

Analyzing the Factors Affecting the Improvement of Police Employees' Optimism Towards Security in the Cyber Space

Received: 2023-06-20

Pp. 133-166

Accepted: 2024-04-05

Majid Irandoost¹, Ebrahim Davoodi²

Abstract

Background and purpose: protecting employees, especially in cyber space, is essential. Enemies are trying to influence the beliefs of employees by using the capabilities of cyber space. Therefore, the aim of the current research is to analyze the factors affecting the increase of optimism of police employees towards security in cyber space.

Methodology: The current research was conducted in terms of practical purpose, in terms of the nature of data, qualitative and in terms of data-based research method. The research tool is semi-structured interview. Using grounded theory, the data obtained from interviews with 10 police officers, experts of Jame Amin University and experts and trustees in the field of security and inspection were conducted during three stages of open, central and selective coding. The purposeful sampling method is non-random and it was also used to obtain validity from the point of view of experts up to theoretical saturation.

Findings: open codes of 34 concepts and 4 categories that include the characteristics of commanders and security ranks, environment and police facilities and equipment, security programs, police staff. "Attracting trust and the desire to increase the level of awareness of employees" was identified as the selected code.

Conclusion: Causal conditions: young human resources that encourage commitment, expertise, mobility and dynamism. Mediation conditions: the desire and effort of the organization to have knowledgeable, insightful and developed employees. Background conditions: The religion of Islam, which places a special value on being immune from crime and sin for humans. Implications: Increasing employees' optimism towards the cyber protection system. The core category (selected code) is "attracting trust and the desire to increase the level of awareness of employees" in cyber security. This category covers all other categories. The employees participating in this research explain the desire to increase the awareness level of employees in cyber protection as the main factor in increasing optimism.

Keywords: Optimism, Police Officers, Cyber Security.

Citation (APA): Irandoost, & Majid, Davoodi, Ebrahim (2024). "Analyzing the Factors Affecting the Improvement of Police Employees' Optimism Towards Security in the Cyber Space," *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18 (69), 133-166.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.103508>

1 -Doctoral student in the field of crime prevention management. Amin Comprehensive University of Law Enforcement Sciences. Tehran. Iran (author responsible).

2 - Associate Professor, Department of Strategic Management and Future Studies, Amin Comprehensive University of Law Enforcement Sciences



واکاوی عوامل مؤثر بر ارتقای خوشبینی کارکنان پلیس نسبت به صیانت در فضای سایبری

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۷

صص ۱۶۶-۱۳۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۳۰

مجید ایران دوست^۱، ابراهیم داوودی^۲

چکیده

زمینه و هدف: صیانت از کارکنان، خاصه در فضای سایبری امری ضروری است. معاندان با استفاده از ظرفیت‌های فضای سایبری در تلاش‌اند، بر اعتقادات کارکنان تأثیرگذاری سوء داشته باشند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر واکاوی عوامل مؤثر بر افزایش خوشبینی کارکنان پلیس نسبت به صیانت در فضای سایبری است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت داده‌ها، کیفی و از نظر روش پژوهش داده‌بنیاد انجام شد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است. با استفاده از نظریه زمینه‌ای، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با تعداد ۱۰ نفر از کارکنان پلیس، خبرگان دانشگاه جامع علوم انتظامی امین و متخصصین و متولیان در حوزه صیانتی و بازرسی طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفت. روش نمونه‌گیری هدفمند غیر تصادفی است هم‌چنین برای کسب روایی از نظر خبرگان تا حد اشباع نظری استفاده شد.

یافته‌ها: کدهای باز ۳۴ مفهوم و محوری ۴ مقوله که مشتمل بر ویژگی‌های فرماندهان و رده‌های صیانتی، محیطی و امکانات و تجهیزات پلیس، برنامه‌های صیانتی، کارکنان پلیس، «جلب اعتماد و میل به رشد سطح آگاهی کارکنان» به‌عنوان کد انتخابی، شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: شرایط علی: منابع انسانی جوان که مشوق تعهد، تخصص، تحرک و پویایی است. شرایط میانجی: تمایل و تلاش سازمان بر داشتن کارکنانی آگاه، بصیر و رشدیافته. شرایط زمینه‌ای: دین مبین اسلام که ارزش خاصی برای مصون ماندن از جرم و گناه برای انسان قائل است. پیامدها: افزایش خوشبینی کارکنان به نظام صیانت سایبری است. مقوله هسته‌ای (کد انتخابی) «جلب اعتماد و میل به رشد سطح آگاهی کارکنان» در صیانت سایبری است. این مقوله تمام مقولات دیگر را تحت پوشش قرار می‌دهد. کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش، میل به رشد سطح آگاهی کارکنان در صیانت سایبری را به‌عنوان عامل عمده در افزایش خوشبینی تبیین می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: خوشبینی، کارکنان پلیس، صیانت سایبری.

استناد (APA): طاهری، حسین، رضایی ثانی، سید جواد، و بجانی، حسین (۱۴۰۳). واکاوی عوامل مؤثر بر ارتقای خوشبینی کارکنان پلیس نسبت به صیانت در فضای سایبری. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸ (۶۹)، ۱۳۳-۱۶۶. DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.103508>

۱- دانشجوی دکترای رشته مدیریت پیشگیری از جرم. دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران (رایانامه نویسنده مسئول: majid1358velayat@gmail.com)

۲- دانشیار گروه مدیریت راهبردی و آینده‌پژوهی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران، (رایانامه: ebrahim.davoodi@apu.ac.ir)



صيانت و پيش گيري از جرم، مهم ترين و كارآمدترين راه مبارزه با جرم است. صيانت اقدامي پيش گيرانه تلقى مي شود كه هدف اصلي آن تضمين پيش گيري از بزه كاري يا انحراف هاي جرم گونه باشد؛ صيانت، نوعي حفاظت، مراقبت، دقت و دوراندوشي محسوب مي شود كه در انسان اين آمادگي را ايجاد مي كند تا از وقوع جرم و انحراف و يا هر گناهي جلوگیری كند و در واقع به صورت محافظي است كه از اشاعه و يا شروع انحراف پيش گيري كرده و بدین صورت نوعي مراقبت نفس و معرفت نفس محسوب مي شود (دستورالعمل بازرسى كل ناجا، ۱۳۹۳). همان طور امام علي (ع) مي فرمايند: «من عرف نفسه فقد عرف ربه: آن كس كه نفس خود را شناخت، پروردگارش را شناخت». پليس ايران، به عنوان سازماني كه وظيفه مهم و حساس تأمين نظم و امنيت در جامعه را برعهده دارد، براي موفقيت در انجام وظيفه و دست يابي به اهداف تعيين شده، بيش از هر سازمان ديگري متكي بر كاركنان است. صيانت از كاركنان به عنوان مهم ترين سرمايه سازمان، مستلزم شناخت دقيق چالش ها، آسيب ها و تهديد هاي پيش رو است. در واقع نتايج اين پژوهش مي تواند، يكي از مهم ترين ابزارها، تكتيك ها، حتى راهبردهاي مفيد و مؤثر در صيانت از كاركنان براي رده هاي نظارتي و فرماندهان در انجام مأموريت مهم صيانت از كاركنان در شرايط كنوني باشد.

تحقق و ارتقاي خوش بيني كاركنان، مي تواند متأثر از نظام صيانتي متناسب با فضاي سايبري باشد. با نگرش در تفاوت هاي موجود در فضاي واقعي و سايبري تمامي نقش آفرينان عرصه صيانتي بايد از طريق گسترش تعاملات و همكاري متقابل و هم اندوشي در اين زمينه اقدام كنند. تا سازمان بتواند جهت صيانت از كاركنان در فضاي سايبري، قواعدی تنظیم و ترسيم كند كه با حفظ كرامت انساني، پاسخ گوي نيازهاي صيانتي كاركنان در اين فضا باشد. از اين رو، پرسش مهم اين پژوهش، كه بايد به آن پاسخ داده شود، اين است كه نظام صيانتي سازمان در فضاي سايبري، چگونه مي تواند موجب ارتقاي سطح

خوش‌بینی کارکنان شود. امروزه صیانت از کارکنان یک دغدغه و چالش مهم برای فرماندهان و رده‌های نظارتی است. در سال ۱۳۹۳ قرارگاه جهادی صیانت با تدابیر فرمانده وقت ناجا تشکیل شد. وظیفه اصلی این قرارگاه انجام سلسله اقدامات مؤثر و مفید جهت پیش‌گیری از ارتکاب جرم با هدف صیانت از کارکنان اعلام شد. مسئله صیانت با توجه به رشد فضای مجازی از دایره مدیریت ارگان‌های نظارتی خارج شده و از این بابت نگرانی سازمان در محافظت و مراقبت از کارکنان افزایش یافته است. نظام صیانتی آن‌گونه که باید انتظارات را فراهم ننموده است. اگرچه در سنوات اخیر شاهد ترمیم و اصلاح برخی از رویه‌ها بوده‌ایم. لیکن به معنای واقعی کلمه صیانت به‌طور مطلوب و کیفی ارتقاء نیافته و فضای سایبر عملاً مبدل به جولانگاه تهدیدات و مخاطره شده است. برای مثال می‌توان به واقعه ۹ اسفند ماه سال ۱۴۰۰ اشاره داشت که معاندان پس از چندین ماه تبلیغات گسترده از طریق کانال تلگرامی سالک به‌دنبال شکل‌گیری تجمعات غیر قانونی کارکنان نیروهای مسلح در مقابل فرمانداری شهرستان‌ها و در تهران مقابل مجلس شورای اسلامی بودند. دو معنای واضح از صیانت مورد مفاهمه است، یک معنا این‌که می‌خواهیم صیانت کنیم تا کارکنان وارد مقوله جرم و تخلف نشوند و معنای دیگر این‌که می‌خواهیم با صیانت، ارزش‌ها و کرامت انسانی کارکنان را ارتقاء بخشیم. به‌نحوی که کارکنان با خوش‌بینی در کمال آرامش، احترام، احساس رضایت و امنیت خاطر همانند مابقی مردم به زندگی پرداخته و در عین حال مصون از هرگونه جرم و تخلف عالمانه و عامدانه باشند.

