

## مقاله پژوهشی:

### مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

حسین ظریف‌منش<sup>۱</sup>، حسین شمشیری<sup>۲</sup>، محمداقبر حبیبی<sup>۳</sup> و کوروش بدری<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۸/۶

#### چکیده

با توجه به موقعیت راهبردی و گرایش‌های ایدئولوژیک ج.ا.ا که دفاع از استقلال کشور و حمایت از مستضعفین را بر خود فرض می‌داند و هجمه سلطه‌طلبی ابرقدرت‌ها؛ تهدیدات ناشی از نفوذ و جمع‌آوری اطلاعات توسط سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه در نیروهای مسلح، افزایش چشمگیری داشته است که این موضوع لزوم توجه به خودکنترلی را بیشتر می‌نماید؛ بنابراین فقدان خودکنترلی مؤثر، نیروهای مسلح را در جهت حفظ اطلاعات، صیانت از توانمندی‌ها، سیادت و کارکنان خود دچار مشکل خواهد ساخت. در همین راستا هدف این تحقیق «شناسایی مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است». این پژوهش با استناد به منابع کتابخانه‌ای و پژوهش‌های میدانی به دنبال پاسخ به این سؤال است که «مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کدامند؟» روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، روش آمیخته (کیفی و کمی) است و جامعه آماری مدیران و فرماندهان نیروهای مسلح که دارای سوابق حفاظت اطلاعاتی و مدیریتی بوده و حداقل جایگاه ۱۸ داشته باشند در نظر گرفته شده است. بر این اساس، ابتدا در بخش مطالعات کتابخانه‌ای و با مراجعه به منابع معتبر و مصاحبه با خبرگان، مهم‌ترین مؤلفه‌ها استخراج گردیده و سپس پرسشنامه‌ای با توجه به مؤلفه‌های تعریف‌شده تهیه و در اختیار تعداد ۸۴ نفر از صاحب‌نظران و کارشناسان حوزه مورد بحث قرار گرفت که بر اساس تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها، مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگی تأثیرگذار بر خودکنترلی نیروهای مسلح ج.ا.ا مورد شناسایی قرار گرفته است.

**کلیدواژه‌ها:** خودکنترلی، خودکنترلی امنیتی، نیروهای مسلح ج.ا.ا، مؤلفه‌های فرهنگی

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (علیه السلام)
۲. عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (علیه السلام)
۲. عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (علیه السلام)

۲. دانشجوی دکترای امنیت ملی دانشگاه دفاع ملی (نویسنده مسئول) k.badry@chmail.ir

## مقدمه

«يَا 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 بر شما باد رعایت نفس خودتان، چه آنان که گمراه شده‌اند گمراهی‌شان به شما ضرر نمی‌رساند. اگر شما خود راه را از دست ندهید، بازگشت همه شما به خداست و پس از آن آگاهتان می‌کند به آنچه عمل می‌کردید».

یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌های حفاظت اطلاعات و فرماندهان ارشد در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در شرایط کنونی و آینده، نحوه و چگونگی کنترل و حفاظت از کارکنان و حفظ اسناد و مدارک، نگهداری از تجهیزات و اماکن و مراقبت از ارتباطات مخبراتی و غیره در مقابل هجوم سرویس‌های اطلاعاتی دشمن است؛ زیرا تردیدی نیست که افزایش پیچیدگی سازمانی و محیطی و به‌ویژه تأثیر روندها و شرایط متغیر جهانی در حوزه‌های فناوری، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، زیست‌محیطی و امنیتی و دفاعی برای همه امور از جمله نیروهای مسلح، نظام سستی کنترل و نظارت را به شدت و به‌طور بنیادی با چالش هویتی روبه‌رو خواهد ساخت. به نظر می‌رسد در چنین شرایطی تقویت خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح بایستی در اولویت‌های سازمان‌های امنیتی قرار گیرد.

خودکنترلی امنیتی یک الزام درونی در راستای ایفای نقش متناسب با مأموریت و وظایف نیروهای مسلح و سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی است؛ به عبارت دیگر خودکنترلی امنیتی، حالتی در فرد است که او را در برابر هر نوع اقدام عامل (از قبیل جاسوسی، خرابکاری، براندازی و ...) مصونیت بخشیده و موجب می‌شود فرد مرزبندی‌های خود را با دشمن روشن و خود را ملزم به وفاداری به سیستم خودی و رعایت اصول حفاظت اطلاعاتی نماید.

خودکنترلی دارای ابعاد زیادی است که پرداختن به همه این موارد در قالب این پژوهش نمی‌گنجد از این رو محقق در این کار تحقیقی در نظر دارد، مهم‌ترین بعد آن یعنی بعد فرهنگی را مورد مطالعه قرار داده و ضمن شناسایی مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی، راهکارهای اجرایی را برای تقویت آن در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد نماید.

## بیان مسئله

با توجه به گستردگی تهدیدهای امنیتی بی‌توجهی به اقدام‌های حفاظتی در ن.م می‌تواند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به دنبال داشته باشد. در این راستا، گرچه هم‌اکنون خلأهای ناشی از ضعف در نظارت بیرونی به واسطه تحولات رو به افزایش جهانی، توجه به کارایی و اثربخشی «خودکنترلی» را بیش‌ازپیش پرمعناتر کرده است، اما هنوز مؤلفه‌های مؤثر بر این موضوع به‌طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است. از این رو، با علم به خلأ تئوریک در مباحث خودکنترلی امنیتی و مدل‌های آن و نیز با اشراف به نیاز و ضرورت جدی نیروهای مسلح به نهادینه کردن خودکنترلی امنیتی به دلیل ماهیت و مأموریت نیروهای مسلح به‌عنوان یک سازمان نظامی و همچنین حساسیت مترتب بر مأموریت این سازمان‌ها از یک طرف و اهمیت اقدامات و فعالیت‌های این نیروها با توجه به گستره اختیارات و حضور آنان در حساس‌ترین و طبقه‌بندی‌شده‌ترین نقاط نظام و وجود فعالیت دشمن و حلقه‌های ضعیف انسانی و... برای مواجهه با تهدیدات و آسیب‌های محیطی و توانایی مقابله با اقدامات سازمان‌های رقیب و همچنین پرداختن و مشخص نبودن جایگاه و اهمیت فرهنگ خودکنترلی در نیروهای مسلح به‌مثابه سدی پیشگیرانه و مصون‌ساز در برابر آسیب‌ها و تهدیدات است. هدف این پژوهش پرداختن به یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های خودکنترلی امنیتی (مؤلفه فرهنگی) و ارائه راهکارهای اجرایی برای تقویت آن در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است.

## ضرورت و اهمیت تحقیق

### الف) اهمیت تحقیق

ویژگی‌های خاص امور دفاعی، اهمیت اطلاعات نظامی و تبعات منفی ناشی از دسترسی غیر مجاز رقبای و حریفان به اطلاعات، اماکن، وسایل و تجهیزات نظامی، حفاظت و صیانت از نیروهای مسلح را به‌عنوان مسئله‌ای اساسی مورد توجه قانون‌گذاران و مسئولین امر قرار داده است.

چنانچه این تحقیق به خوبی انجام شود، عوامل بهینه‌سازی فرهنگ خودکنترلی امنیتی احصاء می‌شود و در نتیجه به خوبی می‌توان به صورت مستقیم و غیر مستقیم خودکنترلی را در کارکنان نیروهای مسلح تقویت نمود و همین ایجاد فرهنگ خودکنترلی باعث می‌گردد که کارکنان سازمان در مواجهه با مسائل امنیتی و حفاظت اطلاعاتی، اعتقاد پیدا کنند که اهداف سازمان راهی برای رسیدن به اهداف خودشان است و برای ارتقای سلامت امنیت آن نیز تلاش و کوشش نمایند. همچنین باید توجه داشت که هر نظریه‌ای برخاسته از مبانی هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی می‌باشد. تاکنون مباحث و مطالعات انجام‌شده پیرامون خودکنترلی در چارچوب مبانی غربی شکل گرفته است که با ماهیت مبانی اسلامی تفاوت‌های جدی دارد، لذا تبیین خودکنترلی بر محورهای بومی، دارای اهمیت راهبردی است؛ بنابراین اجرای این پژوهش می‌تواند موجب دستیابی به اهداف زیر گردد:

- تولید ادبیات خودکنترلی امنیتی برای بالا بردن ضریب امنیتی و حفاظتی نیروهای مسلح.
- تولید فرهنگ خودباوری و اعتماد به نفس کارکنان نیروهای مسلح در مقابل دشمن.
- کاهش هزینه‌های مادی و معنوی حفاظت و کنترل امنیتی نیروهای مسلح.

### ب) ضرورت موضوع

خودکنترلی موضوعی نو و بدیع است که به دلیل ضرورت و اهمیت آن در سازمان‌های امنیتی، نظامی و انتظامی مستلزم انجام پژوهش‌های علمی می‌باشد. اگرچه ضرورت تحقیق در مورد خودکنترلی امنیتی، در نیروهای مسلح مدتی است مورد توجه واقع شده اما همواره در سطح ایده و کلیات باقی مانده و تاکنون عزم جدی برای مشخص نمودن مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی و زمینه‌سازی و اجرای آن در سطح نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران وجود نداشته که در ادامه این روند این امر می‌تواند منجر به تبعات زیر گردد:

- عدم شناخت مسئولین از مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی کارکنان که موجب می‌گردد برنامه‌ریزی لازم برای افزایش سطح فرهنگ مذکور به‌درستی انجام نشود.
  - بی‌تفاوتی نسبت به اهمیت فرهنگ خودکنترلی امنیتی در سطح مدیران و تصمیم‌گیرندگان.
  - با توجه به پیشرفت‌های فناوری و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در سازمان‌های جاسوسی، عدم توجه به مقوله فرهنگ خودکنترلی موجب افزایش روزافزون هزینه‌های مادی و معنوی مقابله با نفوذ در بدنه نیروهای مسلح می‌شود.
  - بهره‌نگرفتن از ظرفیت و توانمندی انفرادی کارکنان در مقابله با فعالیت اطلاعاتی دشمن در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به دلیل نشناختن مؤلفه‌های فرهنگی و عدم برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری صحیح.
- از این رو به جهت ممانعت از تبعات پیش‌گفته اجرای این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد.

## هدف تحقیق

شناسایی مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

## سؤال تحقیق

مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

## فرضیه

با توجه به اینکه این پژوهش رویکرد اکتشافی دارد و به دنبال شناسایی مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح ج.ا.ا است از بیان فرضیه خودداری شده است.

## نوع تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است.

## روش تحقیق

روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، روش توصیفی - پیمایشی است.

## قلمروی تحقیق (شامل قلمروی زمانی، مکانی و موضوعی)

### قلمروی زمانی

بازه زمانی داده‌های گردآوری شده در تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۷ هجری شمسی می‌باشد.

### قلمروی مکانی

از نظر مکانی، محدود به نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است.

### قلمروی موضوعی

تحقیق مورد نظر از نظر موضوع، مرتبط با مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی، در ن.م. ج.ا.ا است.

