ها و مشکلات زندگی است، یا در هم‌زیستی اجتماعی صورت می‌گیرد که نتیجه آن «کظم غیظ» است و صبر و حلم را در پی دارد.

اصطلاح خاصی برای خودکنترلی در آیات قرآن کریم وجود ندارد؛ اما برخی آیات بر خودکنترلی دلالت دارند که بیشترین این آیات مربوط به نفس و قلب است. این نفس است که باید مراقب اعمال و رفتارش باشد و همواره بر خود مسلط باشد که به خطا نرود. این آیات را می‌توان در سه عنوان زیر خلاصه کرد:

هدایت بر اثر کنترل نفس: «یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعاً فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (مائده: ۱۰۵)؛ «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به خودتان پردازید. هرگاه شما هدایت یافتید، آن کس که گمراه شده است به شما زبانی نمی‌رساند. بازگشت همه شما به سوی خداست. پس شما را از آنچه انجام می‌دادید، آگاه خواهد کرد». این آیه مؤمنان را از این که به دیگران پردازند و خود را فراموش کنند، نهی فرموده و می‌فرماید ضلالت و گمراهی دیگران شما را در راه به‌دست آوردن هدایت سست نکند که در این مسیر، بازگشت همه، چه مؤمن و چه گمراه، به سوی خداوند متعال است (ابن عجبیه، ۱۴۱۹ق: ۸۴). نفس مؤمن راه هدایت اوست، راهی است که او را به سعادتش می‌رساند. درحقیقت، نفس همان مخلوقی است که انسان از سوی آن یا به سبب ملاحظه آن، محروم و یا رستگار می‌شود (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۶: ۱۶۴-۱۶۷). براساس آیه یادشده، خداوند متعال به اصلاح و تزکیه نفس امر فرموده‌اند.

امر به مؤمنان برای کنترل و حفظ خویش و اهلشان: «یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَاراً وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ» (تحریم: ۶)؛ «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خود و کسانتان را از آتشی که سوخت آن، مردم و سنگ‌هاست حفظ کنید». کلمه «قوا» جمع امر حاضر از مصدر «وقایه» است، و «وقایه» به معنای حفظ کردن چیزی از هرگونه خطر است که به آن صدمه بزند و برایش مضر باشد (راغب، ۱۴۱۲ق: ۸۸۱). از جمله آن خطرها، خطر پیروی از هوای نفس و معصیت کردن است (فیض کاشانی، ۱۴۱۵ق، ج ۵: ۱۹۶) که انسان باید نفس خویش را از اینها حفظ کند و گرنه گرفتار آتشی می‌شود که خود هیزمش است. عواقب کنترل کردن یا کنترل نکردن نفس: «لَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَهُ وِزْرَ أُخْرَى» (انعام: ۱۶۴)؛ «و هیچ کس جز بر زیان خود [گناهی] انجام نمی‌دهد، و هیچ باربرداری بار [گناه] دیگری را بر نمی‌دارد». مفاد آیه یادشده این است که به‌طور کلی اشخاص هیچ عمل زشتی انجام نمی‌دهند، مگر اینکه خود صاحبان عمل، وزر و وبال آن را به‌دوش خود خواهند کشید، و هیچ کس وزر دیگری را به‌دوش نمی‌کشد (طباطبائی،

۱۴۱۷ق، ج ۷: ۳۹۵). همچنین می‌فرماید: «لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا كَسَبَتْ قُلُوبُكُمْ وَاللَّهُ عَفُورٌ حَلِيمٌ» (بقره: ۲۲۵)؛ «خداوند شما را به سوگندهای لغوتان مؤاخذه نمی‌کند، ولی شما را به آنچه دل‌هایتان [از روی عمد] فراهم کرده، مؤاخذه می‌کند، و خدا آمرزندهٔ بردبار است».

هدفی که در نظام‌های خودکنترل دنبال می‌شود، ارائهٔ یک شخصیت سالم از انسان است که به بلوغ فکری رسیده و در برابر انواع آلودگی‌ها از خود مقاومت نشان می‌دهد. از مهم‌ترین بسترهای توسعه و بسط نظام خودکنترلی در اجتماع عبارت‌اند از: ۱) ایمان به خدا و اعتقادهای مذهبی؛ ۲) توجه به شخصیت و حرمت انسان؛ ۳) امر به معروف و نهی از منکر براساس آموزه‌های دینی؛ ۴) دادن انگیزه و تشویق به افراد خودکنترل و ۵) حس تعلق و وفاداری به ارزش‌های انسانی. امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) در نامه‌ای که به عثمان بن حنیف فرماندار بصره می‌نویسد می‌فرماید: «بدانید که هر مأمومی پیشوایی دارد که به او اقتدا می‌کند و از نور علمش بهره می‌گیرد، شما خود می‌دانید که امام شما از دنیایش به دو پیراهن کرباس کهنه و از خوراکش به دو قرص نان بسنده کرده است». سپس می‌فرماید: البته شما توان این‌گونه زندگی را ندارید. «الا و انکم لا تقدرون علی ذلک، فاعینونی بورع واجتهاد و عفة و سداد؛ اکنون که نمی‌توانید مانند من زندگی کنید، پس لااقل با التزام به چهار خصلت مرا یاری دهید: گناه نکنید، در راه خدا و اجرای عدالت کوشا باشید، دامن و شکم خود را به حرام و شبهه آلوده نسازید و در زندگی درست و راست کردار باشید». راستی، ورع، تقوی، پاکدامنی و درستکاری، زمینه‌های خودکنترلی را در انسان به‌وجود می‌آورد. این امر نیازمند تلاش و مجاهدت انسان در مسیر انجام واجبات الهی و ترک محرمات است. امام علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: «آنان که کرامت نفس دارند هرگز با ارتکاب گناه آن را پست و موهون نمی‌کنند». یکی از اعتقادهای اسلامی که زمینه‌ساز تحقق خودکنترلی است؛ مسئله ارزش و کرامت انسان است، زیرا اگر انسان قدر و منزلت و جایگاه رفیع خود را بهتر بشناسد دیگر به امور پست و آلوده‌شدن به زشتی‌ها رضایت

نمی‌دهد و برعکس شخصی که برای خودش ارزش و منزلتی قائل نیست تن به هر ذلتی می‌دهد و چنین شخصی که خود از شر اعمالش در امان نیست؛ دیگران نیز از شر او در امان نیستند؛ چنان که امام هادی (علیه‌السلام) می‌فرماید: «هر کسی که در نزد خودش پست و بی‌ارزش است پس تو از شر او در امان نباش» (حرانی، ۱۳۷۲: ۳۶۲).