در حال حاضر صیانت بیش‌تر در معنای اول جاری است. اگر به شکل ایجابی معنای دوم را دنبال کنیم، معنای اول صیانت خود به‌خود محقق می‌شود، چرا که صیانت به معنای اول درون صیانت در معنای دوم مستتر است. این نوع صیانت مستلزم ارتقاء سطح خوش‌بینی در کارکنان به‌ویژه در فضای سایبری است. در اهمیت پژوهش همین بس که می‌توان با ایجاد تغییر در سبک محدودیت‌ها، سطح روابط اجتماعی و جلب رضایت کارکنان را ارتقاء داد، با افزایش حقوق و مزایای درخور شأن، منزلت کارکنان را حفظ نمود و با

نگرش خوش بینانه و روش‌های نوین سطح اعتماد به صیانت را در میان کارکنان افزایش داد که منجر به آرامش جسمی و روانی و ارتقای سطح عملکرد کارکنان در مواجهه با مردم و همکاران می‌شود. اهتمام به صیانت سایبری، کارکنان فراجا را از خوراک فکری مسموم مصون می‌دارد. تحلیل و تفسیر قضایا در فضای سایبری جهت القاء و انتشار ناامیدی، نارضایتی و قبح‌زدایی از ارزش‌ها و اعتقادات واقعیتهای مخاطره‌آمیز است. و در ضرورت این پژوهش اشاره به این مهم که اگر این مفاهیم و خوش‌بینی حاصل نشود. کماکان شاهد روند ارتکاب جرائم و تخلفات و ناکامی در اصلاح وضعیت صیانتی هم‌چنین خسارت‌های سابق در فضای سنتی و لاحق در فضای سایبر خواهیم بود. بدیهی است که تحقق این مهم، مستلزم ایجاد فضای خوش‌بینی و حسن نظر به روش خلاقانه، هوشمندانه و هنرمندانه است.

بینش، نگرش، منش، حسن نظر و خوش‌بینی کارکنان چگونه در افزایش سطح صیانت خاصه در فضای سایبر مؤثر در مقام است. نقش خوش‌بینی کارکنان در ارتقای سطح صیانت در فضای سایبری چیست؟ خوش‌بینی کارکنان چگونه می‌تواند در نظام صیانت سایبری مفید و مؤثر واقع گردد؟ آیا می‌توان صرفاً با تکیه بر برنامه‌های جاری و واکنشی و به شکل سنتی در صیانت از کارکنان خاصه در فضای سایبری موفق عمل نمود و موجبات خوش‌بینی و جلب اعتماد کارکنان را به نظام صیانت سایبری فراهم آورد یا این‌که برای توفیق در این مقوله باید پا را فراتر نهاده و چاره‌ای اندیشید و رویکرد فعالانه، آفندی در صیانت ایجاد کرد. صیانت با نگرش ایجابی و به‌معنای حفظ‌شان و کرامت انسانی کارکنان موجب خوش‌بینی است بالعکس صیانت در مفهوم سلبی تأثیرات منفی در نگرش کارکنان دارد. از این‌رو مسئله و دغدغه این است چه عواملی موجب افزایش خوش‌بینی کارکنان به صیانت سایبری می‌شود. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران سالانه منابع انسانی و مالی هنگفتی را صرف تربیت و آموزش کارکنان پلیس که از مهم‌ترین اهداف این نیرو محسوب می‌شود، می‌کند. با قرار گرفتن کارکنان پلیس در مسیر تربیتی صحیح، این نیرو به اهداف خود می‌رسد و در مصرف این منابع نیز صرفه‌جویی

می‌شود. از جمله مواردی که در هموار نمودن این مسیر مؤثر است، خوش‌بینی کارکنان پلیس می‌باشد. خوش‌بینی کارکنان پلیس به نظام صیانت سایبری از عوامل مؤثر بر انگیزش آن‌ها است. پلیس خوش‌بین به علت دید مثبتی که نسبت به آینده و صیانت در فضای سایبری دارد، برای خود هدف تعیین می‌کند و با برنامه‌ریزی سعی در رسیدن به اهداف خود دارد. چنین پلیسی نه تنها بر خود، بلکه بر اطرافیان، همکاران و حتی کادر صیانت سایبری نیز تأثیر می‌گذارد. اهمیت و ضرورت پژوهش این است که می‌تواند، موجب روند تصاعدی جلب اعتماد و رشد و آگاهی پلیس شود، کاهش هزینه‌های مادی و معنوی پلیس را در پی خواهد داشت. و به‌دنبال واکاوی عوامل مؤثر بر افزایش خوش‌بینی کارکنان به صیانت سایبری است. این پژوهش با هدف بررسی عواملی که منجر به افزایش خوش‌بینی کارکنان پلیس نسبت به نظام صیانت سایبری می‌شود، صورت گرفت. این که شرایط علی ایجادکننده مقوله محوری افزایش خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری کدامند؟ شرایط مداخله‌گر محیطی و ویژگی‌های زمینه‌ای اثرگذار بر کنش و تعاملات مواجهه با مقوله محوری افزایش خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری کدامند؟ پیامدهای حاصل از راهبردهای مواجهه با مقوله محوری افزایش خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری کدامند؟ چه فاکتورهایی باعث می‌شود که کارکنان پلیس نسبت به اقدامات صیانتی بخش‌های نظارتی و حفاظتی سازمان خوش‌بین شوند به‌نحوی که این مسئله را تجسس در کار و زندگی کارکنان محسوب نکنند بلکه خوشحال باشند که سازمان از آن‌ها در حوزه سایبری محافظت می‌کند. بنابراین این پژوهش به‌دنبال پاسخ به این پرسش است که از نظر کارکنان پلیس، عوامل ارتقای خوش‌بینی کارکنان پلیس نسبت به نظام صیانت در فضای سایبری کدامند؟

پیشینه

بررسی‌ها نشان می‌دهد، پژوهش‌گران در دیگر کشورها به‌جای صیانت، به مفاهیمی نظیر پیش‌گیری از تخلفات، فساد، پیش‌گیری از سوء استفاده و

پیش‌گیری از ارتکاب جرم توسط پلیس پرداخته‌اند. از این‌رو با توجه به پیشینه نه‌چندان غنی در حوزه صیانت سایبری، به برخی از پژوهش‌هایی که به موضوع این پژوهش نزدیک هستند، اشاره می‌شود.

رئییسی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «صیانت از حقوق شهروندی در فضای سایبر در پرتوی نسل سوم حقوق بشر با تأکید بر کشور ایران» به این نتیجه رسید که از میان برداشتن مرزهای سنتی و زیست در فضای سایبر ایجاب می‌کند با اصلاح قوانین و مقررات موجود و وضع قوانین و مقررات جدید و شیوه‌های خاص برای سامان‌دهی این وضعیت نوپدید، در راستای تضمین حقوق شهروندان گام برداشت. بدون تردید وضع و تصویب قوانین و مقررات مربوط به فضای سایبر بدون تأثیرپذیری و در نظر گرفتن قواعد بین‌المللی حقوق بشر، امکان‌پذیر نمی‌باشد. بر اساس مطالعه انجام‌شده مقررات سایبری در صورتی که منطبق با موازین و معیارهای حقوق بشر و با نگاهی نو بر اساس نیازهای جدید فضای نوپدید سایبری، بازنگری یا تدوین شده باشند می‌توانند در صیانت از حقوق شهروندی و به‌خصوص حق بر توسعه از نسل سوم حقوق بشر نقش مؤثر و قابل ملاحظه‌ای داشته باشند.

مرادی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «راهبردهای مقابله‌ای فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در فضای سایبر» به این نتیجه رسید که فرهنگ‌سازی برای استفاده از فضای مجازی و امکان تولید محتوای مناسب؛ روشن‌گری، آگاه‌سازی و محافظت از کارکنان به طرق مختلف، استفاده از فناوری‌های نوظهور و زیرساخت‌های پوششی برای انجام اقدامات عملیاتی و پیشرفت؛ انجام اقدام‌های اطلاعاتی بر روی عوامل حریف و مهار او؛ افزایش توانمندی علمی و تجربی کارکنان و استمرار آن؛ تسریع در اطلاع‌رسانی در خصوص آخرین پیشرفت‌ها و شیوه و شگردهای فضای مجازی و ارائه خدمات مشاوره‌ای و غیره راهبردهای اولویت‌دار شناسایی شده هستند.

عرفان‌منش (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی رویکرد و ابعاد راهبردی پیش‌گیری از آسیب‌های اجتماعی شبکه‌های مجازی با تأکید بر نظم و امنیت». چهار سنخ شامل ایجابی یا سلبی‌بودن، فراهم‌سازی تعاملات در دنیای واقعی،

تکیه بر نقش و ظرفیت‌های کاربران و تغییر نگرش به وجوه مثبت فناوری‌های جدید، به‌عنوان رویکردهای پیش‌گیرانه شناسایی شدند.

بختیاری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت موجود و مطلوب پیش‌گیری از جرائم منافی عفت و اخلاق عمومی در فضای سایبر» به این نتایج دست یافتند: رسیدن به وضعیت مطلوب پیش‌گیری از جرائم منافی عفت نیازمند اقدام‌های یکپارچه و منسجم برنامه‌ریزی، به‌سازی و تقویت اقدام‌ها در حوزه‌های مؤثر دخیل در جرم.

داوودی دهاقانی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «موانع اساسی پیش‌گیری از جرائم سایبر» به این نتایج رسیدند که در دو سطح می‌توان نسبت به حذف موانع اقدام کرد؛ الف- با تدابیر راهبردی و بلندمدت از طریق برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در سطح کلان کشور، ب- به‌صورت مستقیم از طریق اقدام‌های ایجابی یا سلبی، تدابیر زودبازده را به‌صورت مستقل و متمرکز سامان‌دهی کرد تا بتوان از گسترش جرائم در فضای سایبر پیش‌گیری کرد.

خیراندیش (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تبیین شیوه‌های جاسوسی دشمن در فضای مجازی با رویکرد صیانت از کارکنان دانشگاه جامع علوم انتظامی امین» به این نتایج دست یافته است: آموزش کاربران رایانه برای آگاهی از خطرهای جاسوسی در فضای مجازی، تصویب قوانین جزایی برای جرائم رایانه‌ای، ورود نکردن به پایگاه‌های اینترنتی ناشناخته.

مجیدی و بقائی پاقعه (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی اقدامات صیانتی در پیش‌گیری از جرائم (مورد مطالعه ف.ا.ا. خراسان شمالی) پرداختند. نتایج نشان داد که برگزاری کلاس آگاه‌سازی در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، شناسایی کارکنان در معرض خطر در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل، فرستادن پیام‌های صیانتی بیش‌تر از حد متوسط مؤثر است.