## جامعه آماری تحقیق

با توجه به اهداف تحقیق و نوع تحقیق، مقتضیات مسئله مورد مطالعه، کیفی بودن و انجام آن به صورت خبرگی، در تخمینی که به کمک چند نفر از صاحب‌نظران انجام شد، جامعه آماری حدود ۱۱۰ نفر برآورد شد که شامل کارشناسان و نخبگان و صاحب‌نظران متخصص در زمینه مسائل حفاظت اطلاعات و مسئولین نیروهای مسلح که دارای تحصیلات تکمیلی و سوابق اجرایی و مدیریتی و پژوهشی، مشاغل ۱۸ به بالا، سابقه

خدمت در یگان‌های اطلاعاتی و امنیتی و ارتباط با کارکنان هستند که در گردآوری داده‌ها و موارد و مشکلات موجود در مطالعات اکتشافی، در حل مسئله، پژوهشگر را هدایت و یاری می‌دهند و نتایج ارائه‌شده را نقد می‌کنند. شرح تفصیلی انتخاب خبرگان به تفکیک مراکز و نهادهای راهبردی ذیربط در موضوع در جدول ذیل توصیف شده است:

ردیف	عنوان سازمان	مسئولین یا کارشناسان	تعداد
۱	ارتش جمهوری اسلامی ایران	جامعه نمونه با ویژگی‌های تعریف‌شده	۳۰ نفر
۲	سپاه پاسداران انقلاب اسلامی	جامعه نمونه با ویژگی‌های تعریف‌شده	۳۰ نفر
۳	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران	جامعه نمونه با ویژگی‌های تعریف‌شده	۲۰ نفر
۴	ستاد کل نیروهای مسلح	جامعه نمونه با ویژگی‌های تعریف‌شده	۲۰ نفر
۵	وزارت دفاع نیروهای مسلح	جامعه نمونه با ویژگی‌های تعریف‌شده	۱۰ نفر
جمع کل			۱۱۰ نفر

### حجم نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

در این تحقیق با توجه به ویژگی‌های خاص جامعه پاسخگو به کمک جدول مورگان حجم نمونه تعیین گردید. بر اساس جدول مذکور چنانچه حجم جامعه ۱۱۰ نفر باشد، حجم نمونه برابر ۸۶ نفر خواهد بود.

### روش‌های گردآوری داده‌ها

- به منظور گردآوری ادبیات و مرور تجارب و پیشینه‌های مرتبط با موضوع از روش کتابخانه‌ای استفاده می‌شود. در روش کتابخانه‌ای با مطالعه منابع نوشتاری؛ شامل کتاب و اسناد و مدارک و استفاده از منابع دیداری و شنیداری مستند، داده‌های مورد نیاز گردآوری گردید.
- داده‌های مورد نیاز برای تحلیل متغیرها به کمک روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری گردید.

## ابزارهای گردآوری داده‌ها

به منظور تدوین ادبیات مورد نیاز، تحقیق با استفاده از روش کتابخانه‌ای (کتاب‌های تخصصی معتبر، وبگاه‌های معتبر علمی، بانک‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی و...) به کمک ابزار فیش برداری<sup>۱</sup> تهیه شد و بخش دوم به روش میدانی و با استفاده از ابزارهای مصاحبه<sup>۲</sup> و پرسشنامه<sup>۳</sup> گردآوری گردید.

## روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

### الف - آمار توصیفی

در این تحقیق به منظور آشنایی با جامعه مورد تحقیق، داده‌های جمعیت‌شناختی با استفاده از مقیاس‌های اسمی برای مواردی؛ مانند سطح سازمانی، سابقه کار در سازمان، زمینه تحصیلی و سطح تحصیلات جمع‌آوری و با کمک فنون آمار توصیفی مانند فراوانی، توزیع فراوانی، فراوانی تجمعی و نمودار هیستوگرام (میله‌ای) تشریح شده است.

### ب - آمار استنباطی

چون مقیاس در نظر گرفته شده برای جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، مقیاس رتبه‌ای است، در این تحقیق از تحلیل عاملی برای بررسی روایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه، از آزمون K-S (کولموگروف - اسمرینوف) برای بررسی توزیع داده‌های پرسشنامه به لحاظ نرمال یا غیر نرمال بودن، از آزمون T یک نمونه‌ای، از آزمون توزیع دوجمله‌ای و از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی میانگین تأثیر عوامل مؤثر استفاده گردید.

پ - داده‌های به دست آمده از طریق مصاحبه به کمک روش تحلیل محتوای کیفی مورد تحلیل قرار گرفته است.

- 
1. Fesh
  2. Interview
  3. Questionnaire



## ادبیات نظری پژوهش

### خودکنترلی

خودکنترلی به معنای نظارت و مواظبت فرد بر اعمال و رفتار خویش و در نتیجه انجام دادن وظایف به نحو مطلوب و پرهیز از انحراف و تخلف شغلی و اداری می‌باشد. این روش در مقایسه با روش نظارت بیرونی (نظارت سازمان بر عملکرد کارکنان) کم‌هزینه‌تر است و کارکردی بهتر و کارآمدتر دارد. نظارت بیرونی در صورتی اثربخش خواهد بود که همراه با خودکنترلی کارکنان باشد؛ زیرا در نظارت بیرونی، چه بسا مواردی از عملکرد و رفتار فرد از دید ناظران مخفی بماند و هیچ‌گاه مورد ارزیابی قرار نگیرد؛ در نتیجه نظارت اعمال شده، ناقص خواهد بود. از سوی دیگر، معمولاً در نظارت‌های بیرونی این دغدغه وجود دارد که آیا نظارت به عمل آمده از اعتبار و صحت کافی برخوردار است یا آنکه شائبه‌ها و غرض‌ورزی‌ها و دوستی‌ها و دشمنی‌ها در آن نقش داشته است. از این رو، همواره باید بر ناظران نیز نظارت‌کنندگان دیگری گماشت تا مراقب نظارت آنان باشند و به این ترتیب ناظران مرحله بالاتر نیز محتاج ناظران دیگری هستند؛ اما در صورتی که ناظران خود دارای عامل بازدارنده درونی و به اصطلاح خودکنترلی باشند، این دغدغه و نگرانی به میزان قابل توجهی کاهش یافته و گزارش‌های آنان از ضریب اطمینان بالاتر و صحت بیشتری برخوردار خواهد شد (سجادی، ۱۳۸۴: ۳).

### خودکنترلی امنیتی

خودکنترلی امنیتی یک الزام درونی در راستای ایفای نقش متناسب با مأموریت و وظایف نیروهای مسلح و سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی است؛ به عبارت دیگر خودکنترلی امنیتی، حالتی در فرد است که او را در برابر هر نوع اقدام عامل (از قبیل جاسوسی، خرابکاری، براندازی و ...) مصونیت بخشیده و موجب می‌شود فرد اقدامات غیر عامل (مانند حفاظت کارکنان، اسناد و مدارک، اطلاعات اماکن و تجهیزات، طرح‌های عملیاتی و ...) را بدون نظارت انجام داده و اجرا نماید.

خودکنترلی امنیتی، علاوه بر ابتدای بر اصول اخلاقی و وجدانی، بر معرفت، بصیرت و هوشیاری امنیتی حاصل از محیط‌شناسی و پایش محیط‌های امنیتی نیز تکیه دارد. در حالی که در سایر مفاهیم مشابه به خصوص در رهیافت‌های پوزیتویستی غرب، اخلاق و وجدان در شعاع محاسبات سودانگاری هزینه و فایده معنی یافته و از چنین معرفت و هوشیاری امنیتی، بهره چندانی ندارد (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۷۱-۷۳).

### مبانی روان‌شناسی خودکنترلی

این روش نظارت بر خود، کاملاً به صورت خودتربیتی انجام می‌شود. مقصود از نظارت بر خود این است که فرد با هوشیاری و مراقبت کامل نسبت به ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده بکوشد رفتارهای جوارحی و جوانحی منافی با فضایل اخلاقی به حریم او راه نیابد و باعث سستی و زوال ملکات اخلاقی او نگردند.

در مبانی روان‌شناختی، روش نظارت بر خود طی دو مرحله قابل تفکیک است. مرحله اول در مورد به کار بستن این روش است که فرد باید از جهت انگیزش، زمینه‌های لازم را داشته باشد. این مرحله باید به کمک دعوت به ارزش‌ها و پرورش عقلانی عملی گردد؛ یعنی فرد به این بینش برسد که ارزش‌ها و غایات اخلاقی باید در وجود او پایدار بماند یا رذایل از او محو شوند.

روش دوم تبیین چگونگی تأثیرگذاری این روش است. واردات و صادرات سازمان روانی، به صورت تدریجی شاکله وجودی ما را بنا می‌کند و به زبان روان‌شناسی دورن‌سازی و برون‌سازی ما را به یک تعادل سوق می‌دهد؛ بنابراین نظارت بر نوع نیات و انگیزه‌های ما می‌تواند در جهت‌دهی شاکله‌ای که محصول آن‌هاست مؤثر، بلکه تعیین‌کننده باشد. در الگوی شرطی‌سازی کنشگر (اسکینر) این روش به‌طور تقریبی؛ تحت عنوان فرآیند «خودگردانی» در سه مرحله بیان می‌گردد:

**مشاهده خود:** با دقت به ثبت و ضبط رفتارهای خود به صورت جزئی و کمی

می‌پردازد

**خودسنجی:** رفتارهای فعلی با الگوی ایده‌آل از نظر کمیت و کیفیت مقایسه و ارزیابی می‌شود.

**خودتقویتی:** به رفتارهایی که هدف را نزدیک‌تر می‌کند و با آن سنخیت دارد، پاداش داده می‌شود و رفتارهای متقابل با تقویت منفی و احیاناً تنبیه کنترل می‌شوند. بدین ترتیب با استفاده از پیامدهای رفتاری (پاداش و تنبیه) یک نظارت و مراقبت دائمی بر خود به می‌آید. شیوه‌های دیگری که اسکینر برای کنترل خویش ارائه می‌دهد عبارت‌اند از: تضییق و تسهیل شرایط و وسایل (مثلاً فرد ولخرج پول کمتری در جیبش بگذارد) محرومیت تسلط بر شرایط عاطفی، استفاده از محرک رنج‌آور (مثل ساعت زنگ‌دار) و پرداختن به کار دیگر.

### پیش‌نیازهای خودکنترلی

هر پدیده‌ای در شبکه پیوسته‌ای از علل و عوامل مادی و غیر مادی شکل می‌گیرد که بسیاری از آن‌ها از حیطه و دایره محاسبات فردی و برنامه‌ریزی‌های سازمان‌یافته خارج است. به هر میزان که بتوان شبکه روابط علل و معلولی را که در بروز و ظهور یک پدیده نقش دارند، احصاء و شناسایی کرد، به همان میزان می‌توان به شناخت، مهندسی و مدیریت بر آن و بازتولید پدیده، مبادرت ورزید. خودکنترلی نیز پدیده‌ای است که در شبکه‌ای به‌هم‌پیوسته از روابط علی و معلولی مادی و غیر مادی شکل می‌گیرد. از این رو، سازمان‌ها با شناخت زمینه‌ها و شرایطی که به فعلیت و شکوفایی استعداد خودکنترلی منجر می‌شود، می‌توانند خودکنترلی را با سهولت، سرعت و هزینه کمتری نهادینه سازند. امکان‌پذیری درونی شدن خودکنترلی در سازمان‌ها مبتنی بر چند پیش‌فرض زیر است:

۱. خودکنترلی یک استعداد در وجود انسان است که باید از قوه، به فعلیت برسد.
۲. خودکنترلی مبنامحور است و با تعادل قوای سه‌گانه عقل، خشم و شهوت که در نهاد انسان تعبیه شده قابل تحقق است.