خودحفاظتی از نگاه جرم‌شناسان

در رهیافت‌های جرم‌شناسانه در سطوح فردی و اجتماعی به بررسی چرایی و چگونگی بزهکار شدن پرداخته‌اند. برخی از نظریه‌های بزهکارمحور، مانند رهیافت‌های اثبات‌گرای زیست‌شناختی، روان‌شناختی و گزینش عقلانی، به بررسی علت‌شناسانه بزهکاری می‌پردازند.

در سطح فردی ابتدا رهیافت‌های اثباتی، بزهکاری را نتیجه نواقص زیستی و روانی فرد تلقی کرده که این ساختار معیوب، فرد را از زندگی به‌هنجار و هم‌نوا با جامعه بازمی‌دارد. در مقابل، رهیافت‌های گزینش عقلانی، بزهکاری را نتیجه یک روند اندیشمندانه فرض می‌کنند. این رهیافت، الگوی بزهکاری را در پرتو منابع اقتصادی ناشی از ارتکاب جرم، هدف‌های مناسب و فرصت‌های مناسب مجرمانه تبیین می‌کند. رهیافت‌های فرایندی موقعیتی نیز فرایند ارتکاب رفتار مجرمانه را در تجربه‌های نامناسب اجتماعی و تعلق فرد به گروه‌های نامناسب اجتماعی و معاشرت‌های ترجیحی بزهکار با آنان می‌بینند. نظریه‌های یادگیری اجتماعی و پرچسب‌زنی که بر نحوه واکنش اجتماعی مبتنی‌اند، از جمله رهیافت‌هایی محسوب می‌شوند که فرایند بزهکار شدن و استمرار آن را در بطن ساختار جامعه تبیین خواهد کرد (ویلیامز و مک‌شین، ۱۳۸۶: ۲۲۵-۲۲۷).

بنابراین می‌توان استدلال کرد که خودحفاظتی از نگاه جرم‌شناسی با گرایش‌های جامعه‌شناختی، بیشتر با مفهوم خودکنترلی و کنترل اجتماعی قرابت دارد. مطابق نظریه‌های کنترل اجتماعی، هرچه میزان هم‌بستگی افراد به جامعه بالاتر رود، علاقه آنها به پیروی از

مقررات آن جامعه نیز بیشتر خواهد شد و کسانی که از اجتماع و قیود آن بریده‌اند بیشتر به نقض مقررات تمایل پیدا می‌کنند (وایت و هینز، ۱۳۸۵: ۱۲۰).

به عقیده دانشمندانی چون «تراویس هیرشی» و «میشل گات فردسون»، اگر انسان‌ها به حال خود واگذار شوند، به‌طور ذاتی امکان ضداجتماعی شدن در آنها بالاتر خواهد رفت و فقط با قرار گرفتن در چارچوب اجتماعی است که قادر به خویشتن‌داری شده و به مقررات جامعه‌ای که به آن تعلق داشته و تحت کنترل آن قرار گرفته‌اند، احترام می‌گذارند. آنان در رهیافت ضعف خودکنترلی، پایین بودن قدرت کنترل درونی را عامل مؤثری در درگیر شدن هرچه بیشتر فرد در بزهکاری فرض کرده و سه مؤلفه مهم را در این زمینه بیان می‌کنند؛ خودکنترلی پایین، شرایط پیش‌بینی بزهکاری و نحوه فرایند اجتماعی شدن. بزهکاران مزمن از منظر این تحلیل، افرادی بدون قدرت مهار خود که با گذر زمان این فقدان کنترل در آنها تکرار رفتارهای ناشایست را تقویت کرده و دچار نوعی ضعف مداوم در منش و رفتار می‌شوند و بی‌آنکه نگران نتیجه عملکرد خود باشند، فقط بر مبنای خودمداری و خطرپذیری، سلسله‌ای از رفتارهای ابتدایی و بدون برنامه‌ریزی را تکرار می‌کنند.

بزهکاری در این رهیافت نتیجه فرایندی است که در آن فرد قادر به کنترل خود در برابر ارضای وسوسه‌های درونی و بیرونی نبوده و با لذت‌جویی‌های فوری، ارضای سریع و آسان نیازهای خود را بر تعلق‌های اجتماعی خویش ترجیح می‌دهند. این ساختار ناقص کنترل‌کننده درونی در بیشتر موارد، نتیجه قرار گرفتن فرد در بنیان‌های خانوادگی است که قادر به ایجاد وابستگی‌های عاطفی در کودک نبوده و در نظارت بر رفتارهای اجتماعی او نیز قصور کرده‌اند.

رویکردهای کنترل اجتماعی بیش از هر رهیافت جرم‌شناختی دیگری، خود را دارای ظرفیت‌های لازم در پیشگیری از بزهکاری و تداوم آن می‌دانند؛ زیرا کنترل اجتماعی مجموعه‌ای از منابع مادی و نهادینه است که یک جامعه برای تضمین هم‌نوایی رفتار

اعضای خود در برابر بزهکاری با مجموعه‌ای از قواعد، اصول معین و ضمانت‌اجراهای مؤثر را در اختیار دارد.

کنترل‌کننده‌ها نیز به دو دسته کنترل‌کننده‌های درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند؛ کنترل‌کننده‌های درونی، سازوکارهای کنترلی‌اند که در نتیجه آنها فرد بی‌آنکه به اهرم‌های رسمی کنترل محتاج شود به‌نحوی درونی، رعایت و احترام به هنجارهای فردی و اجتماعی را ضروری می‌پندارد؛ این اهرم‌های کنترل به نظام اخلاقی قدرتمند در جامعه بازمی‌گردد. اما از کنترل‌کننده‌های بیرونی می‌توان به نقش خانواده و مدرسه اشاره کرد که نقش مهمی در تولید هم‌نوایی، جامعه‌پذیری و تقویت خودکنترلی در فرد دارد.

اهرم‌های رسمی کنترل نیز که بیشتر در مرحله واکنش و نه مرحله پیشگیری کاربرد دارند، عبارتند از قانون جزا، پلیس، دادگاه‌ها، زندان و مجموعه راهبردهای نظام عدالت کیفری برای واکنش در برابر بزهکاری. هدف این ابزارهای کنترل‌کننده، دستیابی به جامعه‌پذیری مجدد است که در این رهیافت فرایندی است برای نیل به هدف‌هایی از جمله کاستی‌های جامعه‌پذیری پیشین و جانشین کردن علقه‌های مثبت اجتماعی و بازدارندگی افراد منحرف‌شده از حریم ارزش‌ها و هنجارها به مسیر مطلوب اجتماعی.