هانگ سونگ و زوگانگ وانگ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «مهندسی اجتماعی در امنیت سایبر: تأثیر مکانیزم‌ها، آسیب‌پذیری‌ها و حمله» به این

نتیجه رسید که در مجموع ۴۰ مورد آسیب‌پذیری کاربران در حملات سایبری و ۱۳ روش حمله شناسایی شده است. برخی آسیب‌پذیری‌های کاربران که مورد شناسایی قرار گرفته‌اند عبارتند از: غم و اندوه، احساس تنفر، احساس گناهکار بودن، ترس و وحشت، عصبانیت و خشم، رنجوری، اضطراب، انطباق با دیگران، برون‌گرایی، بی‌تجربگی و خامی، حرص و آز، طمع ورزیدن، شهوت، ترس و وحشت و غیره.

رومرو سالتی، سیلوانا، استفال وی دی بروک و سیسیلیا چائو (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «پیش‌گیری برای استفاده مسئله دار از اینترنت در نوجوانان و جوانان» این نتیجه حاصل شد: پیش‌گیری نوع اول به‌طور خاص استفاده مشکل‌ساز شبکه‌های اجتماعی را بر طرف می‌کند.

نگریفا و والنته (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های ساختاری شبکه‌های اجتماعی آنلاین، بر رفتارهای پر خطر جوانان» انجام و این نتیجه حاصل شد: شبکه‌های اجتماعی جوانانی را که دارای ریسک‌پذیری بیشتری هستند، در معرض خطر قرار می‌دهد.

در تبیین یافته‌های صیانتی کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش، در یک بستر تربیتی و آموزشی به نام دانشگاه که هدف والای آن رشد و توسعه کارکنان است، قرار دارند و از طرفی کنار هم قرار گرفتن یک سری شرایط علی، میانجی و زمینه‌ای به هموار شدن مسیر این هدف و ایجاد انگیزه رشد و پیشرفت در کارکنان، دامن می‌زند که پیامد آن خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری است.

جمع‌بندی پیشینه

بررسی‌های پیشینه نشان می‌دهد، در داخل کشور پژوهش‌هایی با موضوع خوش‌بینی کارکنان پلیس به صیانت سایبری منتشر نشده است. صیانت در پیشینه پژوهش‌های خارجی ناشناخته است و در کشورهای مختلف عمدتاً به پیش‌گیری از سوءاستفاده، رشوه، تقلب و مبارزه با فساد کارکنان پلیس پرداخته‌اند. اما در نقطه افتراق می‌توان خاطر نشان کردن که در رابطه با

خوش‌بینی کارکنان پلیس به صیانت سایبری آثار معتناهی وجود ندارد. نوآوری این پژوهش در به‌روز بودن نظام صیانت سایبری با رویکرد ایجابی و مفاهمه در استفاده از فناوری‌های نوین دانست که تاکنون چنین تدوینی انجام نشده است.

مبانی نظری

صیانت: تعریف نظری صیانت در فرهنگ فارسی عمید، مترادف حراست، حفظ، نگهداری آمده است. در لغت‌نامه دهخدا صیانت، نگه‌داشتن، نگهداری، صون، وقایه و نگاه‌داری تعریف شده است. صیانت در لغت به‌معنای حفظ کردن، نگه‌داشتن خویشتن، نگاه داشتن، حفظ و نگهداری تعریف شده است. صیانت در اصطلاح به مفهوم تداوم بقاء و اصالت موضوع با ایجاد شرایط و توانایی‌های لازم درون آن است (کریمیانی، ۱۳۸۴: ۶۹). تعریف عملیاتی صیانت از کارکنان، به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که هدف آن، حفظ سرمایه‌های انسانی نیروهای مسلح با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل و غیره است (سند راهبردی پیش‌گیری از تخلفات و جرائم در نیروهای مسلح، ۱۳۹۴). راهبرد صیانت از کارکنان فراجا را می‌توان در دو مقوله راهبردهای عمومی و راهبردهای خاص طبقه‌بندی کرد (وروائی، ۱۳۸۷: ۱۳).

خوش‌بینی: خوش‌بینی از مهم‌ترین مؤلفه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است. هدف از روان‌شناسی مثبت‌گرا ایجاد تغییر در روان‌شناسی و ارتقاء کیفیت زندگی است (سلیگمن، ۲۰۰۰). روان‌شناسی مثبت‌گرا در جست‌وجوی کشف و توضیح محیط‌های بهینه است (مزارعی، ۱۳۸۹). تعریف فرهنگ لغت از خوش‌بینی، دو مفهوم مرتبط شامل می‌شود. نخست یک گرایش امیدوارکننده یا اعتقادی محکم است که موجب تسلط فرد بر شرایط می‌شود. دوم باور به این عقیده یا تمایل که دنیا بهترین جهان موجود است. فرهنگ عمید (۱۳۸۹) خوش‌بینی را «به کارها و پیش‌آمدها به نظر نیک نگریستن» و فرد خوش‌بین را «کسی که به هر امر و پیش‌آمدی از روی بدگمانی و سوء ظن نگاه نکند و به

کار خود و آینده خود امیدوار باشد، دانسته است. عموم مردم خوش‌بینی را در نظر گرفتن نیمه پُر لیوان یا عادت به انتظار پایانی خوش، برای هر دردسر واقعی، در نظر می‌گیرند (سلیگمن^۱، رایوچ^۲ و گیلهام^۳، ۱۹۹۵، ترجمه داورپناه، ۱۳۹۱). نظارت بیش از اندازه موجب کاهش کارایی سازمانی خواهد شد (بازگیر، ۱۴۰۳: ۸). انجام نقش پدران و رعایت آداب از سوی مدیر، به‌کارگیری کارکنان بر اساس توانمندی، الگوبودن، حضور پررنگ فرمانده در مأموریت‌ها، بیش‌ترین تأثیر در کاهش جرائم کارکنان دارد (عامری، ۱۴۰۳: ۱). خوش‌بینی نگرش مثبت افراد را به شرایط ناگوار و وقایع خطرناک نشان می‌دهد، بنابراین خوش‌بینی به‌عنوان جنبه‌ای مهم در تاب‌آوری محسوب می‌شود (هو و چانگ^۴، ۲۰۱۰). افراد خوش‌بین در موقعیت‌های استرس‌زا، میزان استرس کم‌تری را ادراک و گزارش می‌کنند (بالدوین^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). کاهش نشانگان افسردگی و اقدام به خودکشی برخوردارند (موربرگ^۶، ۲۰۱۲).

کاور^۷، شیئر^۸ و سگستروروم^۹ (۲۰۱۰) معتقدند انسان‌های خوش‌بین از رسیدن به هدف اطمینان دارند و افراد بدبین در رسیدن به هدف و شرایط مشابه آن شک دارند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که خوش‌بینی بالا، آشفتگی و اضطراب کم‌تری را پیش‌بینی می‌کند (بریست^{۱۰}، شیئر و کاور، ۲۰۰۲). مستفاد از پژوهش‌ها، خوش‌بینی یکی از اصولی‌ترین مؤلفه‌هایی است که امنیت را ارتقاء می‌دهد و موجب سلامتی، آرامش و مطلوبیت جامعه می‌شود. از طرفی دیگر آنچه در تعیین شخصیت نقش اساسی دارد، نیاز به امنیت و ایمنی و رهایی از ترس است (ساورخانی و هاشم‌نژاد، ۱۳۹۰). مهم‌ترین مهارت در خوش‌بینی آن است که هنگام رویارویی با مشکلات روزمره زندگی، الفاظ مخربی را که به خود

-
- 1- Soligman
 - 2- Rayveh
 - 3- Gilham
 - 4- Chang
 - 5- Baldwin
 - 6- Morberg
 - 7- Kaver
 - 8- Sier
 - 9- Segerstrom
 - 10- Berist

می‌گوییم، تغییر دهیم (سلیگمن، ۲۰۰۶، ترجمه داورپناه و محمدی، ۱۳۹۱). خوش‌بینی هم‌چون برقی است که در پرتو آن افق فکر وسعت یافته و علاقه به نیکی و خوبی در مغز انسان رشد می‌کند (موسوی لاری، ۱۳۶۱: ۳۱). دین اسلام همواره بر خوش‌بینی به‌عنوان ابزار انسان دوستی و لطف و عطف تأکید کرده است. از خوش‌بینی در قرآن و روایات تعبیر به «حسن ظن» شده که به‌معنای نیک‌انگاری درباره خداوند، فعل و انفعالات جهان و نیز پندار، گفتار و کردار انسان‌ها است (قریشی، ۱۳۷۱، مجلسی، ۱۴۰۴؛ دستغیب، ۱۳۸۷). خداوند در سوره‌های مختلف قرآن، صالحان را به پاداش نیکو وعده می‌دهد: و آن‌ها که به کتاب (خدا) تمسک جویند و نماز را بر پا دارند، (پاداش بزرگی خواهند داشت زیرا) ما پاداش صالحان را ضایع نخواهیم کرد (اعراف/۱۷۰). خوش‌بینی به وعده خداوند باعث شد که مادر حضرت موسی علیه‌السلام، او را به امواج خروشان آب بسپارد: و به مادر موسی وحی کردیم که او را شیر ده و چون بر او بیم‌ناک شدی او را در نیل بیانداز و مترس و اندوه مدار که ما او را به تو باز می‌گردانیم و از پیامبرانش قرار می‌دهیم (قصص/۷). در احادیث و روایات نیز بر خوش‌بینی به‌عنوان حسن ظن بسیار تأکید شده است. از جمله این‌که پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: سر آغاز عبادت، خوش‌گمانی به خداوند است (محدث نوری، ۱۴۰۸ ه. ق، ج ۱۲: ۴۰). در جای دیگر نیز آن‌را برترین عبادت دانسته‌اند. (متقی هندی، ۱۳۸۹ ق، ج ۳: ۱۳۴). امام صادق (ع) در مورد حسن ظن می‌فرماید: گمان نیکو به خداوند این است که به غیر او امید نداشته باشیم و به جز از گناه خود، از چیزی نترسیم (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲: ۳۹۱).

سایبری: واژه سایبر در زبان فارسی به‌معنای مجازی ترجمه شده است اما واقعیت این است که این فضا مجازی نیست چون تأثیر آن بر فضای واقعی قابل رویت است. واژه سایبر از لغت یونانی کیبرنتس^۱ به‌معنای سکاندار یا راهنما مشتق شده است. صیانت سایبری بیش‌تر با مفهوم امنیت سایبری تبیین می‌شود و به مجموعه اقدامات حفاظت از سیستم‌های رایانه‌ای، سرورها، موبایل‌ها، سیستم‌های الکترونیکی، شبکه و داده‌ها از حملات مخرب گفته

می‌شود. (دعاگویان، ۱۳۹۸: ۲۱) نخستین بار اصطلاح «سایبرنتیک» توسط ریاضی‌دان به‌نام نوربرت وینر در کتابی با عنوان «سایبرنتیک و کنترل در ارتباط بین حیوان و ماشین» در سال ۱۹۴۸ به‌کار برده شده است. سایبرنتیک علم مطالعه و کنترل سازوکارها در سیستم‌های انسانی، ماشینی (و رایانه‌ها) است. سایبرنتیکس^۱، از ریشه یونانی، به‌معنای هدایت‌کننده یا حاکم گرفته شده و در رمان علمی - تخیلی به نام نورومانسر^۲ (ریاضی‌دان، مهندس و فیلسوف اجتماعی) نوشته «ویلیام گیbson»^۳ در سال ۱۹۸۴، برای اشاره به دنیای مجازی که در آن، انسان‌ها به‌جای ارتباط رودررو، به‌صورت الکترونیکی و از طریق شبکه‌های رایانه‌ای با یکدیگر در ارتباط بودند، ابداع شد. (تابانسی، ۲۰۱۱: ۷۶).

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و به روش داده‌بنیاد (نظریه زمینه‌ای) انجام شده است. از این‌رو با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدف‌مند و ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای تحصیل داده‌ها بهره‌گیری شد. جامعه پژوهش کارکنان خبره دانشگاه جامع علوم انتظامی امین در تهران دارای تجربه و تخصص، متولیان در حوزه صیانتی و بازرسی بودند که به‌صورت داوطلبانه در این پژوهش مشارکت کردند. زمان مصاحبه با هریک از خبرگان حدود ۴۰ دقیقه طول کشید. و کار جمع‌آوری داده‌ها تا رسیدن به اشباع نظری دنبال شد. و کار کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز (اولیه)، محوری و گزینشی (انتخابی) تا رسیدن به اشباع انجام شد.

1- Cybernetics
2- Neuromancer
3- William Gibson

یافته‌ها

جدول ۱: مشخصات توصیفی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

جنسیت			سن خدمتی			سطح تحصیلات		
مرد	زن	زیر ۱۰ سال	بین ۱۰ تا ۲۰	۲۰ سال به بالا	کارדانی	کارشناسی	کارشناسی و بالاتر	
۱۰	-	-	۲	۸	-	-	۱۰	

پس از انجام تجزیه و تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها و اتمام مرحله کدگذاری تکنیک تحلیلی استراوس و کوربین) یافته‌های تحلیلی از این پژوهش پیرامون ۳۴ مفهوم کدگذاری شد. کدهای باز محصله در جدول شماره ۱ به نمایش درآمده است.

جدول ۲: کدبندی باز از داده‌های استخراج‌شده

کد اولیه (باز)	عبارت (محتوا)
	رییس آگاه، آدم با روحیه و پرانگیزه و جوان باشه، این انرژی به زیرمجموعه منتقل پیدا می‌کنه فرمانده دایتم درب دفترش به روی همه باز بود و تشریفاتی نبود خودش سالم بود کارکنان هم اکثراً سالم بودند.
	من اعتقاد دارم اخلاق خوب رئیس و یا مسئول رده صیانتی، در برخورد کارکنان زیرمجموعه تأثیرگذار است. برای نمونه من تجربه‌ای دارم که نیروی تحت امر خودم می‌گفت من تا زمانی که با شما خدمت می‌کنم هیچ خلاقی نخواهم کرد.
	علاقه به مشارکت در جلسات صیانتی.
	مطمئن باشم فرمانده یا رده‌های نظارتی هدف صیانتی دارند، در تمام کلاس‌های آگاه‌سازی شرکت می‌کنم. حفاظت وقتی فیلم پخش می‌کنه و جایزه هم می‌گذارند اکثراً در جلسه شرکت کنند. چون می‌دونند هدف آگاه‌سازی است و براشون جذابه. صیانتی.
	نقش جلب اعتماد در اقدامات صیانتی.
	اقدام صیانتی با نگرش به دید مشاور به سازمان و اقدام صیانتی نگاه کنید، احساس خوبی دارید اما اگر ابزاری باشد عمدتاً بار منفی دارد. من یک مسئول حفاظت داشتم با اخلاق و با کارکنان ارتباط تنگاتنگ داشت. می‌تونستم بگم فلان مشکل را دارم، آدم هم داشتیم که می‌ترسیدم حرف بزنم.
	تلفیق منافع شخصی و بهترین کار در صیانت سایبری، ایجاد فضای آموزشی است نه ایجاد ترس و رعب و سازمانی در ایجاد موفقیت.

عبارت (محتوا)	کد اولیه (باز)
دلهره برای کارکنان.	اهتمام به امر آموزش در فضای مجازی. تمایل به رشد آگاهی در امور صیانتی.
معتقد در صیانت سایبری باید رویکرد عدالت‌محور داشت در واقع اگر ایجاد محدودیت در استفاده از ابزار و امکانات فضای مجازی اعم از تلفن هوشمند و اینترنت و غیره دارای مضراتی است برای همه باشد و اگر منافی دارد باز هم تمام کارکنان بهره‌مند شوند.	رویکرد عدالت محوری در صیانت. اجتناب از تبعیض در امور صیانت سایبری.
مجموعاً با توجه به تجربیات سابق در صیانت از کارکنان در فضای حقیقی، نسبت به صیانت در فضای واقعی بدبین هستیم اما زمانی که صیانت در فضای مجازی به صورت اقماعی و آموزش‌محور باشد، این مقاومت در میان کارکنان نخواهد بود. مثلاً پلیس آمریکا در سایبری حساس است اما ما رعایت نمی‌کنیم.	اقناع کارکنان در صیانت سایبری. ارائه آموزش‌های مطلوب در خصوص فضای مجازی.
من خودم به کلمه صیانت خوش‌بین و نگرش مثبت دارم. این فیلم‌های آموزشی را حفاظت پخش می‌کند، حتی برای من سرهنگ با سابقه خدمت ۲۴ سال هم مفید و ارزشمند است چون باعث تلنگر و آگاهی می‌شود.	پخش فیلم ابزار مهم در صیانت. تأثیرات مثبت صیانت در همه کارکنان. خاصیت هشداردهی امور صیانتی.
برای موفقیت در امر صیانت سایبری اولین گام آگاه‌سازی است و گام دوم برداشتن برخی محدودیت‌ها. برای مثال عدم محدودیت کارکنان در استفاده از گوشی هوشمند. این که شما با مخفی کاری و اضطراب از گوشی هوشمند استفاده کنی یا نه با خیال آسوده و بدون داشتن هیچ دغدغه‌ای کاملاً فرق دارد.	آگاه‌سازی اولین گام صیانت. رفع محدودیت کارکنان گامی مفید در صیانت. ایجاد آرامش روحی و روانی کارکنان. رابطه محدودیت‌ها با اقدامات صیانتی کارکنان.
من معتقدم که جلوی گوشی هوشمند و فناوری را نمی‌توان گرفت جلوی رشد روز افزون فناوری را که نمی‌توانید بگیرید باید سازوکار فراهم شود که بدون آسیب کارکنان بتوانند از مزیت‌های داشتن گوشی هوشمند بهره‌مند شوند مثلاً گوشی‌های امن به کارکنان بدهند.	تأثیر تجارب گذشته کارکنان در امور صیانتی. مهیا کردن ابزار و گوشی‌های هوشمند امن.
کم‌خوش‌بین هستیم همون اوایل که اینترنت آمد گفتند ممنوع است چرا؟ به بهانه صیانت. آیا اینترنت واقعاً ایراد داشت؟ اگر صیانت از کارکنان در فضای سایبری بیش‌تر جنبه نهدی‌کنندگی نداشته باشد خوب و موجب خوش‌بینی است.	رویکرد منطقی و علمی در امور صیانت سایبری. نقش تجارب کارکنان در اقدام

کد اولیه (باز)	عبارت (محتوا)
	محدودیت‌ها باید و علمی با دلایل منطقی باشد نه این‌که کلاً همه چیز را محدود و ممنوع کنند.
مشاهده رفتار متعارض میان حرف و عمل در اقدام صیانتی. آسیب‌شناسی عملکرد در اقدامات صیانتی. ضرورت رفع تعارض میان اقدام و عمل در صیانت سایبری.	زمان خدمت خودم در یکی از کلانتری‌ها، از عوامل نظارتی برای سرکشی به یگان مراجعه کرد، خودش در داخل مقر دارای گوشی هوشمند بود. شاهد بودم که یکی از درجه‌داران (گشت انتظامی) به آن نفر اظهار داشت شما که می‌گویید استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار ممنوع است چرا خودتان عمل نمی‌کنید؟
کاهش محدودیت‌ها در استفاده از ابزار فضای مجازی. ایجاد محدودیت‌های زیاد موجب قانون‌گریزی. کاهش برخوردهای سلبی در صیانت سایبری. افزایش سطح آگاهی کارکنان.	چندین سال قبل من دانشجویی داشتم که، تشک خود را برش زده بود و گوشی تلفن همراه خود را در آن جاسازی و مخفی کرده و استفاده می‌کرد. زمانی‌که دانشجوی نسبت به ایجاد این‌گونه محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها در فضای سایبری کاملاً توجه‌گردد می‌تواند، به صیانت سایبری خوش‌بین باشد.
اتخاذ سیاست منطقی و مراقبتی. تلفیق آموزش با فرهنگ.	اگر سیاست ما درست و منطقی باشد کارکنان از صیانت سایبری استقبال می‌کنند. اگر احساس کنم که صیانت مراقبت و حافظ من و خانواده‌ام است قطعاً از آن استقبال می‌کنم اما نباید صیانت سایبری موجب محدودیت مطلق و شکاف نسلی بین من و بچه‌ام ایجاد کند. به عقیده من تلفیق آموزش و فرهنگ دو رکن اصلی است
میل و علاقه به تشویق و اعطاء جایزه. تقویت اقدامات تشویق‌محور در امور صیانتی.	استفاده از ابزار تشویق خیلی اثربخش است، مبنای تشویق محوری و اعطاء جایزه می‌تونه در اقدام صیانتی مفید واقع بشه. انسان زمانی‌که با تشویق و تمجید و تقدیس مواجه بشه حال خوبی پیدا می‌کنه و زمینه برای انتقال پیام خوش‌بینی ایجاد می‌شود.
تمایل به مسافرت‌های رفاهی	کارکنان در جریان مسافرت و لحظاتی که احساس خوشایند و آرامش دارند در یک فضای خارج از فشار و استرس بیش‌تر پذیرش مطلب دارند، مخصوصاً اگر این مسافرت همراه با خانواده باشه می‌شه با برنامه‌ریزی جامع، پیام‌های صیانتی در حوزه سایبری را انتقال داد.
تأثیر مثبت پخش فیلم و کیس‌های واقعی در صیانت. برگزاری نمایشگاه و مسابقه.	به‌نظر من پخش مستندات از کیس‌های واقعی می‌تواند در اقناع‌سازی و خوش‌بینی کارکنان به صیانت سایبری کمک کند. می‌شه با برگزاری نمایشگاه و مسابقه جزییات را در میان کارکنان تبیین و انگیزه و سطح آشنایی کارکنان را ارتقاء داد.
روش صیانت از کارکنان.	برخی از فرماندهان و رده‌های نظارتی ما در شیوه آموزش، توجه و آگاه‌سازی عملکرد خوبی دارند چرا که بر اساس شرایط و موقعیت کارکنان، روش مناسبی را