۳. خودکنترلی مقوله‌ای آموختنی و یادگرفتنی است که فقط در سازمان‌هایی با

خصوصیت یادگیرنده امکان نهادینه‌سازی آن فراهم می‌گردد.

۴. خودکنترلی فرآیندمحور است و در یک فرآیند آموزشی و تربیتی مستمر و متصل

قابل وصول است.

بر اساس این پیش‌فرض‌ها، نهادینه شدن خودکنترلی امنیتی در چارچوب فراهم‌سازی آگاهانه زمینه‌ها و شرایط ذکرشده، امکان‌پذیر است. از این رو، با توجه به مجموعه مباحث مطروحه درباره ماهیت، ویژگی‌ها، ابعاد و مدل‌های خودکنترلی می‌توان زمینه‌ها و شرایط نهادینه‌سازی خودکنترلی را در سازمان‌های نظامی، انتظامی و اطلاعاتی در سه بخش کلی پیش‌نیازهای فردی - آموزشی، فردی - تربیتی و جمعی - سیستمی مورد بررسی و واکاوی قرار داد (سجادی، ۱۳۸۴: ۲۷).

#### **الف: پیش‌نیازهای فردی - تربیتی**

پیش‌نیازهای فردی - تربیتی به مجموعه صفات و فضایل اخلاقی و شخصیتی گفته می‌شود که در یک فرآیند تربیتی مستمر و متصل در روح و روان انسان به ملکه مبدل شده که می‌تواند خودکنترلی را در نفس، شکوفا و تثبیت نماید. این خصایص و ملکات، شکل‌دهنده شخصیت و منش فرد بوده که با تذکر، تبیین، تمرین و الگوگیری در فرآیند توبه، مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه، استعداد خودکنترلی را به فعلیت می‌رساند. تربیت در شبکه‌ای از روابط فرد با خدا، با انسان‌های دیگر و نیز با سازمان و محیط اطراف، شکل می‌گیرد. آنچه نیروهای مسلح در پیشبرد فرآیند تربیتی انجام می‌دهند باید ناظر بر ویژگی‌های بعد عاطفی انسان یعنی؛ ارزش‌های سیاسی، امنیتی، اخلاقی، سازمانی و محرک‌هایی که تحت تربیت اخلاق عملی قرار دارند، باشد. بدین منظور پیش‌نیازهای فردی - تربیتی باید جهت‌گیری‌های زیر را برای نهادینه‌سازی خودکنترلی در سازمان مدنظر قرار دهند (سجادی، ۱۳۸۴: ۲۷).

### ب: پیش‌نیازهای فردی - آموزشی

منظور از پیش‌نیازهای فردی - آموزشی، مجموعه بینش‌ها، آگاهی‌ها و معرفت‌هایی است که منجر به توسعه، تعمیق و ارتقای خودکنترلی در عاملی انسانی می‌شود. این پیش‌نیازها در فرآیندی مستمر و مفصل از سیستم‌های پویای آموزشی یادگیری ممکن می‌گردد که بخشی از آن‌ها مربوط به قبل از ورود عامل انسانی به سازمان و بخشی دیگر تابع نظام آموزشی نیروهای مسلح است.

در چنین سازمان‌هایی صرف نظر از شکل و ساختار نظام آموزشی که باید اثربخش و کارا باشد، به لحاظ محتوایی نیز باید آموزش، ناظر بر ویژگی‌های خودکنترلی یعنی؛ شناخت‌های مبنایی، اجتماعی، سازمانی و امنیتی باشد. بدین منظور پیش‌نیازهای فردی - آموزشی باید جهت‌گیری‌های زیر را برای نهادینه ساختن خودکنترلی مطمع نظر قرار دهد (سجادی، ۱۳۸۴: ۲۸).

#### ۱) تعمیق ایمان و اعتقادات

باور و ایمان به پاسخ‌هایی که هر فرد در قبال سه پرسش کلیدی: از کجا آمده‌ام، به کجا می‌روم و آمدنم بهر چه بود، انجام می‌دهد، نقشی تعیین‌کننده در به فعلیت رسیدن خودکنترلی امنیتی دارد. در واقع نوع تلقی و نگرش انسان به هستی و چگونگی جهان بینی و ایدئولوژی او، در فرایند شکل‌گیری خودکنترلی نقشی تعیین‌کننده دارد؛ لذا نتیجه‌ای که از پاسخ به این سه پرسش کلیدی حاصل می‌شود، بعد شناختی فرد را تأمین و ارضاء نموده و او را بر خود مسلط می‌سازد. به بیان باندروا در نظریه یادگیری اجتماعی، اگر آدمی بتواند محیط و فرآیندهای شناختی خود را اداره کند، رفتار خود را نیز می‌تواند کنترل کند و این خودکنترلی به یادگیری فرد منجر می‌شود (ابصلحی و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۲۵).

اما فرآیند پاسخ‌گویی در نحله‌ها و مکاتب مختلف متفاوت است. بهترین پاسخ‌ها را می‌توان در سایه‌سار تعالیم و آموزه‌های وحیانی جستجو نمود. از این رو، عامل و انگیزه قوی‌تری برای ایجاد خودکنترلی غیر از ایمان و اعتقادات دینی وجود ندارد. در اسلام زمینه‌های اعتقادی و ارزش‌های حاکم بر انسان به‌گونه‌ای است که بهترین بستر رشد را

برای خودکنترلی فراهم می‌آورد. به‌عنوان نمونه، اعتقاد به معاد و باور به اینکه همه اعمال ریز و درشت انسان، روزی مورد حسابرسی دقیق و عادلانه‌ای قرار خواهد گرفت، پشتوانه نیرومندی برای واداشتن انسان به نظارت بر عملکرد خویش است.

باید توجه داشت که ایمان دارای درجاتی است که از مراتب ضعیف شروع می‌شود و تا مراتب عالی ادامه می‌یابد، این قوت و ضعف به دو عامل معرفت و گرایش قلبی بستگی دارد. به هر میزان که این دو بیشتر باشند ایمان تقویت می‌گردد و هر قدر ایمان کامل‌تر شد حالت خودکنترلی نیز تشدید می‌شود. این حالت در نهایت به حدی می‌رسد که عصمت نام می‌گیرد و صاحب عصمت را مزین به نام «معصوم» می‌گرداند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۲: ۱۵۵). در درجات مختلف ایمان هرچه درجه عبودیت فرد بیشتر باشد، صلابت او نیز در برابر موانع و بن‌بست‌ها بیشتر شده و عنایت خداوند راهگشای او خواهد بود و به همان میزان خودکنترلی فرد، افزون می‌گردد (نقش‌پور، ۱۳۷۶: ۹۲).

## ۲) تحکیم و تعالی آرمان و ایده‌ها

اعمال و رفتار انسان‌ها در پرتوی آرمان‌ها و ایده‌ها شکل تقدس به خود می‌گیرد. هر قدر این آرمان قدسی‌تر باشد، آستانه تحمل‌پذیری، مقاومت و شکیبایی او در برابر همه جاذبه‌ها، منافع و فشارهایی که از سوی دشمنان وارد می‌شود، افزایش می‌یابد. مضافاً وجود آرمان‌های قدسی، موتور محرک و انگیزه قوی در جهت دستیابی به اهداف و مقاصد تعیین شده است. از این رو، افزایش انرژی مثبت در انجام وظایف و تکالیف از یک‌سو و فزونی یافتن آستانه مقاومت در فرد از سوی دیگر زمینه‌ساز شکوفایی و نهادینه شدن خودکنترلی در سازمان می‌گردد (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۹۷).

## ۳) کسب و توسعه دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای

فقر دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای عامل انسانی در نیروهای مسلح می‌تواند بستر ساز نفوذ و جاسوسی، شنود و سرقت اسناد و اسرار و ... باشد. دانش آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای هر فرد از وضعیت قوت و ضعف خویش و نیز فرصت‌ها و تهدیدات

امنیتی، سیاسی و سازمانی، این امکان را فراهم می‌آورد تا با شناخت موضع دشمن و شیوه‌ها و شگردهای دشمنی آنان، خود را با ایجاد حلقه‌های خودکنترلی از کمند توطئه‌ها، نقشه‌ها، دسیسه‌ها و وسوسه‌ها برهانند. از این رو، بر چنین سازمان‌هایی لازم است با درک و اهمیت نقش دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای عامل انسانی در تحقق خودکنترلی، ضمن شناسایی مصادیق انواع دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای متناسب با اوضاع و احوال امنیتی، سیاسی و اجتماعی، در یک فرآیند آموزشی مستمر، نسبت به به‌روزرسانی دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای افراد، اهتمام ورزند (نقش‌پور، ۱۳۷۶: ۸۵).

#### ۴) کسب و ارتقای بصیرت و قدرت تحلیل

نیروهای مسلح برای تحقق خودکنترلی امنیتی، علاوه بر دانش و آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای نیازمند بصیرت و قدرت تحلیل هستند؛ زیرا بصیرت و قدرت تحلیل عامل انسانی، چراغی است که همواره روشنگر و نجات‌بخش انسان از گمراهی‌ها است. بصیرت به انسان قدرت درک و فهمی می‌دهد که حتی در تنهایی و بدون نظارت بیرونی می‌تواند از دارایی‌ها و سرمایه‌های شخصی، سازمانی و ملی محافظت نماید. بصیرت، سبب می‌شود، انسان از ظواهر اشیاء و حوادث عبور کرده و به درکی فراتر از چهره ظاهری آن‌ها نائل آید و در پرتوی آن، حق و باطل، راه و بیراهه، قوت‌ها و ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌ها را به خوبی درک کرده، تشخیص داده و بر اساس آن عمل نماید.

از این رو، چنین سازمان‌هایی برای توسعه، تعمیق و ارتقاء، بصیرت و قدرت تحلیل عامل انسانی، باید در یک فرآیند آموزشی مستمر به شناخت تاریخ تحولات سیاسی و اجتماعی، ایدئولوژی‌ها و مکاتب سیاسی و اجتماعی، جریان‌شناسی، گروه‌ها و احزاب و تبیین ملاک‌ها و معیارها برای مرزبندی خودی از غیر خودی و دوست از دشمن و ... بپردازند (نقش‌پور، ۱۳۷۶: ۸۵).