خودکنترلی از منظر روان‌شناسان

خودکنترلی در روان‌شناسی با تعابیری مانند کنترل شخصی، منبع کنترل درونی، وجدان و کنترل نفس تبیین می‌شود. گوردون آلپورت (۱۹۶۷) از نظریه‌پردازان شخصیت، یکی از ویژگی‌های شخصیت بالنده را توانایی کنترل شخصی می‌داند (شعاری‌نژاد، ۱۳۸۵: ۴۲۵). از نگاه او، شخصیت سالم چند ویژگی دارد که عمده‌ترین آنها پذیرفتن خود است. شخصیت‌های سالم می‌توانند همه جنبه‌های هستی، از جمله نقاط ضعف و کاستی‌های خود را بپذیرند و بدون اهمیت به آنها، به تلاششان ادامه دهند؛ البته باید این نقاط ضعف را برای پیشرفت‌شان تقویت کنند (شولتز، ۱۳۸۸: ۲۱). کارل راجرز (۱۹۸۷) می‌گوید: «همین‌طور که خود پدیدار می‌شود، گرایش به تحقق خود، (خود را از قوه به فعل رساندن) نمایان

می‌شود. این همان هدفی است که اشخاص سالم بدان دست می‌یابند. در انسان سالمی که به تحقق خود می‌پردازد، الگوی منسجمی ظاهر می‌شود» (شولتز، ۱۳۸۸: ۴۳-۴۴). به اعتقاد راجرز هرچه انسان از سلامت روان بیشتری برخوردار باشد، آزادانه‌تر عمل و انتخاب می‌کند (شولتز، ۱۳۸۸: ۵۲). اریک فروم (۱۹۸۰) روان‌شناس دیگری است که در تبیین خودکنترلی می‌گوید: «انسان سالم با زایش همه استعداد‌های ذاتی خود، و با تحقق بخشیدن به خود، همه قابلیت‌ها و توانایی‌های خود را می‌آفریند» (شولتز، ۱۳۸۸: ۷۱-۷۴).

کارل یونگ (۱۹۶۱) یکی از شروط تحقق «خود» را تحصیل شناخت عینی درباره خود می‌داند و می‌نویسد تا نخست ماهیت «خود» را به‌طور کامل شناسیم فعلیت «خود» امکان‌پذیر نیست. آبراهام ملزو (۱۹۷۰) می‌گوید: «تا انسان به خود احترام نگذارد، احساس ایمنی و درونی و اعتماد به خود پیدا نمی‌کند؛ در این صورت در مقابله با زندگی احساس حقارت و دل‌سردی و ناتوانی می‌کند. برای دستیابی به احساس احترام به خود راستین، باید خود را خوب بشناسیم و بتوانیم فضایل و نقاط ضعف‌مان را به‌طور عینی تشخیص دهیم» (شولتز، ۱۳۸۸: ۹۴-۹۵).

فریتس پرلز (۱۹۷۰) معتقد است که اشخاص سالم می‌توانند مسئولیت زندگی خویش را بپذیرند؛ می‌دانند که فقط خودشان مسئول حاصل زندگی یا هر آنچه می‌گویند و می‌کنند و می‌اندیشند، هستند و نیز می‌گویند: «هر ساختاری برای حفظ تعادل، همواره به تعامل با محیط و خودتنظیمی نیاز دارد» (شولتز، ۱۳۸۸: ۶۹). مفهوم تحقق «خود» و آگاهی از «خود» به این خودتنظیمی کمک می‌کند تا انسان، روان سالمی داشته باشد. همچنین به اعتقاد او برای تحقق «خود»، نخست باید همه ابعاد «خویش» را شناخت که کمال‌گرایی در این مفهوم متجلی می‌شود و مهم‌ترین ملاک سلامت روانی است (شولتز، ۱۳۸۸: ۷۶). به نظر اریکسون (۱۹۹۴) نیز، توان کنترل خویشتن و احساس اینکه انسان می‌تواند خویشتن را کنترل کند یکی از ویژگی‌های شخصیت سالم است. جولیان راتر (۱۹۱۶م) نیز منبع کنترل را به دو گونه منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی تقسیم کرده است (سیف، ۱۳۸۴:

۳۶۲). منبع کنترل عبارت است از پاسخی که شخص، کم‌و بیش به صورت آگاهانه، به این پرسش می‌دهد که چه کسی سرنوشت مرا تعیین می‌کند؟ (صفاری‌نیا، ۱۳۸۹: ۳۲). افرادی که منبع کنترل درونی دارند، فکر می‌کنند که مسئول زندگی خودشان هستند و براساس آن عمل می‌کنند. پژوهش «راتر» نشان داد که این افراد از نظر جسمی و روانی سالم‌تر از افراد دیگر هستند (کریمی، ۱۳۸۲: ۱۰۲). کسی که منبع کنترل درونی دارد، معتقد است آنچه بر سرش می‌آید، مثبت یا منفی، ناشی از رفتارش است؛ اما کسی که منبع کنترل بیرونی دارد، عامل‌های بیرونی را و نه کارهای شخصی خود را دخیل می‌داند (صفاری‌نیا، ۱۳۸۹: ۳۲).

خودحفاظتی و پیشگیری از جرم

اگر «پیشگیری حفاظتی» را پیش‌بینی، شناسایی و برآورد عوامل خطر (آسیب‌ها و تهدیدها) و ابداع اقداماتی برای از بین بردن یا کاهش عوارض منفی ناشی از آن بدانیم (محمدنسل، ۱۳۸۷: ۳۷)، با مفهوم پیشگیری ارتباط نزدیکی خواهد داشت زیرا «پیشگیری مجموعه تدابیر و اقدامات غیرقهرآمیزی است که برای مهار بزهکاری، کاهش احتمال جرم و کاهش وخامت بزه در مورد علل جرائم اعمال می‌شود» (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۲). هر نوع فعالیتی که به منظور پیشگیری از وقوع حوادث، سوانح و شکست‌های حفاظتی و... صورت گیرد می‌تواند به معنی پیشگیری حفاظتی تعبیر شود (سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی، ۱۳۸۹: ۲۵) حال آنکه در پیشگیری از جرم تأکید اصلی بر مفهوم بزهکاری است. برخی نیز مصون‌سازی و یا به عبارتی ارتقای ضریب ایمنی موضوعات حفاظتی در مقابل تهدیدات را پیشگیری حفاظتی تعریف کرده‌اند (خاکسار، ۱۳۸۷: ۱۵).