عبارت (محتوا)	کد اولیه (باز)
اتخاذ می نمایند در واقع با یک فرمول برای همه کار نمی کنند بلکه روش های مختلفی را در جهت صیانت از کارکنان در فضای مجازی ترتیب می دهند.	کارکنان. تأثیرپذیری کارکنان از فرماندهان.
به اعتقاد من ایجاد ارتباط دوستانه و جلب اعتماد فرماندهان و یا رده های نظارتی از جهت جلب اعتماد و مشارکت در فعالیت های صیانت کارکنان خیلی مهم است.	برقراری ارتباط با کارکنان سایبری.
بسیاری از رفتارهای نابهنجار و خلاف ضوابط که از کارکنان سر می زند از روی ناآگاهی و یا فقر آموزش و یا جهل به قانون و بی اطلاعی از عواقب سوء آن عمل، حتی در بعضی مواقع مسائل روانی و روحی و ... می تونه باشه که کاملاً قابل اصلاح و ترمیم هست.	نگرش خوشبینانه و حسن نظر به ماهیت انسان در فرماندهان. تأثیر مؤلفه های روان شناختی در نگرش کارکنان به اقدامات صیانتی.
وضعیت اقتصادی و معیشتی و محیط خدمتی کارکنان خیلی در خوشبینی کارکنان نسبت به اقدامات صیانتی تأثیر می گذارد مخصوصاً اگر تبعیض و بی عدالتی هم ببینند وضع بدتر هم می شود اما اگر بر عکس باشد استقبال می کنند این یک واقعیتی است.	وضعیت اقتصادی و معیشتی. لزوم عنینیت بخشی به اقدامات صیانتی. پرهیز از تبعیض و بی عدالتی.

کدهای محوری نیز شامل چهار مقوله عمده می باشند که اشعار دارد؛ الف) ویژگی های فرماندهان و رده های صیانتی، ب) ویژگی های محیطی و امکانات و تجهیزات پلیس، ج) برنامه های صیانتی، د) ویژگی های کارکنان پلیس.

الف) ویژگی های فرماندهان و رده های صیانتی

کارکنان شرکت کننده در این پژوهش علاقه دارند در محلی کار کنند که فرماندهان و رده صیانتی با انگیزه و روحیه ای با نشاط و البته مورد وثوق و سطح آگاهی بالایی داشته باشند. کارکنانی که در مواجهه با آن ها خوشرو و صادق هستند به نحوی که رفتار ایشان نمودی از یک شخصیت دلسوز، مهربان و دوستدار ارتقاء سطح آگاهی کارکنان است. صفات ملحوظ نظر بی ارتباط با انگیزش شغلی نیست. انگیزش شغلی به وسیله این پدیده تعیین می گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش های خصوصی و شخصی را می دهد یا نه (هال، ۱۹۹۴). البته انگیزش شغلی دیگر کارکنان نیز مهم است. لیکن این ویژگی

برای یک فرمانده و یا مسئول رده صیانتی به دلیل داشتن ارتباط تنگاتنگ و چهره‌به‌چهره با کارکنان از اهمیت بالاتری برخوردار است. به‌عنوان نمونه بخشی از متن مصاحبه با یکی از کارکنان در ادامه آورده می‌شود.

«من اعتقاد دارم اخلاق خوب رییس و یا مسئول رده صیانتی، در برخورد کارکنان زیرمجموعه تأثیرگذار است. برای نمونه من تجربه‌ای دارم که نیروی تحت امر خودم می‌گفت من تا زمانی که با شما خدمت می‌کنم هیچ خلاقی نخواهم کرد».

«من یک مسئول صیانتی داشتم خیلی با اخلاق بود، با کارکنان ارتباط تنگاتنگ داشت و لذا احساس صمیمیت داشتم. می‌تونستم بگم فلان مشکل را دارم اما آدم هم داشتیم که می‌ترسیدم حرف بزنم».

مطالبی که در این بخش مطرح شد، حکایت از اهمیت تأثیر ویژگی‌های فرماندهان و مسئولان رده‌های صیانتی در خوش‌بینی کارکنان بود. مهم‌تر از همه خصوصیات شخصیتی فرمانده و یا مسئول رده صیانتی است که بر روی کارکنان تأثیر به‌سزایی دارد. چرا که فرمانده و یا مسئول رده صیانتی به‌صورت بی‌واسطه و چهره به چهره با کارکنان ارتباط دارد.

ب) ویژگی‌های محیطی و امکانات و تجهیزات پلیس

شرایط محیطی مطلوب و وجود امکانات و تجهیزات به‌روز در محیط کار در افزایش خوش‌بینی کارکنان مؤثر است. برای نمونه انتظار خوش‌بینی از کارکنانی که در محیط کار با امکانات و تجهیزات بسیار خوب و در یک نقطه جغرافیایی مناسب از شهر کار می‌کند بیش‌تر از کارکنانی است که در یک محیط کار در نقطه‌ای نامطلوب جغرافیایی و فاقد امکانات اولیه کار می‌کند. در ادامه قسمتی از متن مصاحبه با یکی از کارکنان در این مورد ارائه می‌شود.

«من اگر مطمئن باشم فرمانده یا رده‌های نظارتی هدف صیانتی دارند و شرایط و تجهیزات و امکانات محیط کار در شأن کارکنان را حفظ کنند در تمام مراسمات، کلاس‌ها و برنامه‌های آگاه‌سازی شرکت می‌کنم. بیش‌تر پرسنل همین‌جوری هستند حفاظت وقتی فیلم پخش می‌کنه و جایزه هم می‌گذارند

مثلاً سهمیه سلاح شکاری اکثر کارکنان دوست دارند در جلسه شرکت کنند. چون می‌دانند هدف آگاه‌سازی است و براشون جذابه.»

ج) برنامه‌های صیانتی

وجود کیفیت و ایجاد تنوع برنامه‌ها در محیط کار در افزایش انگیزه و خوش‌بینی کارکنان تأثیرگذار است. از اهم برنامه‌های مؤثر شاید بتوان گفت که آگاه‌سازی مطالب صیانت سایبری به کارکنان است. میزان شناخت فرماندهان و رده‌های صیانتی از کارکنان، تکنیک‌های آگاه‌سازی مسئولین حوزه صیانت، وجود ابزار و تجهیزات مطلوب جهت برگزاری جلسات آگاه‌سازی و آموزشی متناسب با حوزه صیانت سایبری، مشوق‌های ارتقاء سطح انگیزشی و تخصیص پاداش و جوایز و سایر اقدامات ایجابی در این حوزه، عوامل بسیار مهمی در صیانت از کارکنان می‌باشند.

«به‌نظر من پخش فیلم و تبیین مستندات از کیس‌های واقعی می‌تواند در اقناع‌سازی و خوش‌بینی کارکنان به صیانت سایبری کمک کند. حتی می‌شه با برگزاری نمایشگاه و مسابقه سطح آشنایی و هوشیاری کارکنان را ارتقاء داد.»

«اگر مطمئن باشم فرمانده یا رده‌های نظارتی هدف صیانتی دارند، و شرایط و تجهیزات و امکانات محیط کارشان کارکنان را حفظ کند در کلاس‌های آگاه‌سازی شرکت می‌کنم. حفاظت وقتی فیلم پخش می‌کنه و جایزه هم می‌گذارند کارکنان در جلسه شرکت می‌کنند. چون می‌دونند هدف آگاه‌سازی است و براشون جذابه.»

«کارکنان در جریان مسافرت و لحظاتی که احساس خوشایند و آرامش دارند در یک فضای خارج از فشار و استرس بیش‌تر پذیرش مطلب دارند، مخصوصاً اگر این مسافرت همراه با خانواده باشه آنوقت می‌شه با برگزاری برنامه‌ریزی جامع، پیام‌های صیانتی در حوزه سایبری را انتقال داد.»

در متن مصاحبه‌ای که گذشت، می‌توان به اهمیت برنامه‌محوری و آگاه‌سازی از طریق تبیین مستندات برای کارکنان پی برد. تمایل کارکنان به رشد و پیشرفت سطح آگاهی را می‌توان از خواسته‌هایی که آن‌ها در مصاحبه‌ها

مطرح کرده‌اند، متوجه شد. استقبال ایشان از اجرای برنامه‌های متنوع در محیط کار، شرکت در مسابقات آگاه‌سازی، سفرهای صیانتی و تفریحی و علاقه به افزایش سطح آگاهی در زمینه مهارت‌های سایبری و ارتباطی و غیره از جمله این موارد است. از برنامه‌های درخواستی کارکنان، آموزش مسائل مجازی در فضای سایبری است. تأثیر بهره‌برداری از مؤلفه‌های روان‌شناختی نیز در افزایش بینش و آگاهی کارکنان مؤثر است.