### ۵) ارتقای ارزش‌ها و فضایل اخلاق فردی

توسعه، تعمیق و ارتقای ارزش‌ها و فضایل اخلاقی از پیش‌نیازهای مهم و اساسی برای نهادینه کردن خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح است، زیرا «اخلاق ملکه نفسانی است و ملکه کیفیتی است راسخ در نفس که زوال آن به سختی و کندی انجام می‌گیرد و موجب می‌شود که افعال متناسب با آن کیفیت نفسانی، به سهولت و بدون تأمل و مشقت صورت پذیرد» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۱: ج ۱، ۲۴). از نظر آیت‌الله مصباح یزدی، اخلاق، حالتی است که در نفس رسوخ داشته و موجب این شود که افعالی که متناسب با آن صفت هست بدون احتیاج به فکر کردن و سنجیدن از انسان صادر شود (مصباح یزدی، ۱۳۶۷: ۹).

با این حال، دامنه کسر و ارتقای ارزش‌ها و فضایل اخلاقی وقتی از سطح رفتارهای فردی به سطح سازمانی و ملی تسری پیدا کرده و رواج یابد، به اخلاق جمعی تبدیل شده و در فرهنگ سازمان و جامعه ریشه دوانده و می‌تواند به وجه غالب نهادها و سازمان‌ها درآید.

البته بدون تردید اخلاق صرفاً از طریق آموزش‌های مستقیم مانند نصایح و مواظب نهادینه نمی‌شود. این امور نقش ثانوی دارند، تحقق عملی و فراگیر اخلاق در سازمان محتاج الگویی اثربخش است. در این راستا، چهار الگو وجود دارد:

**اول.** الگوی از بالا به پایین که بر نقش اقتدار مدیران در ترویج اخلاقی تأکید می‌کند.

**دوم.** الگوی از پایین به بالا که به اهمیت ترویج اخلاق در لایه‌های زیرین سازمان و انتشار آن در لایه‌های زبرین توجه می‌کند.

**سوم.** الگوی ترکیبی که به جمع دو الگوی فوق و از طریق موازی عمل کردن، عنایت دارد.

**چهارم.** الگوی تعاملی که الگوی اثربخشی در ترویج اخلاق در سازمان است. در این الگو با تأکید بر آموزش و مشاوره مدیران به تعامل اخلاقی در فرهنگ سازمانی تأکید می‌شود. الگوی موصوف، به نقش اسوه‌ای مدیران عالی و نقش ترویجی سایر سطوح مدیران و کارکنان به‌طور هم‌زمان و در تعامل لایه‌های زیرین و زبرین اهتمام



می‌ورزد (قراملکی، ۱۳۸۸: ۱۳۲-۱۳۳). بدین ترتیب ضریب خودکنترلی را می‌توان بر اساس میزان شیوع و غلبه ارزش‌ها و فضایل اخلاقی از طریق الگوهای اثربخش مورد بررسی و سنجش قرار داد. از این رو، نیروهای مسلح به دلیل حساسیت کار خود، باید با الهام از فرموده مقام معظم رهبری برای نهادینه کردن خودکنترلی از راه تصحیح، تبیین، انتقال یک هنجار صحیح روحی و ... به درونی کردن ارزش‌ها و فضایل اخلاقی در سازمان بپردازند (نک، مقام معظم رهبری: ۱۳۶۱/۸/۱۶).

### ۶) تعمیق و تحکیم اخلاق حرفه‌ای

اصطلاح اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup>؛ ناظر به بعد اجتماعی و سازمانی رفتار است. هرچند اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فردی و اخلاق شغلی را پوشش می‌دهد؛ اما از هردو فراتر می‌رود. اخلاق حرفه‌ای، بالذات از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی خود، بحث نمی‌کند؛ بلکه از مسئولیت سازمان با بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال حقوق همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (قراملکی، ۱۳۸۲: ۱۰۸).

مراد از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از منظر شغل است. یک پزشک به‌عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای آن حرفه، مسئولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم به شغل وابسته است. بر حسب تنوع مشاغل، محتاج اخلاقیات ویژه هستیم. به‌عنوان مثال اخلاق پزشکان، اخلاق معلمان، اخلاق مدیران، اخلاق سرپرستان، اخلاق وکلا، اخلاق قضات، اخلاق رزمندگان، اخلاق محققان، اخلاق خبرنگاران و... (قراملکی، ۱۳۸۲: ۱۰۲).

از این رو، نیروهای مسلح برای تحقق خودکنترلی امنیتی، علاوه بر اشاعه و ترویج ارزش‌ها و فضایل اخلاق فردی، باید به تعمیق و تحکیم اخلاق حرفه‌ای حفاظتی و خودکنترلی امنیتی نیز بپردازند.

#### ۷) التزام نظری و عملی به تعهدات اخلاقی سازمان

عامل انسانی تا خود را اخلاقاً ملتزم به تعهدات سازمانی نداند و در قبال انجام وظایف سازمانی احساس مسئولیت ننماید، استعداد خودکنترلی او برای حفظ و بقای سازمان، شکوفا نمی‌گردد؛ بنابراین پیش‌نیاز خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح این است که کارکنان در یک فرآیند تربیتی به مرحله‌ای از شخصیت‌سازی سازمانی برسند که خود را در قبال حفظ و بقای سازمان، اخلاقاً ملتزم و متعهد بدانند. از این رو، تعهد سازمانی را می‌توان «حساسیت و یا تلاش فرد در جهت حفظ منافع و توسعه پایدار سازمان به شیوه‌های اخلاقی دانست» (قراملکی، ۱۳۸۸: ۴۱۱). در این تعریف دو قید حساسیت و تلاش، به ترتیب بر دو مرتبه حداقلی و حداکثری تعهد و وفاداری سازمانی اشاره دارد. در مرتبه حداکثری تعهد سازمانی، فرد حداکثر تلاش را در جهت منافع و توسعه سازمان انجام می‌دهد، اما در مرتبه حداقلی، صرفاً به این منافع حساسیت نشان می‌دهد؛ یعنی فرد هیچ‌گاه در صدد ضرر زدن یا ضرر دیدن سازمان نیست. همچنین قید به «شیوه‌های اخلاقی» نشان می‌دهد که تعهد و وفاداری سازمانی، نامشروط نیست و لذا نمی‌توان با استفاده از شیوه‌های غیراخلاقی و تهدید منافع ملی، در راستای حفظ و توسعه سازمان تلاش نمود (قراملکی، ۱۳۸۸: ۴۱۱).

اما چگونه می‌شود به تعهد اخلاقی و التزام نظری و عملی کارکنان در قبال سازمان پی برد؟ برای این منظور برخی از محققین نشان‌گرهای تعهد سازمانی را به شرح زیر تقریر نموده‌اند:

۱. بهره‌وری؛
۲. ترجیح منافع سازمان بر منافع شخصی؛
۳. خودشناسی لحظه‌ای؛

۴. ذکر خیر از سازمان؛

۵. حساسیت به کامیابی سازمان.

از این رو، نیروهای مسلح برای ارتقا و تحکیم تعهدات اخلاقی کارکنان خویش که منجر به افزایش و نهادینه شدن خودکنترلی امنیتی می‌گردد، باید سازوکارهای تربیتی مناسبی را برای اصلاح، ایجاد، تحکیم و تعمیق نشانگرهای پنج‌گانه موصوف فراهم آورند.

#### ۸) نهادینه کردن ایمان مذهبی

دین و مذهب به دلیل درونی کردن ارزش‌ها و هنجارها، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکوفایی استعداد خودکنترلی دارد. یک انسان متدین و مذهبی از ورای شرایط زمانی و محیطی، فرمان‌ها و دستورات دینی را بدون نیاز به نظارت و کنترل بیرونی از روی شوق و رغبت انجام می‌دهد. به هر میزان که ارزش‌ها و هنجارهای مذهبی در عامل انسانی نهادینه‌تر شده باشد به همان میزان نیز انجام واجبات و ترک محرمات در او درونی‌تر شده، رفتار و کنش و واکنش مذهبی با سهولت بیشتری از او سر خواهد زد. از این رو، یکی از پیش‌نیازهای تربیتی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح، نهادینه کردن ایمان مذهبی در افراد می‌باشد.

به عبارت دیگر، آن چیزی که پشتوانه اخلاق و عدالت است و اگر در انسان وجود پیدا کند انسان به سهولت راه اخلاق و عدالت را در پیش گرفته و سود را کنار می‌زند، ایمان است. چه ایمانی؟ ایمان به خود عدالت و ایمان به خود اخلاق. چه وقت انسان به عدالت و اخلاق به‌عنوان یک امر مقدس ایمان پیدا می‌کند؟ آن وقت که به اصل و اساس تقدس، یعنی خدا، ایمان داشته باشد؛ لذا بشر عملاً به آن اندازه به عدالت پایبند است که به خدا معتقد است، آن اندازه عملاً به اخلاق پایبند است که به خدا ایمان دارد (مطهری، ۱۳۷۳: ۸۱).

بنابراین برای اینکه نیروهای مسلح بتوانند حیات خود را حفظ کرده و از بی‌نظمی و نقصان ایمن باشند و خودکنترلی امنیتی را در میان افراد درونی کنند، باید در یک فرآیند تربیتی تلاش نمایند تا ایمان مذهبی در افراد نهادینه شود. در این میان ارزش‌ها و هنجارهای

مذهبی که بیشترین ارتباط را با خودکنترلی امنیتی دارند؛ همچون تولی و تبری، امانت‌ورزی، عبادت شمردن کار، وفای به عهد و ... برای نیروهای مسلح در اولویت هستند.

نهادینه کردن ایمان مذهبی از فرآیند فرهنگ‌پذیری و یا جامعه‌پذیری هنجارها و ارزش‌های مذهبی صورت می‌پذیرد. هنجارهای و ارزش‌ها از طریق مذهب، قوه مقننه، دولت‌ها، عادات و سنت‌ها ناشی می‌شوند (همان ۶-۷)؛ اما از میان این عوامل مختلف، هیچ‌یک به اندازه ایمان مذهبی تأثیرگذار و نقش‌آفرین نیست؛ زیرا انسان فاقد هرگونه ایده و ایمان، یا به صورت موجودی غرق در خودخواهی درمی‌آید که هیچ‌وقت از لاک منافع فردی خارج نمی‌شود و یا به صورت موجودی مردد و سرگردان که تکلیف خویش را در زندگی در مسائل اخلاقی و اجتماعی نمی‌داند. انسان دائماً با مسائل اخلاقی و اجتماعی برخورد می‌نماید و ناچار باید عکس‌العمل خاصی در برابر این‌گونه مسائل نشان بدهد. انسان اگر به مکتب و عقیده و ایمانی پیوسته باشد، تکلیفش روشن است و اما اگر مکتب و آیینی تکلیفش را روشن نکرده باشد، همواره مردد به سر می‌برد (مطهری، ۱۳۵۷: ۳۴).

از این رو، هر قدر سازمان بتواند افراد مذهبی تری را جذب نماید. یا هر قدر که بتواند ایمان مذهبی را در افراد تقویت نماید بر ضریب خودکنترلی در سازمان افزوده است.