ارتباط خودحفاظتی با پیشگیری اجتماعی

پیشگیری اجتماعی با ایجاد تغییر و اصلاح در فرد و جامعه، به دنبال جلوگیری از جرم به صورت پایدار و همیشگی است. هدف از این پیشگیری تقویت بنیان‌هایی است که با اثرگذاری بر گروه‌های در آستانه خطر، به جامعه‌پذیری فرد کمک کند. بدین ترتیب

پیشگیری اجتماعی تلاشی است برای حل مسائل رفتار مجرمانه با پرداختن به ریشه‌های جرم، و تدابیری را دربرمی‌گیرد که بر زمینه‌های ارتکاب جرم از رهگذر مسائل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... مؤثر هستند. بنابراین، پیشگیری اجتماعی از بزهکاری با بهبود شرایط اجتماعی و زندگی در یک محیط معین به‌طور مستقیم بر رفتار مجرمانه تأثیر می‌گذارد. از جهت تأثیر بر ایند تربیتی جامعه‌پذیری افراد، می‌توان این نوع پیشگیری را در ارتباط مستقیم با خودحفاظتی ارزیابی کرد.

ارتباط خودحفاظتی با پیشگیری وضعی

پیشگیری وضعی دربرگیرنده مجموعه اقدام‌ها و تدابیر غیرکیفری است که از طریق از بین بردن یا کاهش فرصت‌های مناسب برای وقوع جرم و نامناسب جلوه‌دادن شرایط و موقعیت پیش‌جنایی، از ارتکاب جرم جلوگیری می‌کند. در پیشگیری وضعی با فرایند کنترل بر مبنای عقلانیت بزهکاری مواجه هستیم. در واقع رویکردهای گزینش عقلانی فارغ از هرگونه تبیین‌های مربوط به جامعه‌پذیری یا خودکنترلی، بر مدار فرصت و عقلانیت بیان می‌دارد که هرگاه افراد خود را در موقعیت‌هایی بیابند که فرصتی مناسب را برای ارتکاب جرم در اختیارشان گذارد، تصمیم به ارتکاب آن می‌گیرند و اگر این فرصت‌ها تداوم یافته و بزهکار از دستیابی به نتایج سودبار جرم مطمئن شود بر گزینش‌های مجرمانه خود تداوم خواهد بخشید.

درحالی‌که خودحفاظتی در موضوع‌های مدیریت، یک نوع مراقبت درونی فرض شده که براساس آن، وظایف سپرده‌شده انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌شود و بدون آنکه نظارت یا واپایش خارجی وجود داشته باشد، فرد تلاش خود را صرف انجام کاری می‌کند که بر عهده‌اش گذاشته شده است و مرتکب موارد نادرستی از قبیل کم‌کاری و سهل‌انگاری نمی‌شود (پیروز و همکاران، ۱۳۷۱: ۳۱۷). هم‌زمان با تأکید بر خودکنترلی، نظارت و کنترل وظیفه‌اساسی مدیر است و باید به‌وسیله آن از منابع و افراد سازمان بیشترین کارایی و اثربخشی را برای نیل به هدف‌های سازمان به‌دست آورد.

بنابراین، جایگاه کنترل و خودکنترلی در سازمان باید حفظ شود ضمن اینکه افراد خودکنترلی را رعایت می‌کنند مدیر نیز باید با رعایت ضوابط، کنترل لازم را در سازمان اعمال کند و این باعث می‌شود رابطه کارکنان و مدیر دوستانه باشد و هزینه‌های کنترل نیز کاهش یابد. پس نمی‌توان گفت که چون افراد خودکنترل هستند احتیاجی به کنترل از طرف مدیر نیست.

عوامل مؤثر بر خودحفاظتی

عواملی که موجب خودحفاظتی در افراد می‌شوند به سه گروه قابل تقسیم هستند؛ گروهی از عوامل به شخصیت فردی کارکنان مربوط می‌شود، (ویژگی‌های فردی) و زمینه‌های ایجاد انگیزه برای انجام امور به صورت قوی یا ضعیف را فراهم می‌آورند. گروه دیگر از عوامل، مربوط به سازمانی است که در آن اشتغال به خدمت دارند؛ شامل شرایط شغلی، ارتقاء، حقوق، مدیریت، رویه برخورد با کارکنان و... گروه دیگر از عواملی که در انگیزه کارکنان برای خودحفاظتی مؤثر هستند، عوامل محیطی خارج از سازمان است که شامل جامعه و شرایط حاکم بر آن است.

سازمان‌ها و ابزار کنترل حفاظتی از آسیب‌ها و تهدیدها

سازمان‌های حفاظت اطلاعات جهت کنترل انسان‌ها از تهدیدها و آسیب‌ها، از دو روش استفاده می‌کنند. اول اجبار و ابزارهایی چون مجازات‌های کیفری و حقوقی و دوم اقناع که با استفاده از سازوکارهای درونی، ذهنی، فرامادی و بیدارسازی وجدان، تلاش می‌شود که افراد را مقید به تبعیت از ارزش‌ها و هنجارهای مورد نظر کنند و در پیشگیری حفاظتی مؤثر شوند. این اقناع با وسایل مختلفی صورت می‌گیرد از جمله آموزش، اطلاع‌رسانی و وسایلی که در یگان‌های نظامی و انتظامی در اختیار فرماندهان است (گروه مؤلفان، ۱۳۸۵:

اهمیت حفاظت از اسرار و اطلاعات

گفته شده است که اسرار نظامی به منزله خونی است که در رگ‌های بدن انسان جاری است و جریان طبیعی آن باعث ادامه حیات و زندگی است. بنابراین اگر خون به جای جریان داشتن در داخل رگ‌های انسان، به بیرون از آن ریخته شود، طبیعی است که بلافاصله منجر به از بین رفتن و مرگ انسان می‌شود. امام صادق (علیه‌السلام) در این باره می‌فرماید: راز و اسرار تو به منزله خون توست، پس سعی کن که جز در شاه‌رگ‌های تو به جریان نیفتد (مجلسی، ۱۳۶۲: ۷۱).