د) ویژگی‌های کارکنان پلیس

سه مقوله محوری که تشریح شد از یک فرآیند ارتباطی با کارکنان برخوردارند که شرایط زمینه‌ای این پژوهش نیز به ایجاد آن سرعت می‌بخشد. این فرآیند که ناشی از تمایل کارکنان به رشد و پیشرفت سطح آگاهی است، منجر به توقع و درخواست کارکنان از نظام صیانتی می‌شود که در متن مصاحبه‌ها کاملاً مشهود و عینیت دارد (منظور مقوله‌های اولیه است). تصور مثبت فرد نسبت به خود، نه تنها بر روند صیانت وی تأثیر می‌گذارد، بلکه، عاملی مثبت برای رسیدن به کمال مطلوب در امر صیانت سایبری نیز هست.

تلاش فرماندهان و رده‌های صیانتی در تفهیم مطالب صیانتی، از ناحیه کارکنان به‌عنوان عاملی مثبت تلقی می‌شود. نگاه خوش‌بینانه به ماهیت انسان در کارکنان مورد پژوهش، تأثیر فرمانده و رده صیانتی بر کارکنان و تأثیر تداوم فعالیت‌های مثبت در محیط کار در افزایش خوش‌بینی کارکنان تأثیر به‌سزایی دارند. در ادامه بخش‌هایی از متن مصاحبه‌های کارکنان در این مورد ارائه می‌شود.

«به‌نظر من استفاده از ابزار تشویق خیلی اثربخشه، مبنای تشویق محوری و اعطاء جایزه خیلی می‌تونه در پذیرش اقدام صیانتی مفید واقع بشه. اساساً انسان زمانی که با تشویق و تمجید و تحمید و تقدیس مواجه بشه حال احساس عمومی خوبه پیدا می‌کنه و لذا زمینه برای انتقال پیام فراهم و خوش‌بینی ایجاد می‌شود».

«زمان خدمت در یکی از کلانتری‌ها، از عوامل نظارتی به یگان مراجعه کرد، خودش داخل مقر دارای گوشی هوشمند بود. یکی از درجه‌داران به آن نفر اظهار داشت شما که می‌گویید استفاده از گوشی هوشمند ممنوع است چرا خودتان عمل نمی‌کنید؟».

«چندین سال قبل من دانشجویی داشتم که تشک خود را برش زده بود و گوشی تلفن همراه خود را در آن جاسازی و مخفی نموده و استفاده می‌کرد».

«من بر این باور هستم نباید صیانت سایبری موجب محدودیت مطلق من شود به نحوی که شکاف نسلی بین من و بچه‌ام ایجاد کند. به عقیده من تلفیق آموزش و فرهنگ دو رکن اصلی است. و صیانت سایبری با رعایت و ترکیب این دو موضوع موجب خوش بینی در میان کارکنان خواهد بود».

این چهار مقوله از عمده‌ترین عوامل اثرگذاری بود که از داده‌های کیفی استخراج شده، برای تسریع در فهم بهتر مرحله کدگذاری، کدهای استخراج شده در این پژوهش در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۳: کدهای باز، محوری و گزینشی استخراج شده از داده‌های کیفی

ردیف	کدهای باز	کدهای محور کد گزینشی (انتخابی)
۱	حسن خلق و صمیمیت رئیس مجموعه.	جلب اعتماد و میل به رشد سطح آگاهی کارکنان. تمایل به رشد آگاهی. ویژگی‌های فرماندهان و رده‌های نظارتی
۲	تأثیر تشویق و جایزه در مشارکت کارکنان در امور صیانتی.	
۳	نقش برقراری ارتباط، جلب اعتماد و مشارکت کارکنان در فعالیت‌های صیانت سایبری.	
۴	اقدام صیانتی با نگرش مشاوره‌ای.	
۵	ترس و خشکی ارتباط موانع اقدام صیانتی.	
۶	پرهیز از تبعیض و بی‌عدالتی.	
۷	تعامل و ایجاد رابطه دوستانه.	
۸	اجتناب از رفتار متعارض میان حرف و عمل در اقدام صیانتی.	
۹	نگرش خوش بینانه و حسن نظر به ماهیت انسان در فرماندهان.	
۱۰	میزان شناخت فرمانده از کارکنان.	

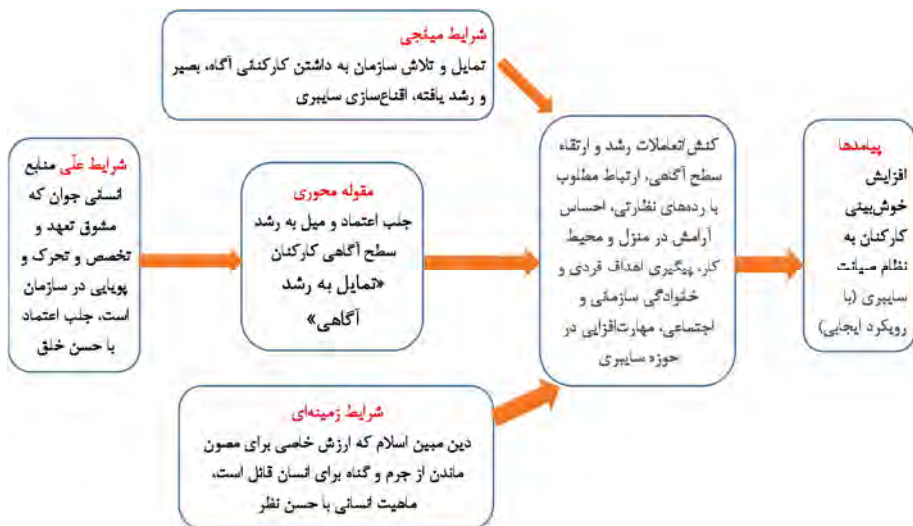
ردیف	کدهای باز	کدهای محور کد گزینشی (انتخابی)
۱۱	نقش و تأثیر تجارب گذشته کارکنان در امور صیانتی.	ویژگی‌های محیطی و امکانات و تجهیزات پلیس
۱۲	تمایل به مسافرت‌های رفاهی و صیانتی در کارکنان.	
۱۳	مهیا کردن ابزار و گوشی‌های هوشمند امن.	
۱۴	تلفیق منافع شخصی و سازمانی در ایجاد موفقیت.	
۱۵	تأثیر مثبت پخش فیلم و کیس‌های واقعی در صیانت کارکنان.	
۱۶	اهتمام به امر آموزش و برگزاری نمایشگاه و مسابقه در فضای مجازی.	
۱۷	ایجاد شادابی در محیط کار.	
۱۸	روشن‌گری با استفاده از ابزار سفر.	
۱۹	لزوم عینیت بخشی به اقدامات صیانتی.	برنامه‌های صیانتی
۲۰	تقویت اقدامات تشویق محور در امور صیانتی.	
۲۱	رویکرد منطقی و علمی در امور صیانت سایبری.	
۲۲	اقتناع‌سازی کارکنان در صیانت سایبری.	
۲۳	کاهش محدودیت‌ها در استفاده از ابزار فضای مجازی و توسعه سطح دسترسی کارکنان.	
۲۴	تلفیق آموزش با ارتقاء سطح فرهنگ.	
۲۵	کاهش برخوردهای سلبی در صیانت سایبری.	
۲۶	افزایش سطح آگاهی و آشنایی کارکنان به صیانت سایبری.	ویژگی‌های کارکنان پلیس
۲۷	تمایل کارکنان به ارائه مستندات در امور صیانتی.	
۲۸	ترس و دلهره در کارکنان و کاهش اثربخشی اقدام صیانتی.	
۲۹	وضعیت اقتصادی و معیشتی.	
۳۰	تأثیرپذیری کارکنان از فرماندهان.	
۳۱	میل و علاقه به تشویق و اعطاء جایزه و رشد آگاهی.	
۳۲	انگیزه مشارکت در جلسات صیانتی.	
۳۳	نقش انگیزه شغلی و تلاش‌گری کارکنان.	

ردیف	کدهای باز	کدهای محور کد‌گزینی (انتخابی)
۳۴	مهارت‌افزایی در حوزه سایبری.	

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با رویکرد کیفی و به روش داده‌بنیاد انجام شد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است. با استفاده از نظریه زمینه‌ای، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با تعداد ۱۰ نفر از کارکنان پلیس (خبرگان) دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، با ویژگی‌های تجربه و تخصص و بعضاً متولی در حوزه صیانتی و بازرسی طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفت. روش نمونه‌گیری هدفمند غیر تصادفی است. هم‌چنین برای کسب روایی از نظر خبرگان تا حد اشباع نظری استفاده شد. کدهای باز ۳۴ مفهوم و محوری ۴ مقوله که مشتمل بر ویژگی‌های فرماندهان و رده‌های صیانتی، محیطی و امکانات و تجهیزات پلیس، برنامه‌های صیانتی، کارکنان پلیس. «جلب اعتماد و میل به رشد سطح آگاهی کارکنان» به‌عنوان کد انتخابی، شناسایی شد.

مقوله هسته‌ای (کد انتخابی) «جلب اعتماد و میل به رشد سطح آگاهی کارکنان» «تمایل به رشد آگاهی» در صیانت سایبری است. این مقوله تمام مقولات دیگر را تحت پوشش قرار می‌دهد. کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش، میل به رشد سطح آگاهی کارکنان در صیانت سایبری را به‌عنوان عامل عمده در افزایش خوش‌بینی تبیین می‌کنند. مدل زمینه‌ای این تبیین در شکل شماره ۱ ارائه شده است. در نهایت مقوله‌های آشکار شده در قالب ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی، با روابطی که بین آن‌ها وجود دارد، به‌صورت شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای، کنش و تعاملات و پیامدها جای گرفتند (شکل شماره ۱).



شکل ۱: ارتباط مؤلفه‌های مؤثر در خوش‌بینی کارکنان پلیس به نظام صیانت سایبری

همان‌طور که در شکل هم نمایش داده شده، مدل زمینه‌ای این پژوهش از یک‌سری شرایط که شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، و شرایط میانجی می‌باشد، تشکیل شده که منجر به بروز کنش‌ها و تعاملات می‌شود. پیامد این کنش‌ها و تعاملات، خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری است. از شرایط علی این مدل، منابع انسانی جوان ماست که مشوق تعهد، تخصص، تحرک و پویایی در سازمان است. این امر موجب ایجاد انگیزه تحرک و تمایل به رشد و پیشرفت سطح آگاهی کارکنان می‌شود. از طرف دیگر جامعه مسلمان ایران با الهام از آموزه‌های دین مبین اسلام که ارزش بسیار زیادی برای صیانت انسان قائل است، هر حرکتی در جهت حفاظت و صیانت از جرم و گناه را حمایت می‌کند. تمایل سازمان به داشتن کارکنانی آگاه، بصیر و رشدیافته نیز از جمله شرایط میانجی است که موجب ایجاد علاقه به صیانت سایبری از کارکنان و سوق آن‌ها به سوی رشد و ارتقاء سطح آگاهی صیانت سایبری می‌شود.