### ج: پیش‌نیازهای جمعی - سیستمی

نگرش سیستمی در مقابل نگرش تحلیلی و مکانیسمی است که به جای تجزیه یک سیستم به اجزای مستقل، به تعامل و ارتباط اجزاء و عناصر با یکدیگر و به نحوه تعامل با سیستم کلان می‌پردازد. در تعریف سیستم گفته می‌شود که «مجموعه‌ای عناصر که در محیطی خاص و تحت ضوابط مشخص و الگوی ارتباطاتی منظمی، به‌عنوان یک کل واحد، تأمین اهداف معینی را دنبال می‌نماید» (افتخاری، ۱۳۹۰: ۱۷).

نهادینه‌سازی خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح بر اساس تفکر سیستمی بر این پایه استوار است که خودکنترلی امنیتی صرفاً با نظام آموزشی و نظام تربیتی محقق نمی‌شود، بلکه علاوه بر آن‌ها باید خودکنترلی را در شبکه تعاملی و ارتباطی زیر جستجو و واکاوی نمود:

**اول.** خودکنترلی در تعامل و ارتباط با نوع و شیوه نظام آموزشی و تربیتی.

**دوم.** خودکنترلی در تعامل و ارتباط با عناصر و اجزای درون سازمان.

**سوم.** خودکنترلی در تعامل و ارتباط با عقاید و ارزش‌های حالا بر محیط.

از این رو، پیش‌نیازهای جمعی - سیستمی بر فضای حاکم، نحوه مناسبات، فرهنگ رسمی و غیررسمی، ارزش‌ها و هنجارهای نوشته و نانوشته یک سازمان دلالت دارند که در ایجاد، حفظ و ارتقای خودکنترلی عامل انسانی، اثربخش می‌باشند. بدین منظور نیروهای مسلح باید جهت‌گیری‌های زیر را برای نهادینه کردن خودکنترلی مطمع نظر داشته باشند:

#### ۱) افزایش و ارتقای سطح فرهنگ سازمانی

فرهنگ به دلیل نقش تعیین‌کننده‌اش در شکل‌گیری، اصلاح و تغییر رفتار، عاملی اثربخش در پایایی و پویایی سازمان محسوب می‌گردد. هر سازمانی دارای فرهنگی است که بنا به نوع، ماهیت و ظرفیت‌های آن فرهنگ، در کنترل و نظارت بر رفتار کارکنان، می‌تواند در شکوفایی خودکنترلی امنیتی مؤثر باشد «فرهنگ سازمانی به‌عنوان نظامی از ارزش‌های مشترک، اعتقادات و عادات در سازمان شناخته می‌شود که با ساختار رسمی سازمان در جهت ارائه هنجارهای رفتاری تعامل دارد» (شریف‌زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۵۸).

برابر نگرش سیستمی در هر سازمان، به حسب میزان نقش و تأثیری که فرهنگ در نحوه تعامل عناصر و اجزای سازمان با هم و رابطه آن‌ها با کل سیستم و نیز با سیستم‌های محیطی کلان دارد، شکل‌گیری و شکوفایی خودکنترلی در سازمان با شدت و ضعف همراه است. قدرت تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی در کنترل و نظارت بر رفتار، تابع منابع تولید و بازتولید باورها، اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارها است. هر قدر این منابع، قابلیت و ظرفیت بیشتری در استدلال‌پذیری، معنابخشی زندگی، آرمان‌سازی، آرزوخیزی، تقدس بخشیدن به اهداف و تعهدآوری و مسئولیت‌سازی داشته باشند، استعداد خودکنترلی با سهولت و سرعت بیشتری به فعلیت می‌رسد.

سازمان‌ها همچون هر نهاد اجتماعی دیگر دارای انواع مختلفی از فرهنگ‌ها هستند. وجود فضای فرهنگی در هر سازمان، شکل‌دهنده و هدایت‌کننده نحوه عملکرد و فعالیت افراد خواهد بود. اگر سازمان‌ها دارای فرهنگ حاکمی نباشند و از تعداد زیادی پاره‌فرهنگ تشکیل یافته باشند، ارزش فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل، به نحو بارزی تقلیل می‌یابد؛ زیرا در مورد رفتار مناسب یا غیر مناسب هیچ‌گونه تفسیر یکسانی وجود نخواهد داشت (همان: ۳۸)؛ بنابراین بدون توجه به نوع فرهنگ و ویژگی‌های فرهنگی در هر سازمان نمی‌توان از نوع و نحوه خودکنترلی افراد سخن گفت. از این رو، پیش‌نیاز خودکنترلی در نیروهای مسلح حاکم کردن فرهنگ سازمانی است که بالاترین ظرفیت‌سازی را در خود داشته باشد.

فرهنگ را به فرهنگ قوی و فرهنگ ضعیف دسته‌بندی کرده‌اند. در فرهنگ قوی ارزش‌های اصلی سازمان به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می‌گیرد. بنابراین هر قدر اعضای سازمان ارزش‌های اصلی را بیشتر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آن‌ها داشته باشند، سازمان مزبور دارای فرهنگ قوی‌تری است (رابینز، ۱۳۸۵: ۳۷۶).

سازمان‌هایی که در آن‌ها ارزش‌های کلیدی به‌طور مشتاقانه و قوی حفظ و به‌طور گسترده پخش شده است، دارای فرهنگ قوی هستند (زارعی متین، ۱۳۷۸: ۸۳). یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. بر اساس چنین مفهومی می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان شود. پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقررات رسمی باشد تا بتواند بدان وسیله رفتار فرد را تعیین، هدایت و کنترل کند (رابینز، ۱۳۸۵: ۳۷۷-۳۷۶). فرهنگ قوی، به دلیل نفوذ بر ذهن و روح، حتی می‌تواند نافذتر از کنترل رسمی ساختاری عمل کند (زارعی متین، ۱۳۷۸: ۲۷).

فرهنگ‌های اعتقادی قوی، قادرند از طریق ارائه الگوهای رفتاری مشخص، خودانضباطی و خودکنترلی را در افراد ایجاد کنند و از طریق القای رفتارها، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بر معتقدین خود تأثیر بگذارند (الوانی، ۱۳۷۵: ۱۳۴).

جدول شماره ۱۱: استعاره‌ها ابزار شناخت سازمانی (الوانی، ۱۳۷۱: ۱۵)

فرهنگ سازمانی متغیرهای سازمانی	فرهنگ عقلاهی	فرهنگ ایدئولوژیک	فرهنگ توافق و مشارکت	فرهنگ سلسله‌مراتبی
هدف سازمان	تحقق اهداف سازمان مشخص	تحقق اهداف گسترده و رسالت‌های سازمان	بقای گروه	اجرای فرمان‌ها و دستورات
معیار اختیار	بازدهی و کارایی	حمایت خارج از سازمان	اتفاق و انسجام گروه	کنترل و ثبات
مرجع اختیار	رئیس	رهبر کاریزما	عضویت در گروه	قوانین و مقررات
منبع قدرت	شایستگی	ارزش‌ها	منابع غیر رسمی	دانش فنی
نحوه تصمیم‌گیری	عقلایی	قضایوتی	مشارکتی	سلسله‌مراتبی
سبک رهبری	هدایتی و هدف‌دار	فردی و مخاطره‌پذیر	حمایتی و دوستانه	محافظه‌کارانه
شیوه پیروزی و قبول	بر اساس قرار و پیمان با سازمان	تعهد به ارزش‌ها	تعهد به گروه	سرپرستی و کنترل
معیار ارزشیابی	بازدهی ملموس	شدت تا ارزش‌ها	کیفیت روابط	ملاک‌های رسمی
انگیزه	توفیق	رشد	صمیمیت و همبستگی	امنیت

## ۲) افزایش کارآمدی جامعه‌پذیری

جامعه‌پذیری هضم و جذب تدریجی ارزش‌ها، هنجارهای غالب و حاکم محیطی و سازمانی است؛ به نحوی که نوع و شکل انجام رفتار و عملکرد افراد بر پایه آن، درونی و نهادینه می‌شود. درونی شدن رفتارها مقدمه شکوفایی و به فعلیت رسیدن خودکنترلی است. زیرا جامعه‌پذیری، فرد را با سنت گذشته و هویتش گره می‌زند. همچنین «جامعه‌پذیری منجر به فردگرایی خلاق شده و در فردگرایی خلاق، عضو، هنجارهای محوری را می‌پذیرد و هنجارهای غیر محوری را به‌طور جدی زیر سؤال می‌برد. این حالت برای یک سازمان سالم و کارا رفتاری مطلوب محسوب می‌شود و سازمان‌های سالم‌تر به اعضایشان اجازه می‌دهند که به هنجارهای غیر محوری اعتراض کنند» (محمدزاده، ۱۳۷۷: ۳۸)؛ بنابراین، هر قدر

فرآیند جامعه‌پذیری به‌درستی انجام شود و عناصر محتوایی آن از ارزش‌ها و هنجارهای متعالی برخوردار باشند، بستر مناسب‌تری را برای شکوفایی خودکنترلی فراهم می‌آورند. از این رو، نیروهای مسلح، برای تحقق خودکنترلی امنیتی نیاز دارند که از یک‌سو فرآیند جامعه‌پذیری با دقت و صحت انجام پذیرد و از سوی دیگر محتوای آن، از ارزش‌ها و هنجارهای والای انسانی و اسلامی تغذیه شده باشد.

نیروهای مسلح اگر نتوانند در یک فرآیند پرورشی و آموزشی، ارزش‌ها و هنجارهای معتبر، محوری و مورد قبول چنین سازمان‌هایی را در جدول فردی و جمعی درونی کنند، نتیجه محتوم آن، بروز انحراف در رفتارها خواهد بود. بی‌اعتباری تدریجی هنجارها و ارزش‌ها به هر دلیلی با شیوع انحراف‌ها و رفتارهای انحرافی، یعنی کنش‌هایی که از منظر قانون، شرع، عرف، اخلاق و هنجارهای پذیرفته‌شده قابل قبول نیستند، همراه است. جامعه‌پذیری غلط منشأ درونی آسیب، محسوب می‌گردد و با توجه به ماهیت و حساسیت سازمان‌های مزبور، باعث تأثیر عوامل بیرونی، یعنی نفوذ، فریب، جاسوسی، سرقت اسناد افشای اسرار و اقدامات پنهان و آشکار دشمن می‌گردد.

### ۳) هدایت فضا و جو سازمانی

جو یا فضای سازمان، یک درک مشترک و استوار از جنبه‌های مهم روان‌شناختی محیط کار است. از نیمه دوم دهه ۱۹۶۰ میلادی، تحقیقات نظریه‌های سازمانی، فضا و جو را به‌عنوان متغیر مستقل مهم و مداخله‌کننده برای تحت تأثیر قرار دادن نگرش‌ها و رفتارهای کاری مطرح کرده است (شریف‌زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۱۰۳).

جو به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها یا عواملی اطلاق می‌شود که یک سازمان را از سازمان دیگر، متمایز می‌سازد، همچنان که شخصیت به خصوصیت اساسی فرد اشاره دارد، جو نیز به ویژگی‌های پایدار سازمان‌ها مربوط می‌شود. جو سازمانی، در همه ابعاد و جای‌جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا، رفتار سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (دلگشایی، توفیقی و کرمانی، ۱۳۸۷: ۶۱). همچنین «تاگوری» و «لیتوین»



(۱۹۶۸ م)، جو سازمانی را چنین تعریف می‌کند: جو سازمانی، کیفیت فراگیر در محیط داخلی سازمان است که توسط اعضا تجربه می‌شود، بر رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد و می‌تواند موجب صفات ویژه سازمان گردد.