حفاظت اطلاعات همانند دژ استوار و مستحکمی است که تفکر و اندیشه قوی و طرح‌های پیروزمندانه را در میان خود دارد. از این رو توجه به این مسئله دارد که خود اطلاعات باید در جای مطمئن و امن و غیرقابل نفوذ قرار گیرد تا از خطر افشاشدن مصون بماند و همچنین اطلاعات باید توسط متولی آن به درستی حفاظت و مراقبت شود. در این موضوع دو نکته مورد توجه قرار گرفته است یکی مسئله مکان نگهداری اطلاعات و دوم متولی این اقدام. از راه‌ها و مصادیق فاش شدن اسرار و اطلاعات می‌توان به پرحرفی، خشم و غضب، بحث و جدل، اطمینان بی جا به دیگران و طمع دیگران در دانستن اشاره کرد.

ضرورت‌های اعتمادسازی نیروی انتظامی به سازمان حفاظت اطلاعات

- تسهیل در انجام مأموریت‌های سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی؛
- تحقق اشراف اطلاعاتی بر محیط نیروی انتظامی؛
- جلب مشارکت هرچه بیشتر کارکنان نیروی انتظامی در انجام مأموریت‌ها؛
- تقویت تعلق سازمانی کارکنان؛
- ارتقاء روحیه خودحفاظتی در کارکنان نیروی انتظامی (کریمایی، ۱۳۸۷: ۲۱).

عمده‌ترین عوامل جلب اعتماد کارکنان نیروی انتظامی به حفاظت اطلاعات

با رویکرد فردی

- دارا بودن جاذبه و دافعه حفاظت اطلاعات؛

- دارا بودن روحیه ایثار و از خود گذشتگی و ترجیح دادن منافع سازمانی بر فردی؛
- داشتن خلق نیکو و گشاده‌رویی با کارکنان؛
- صداقت در گفتار و رفتار و ...

عمده‌ترین عوامل جلب اعتماد کارکنان نیروی انتظامی به حفاظت اطلاعات با رویکرد سازمانی

- ارائه مشاوره‌های حفاظتی به کارکنان هنگام روبرو شدن آنان با مشکلات؛
- پایبندی کارکنان حفاظت اطلاعات به مقررات خدمتی (انضباط معنوی و ظاهری)؛
- رازداری عوامل حفاظت اطلاعات و طرح نکردن ضعف‌های کارکنان و مسئولان در محافل و مجالس؛
- برقراری ارتباط‌های هدفمند با کارکنان، حتی کارکنان متخلف برای اصلاح آنان و ... (کریمایی، ۱۳۸۷: ۲۵).

ملاک‌های اساسی درباره حفاظت از اسرار و اطلاعات

- پرهیز از جستجوی اطلاعات بیش از حد نیاز؛
- باز نگونکردن اسرار خود نزد دیگران؛
- دخالت ندادن عواطف در اسرار؛
- اندیشه و فکر کردن به عواقب کار؛

شکست اطلاعاتی و غافل‌گیری

شکست اطلاعاتی، ضعف در شناسایی وضع یا موقعیتی است که یک دولت یا نیروهای مسلح را به انجام اقدام‌هایی سوق دهد که مغایر با منافع خود یا ضد آنها باشد (شالسکی^۱ و اشمیت^۲، ۲۰۰۲: ۶۳). این طرز تفکر که تلاش‌های انسان شامل اطلاعات خالی از ایراد است، اشتباه محض است. ممکن است دشمن کوچک یا بزرگ تلقی شود و حوادث قابل

1.Schulsky
2.Schmitt

پیش‌بینی، غیرقابل پیش‌بینی شوند. از آنجا که کار اطلاعاتی حاصل تلاش یک تیم است؛ ویژگی‌های کلی در یک محیط دیوان‌سالاری وجود دارد که به تشریح شکست کمک می‌کند. به طور مسلم شدیدترین نوع شکست، غافلگیری است. علل شکست اطلاعاتی را می‌توان به ترتیب زیر دسته‌بندی کرد:

بزرگان‌اندیشی: بزرگان‌اندیشی شاید رایج‌ترین دلیل شکست‌ها باشد و اگر درست نباشد، از جمله مواردی است که باعث ادامه خطا و اشتباه برای مدت طولانی می‌شود.

کوچک‌اندیشی: کوچک‌اندیشی زمانی رخ می‌دهد که اطلاعات یا رهبری سیاسی تمایلی به پذیرش هشدارها نداشته یا برداشت اشتباهی از هدف‌های دشمن داشته باشد.

وابستگی اطلاعات به سیاست: این کار زمانی رخ می‌دهد که قضاوت‌ها برای حصول نتایج انجام شده براساس خواست مسئولان برای شنیدن آنها باشد نه براساس آنچه که شواهد و مدارک نشان می‌دهند. این امر گسترده‌ترین نوع مباحث و تحلیل‌ها در شکست اطلاعاتی است، اگرچه برخی از مباحث پیرامون یک اشتباه مرتبط یعنی جانب‌داری دور می‌زند.

ارتباط نداشتن: نبود یک اداره متمرکز، اغلب سبب ایجاد این مشکل می‌شود، اما این مشکل بیشتر زمانی ایجاد می‌شود که شما مقامات مختلفی از آژانس‌های مختلف دارید که نقش‌های متفاوتی درباره افراد یا چگونگی ارتباط با آنها ایفا می‌کنند یا اینکه موردی از تحلیل‌گران که برای آژانس‌های مختلف به صورت پروازی کار می‌کنند و مسئولیت اطلاعاتی تمام‌وقت ندارند.

دسترسی نداشتن به اخبار: رقابت‌ها و قوانین دیوان‌سالاری سبب بروز این مشکل می‌شوند، اما متداول‌ترین مشکل، محدودیت‌های اعمال شده در گردش اخبار مهم و حساس است.

دریافت نظرها: به این عنوان «خرد جمعی»^۱ نیز اطلاق می‌شود و شامل تأکیدها و نظرهایی است که به طور کلی با نظر موافق مورد ارزیابی قرار گرفته اما به میزان کافی مورد مطالعه و بررسی قرار نگرفته‌اند.

تصویر آینه: از نظر فنی به این موضوع «قضاوت موقعیت‌های ناآشنا براساس افراد آشنا» می‌گویند، اما اغلب ارزیابی تهدیدها از راه مقایسه با آنچه شما در یک وضع مشابه انجام می‌دهید صورت می‌گیرد.

اعتماد بی جا: این امر زمانی رخ می‌دهد که یک طرف آن چنان به توانایی خود مطمئن است که دلایل خود را به طرف دیگر تعمیم می‌دهد و معتقد است چون کاری انجام نداده، طرف مقابل نیز دست به آن عمل نخواهد زد. نمونه این مورد در جنگ یوم کپور در اکتبر ۱۹۷۳ است.