قرار گرفتن این شرایط در کنار هم، در راستای هدفی واحد که بیان‌گر میل به ارتقاء سطح آگاهی کارکنان است، منجر به بروز یک‌سری کنش‌ها و تعاملاتی از قبیل رشد سطح آگاهی، ارتباط مطلوب با رده‌های نظارتی، احساس آرامش در منزل و محیط کار، پیگیری اهداف فردی و خانوادگی سازمانی می‌شود. این

کنش‌ها و تعاملات در نهایت منتج به افزایش خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری می‌شود.

۱. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش مرادی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان (راهبردهای مقابله‌ای فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در فضای سایبر) به این نتیجه رسید که فرهنگ‌سازی برای استفاده از فضای مجازی و امکان تولید محتوی مناسب؛ روشن‌گری، آگاه‌سازی و محافظت از کارکنان به طرق مختلف، استفاده از فناوری‌های نوظهور و زیرساخت‌های پوششی برای انجام اقدامات عملیاتی و پیشرفت؛ انجام اقدام‌های اطلاعاتی بر روی عوامل حریف و مهار او؛ افزایش توانمندی علمی و تجربی کارکنان و استمرار آن؛ تسریع در اطلاع‌رسانی در خصوص آخرین پیشرفت‌ها و شیوه و شگردهای فضای مجازی و ارائه خدمات مشاوره‌ای و غیره راهبردهای اولویت‌دار شناسایی شده هستند، هم‌سو است.

۲. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش عرفان‌منش (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان (ارزیابی رویکرد و ابعاد راهبردی پیش‌گیری از آسیب‌های اجتماعی شبکه‌های مجازی با تأکید بر نظم و امنیت). چهار سنخ شامل ایجابی یا سلبی بودن، فراهم‌سازی تعاملات در دنیای واقعی، تکیه بر نقش و ظرفیت‌های کاربران و تغییر نگرش به وجوه مثبت فناوری‌های جدید، به‌عنوان رویکردهای پیش‌گیرانه شناسایی شدند، هم‌سو است.

۳. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش بختیاری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به‌عنوان «بررسی وضعیت موجود و مطلوب پیش‌گیری از جرائم منافی عفت و اخلاق عمومی در فضای سایبر» به این نتایج دست یافتند: رسیدن به وضعیت مطلوب پیش‌گیری از جرائم منافی عفت نیازمند اقدام‌های یکپارچه و منسجم برنامه‌ریزی، به‌سازی و تقویت اقدام‌ها در حوزه‌های مؤثر دخیل در جرم، هماهنگ است.

۴. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش داوودی دهاقانی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان موانع اساسی پیشگیری از جرائم سایبر به این نتایج رسیدند که در دو سطح می‌توان نسبت به حذف موانع اقدام کرد؛ الف- نخست، با تدابیر راهبردی و بلند مدت از طریق برنامه ریزی، سیاست گذاری و تصمیم گیری در سطح کلان کشور ب- دوم، به صورت مستقیم از طریق اقدام‌های ایجابی یا سلبی، تدابیر زود بازده را به صورت مستقل و متمرکز ساماندهی کرد تا بتوان از گسترش جرائم در فضای سایبر پیشگیری کرد، هم راستا است.

۵. یافته‌های این تحقیق، با نتایج پژوهش خیر اندیش (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تبیین شیوه‌های جاسوسی دشمن در فضای مجازی با رویکرد صیانت از کارکنان دانشگاه جامع علوم انتظامی امین به این نتایج دست یافته است: آموزش کاربران رایانه برای آگاهی از خطرهای جاسوسی در فضای مجازی، تصویب قوانین جزایی برای جرائم رایانه‌ای، ورود نکردن به پایگاه‌های اینترنتی ناشناخته، هم‌راستا است.

۶. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش حجازی، صالحی نجفی و غلامعلی لواسانی (۱۳۹۴) که نشان دادند خوش بینی دانش‌آموزان باعث می‌شود آن‌ها اعتقاداتی پیدا کنند که موجب ایجاد احساس کارآمدی شخصی و ارزیابی مثبت آن‌ها از بافت اجتماعی و در نتیجه انتظار نتایج مثبت شود، هم‌سو است.

۷. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش جعفری باغ خیراتی، قهرمانی، کشاورزی و کاوه (۱۳۹۳) که نشان دادند آموزش خوش بینی به دانش‌آموزان از طریق عامل‌های کفایت اجتماعی بر جنبه‌های مختلف زندگی آن‌ها می‌تواند مؤثر باشد و روابط بین فردی و اجتماعی آن‌ها را تقویت کند، هم‌راستا است.

۸. نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش هانگ سونگ و زوگانگ وانگ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «مهندسی اجتماعی در امنیت سایبر: تأثیر

سازوکارها، آسیب‌پذیری‌ها و حمله» به این نتیجه رسید که در مجموع ۴۰ مورد آسیب‌پذیری کاربران در حملات سایبری و ۱۳ روش حمله شناسایی شده است. برخی آسیب‌پذیری‌های کاربران که مورد شناسایی قرار گرفته‌اند عبارتند از؛ غم و اندوه، احساس تنفر، احساس گناه‌کار بودن، ترس و وحشت، عصبانیت و خشم، رنجوری، اضطراب، انطباق با دیگران، برون‌گرایی، بی‌تجربگی و خامی، حرص و آز، طمع ورزیدن، شهوت، ترس و وحشت و غیره، هماهنگی دارد.

۹. نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش رومرو سالتی، سیلوانا، استفال وی دی بروک و سیسیلیا چائو (۲۰۲۱). در پژوهش خود با عنوان (پیش‌گیری برای استفاده مسئله‌دار از اینترنت در نوجوانان و جوانان) این نتیجه حاصل شد: پیش‌گیری نوع اول به طور خاص استفاده مشکل‌ساز شبکه‌های اجتماعی را بر طرف می‌کند، هم‌سو است.

۱۰. نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش نگریفا و والنته (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های ساختاری شبکه‌های اجتماعی آنلاین، بر رفتارهای پر خطر جوانان» انجام و این نتیجه حاصل شد: شبکه‌های اجتماعی جوانانی را که دارای ریسک‌پذیری بیش‌تری هستند، در معرض خطر قرار می‌دهد، هم‌راستا است.

۱۱. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش اسپچن موران، بنکل، میشل و مور (۲۰۱۳) که نشان دادند بین خوش‌بینی تحصیلی دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آن‌ها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، هماهنگ است.

۱۲. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش کربای و دیپائولا (۲۰۱۱) که به این نتیجه رسیدند در مدارس که در آن کادر آموزشی خوش‌بین هستند، دانش‌آموزان آن‌ها علی‌رغم وضعیت اقتصادی و اجتماعی پایین، می‌توانند به موقعیت دست پیدا کنند، هماهنگ است.

۱۳. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش هوی، تارتو و وولفولک هوی (۲۰۰۶) که نشان داد سه خصوصیت تأکید تحصیلی مدرسه، کارآمدی جمعی کادر آموزشی و اعتماد کادر آموزشی بر عملکرد دانش‌آموزان و موقعیت تحصیلی آن‌ها تأثیر مثبتی دارند، هم‌سو است.

۱۴. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش بریست، شیئر و کاور (۲۰۰۲) که دریافتند افراد خوش‌بین نسبت به افراد بدبین اجتماعی‌ترند، بیش‌تر ورزش می‌کنند، از مهارت‌های بین‌فردی مطلوب‌تری برخوردارند، معاشرتی هستند و دید مثبت‌تری به زندگی و بهزیستی روانی بالاتری دارند، هم‌راستا است.

۱۵. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش دالبرت (۲۰۰۱) که نشان داد افراد با اعتقادات خوش‌بینانه بالا، دارای اعتماد به‌نفس هستند و همین باعث می‌شود تجارب مثبتی داشته باشند و از تجارب منفی دوری کنند، هم‌راستا است.

در تبیین یافته‌های صیانتی کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش، در یک بستر تربیتی و آموزشی به نام دانشگاه که هدف والای آن رشد و توسعه کارکنان است، قرار دارند و از طرفی کنار هم قرار گرفتن یک سری شرایط علی، میانجی و زمینه‌ای که در شکل بالا ذکر شده، به هموار شدن مسیر این هدف و ایجاد انگیزه رشد و پیشرفت در کارکنان، دامن می‌زند که پیامد آن خوش‌بینی کارکنان به نظام صیانت سایبری است.

پیشنهادها

۱. مؤلفه‌های خوش‌بینی نظیر جوانی، انگیزه، امید، اعتماد به‌نفس و تاب‌آوری و غیره در قالب بسته‌های صیانتی در جلسات و کلاس‌های آگاه‌سازی، آموزش داده شود.

۲. برگزاری کلاس‌های کارگاهی با محوریت تمایل به رشد آگاهی در فضای سایبری.

۳. راه‌اندازی کانال‌ها، برگزاری نمایشگاه، اردوهای تفریحی، مشاوره‌های امنیتی با جلب اعتماد از کارکنان در راستای آگاه‌سازی و روشن‌گری کارکنان می‌تواند به افزایش خوش‌بینی منجر شود.

۴. تقویت‌سازی و کارهای ایجابی و به حداقل رساندن برنامه‌های سلبی در استفاده از فضای سایبری به‌نحوی که با آموزش و مهارت‌افزایی در فناوری‌های نوین آگاهی کارکنان را افزایش داده و تهدیدات استفاده از فضای سایبر برای کارکنان را با خود صیانتی به فرصت تبدیل کنیم.

۵. توانمندسازی کارکنان با برگزاری دوره و یا کارگاه‌های ایجاد مهارت در خصوص سواد رسانه‌ای و آگاهی‌بخشی در مورد آسیب‌های فضای سایبری با تبیین تئوری و عینیت‌بخشی با ارائه مستندات از قبیل فیلم و غیره.

۶. تربیت کارشناسان خبره در فضای سایبری که به علم روز آشنایی داشته و به زوایای پیدا و پنهان این فضا تبحر داشته باشند و به‌صورت عملیاتی کارکنان را راهنمایی و مشاوره داده و از مخاطرات آن به‌صورت تخصصی و فنی مطلع و آگاه کنند.