متغیرهای تأثیرگذار بر جو سازمانی عوامل داخلی و خارجی زیادی را شامل می‌شوند؛ اما تأثیرگذارترین آن‌ها عبارت‌اند از: سبک رهبری سازمان؛ ارزش‌های مدیریتی؛ شرایط اقتصادی؛ ساختار سازمانی؛ خصوصیات اعضا؛ اندازه سازمان؛ ماهیت کار و شغل (شریف‌زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۱۵).

از آنجایی که فضا و جو بر رفتار و عملکرد کارکنان تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد، لذا بر اساس نگرش سیستمی، پیش‌نیاز شکوفایی و تحقق خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح، هدایت فضا و جو سازمانی است. به نحوی که سازمان‌های متبوع زمینه‌ساز وضوح اهداف، ساختار مناسب، پاداش‌ها مناسب، ارتباطات، روش‌های کمکی به ناظران و نوع رهبری بوده و از این رهگذر بتوانند به شکوفایی خودکنترلی امنیتی و نظارت درونی اثربخشی نائل آیند.

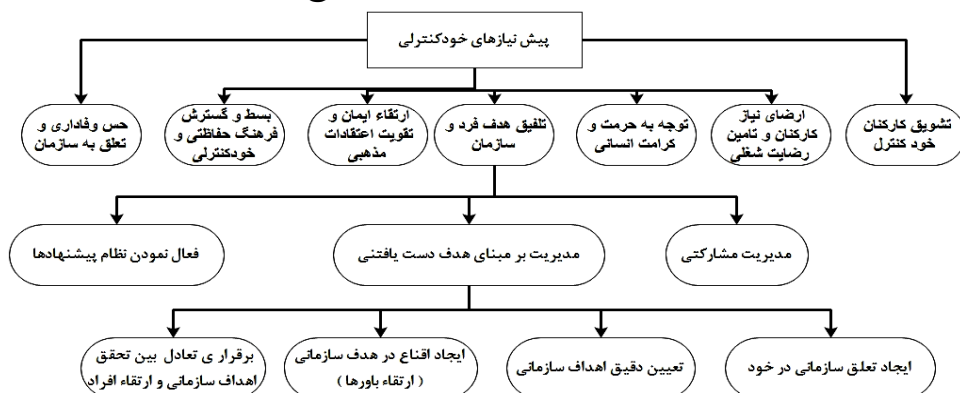
#### ۴) تعمیم فرهنگ خودکنترلی امنیتی

فرهنگ خودکنترلی امنیتی، به مجموعه ارزش‌ها، باورها، هنجارها و نگرش‌های حفاظتی و امنیتی گفته می‌شود که حفظ امنیت، اسرار و اطلاعات سازمان‌های امنیتی، نظامی، انتظامی و اطلاعاتی به آن‌ها متکی است و رفتار خودکنترلی را در میان اعضای آن شکل می‌دهد. به تعبیر دیگر می‌توان فرهنگ خودکنترلی امنیتی را مترادف با فرهنگ رعایت اصول حفاظتی دانست که طی آن کلیه موارد حفاظتی و امنیتی توسط یک واحد نظامی، انتظامی و اطلاعاتی رعایت شده و به تبع آن، شرایطی در سازمان ایجاد می‌شود که در پی آن، اقدام‌های طراحی شده از سوی دشمن و افراد غیر مجاز در خصوص دستیابی به اطلاعات، اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده، خنثی می‌گردد (نک. علوی، ۱۳۸۱، ج ۱: ۱۲۰).

تعمیم فرهنگ خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح، پیامدها و آثار مثبت زیر را به دنبال دارد که در جهت نهادینه کردن خودکنترلی امنیتی مؤثرند:

- خودکنترلی امنیتی با ایجاد نوعی اقدامات ضد اطلاعاتی غیر عامل، موجب اختفای اخبار سازمان از دشمن می‌شود، یعنی با انجام حفاظت عملیاتی، حفاظت کارکنان، حفاظت اسناد و مدارک و... از خبرگیری دشمن جلوگیری می‌کند.
- خودکنترلی امنیتی باعث پیشگیری از تهدیدهای امنیتی بالقوه و بالفعل دشمن و ممانعت از بروز خسارت‌های امنیتی احتمالی یا قطعی شده و از جاسوسی، خراب‌کاری، سرقت و استفاده غیر مجاز از سیستم، مواد و اطلاعات طبقه‌بندی شده در سازمان جلوگیری به عمل می‌آورد.
- خودکنترلی امنیتی، اصل تأمین را در سازمان‌ها نهادینه کرده و اقدام‌های تأمینی؛ نظیر سری بودن طرح‌ها، دستورها، حرکات، اطلاعات و ضد اطلاعات، شناسایی و ضد شناسایی، استتار، اختفا و نگهداری را گسترش داده و همگانی می‌نماید و سازمان را در مقابل غافل‌گیری، عملیات جاسوسی، خراب‌کاری، ایزدایی و دیده‌بانی دشمن مصونیت می‌بخشد (نک. علوی، ۱۳۸۱: ج ۱: ۱۱۹).
- خودکنترلی امنیتی، در سازمان‌ها نوعی امنیت اطلاعاتی پدید می‌آید که طی آن سازمان و افراد آن از ایجاد ناامنی و آسیب‌های امنیتی در امان خواهند ماند (نک. برزنونی، ۱۳۹۰: ۳۵).

برای اینکه افراد خودکنترل شوند و خودکنترلی امنیتی در آن‌ها نهادینه شود، لازم است زمینه و فضایی مناسب در سازمان‌ها ایجاد شود که می‌توان آن را به شرح جدول زیر ارائه داد.



شکل ۸: پیش نیازهای خودکنترلی امنیتی

## پیش‌نیازهای خودکنترلی امنیتی در سازمان

### ۱) تلفیق هدف فرد و سازمان

وقتی که مدیریت بتواند هدف سازمان و فرد را تلفیق کند برای افراد محرک‌هایی فراهم کرده است که به‌طور مستقیم آن‌ها را به کنترل خود وامی‌دارند. معمولاً برای تلفیق هدف فرد و سازمان از سه فرآیند استفاده می‌کنند:

- الف- مدیریت مشارکتی: که عبارت است از بحث و تبادل نظر کارکنان با سرپرستان در تعیین اهداف برنامه‌ریزی و اتخاذ تصمیماتی که در امور آنان تأثیر می‌گذارد.
- ب- مدیریت بر مبنای هدف دست‌یافتنی: که مبتنی بر این است که کارکنان به اتفاق مدیران خود هدف‌های روشن و قابل اندازه‌گیری برای عملکرد آتی خود تعیین کنند و در طول زمان نیز با دریافت بازخورد به بررسی نتایج و اصلاح امور بپردازند.
- ج- فعال نمودن نظام پیشنهادها: که در آن پیشنهادها و نقطه‌نظرات کارکنان از طریق مجازی از پیش تعیین‌شده مطرح می‌شوند (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۲۶-۲۵).

### ۲) فرهنگ سازمانی

سازمان‌ها همچون هر نهاد اجتماعی دیگر دارای فرهنگ‌های خاصی هستند و این فضای فرهنگی شکل‌دهنده و هدایت‌کننده نحوه عملکرد و فعالیت افراد خواهد بود؛ بنابراین بدون توجه به ویژگی‌های فرهنگی نمی‌توان از روش‌های هدایت و کنترل افراد سخن گفت. اساساً فرهنگ‌ها به چهار دسته کلی تقسیم می‌شود:

الف- فرهنگ قدرت: که در این فرهنگ کنترل سلسله‌مراتبی از طریق هدایت و نظارت به وجود می‌آید.

ب- فرهنگ وظیفه و نقش: در این نوع فرهنگ کنترل سلسله‌مراتب از طریق قوانین و ضوابط غیر شخصی و رسمی شکل می‌گیرد (که همان خصلت بوروکراتیک است).

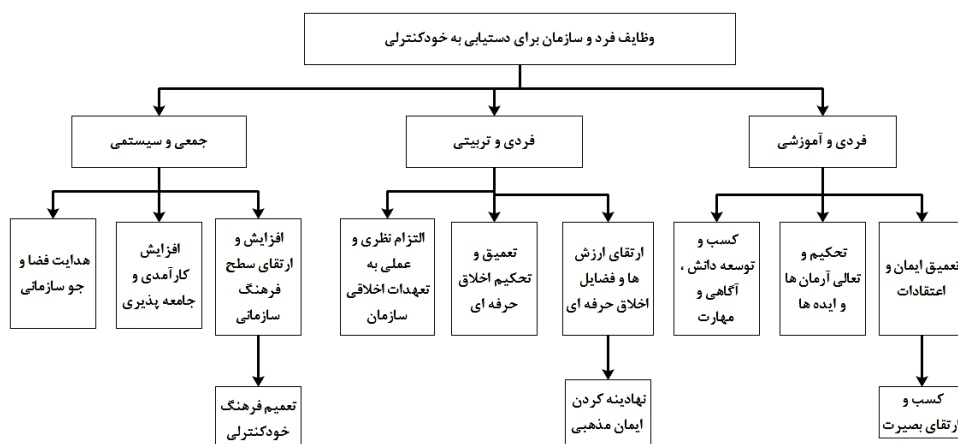
ج- فرهنگ توفیق‌طلبی: در این نوع فرهنگ بحث خودکنترلی مطرح می‌شود و به دلیل سطح فکری و روانی بالای افراد و مسئولیت‌پذیری شخصی در مورد وظایفی که به آن‌ها تفویض شده است آن‌ها بدون نیاز به نظارت خارجی به سمت اهداف در حرکت هستند.

اگر مدیران بتوانند زمینه را برای افراد برای کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند، می‌توان انتظار داشت که جهت نیل به این هدف، افراد به کنترل خویش بپردازند. نیاز به موفقیت از عمده‌ترین ابزار است که انگیزش را از برون به درون انسان می‌کشد و کنترل را به خود فرد منتقل می‌سازد.

د- فرهنگ حمایتی: در این نوع فرهنگ هم کماکان خودکنترلی حاکم است و به‌صورت جمعی و همگانی ظهور می‌کند. به این ترتیب که جریان پاسخگو یک‌طرفه نیست؛ بلکه زیردستان و بالادستان، یکدیگر را نسبت به هم پاسخگو می‌دانند و ارتباطات متقابل برقرار می‌شود. در این نوع از فرهنگ از کنترل خارجی و نظارت مستقیم به سمت کنترل درونی یا خودکنترلی و نظارت‌های انعطاف‌پذیر و غیر مستقیم حرکت می‌شود (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۳۲).