خوش خیالی: این امر زمانی رخ می‌دهد که شما می‌دانید دشمن دست به تحرکاتی خواهد زد اما اطمینان ندارید که چه اقدامی و در چه زمانی انجام خواهد داد و نتیجه آنکه هیچ اقدامی انجام نمی‌دهید.

شکست مرتبط با اجزا: این امر زمانی رخ می‌دهد که اتصال جز به جز اطلاعات برای ایجاد یک کل واحد انجام نشده است. این موضوع بیشتر در درک مفاهیم قابل مشاهده است (فولادی، ۱۳۸۷: ۲۰-۲۱).

شیوه‌های حفاظت کارکنان در برابر تهدید جاسوسی

- شیوه‌های مبتنی بر افزایش تلاش و زحمت ارتکاب جرم؛
- ایجاد فرهنگ خودحفاظتی میان کارکنان؛
- اجرای دقیق ضوابط مربوط به تأیید صلاحیت امنیتی کارکنان حین خدمت؛
- ایجاد محدودیت در دسترسی ارباب رجوع و کارکنان؛

1. Conventional wisdom

2. Increase the perceived effort of crime

- نظارت بر مسافرت‌ها، مرخصی‌ها و مأموریت‌های خارج از کشور؛
- توجه دقیق به معیارهای گزینش افراد قبل از استخدام؛
- ممنوعیت ورود تلفن همراه؛
- تقویت حفاظت اماکن و کنترل دوره‌ای آنها از حیث تعبیه وسایل شنود.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است، ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده که از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردار است. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۱۸۰ نفر از فرماندهان و مدیران ارشد فرماندهی انتظامی استان اردبیل با درجات نظامی سرگردی و بالاتر بوده که براساس جدول جرسی مورگان تعداد ۱۲۳ نفر از آنان به‌عنوان نمونه آماری از طریق روش تصادفی ساده مورد مطالعه قرار می‌گیرند و در این پژوهش از آزمون تی تک‌نمونه‌ای به‌منظور تحلیل آماری استفاده شد.

جدول ۱. فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان براساس سطح تحصیل

سطح تحصیل	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۶	۲۱
کارشناسی ارشد	۶۹	۵۶
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۸	۲۳
مجموع	۱۲۳	۱۰۰

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس محل خدمت^۱

محل خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
پلیس راهنمایی و رانندگی	۲۵	۲۰
پلیس پیشگیری	۲۳	۱۹
مرزبانی	۹	۷

۱- منظور نگارنده از «سایر» در این جدول آن دسته از کارشناسانی هستند که به غیر از رده‌های یادشده در ادارات دیگری مشغول به خدمت بوده و یا افرادی هستند که باعنوان مشاور (یا بازنشسته) در حوزه‌های مدیریتی حضور دارند و از تجربه و دانش لازم در موضوع‌های حفاظتی برخوردار هستند.

۹	۱۱	پلیس آگاهی
۱۲	۱۵	پلیس امنیت عمومی
۱۳	۱۶	معاونت عملیات
۲۰	۲۴	سایر
۱۰۰	۱۲۳	مجموع

جدول ۳. میزان آلفای کروباخ هریک از پرسش‌ها

میزان آلفای کروباخ	پرسش‌ها
۰/۸۴	آشنایی با مهارت‌های پیشگیری و حفاظت اطلاعات
۰/۸۶	نگرش سازمانی و اعتقاداتها
۰/۸۸	آموزش و فرهنگ‌سازی
۰/۸۶	آلفای کلی پرسش‌نامه

یافته‌ها

پرسش اول: آیا آشنایی با مهارت‌های پیشگیری و حفاظت اطلاعات بر خودحفاظتی فرماندهان ارشد تأثیر دارد؟

جدول ۴. میزان آماره تی درخصوص پرسش اول پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
مهارت‌های پیشگیرانه	۱۲۳	۳/۰۹	۰/۶۲۷	۱/۵۸۱	۱۲۲	۰/۰۰۰

بر پایه نتایج آزمون تی یک متغیره، می‌توان گفت که آزمون یادشده با بیش از ۹۵ درصد اطمینان ($p < 0.05$) معنادار است؛ یعنی براساس نظرات جامعه آماری، آشنایی با مهارت‌های پیشگیری و حفاظت اطلاعات بر خودحفاظتی فرماندهان ارشد تأثیر دارد. نتایج آماری جدول بالا نشان می‌دهد که میانگین نظرهای بیشتر پاسخ‌گویان بیشتر از حد متوسط است ($m = 3/09$)، بنابراین، میانگین فرضی محقق برای تحلیل آزمون ۳ است. چون میانگین به‌دست آمده بیشتر از ۳ بوده چنین استنباط می‌شود که مدیران و کارشناسان

آشنایی با مهارت‌های پیشگیری و حفاظت اطلاعات را بر خودحفاظتی فرماندهان معنادار می‌داند و سطح معناداری جدول نیز نشان‌دهنده این موضوع است.

پرسش دوم: آیا نگرش سازمانی و اعتقادات بر خودحفاظتی فرماندهان ارشد تأثیر دارد؟

جدول ۵. میزان آماره تی درخصوص پرسش دوم پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
نگرش سازمانی و اعتقادات	۱۲۳	۳/۱۵	۰/۹۶۷	۱/۷۷۲	۱۲۲	۰/۰۰۰

بر پایه نتایج آزمون تی یک متغیره، می‌توان گفت که آزمون یادشده با بیش از ۹۵ درصد اطمینان ($p < 0.05$) معنادار است؛ یعنی براساس نظر جامعه آماری، نگرش سازمانی و اعتقادات بر خودحفاظتی فرماندهان ارشد تأثیر دارد. نتایج آماری جدول بالا نشان می‌دهد که میانگین نظر بیشتر پاسخ‌گویان بیشتر از حد متوسط است ($m = 3/15$)، بنابراین، میانگین فرضی محقق برای تحلیل آزمون ۳ است. چون میانگین به‌دست آمده بیشتر از ۳ بوده چنین استنباط می‌شود که مدیران و کارشناسان نگرش سازمانی و اعتقادات را معنادار می‌دانند و سطح معناداری جدول نیز نشان‌دهنده این موضوع است.