۷. به‌صورت همه‌جانبه و نظام‌مند و هدف‌مند جهت ارتقاء سطح فرهنگ استفاده بهینه از فضای سایبری در سازمان اهتمام و برنامه‌ریزی مدون کرد. تدوین طرح جامع «صیانت همه‌جانبه از کارکنان فراجا» توسط بازرسی کل فراجا.

۸. با شبیه‌سازی‌های صیانتی کارکنان را در جریان طراحی سناریو در فضای صیانتی قرار دهند تا از این طریق آموزش و آگاه‌سازی صیانت سایبری صورت پذیرد.

۹. قرارگاه «صیانت سایبری» در سطح فراجا، به‌صورت مشترک و کار تلفیقی بازرسی و فاوا، راه‌اندازی شود.

سپاس‌گزاری

از اساتید محترم دانشگاه جامع علوم انتظامی امین و داوران گرامی که حقیر را در تدوین مقاله یاری نمودند، کمال سپاس و قدردانی خود را ابراز می‌نمایم.

منابع

قرآن کریم.

بازگیر، اصغر، علیپور، ابراهیم، و جلالی چمنی، حسام (۱۴۰۳). بررسی تأثیر نظارت‌های بازرسی قبل، حین و بعد از عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران (مورد مطالعه: استان سیستان و بلوچستان). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸(۶۷)، ۳۶-۱. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22034/si.2024.102258>

<http://si.jrl.police.ir/data/si/coversheet/981717829265.jpg>

بختیاری، لطفعلی، یوسف محمدی‌مقدم، غلامرضا، شاه‌محمدی، و محمدی برزگر، جعفر (۱۳۹۹). بررسی وضعیت موجود و مطلوب پیشگیری از جرائم منافی عفت و اخلاق عمومی در فضای سایبر، پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۳(۳)، ۱۲۸-۱۰۳. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22034/osra.2020.94344>

http://osra.jrl.police.ir/data/osra/coversheet/cover_fa.jpg

جعفری باغ خیراتی، علیرضا، قهرمانی، لیلیا، کشاورزی، ساره، و کاوه، محمدحسین (۱۳۹۳). تأثیر آموزش خوشبینی از طریق نمایش فیلم بر کفایت اجتماعی دانش‌آموزان، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، ۲(۱). قابل بازیابی از:

<https://journal.ihepsa.ir/article-1-116-fa.pdf>

حجازی، الهه، صالح نجفی، مهسا، و غلامعلی لواسانی، مسعود (۱۳۹۴). رابطه ادراک از محیط کلاس و خوشبینی با تحول مثبت دانش‌آموزان. *مجله روان‌شناسی*. ۱۹(۲)، ۱۹۸-۱۸۸. قابل بازیابی از:

<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=256486>

داودی دهاقانی، ابراهیم (۱۳۹۷). موانع اساسی پیشگیری از جرائم سایبر. *پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی*، ۱۲(۲۹)، ۸۲-۵۳. قابل بازیابی از:

http://osra.jrl.police.ir/data/osra/coversheet/cover_fa.jpg

دستغیب، سید عبدالحسین (۱۳۸۷). *قلب سلیم*، چاپ هفدهم، تهران، دارالکتب الاسلامیه. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/11299221/>

دعاگویان، داود، و خیراندیش، محمدرضا (۱۳۹۹). تأثیر شبکه‌های اجتماعی تحت تلفن همراه در روابط اجتماعی خانواده‌های مناطق غربی تهران بزرگ (مورد مطالعه تلگرام). فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۴(۵۳)، ۱۵۶-۱۳۱. قابل بازیابی از:

<http://spaps.jrl.police.ir/data/spaps/coverSheet/931589602129>.

رئیزی، لیلا (۱۴۰۲). صیانت از حقوق شهروندی در فضای سایبر در پرتوی نسل سوم حقوق بشر (با تأکید بر کشور ایران). فصلنامه مطالعات بین‌المللی، ۲۰(۳)، ۶۰-۲۵. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22034/isj.2023.387233.1980>
doi: 10.22034/isj.2023.387233.1980

ساروخانی، باقر، و هاشم‌نژاد، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی در بین جوانان شهر ساری، فصلنامه جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، ۲(۲)، ۹۴-۸۱. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=153527>

سلیگمن، مارتین، رایویچ، کارن، و گلیهام، جین (۱۹۹۵). کودک خوش‌بین. ترجمه فروزنده داورپناه، ۱۳۹۱، چاپ سوم، تهران، انتشارات رشد. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/1839344>

سلیگمن، مارتین (۲۰۰۶). خوش‌بینی آموخته شده: چگونه می‌توان ذهنیت و زندگی خود را تغییر داد. ترجمه فروزنده داورپناه و میترا محمدی، ۱۳۹۱، چاپ اول، تهران، انتشارات رشد. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/1877233/>

عامری، محمدعلی، ناظمی، محمدرضا، و قاسمی، سیدشجاع‌الدین (۱۴۰۳). نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرائم کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۸(۶۷)، ۶۴-۳۷. قابل بازیابی از:

<http://si.jrl.police.ir/data/si/coverSheet/981717829265.jpg>
<https://doi.org/10.22054/qccpc.2016.6725>

عرفان‌منش، ایمان (۱۴۰۰). ارزیابی رویکرد و ابعاد راهبردهای پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی شبکه‌های مجازی با تأکید بر نظم و امنیت. فصلنامه امنیت ملی، ۹(۳۴)، ۴۹-۷۷. قابل بازیابی از:

https://ns.sndu.ac.ir/article_863.html
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.33292538.1398.9.34.2.2>

عمید، حسن. (۱۳۸۹). فرهنگ عمید. ویرایش قربانزاده، فرهاد. جلد دوم، چاپ اول، تهران، نشر/شجع. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/1662275/>

قرشی، سید علی اکبر (۱۳۷۱). قاموس قرآن. تهران، دارالکتب الاسلامیه. قابل بازیابی از:

<https://www.ghbook.ir/index.php>

کلینی، محمد (۱۳۶۵). الکافی. چاپ چهارم، تهران، دارالکتب الاسلامیه. قابل بازیابی از:

<https://lib.eshia.ir/11005/5/1>

کریمائی، علی اعظم (۱۳۸۴). دانستنی‌های حفاظت اطلاعات، تهران، حدیث کوثر. قابل بازیابی از:

<https://media.farsnews.ir/Uploaded>

متقی هندی، علاءالدین علی (۱۳۸۹ ه.ق.). کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال. بیروت، مکتب التراث الاسلامی. قابل بازیابی از:

<https://fa.wikinoor.ir/wiki/>

مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۴ ه.ق.). بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار لائمه الاطهار. تهران، دارالکتب الاسلامیه. قابل بازیابی از:

<https://www.ghbook.ir/index>.

مجیدی، عبدا... و بقائی پاقلعه، محمدرضا (۱۳۹۴). بررسی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم (مورد مطالعه ف. ا. ا. خراسان شمالی)، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۹(۳۴)، ۱۱۸-۹۵. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/555259/>

<http://si.jrl.police.ir/data/si/coversheet/981717829265.jpg>

محدث نوری، میرزا حسین (۱۴۰۸ ه.ق.). مستدرک وسائل الشیعه. قم، مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث. قابل بازیابی از:

<https://fa.wikishia.net/view/>

مزارعی، فروغ (۱۳۸۹). خوش‌بینی تحصیلی در مدرسه مثبت‌گرا. مجله سپیده دانایی، ۴ (۳۵). قابل بازیابی از:

https://education.scu.ac.ir/article_13824.html

<https://doi.org/10.22055/edu.2017.12091.1268>

موسوی لاری، سید مجتبی (۱۳۶۱). بررسی مشکلات اخلاقی و روانی. قم، دفتر انتشارات اسلامی. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/1853917/>

مرادی، بهمن (۱۴۰۲). راهبردهای پیشگیرانه و مقابله‌ای با تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های فضای سایبر، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۲(۶۷)، ۸۷-۱۱۵. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/paper/2624263/>

وروایی، اکبر (۱۳۸۷). نقش فرماندهان و مدیران در راهبرد سازمانی صیانت از کارکنان، فصلنامه علمی ترویجی بازرسی کل ناجا، ۲(۶)، ۱۱۱-۱۲۸. قابل بازیابی از:

<https://ensani.ir/fa/article/555089/>

<https://civilica.com/doc/1769420>

Baldwin, D. and etal. (2010). Resiliency and optimism: An African American senior Citizen,s perspective. University of Tennessee, Knoxville, TN USA, The journal of Black psychology.

Brissette, I., Scheier, M.F., & Carver, C.S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. Journal of personality and Social psychology 82-102-111.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism Clinical Psychology Review, 1-11 pp

Dalbert, C. (2001). The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events. Plenum Publishing Corporation.

Forge Press 46-Ho, M.Y., Cheung, F.M.& Cheung S.F. (2010). The role of meaning in life and optimism in Promoting Well being. Pers Individ Diff. 48:658-63 pp

Hall, R. (1994). Sociology of work: "perspectives, analysis and issues"; Fine

Hongsong, Zhu, & Zuoguang Wang, (2021). Social Emgineering in Cyber Security: Effect Mechanisms, Human Vulnerabilites and Attact Methods', SUN School of Cyber Security, university of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049,China

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk Hoy, A. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. American Educational Research Journal, 43, 425-446.

Mohammadi (2012). First Edition, Tehran, publisher of growth Sherrill, Joel, T.; O'Leary, Susan G.; Albertson, Kelly J.; & Kendziora,

Negriffa Sonya, Valente Thomas W (2018). Structural characteristics of the online social networks of maltreated youth and offline sexual risk behavior. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1016/j.chiabu>.

Romero SaLetti, Silvana. M., Stephan Van Den Broucke@,., Cecilia Chau, (2021). The Effectiveness of Prevention Programs for Problematic internet Use in Adolescents and youths: Asystematic review and meta-analysis. Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 15(2), Article 10.

Seligman, M. (2006). Learned Optimism: How mentality and his life changed. Translation Foroozandeh Davarpanah and Mitra

Seligman, M.E., (2000). Csikszentmihalyi M.& Positive psychology. An introduction. Am psycho. 55(1), 5-14.

Tabansky. Lior. (2011).Basic concepts in cyber Warfare. Military and Strategic Affairs. 3(1). 75-92.