### وظایف فرد و سازمان در مورد خودکنترلی امنیتی

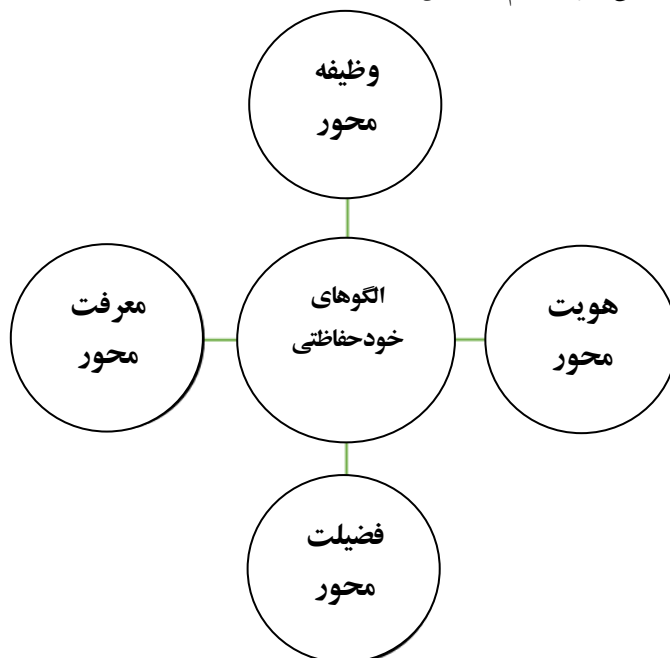
در خصوص دستیابی به خودکنترلی امنیتی، فرد و سازمان وظایفی دارند که می‌بایست برای تحقق خودکنترلی نسبت به انجام آن اقدام نمایند. البته باید در نظر داشت که سازمان نقش به‌سزایی در آموزش و افزایش توانایی‌های آموزشی و تربیتی کارکنان داشته و می‌تواند با مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح موجبات ارتقای آنان را فراهم آورد. در هر صورت می‌توان این وظایف را با شکل زیر نشان داد.



شکل ۹: وظایف فرد و سازمان در برابر خودکنترلی

## مدل‌های خودکنترلی

برخی از پژوهشگران داخلی چهار مدل برای خودحفاظتی برشمرده‌اند که می‌توان آن را به خودکنترلی امنیتی نیز تعمیم داد. این الگوها عبارت‌اند از:



شکل ۱۰: الگوهای خودحفاظتی (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۵۲)

### مدل وظیفه‌محور

مدل وظیفه‌محور با تکیه بر برخی از ویژگی‌های نظام خودحفاظتی همچون آگاهی‌محوری، محاسبه‌گری، تعلق‌پایه، رضایت‌محوری، تکلیف‌محوری و تعهد‌محوری شکل می‌گیرد.

بر اساس این الگو انسان‌هایی که نسبت به وظایف محوله آگاهی و آشنایی داشته و در چهارچوب آن عمل کرده و از آن حراست و حفاظت می‌نمایند و نیز خود را در قبال آن مسئول و پاسخگو می‌دانند نسبت به انسان‌هایی که فاقد چنین ویژگی‌هایی هستند تفاوت بارزی دارند (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۵۲).

اصول محوری این الگو عبارت‌اند از: شناخت نسبت به وظایف محوله؛ احساس تکلیف و نگرش الهی به کار و انجام وظیفه؛ احساس تعلق کارکنان به نیروهای مسلح؛ رضایتمندی کارکنان؛ نوع نگرش و نحوه تعامل کارکنان با اهداف و مأموریت‌های سازمان با تأکید بر فعالیت‌های وجودی انسان برای مشارکت دادن کارکنان.

### مدل هویت محور

اصول محور الگوی خودحفاظتی هویت محور عبارت‌اند از: وجود فرهنگ و سنن تاریخی مشترکی که بازتاب‌دهنده حریت و حمیت کارکنان باشد؛ مرزبندی و جداانگاری میان خودی و غیر خودی، اعتماد به نفس کارکنان؛ آرمانی کردن کارکنان نیروهای مسلح از سوی مدیران.

### مدل فضیلت محور

اصول محور الگوی خودحفاظتی فضیلت محور عبارت‌اند از: توجه کارکنان نیروهای مسلح به تعهد و وفای به عهد؛ خودنگهداری و خویش‌داری کارکنان؛ توجه کارکنان به عزت و کرامت نفس؛ رازداری، رازپوشی و حفظ اسرار کارکنان نیروهای مسلح.

### مدل معرفت محور

اصول محور الگوی خودحفاظتی معرفت محور عبارت‌اند از: افزایش معرفت کارکنان به حقیقت نفس و مراتب و شئون آن؛ افزایش معرفت کارکنان نسبت به هدفمند بودن و غایتمندی جهان هستی؛ افزایش معرفت و الوهیت قیومیت و ربوبیت پروردگاری؛ افزایش معرفت و آگاهی تام و یقینی به اوضاع و شرایط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و بازشناسی هوشمندانه و روزآمد از تهدیدات و خطرات امنیتی (باقری - عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۷۶-۱۵۲).

## ویژگی‌های شناختی خودکنترلی امنیتی

شناخت فرآیندی است که از مراتب نازل تا عالی‌ترین سطوح قابل دسترسی است. هر قدر شناخت و قدرت درک و تشخیص انسان بیشتر باشد، در مواجهه با محرک‌های محیطی و وسوسه‌های نفسانی امکان خودکنترلی بیشتری را فراهم می‌آورد. ویژگی‌های شناختی خودکنترلی عبارت‌اند از:

### آگاهی محور

خودکنترلی تحت تأثیر مجموعه‌ای از آگاهی‌ها نسبت به وظایف، نقش‌ها، مصالح و منافع و تهدیدات سازمان و شیوه‌ها و شگردهای نفوذ و جاسوسی دشمن و سایر آلودگی‌های محیطی و انگیزه سلامت خود و مقابله با آن‌ها ایجاد می‌گردد و به هر میزان که این آگاهی‌ها و انگیزه‌ها به صورت کمی و کیفی تقویت شود، خودکنترلی تقویت گردیده و عامل انسانی از صلابت و نفوذناپذیری افزون‌تری برخوردار خواهد شد (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

### باور محور، ایمان پایه

باورهای اعتقادی و معرفت‌های ریشه‌دار، ارتباط وثیقی با خودکنترلی دارند. به نحوی که هر قدر عامل انسانی دارای باورهای ایمانی و معرفت‌های ریشه‌داری باشد، بهتر و بیشتر می‌تواند خودکنترلی را در خود شکوفا نماید. از این رو شناسایی و به‌کارگیری چنین انسان‌هایی می‌تواند تسهیل و تسریع‌کننده روند شکل‌گیری خودکنترلی امنیتی در ساختار نیروهای مسلح باشد (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

### محاسبه‌گری

خودکنترلی نوعی فعالیت ذهنی برای تشخیص ترجیحات و محاسبه هزینه و فایده است. عامل انسانی به تناسب نوع جهان‌بینی و مبانی هستی‌شناختی خود، در مقام محاسبه سود و زیان خود اقدام به انتخاب و تصمیم‌گیری می‌نماید. هر قدر مبانی محاسبه،

درهم تنیده با اعتقادات، تقدس‌ها و ارزش‌های رایج در جامعه باشد بر ضریب خودکنترلی افزوده می‌شود (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

### تهدید پایه و بصیرت محوری

خودکنترلی در برابر آسیب‌ها و تهدیدات و تنوع داده‌ها و اطلاعات مستلزم غربال‌گری اطلاعات و توان تحلیل پردازش داده‌ها است. هر قدر عامل انسانی از توان تحلیل بیشتر و بصیرت نافذتری برخوردار باشد، خودکنترلی نیز زودتر و بهتر به فعلیت می‌رسد؛ به بیان دیگر، بصیرت محوری در امور امنیتی و حفاظتی بر این معنا دلالت دارد که افراد باید از درایت لازم برای تمیز سره از ناسره در اطلاعات حاصل‌آمده برخوردار باشند. هنر اصلی در مواجهه با اطلاعات، گذر از صورت و رسیدن به باطن و کنه مطالب است که در شرایط امروزی دنیا و با وجود دستگاه عظیم تبلیغاتی دشمن، امری بسیار دشوار به نظر می‌رسد؛ بنابراین عناصر نیروهای مسلح نیازمند توان یا امکانی هستند که گذر از صورت به باطن داده‌ها را برای آن‌ها میسر سازد و آنچه در گفتمان اسلامی و انقلاب اسلامی برای این موضوع پیشنهاد شده بصیرت نامیده شده است (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

### ویژگی‌های عاطفی خودکنترلی امنیتی

برای صدور یک رفتار، دانش تنها کافی نیست، بلکه علاوه بر آن عاطفه و انگیزش نیز لازم است. قرآن کریم در آیه چهارده سوره نمل از فرعون و فرعونیان مثال می‌زند که بعد از اینکه معجزات متعددی از حضرت موسی (علیه‌السلام) دیده بودند و به برتری او علم داشتند. باز از روی برتری طلبی و عناد، رسالت آن حضرت را انکار و نسبت سحر به ایشان دادند و این در حالی بود که در نفس خود به رسالت او یقین داشتند. در حوزه روان‌شناسی نیز بر نقش عاطفه و هیجانات در شکل‌گیری رفتار تأکید شده است. با این حال ویژگی‌های عاطفی خودکنترلی عبارت‌اند از:



## اخلاق مدار

خودکنترلی در چهارچوب صفات و سجایای اخلاقی عامل انسانی شکل می‌گیرد و معنا می‌یابد. هر قدر کرامت‌ها و فضایل اخلاقی انسان افزایش یابد، یا انسان‌ها از مراتب بالای سجایا و ارزش‌های والای انسانی برخوردار باشند، به همان میزان استعداد و آمادگی بیشتری برای درونی کردن و استحکام خودکنترلی دارند.

## زیبایی‌گرا

استعداد زیبایی‌خواهی که در نهاد انسان‌ها به ودیعت نهاده شده، نقش ویژه و بارزی در ظهور و بروز خودکنترلی دارد. انسان به زیبایی کشش پیدا می‌کند و شوق درونی‌اش شکفته می‌شود و به وجد می‌آید و سعی می‌نماید زیباترین لحظات خود و سازمان را رغم بزند که این امر با خودکنترلی و عدم خروج از خطوط قرمز ارزش‌های فرد و جامعه حاصل می‌گردد.

## تعلق پایه

بین خودکنترلی امنیتی و حس تعلق ارتباط معناداری برقرار است. بدین معنا که هر قدر عامل انسانی نسبت به هویت، حاکمیت و سازمان متبوع خود احساس تعلق بیشتری داشته باشد، خودکنترلی امنیتی از پایایی و مانایی بیشتری برخوردار بوده و در شرایط سخت و تعارضات حاصله، به خودکنترلی امنیتی این فرد آسیبی وارد نشده و تعلق خاطر وی به ارزش‌های رایج در سازمان زایل نمی‌شود.