پرسش سوم: آیا آموزش و فرهنگ‌سازی بر خودحفاظتی فرماندهان ارشد تأثیر دارد؟

جدول ۶. میزان آماره تی درخصوص پرسش سوم پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
آموزش و فرهنگ‌سازی	۱۲۳	۳/۳۲	۱/۲۷۰	۲/۷۷۰	۱۲۲	۰/۰۰۰

بر پایه نتایج آزمون تی یک متغیره، می‌توان گفت که آزمون یادشده با بیش از ۹۵ درصد اطمینان ($p < 0.05$) معنادار است؛ یعنی براساس نظر جامعه آماری ارائه راهکارهای پیشگیرانه در میزان خودحفاظتی تأثیر دارد، نتایج آماری جدول بالا نشان می‌دهد که

میانگین نظر بیشتر پاسخ‌گویان بیش تر از حد متوسط است ($m=3/32$) بنابراین، میانگین فرضی محقق برای تحلیل آزمون ۳ است و چون میانگین به دست آمده بیشتر از ۳ بوده چنین استنباط می‌شود که مدیران و کارشناسان، آموزش و فرهنگ‌سازی را بر خودحفاظتی فرماندهان ارشد معنادار می‌دانند و سطح معناداری جدول نیز نشان دهنده این موضوع است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت موضوع پیشگیری در سازمان حفاظت اطلاعات به منظور به حداقل رساندن شکست‌های حفاظتی، خودحفاظتی به جهت اقناعی بودن و برخورداری از عمق و پایداری بیشتر نسبت به دیگر تدابیر پیشگیرانه مورد توجه قرار گرفته است به نحوی که ایجاد روحیه خودحفاظتی در بدنه سازمان و به ویژه در میان فرماندهان می‌تواند بسیاری از هزینه‌های احتمالی سازمان از نظر مادی و معنوی را کاسته و برای رسیدن به هدف‌ها، با مشکلات کمتری مواجه شوند. خودحفاظتی در نظریه‌های جامعه‌شناختی با نظریه کنترل اجتماعی و در روان‌شناسی با خودکنترلی ارتباط نزدیکی دارد. در آموزه‌های دینی نیز هر چند با این واژگان به طور خاص شناخته نشده ولی با مفاهیمی چون کنترل نفس و تقوا از نظر مفهومی دارای اشتراک‌های بسیاری است. برای ارتقاء خودحفاظتی در سازمان‌ها نیاز به شناخت مؤلفه‌های تأثیرگذار است که بدین منظور در این پژوهش با بهره‌گیری از نظرهای مدیران ارشد این حوزه، «آموزش و فرهنگ خودحفاظتی» و «مهارت‌های پیشگیرانه و نگرش و اعتقادهای سازمانی» شناسایی و مورد بررسی قرار گرفت. آموزش و فرهنگ خودحفاظتی به عنوان مهمترین مؤلفه با شاخص‌هایی مانند نظام تشویق و تنبه، دوره‌های حین خدمت، ترویج و توسعه منابع آموزشی و تبلیغی ارزیابی شد. فرهنگ سازمانی از جمله فرهنگ پیشگیری حفاظتی از ارزش‌ها و باورهای مشترک است که به اعضای یک سازمان معنی و مفهوم می‌بخشد و برای رفتار آنان در سیستم، شیوه‌نامه، خط مشی و رویه‌های یکنواخت‌سازی فراهم می‌آورد. فرهنگ ویژگی خودتطبیقی دارد و سازگاری می‌آورد. اگر فرهنگ در جایی قرار گرفت، تلاش می‌کند که محیط را با خود سازگار و همراه کند

و چنانچه از ویژگی پیشرفته و پویایی لازم برخوردار باشد، در مقابل تغییرها انعطاف‌پذیر است. ضرورت توجه به فرهنگ‌سازی در سازمان‌ها تا جایی است که صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرهای مؤثر و پایدار به‌وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دست‌خوش تغییر شود. به‌عبارت دیگر موفقیت و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن جستجو کرد. بنابراین مدیران با دست‌یازیدن به فرهنگ و بهره‌گرفتن از آن می‌توانند خود را از بند راه‌حل‌های گذشته رها ساخته و راه‌حل‌های تازه‌ای برای سازمان و پیشرفت آن فراهم کنند. براساس دیدگاه بیشتر صاحب‌نظران، تغییر و تحول‌های دنیای معاصر با چهار ویژگی به‌پیش می‌رود و بر عرصه‌های فراوانی از محیط درونی و بیرونی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. بنابراین با توجه به موضوع‌های مطرح‌شده می‌توان خودحفاظتی در بین فرماندهان را از عوامل پیشگیری در سطح گسترده یک سازمان نظامی و انتظامی قلمداد کرد که قدرت تأثیرگذاری آن به‌مراتب از سایر روش‌ها و ملاحظه‌های حفاظتی بیشتر است.

آموزش مهارت‌های پیشگیرانه نیز با شاخص‌هایی مانند آشنایی با تدابیر افزایش خطر، افزایش زحمت و کاهش منافع، تدابیر رشدمدار و آگاه‌سازی سنجیده شده است که در نهایت هر قدر کارکنان نسبت به وظایف واگذارشده و تدابیر پیشگیرانه و مهارت‌های مرتبط، از شناخت و آگاهی بیشتری برخوردار باشند، بر ضریب خودحفاظتی افزوده خواهد شد. ایجاد نگرش و اعتقادهای سازمانی با شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، ارضاء نیازهای کارکنان، اعتقادهای دینی، تعلق‌های سازمانی، وفاداری، وجدان کاری، احترام به شخصیت افراد و خویشن داری سنجیده شد.

پیشنهادها

برای ایجاد فرهنگ خودحفاظتی در بین فرماندهان ارشد نیروی انتظامی، تعمیق باورهای دینی، آگاهی‌بخشی، ایجاد اعتماد متقابل بین مجموعه حفاظت، فرماندهان و کارکنان و همچنین مشارکت فعال آنها در امور حفاظتی و امنیتی نقش بسزایی دارد. راهبرد اساسی

برای تحقق امر پیشگیری از جرائم امنیتی به جای برخوردهای واکنشی و قهرآمیز، تعمیق باورها و ارزش‌ها در فرماندهان و کارکنان نیروی انتظامی است تا منجر به تقویت رفتار خودحفاظتی از جانب آنها شود و این رفتار در نهایت فرهنگ خودحفاظتی را ایجاد می‌کند.

تقویت فرهنگ خودکنترلی در بستر خانواده و تشکیل انجمن‌های محلی و ورزشی در شهرک‌های سازمانی برای بیشتر با هم بودن خانواده‌های کارکنان و افزایش همدلی بین آنها، برگزاری مراسم و برنامه‌های مذهبی در روزهای خاص در اداره‌ها و منازل مسکونی کارکنان نیروی انتظامی برای رشد اعتقادهای دینی و نیز سرمایه اجتماعی آنها اثرگذار است.

جذب و ارتقاء افرادی که از نظر میزان خودکنترلی قابلیت تصدی مشاغل مدیریتی و فرماندهی را دارا هستند و تداوم آموزش مهارت‌های خودحفاظتی (کاربردی، عینی، ملموس و متناسب با مأموریت‌ها) در تمام مراحل کار و اکتفانکردن به آموزش‌های ابتدای استخدام از دیگر پیشنهادها در این خصوص است.

منابع

- اصفهانی، حسین بن محمد راغب (۱۳۷۲). مفردات الفاظ قرآن. سیدغلامرضا خسروی حسینی (مترجم). قم: مرتضوی.
- ایساک، ادیزس (۱۳۷۶)، دوره عمر سازمان، پیدایش و مرگ سازمان‌ها. سیروس کاوه محمد (مترجم). تهران: اشراقیه.
- آیکاو، دیوید ج؛ سیگر، کارل و وان استورج، ویلیام آر (۱۳۸۳). راهکارهای پیشگیری و مقابله با جرایم رایانه‌ای، اکبر استرکی، محمدصادق روزبھانی، تورج ریحانی و راحله الیاسی (مترجمان). تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- باقری چوکامی، سیامک و عابدینی، فرامرز (۱۳۹۰). کالبدشکافی خودحفاظتی. تهران: دانشکده امام هادی (علیه‌السلام).

- پیروز، علی آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ بهشتی‌نژاد، سیدمحمود و الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۴). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- تاجیک، محمدرضا (۱۳۷۶). مدخلی بر مفاهیم و دکترین امنیت ملی. مجموعه مقالات همایش توسعه و امنیت عمومی. تهران: وزارت کشور.
- حرانی، ابن شعبه (۱۳۷۶). تحف العقول. علی اکبر غفاری (مصحح). تهران: اسلامیه.
- حیدریان، سعید (۱۳۹۴). ابعاد و مؤلفه‌های خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی (مورد مطالعه کارکنان پلیس آگاهی نیروی انتظامی). فصلنامه کارآگاه، شماره ۳۳.
- خاکسار، حجت‌الله (۱۳۸۷). حفاظت اطلاعات رسته راهور. تهران: حدیث کوثر.
- دفتر مقام معظم رهبری (۱۳۷۵). حدیث ولایت؛ مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری، جلد ۶، تهران.
- دنیس تئودور، جف (۱۳۷۷). مدیریت فرآیند انگیزش (مدیریت تغییر سازمانی). بهزاد رضانی (مترجم). تهران: دایره.
- راسخی، افشین (۱۳۹۳). توسعه پیشگیری حفاظتی با رویکرد تحقق فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی). فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی. ۹(۳۳).
- رجیبی پور، محمود (۱۳۸۲). راهبرد پیشگیری اجتماعی از جرم: تعامل پلیس و دانش‌آموزان. فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۳.
- رئیسی، رضا (۱۳۸۳). بررسی اثربخشی آموزش‌های همگانی پلیس در پیشگیری از سرقت منازل شهر شهرکرد در سال ۱۳۸۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی (۱۳۹۰). مصادیق شکست‌ها و تخلف‌های حفاظتی. تهران: حدیث کوثر.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۴). تغییر رفتار و رفتاردرمانی: نظریه‌ها و روش‌ها. تهران: دوران.
- صراف‌زاده، اصغر و علی‌پناهی، علی (۱۳۸۴). سیستم‌های اطلاعات مدیریت. تهران: انتشارات میر.
- صفاری‌نیا، مجید (۱۳۸۹). نگاهی به روان‌شناسی اجتماعی در ایران و جهان. تهران: ارجمند.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۱۷ق). تفسیر المیزان. سیدمحمدباقر موسوی همدانی (مترجم). تهران: دفتر انتشارات اسلامی.

- عبادی، منیره؛ شریفی فر، سیمین تاج و زارعیان، آرمین (۱۳۹۴). مقایسه دانش، نگرش و مهارت خودحفاظتی در جنگ‌های شیمیایی در دانشجویان پرستاری ارتش براساس شهر محل سکونت. مجله علوم مراقبتی نظامی. ۲(۳).
- فولادی، فرزین و روزبهنی، محمدصادق (۱۳۸۷). تجزیه و تحلیل اطلاعات. فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی. ۳(۷).
- کتولی نژاد، خدابخش؛ فولادی، فرزین و پورشعبان، مظاهر (۱۳۹۴). بررسی رابطه خودحفاظتی کارکنان بهداری کل نیروی انتظامی در میزان رضایت‌مندی ارباب رجوع. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی. ۱۰(۳۷).
- کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۷). چرایی و چگونگی اعتمادسازی بین کارکنان نیروی انتظامی و سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی. دوماهنامه تخصصی حفاظت، شماره ۶.
- کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۷). عمده‌ترین عوامل اعتمادسازی، نشریه تخصصی حفاظت، شماره ۷.
- گروه مولفان (۱۳۸۵). پیشگیری از آسیب‌های کارکنان دولت. تهران: معاونت اجتماعی نیروی انتظامی.
- گلشنی فومنی، محمدرسول (۱۳۷۹). جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان سازمانی. تهران: آگاه.
- مجلسی، محمدباقر (۱۳۶۲ق). بحار الانوار. جلد ۷۵. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- محمدنسل، غلامرضا (۱۳۸۷). پلیس و سیاست پیشگیری از جرم. تهران: مرکز تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری نیروی انتظامی.
- موسوی، سیدیوسف و مرادی، بهمن (۱۳۹۴). راهکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی در نیروی انتظامی. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۰(۳۶).
- نجفی ابرنآبادی، علی حسین (۱۳۸۲). تقریرات درس جرم‌شناسی. قم: مجتمع آموزش عالی.
- ویلیامز، فرانک پی؛ مک‌شین، ماری‌لین دی (۱۳۹۰). نظریه‌های جرم‌شناسی. حمیدرضا ملک محمدی (مترجم). تهران: میزان.
- یوسف‌وند، جواد (۱۳۸۶). شیوه‌های اثربخش حفاظت از کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در برابر تهدید جاسوسی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.