## رضایت‌محور

خودکنترلی، ارتباطی عمیق با رضایت و عدم رضایت عامل انسانی از سازمان دارد. بدین معنا که هر قدر کارکنان از سازمان، وظایف، ایفای نقش خود، شرایط خدمت و نیز انتظارات و آورده‌های مادی و معنوی خود رضایت خاطر داشته باشند، به همان میزان، بر

مراتب خودکنترلی امنیتی آن‌ها افزوده می‌شود. البته اگر مراتب رضایت‌مندی از جنبه‌های مادی به جنبه‌های اعتقادی و معنوی نزدیک‌تر شود، قوام و دوام آن بیشتر خواهد شد (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

### ویژگی‌های رفتاری خودکنترلی امنیتی

رفتار از حیث تحلیل عقلی، یکی از مؤلفه‌های نگرش ایمانی است. به این معنا که انسان به یک موضوعی شناخت (هرچند اجمالی) پیدا می‌کند و سپس نسبت به آنچه شناخته جهت‌گیری عاطفی و انگیزشی اتخاذ می‌نماید و در نهایت بر اساس شناخت و انگیزش، کیفیت رفتار خود را تعیین می‌کند.

ویژگی‌های رفتاری عبارت‌اند از:

**تعهدمحور:** خودکنترلی امنیتی ناشی از تعهد و مسئولیت‌پذیری عامل انسانی است. به بیان دیگر، رابطه تعهد و خودکنترلی امنیتی چنان است که بدون احساس مسئولیت و تعهد، امکان تحقق خودکنترلی برای انسان وجود ندارد.

**تکلیف‌محور:** تکلیف عبارت از امری است که فرد ملزم به انجام آن است. خودکنترلی امنیتی ناشی از وظیفه‌شناسی و تکلیف‌گرایی عامل انسانی است و بیش از اینکه نتیجه‌گرا باشد، در مقام ایفای وظیفه سازمانی، ملی و الهی خود است. لذا به ازای تقویت تکلیف‌گرایی، خودکنترلی هم واجد پایداری بیشتری می‌گردد (قائم، ۱۳۹۵: ۶۴).

**امانت‌ورزی:** شاکله خودکنترلی با امانت‌ورزی گره خورده است. بدین معنا که در عامل انسانی بدون داشتن ویژگی امانت‌داری، امکان شکل‌گیری خودکنترلی وجود ندارد (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۱۸).

به هر میزان که امانت‌ورزی در کارکنان ایجاد، حفظ و تقویت گردد، به همان نسبت مباحث خودکنترلی به‌خصوص در شاخه امنیتی آن از عمق و استحکام بیشتری برخوردار خواهد شد.

**صدق‌محوری و دروغ‌گریزی:** خودکنترلی پیوند محکم و ناگسستنی‌ای با موضوع صداقت و دروغ‌نگفتن دارد. صداقت و دروغ‌گریزی، گوهر تابناک و تابلوی بی‌بدیل

خودکنترلی امنیتی است که اگر در کارکنان تقویت و رشد یابد، زمینه را برای شکوفایی سایر ویژگی‌ها و مختصات خودکنترلی فراهم می‌آورد.

**رازداری:** ویژگی رازداری به‌خصوص در نیروهای مسلح، شاه‌بیت خودکنترلی امنیتی است. این مهم در گفتمان اسلامی با تأکیدات فراوانی مطرح شده است. امام علی (علیه السلام) در این رابطه می‌فرمایند: «پیروزی بسته به محکم‌کاری و محکم‌کاری بسته به کار انداختن اندیشه و اندیشه به نگهداری رازها است»؛ همچنین می‌فرمایند: «بر ملا کردن راز (مایه) سقوط است»؛ بنابراین برای شکوفایی و به فعلیت رساندن خودکنترلی، باید ویژگی رازداری را در افراد مستقر کرده و مستمر نگه داشت (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۱۲۱-۱۱۹)



شکل ۱۱ - اصول و ویژگی‌های خودکنترلی امنیتی

## فواید و ویژگی‌های خودکنترلی امنیتی

یکی از پژوهشگران فواید خودکنترلی امنیتی در سازمان‌های اطلاعاتی را به شرح زیر برشمرده است که با توجه به نزدیکی ساختارهای مابین نیروهای مسلح و سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، این فواید و ویژگی‌ها را می‌توان به نیروهای مسلح نیز تعمیم داد، بنابراین فواید خودکنترلی در نیروهای مسلح را می‌توان به شرح زیر برشمرد (قائمی، ۱۳۹۵: ۱۰۰):

۱. حاصل پیام نهادینه و درونی شدن ارزش‌ها و خواسته‌های حفاظتی و امنیتی نیروهای مسلح در کارکنانش می‌باشد: «خودکنترلی چون درونی است و با میل و رغبت فرد انجام می‌گیرد، در بهبود عملکرد تأثیر بنیادی دارد و به‌نوعی حامل این پیام است که ارزش‌ها و خواسته‌های سازمان در فرد درونی و نهادینه شده است و چنین حالتی، بهترین وضعیت برای سازمان به حساب می‌آید» (زارع، ۱۳۸۴: ۱۱).
۲. عدم انکار عملکرد ضعیف کارکنان توسط آن‌ها؛ «اگر فرد خودش را مسئول ارزیابی و پیامدهای رفتاری‌اش بداند، هیچ‌گاه نمی‌کوشد با ارائه اطلاعات نادرست بر عملکرد ضعیف خودش سرپوش بگذارد» (زارع، ۱۳۸۴: ۱۱).
۳. تقویت فرهنگ مثبت سازمانی؛ خودکنترلی، جو و فضای سازمان را آکنده از اعتماد، اطمینان و صداقت می‌سازد که یکی از نیازهای جدی امروز سازمان‌ها است (زارع، ۱۳۸۴: ۱۷).
۴. اصلاح و جبران به‌موقع خطاهای امنیتی.
۵. افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی.
۶. مقرون به صرفه بودن از نظر اقتصادی؛ وقتی هزینه‌های کلان مقابله با سازمان‌های اطلاعاتی بیگانه در سطح نیروهای مسلح، هزینه‌های کلان ناشی از نشت و درز اطلاعات و خسارت‌های عظیم ناشی از آن را که بر ساختارهای مادی و معنوی کشور در زمان جنگ و صلح وارد می‌شود و همچنین آلوده شدن کارکنان نیروهای مسلح به موارد سوء امنیتی را در نظر می‌گیریم هزینه‌های تقویت فرهنگ خودکنترلی امنیتی در سطح نیروهای مسلح همچون قطره‌ای در مقابل دریای وسیع به نظر می‌رسد.

## روش‌های ارتقای خودکنترلی امنیتی در کارکنان نیروهای مسلح

در خصوص روش‌های ارتقای خودکنترلی امنیتی علاوه بر اینکه وظایف و مسئولیت‌ها متوجه فرد است، سازمان نیز در این راستا ایفای نقش می‌نماید. یکی از محققین در مورد این اقدامات مشترک، وظایف پیشنهادی زیر را برای فرد و سازمان عنوان نموده است (بهاری، ۱۳۸۷: ۳۵):

### وظایف سازمانی

شامل نهادینه کردن فرهنگ خودکنترلی، شناسایی تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها، ارتقای فرهنگ دینی، تربیت و آموزش کارکنان، عدالت‌محوری و نظارت و کنترل.

### وظایف فردی

شامل ایمان، خودسازی، امر به معروف و نهی از منکر، داشتن تقوا، رعایت قوانین و مقررات سازمانی، صداقت و راست‌گویی و رازداری.

### نقش حفاظت اطلاعات در نهادینه نمودن خودکنترلی امنیتی

انسان‌ها همیشه و در همه حال علاوه بر نگاه اعتقادی و ناظر دانستن خداوند، نگران افشا شدن تخلفات و رفتارهای ناهنجار خود هستند. یکی از بیمناکی‌های مقدس ترس از شخصیت‌ها و ساختارهای نظارتی می‌باشد. اعتقاد و باور به سامانه‌های نظارتی قوی هم چون سیستم نظارت حفاظت اطلاعات، عامل مهمی در راستای کاهش تخلفات می‌باشد. تجربه ثابت نموده است در یگان‌هایی که کارکنان باور و اعتقاد قلبی به قدرت بالای حفاظت اطلاعات داشته و اقتدار حفاظت اطلاعات به‌عنوان یکی از نهادهای مهم نظارتی به خوبی برای آن‌ها تبیین گردیده، کارکنان تلاش بیشتری در مراقبت از اعمال و رفتار خود و خودکنترلی داشته و با توجه به اینکه به این باور رسیده‌اند که حفاظت در همه‌جا حضور فعال معنوی دارد. این بیمناکی مقدس در وجود آن‌ها نهادینه گردیده است و حتی در زمان‌هایی که ناظری بر اعمال خود نمی‌بینند این ترس از آگاهی حفاظت، عامل مهمی در عدم سوق یافتن کارکنان به

مسائل سوء می‌باشد. افزایش اقتدار حفاظت اطلاعات نسبت معکوسی با میزان گرایش کارکنان به تخلفات دارد؛ یعنی افزایش اقتدار موجب کاهش تخلفات خواهد شد و از سویی رابطه مستقیمی با افزایش خودکنترلی امنیتی دارد.

### نقش اعتمادسازی و ایجاد اطمینان در کارکنان در نهادینه نمودن فرهنگ خودکنترلی امنیتی

ایجاد اعتماد در کارکنان و نهادینه نمودن این موضوع که فرماندهان و ارگان‌ها خیرخواه و مدافع کارکنان می‌باشند، عامل مؤثری است در القای این موضوع که کارکنان می‌توانند ضمن واکاوی رفتار و اعمال خود در صورت ترس از فروغلطیدن در منجلاب فساد و تباهی، موارد را به نهادهای ذیربط و به‌خصوص در حوزه امنیتی به حفاظت اطلاعات منعکس نمایند و با اخذ مشاوره لازم زمینه‌های احتمالی آلودگی را از بین ببرند. این حس اعتماد، ضمن نهادینه نمودن ترس از گرفتاری در برخی از ناهنجاری‌ها، عامل مؤثری است در تقویت خودکنترلی امنیتی در بین کارکنان به‌منظور محاسبه و مراقبت از اعمال و رفتار خود. بهره‌گیری از سامانه‌های تشویق برای کارکنانی که با ترس از فروغلطیدن در دام مسائل سوء امنیتی و ... به‌صورت خوداظهار موارد را به حفاظت اطلاعات بیان می‌نمایند و ایجاد این باور در بین کارکنان که در صورت برخورد با هر نوع آلودگی می‌توانند موارد را بدون دغدغه به حفاظت اطلاعات منعکس نمایند نقش بسیار مؤثری در تقویت خودکنترلی امنیتی در بین سایر کارکنان خواهد داشت.

### داده‌ها

در این بخش داده‌های اختصاصی که از طریق مصاحبه و گویه‌های پرسشنامه به دست آمده است، بررسی می‌گردد و نتایج به‌دست‌آمده در قالب سه بخش تحلیل‌های کیفی و تحلیل‌های توصیفی و استنباطی ارائه می‌گردد.

### الف: تحلیل‌های مرتبط با مصاحبه‌های انجام‌شده

در راستای تهیه پرسشنامه اولیه و سنجش روایی و همچنین توافق شکلی و ادبی گزاره‌ها، برابر روش پژوهش با ۵ نفر از خبرگان مصاحبه هدفمند انجام و مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی به شرح زیر استخراج گردید:

۱. افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی؛
۲. غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان؛
۳. ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی؛
۴. مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی؛
۵. ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند؛
۶. فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان؛
۷. تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان)؛
۸. توجه به شخصیت و کرامت انسانی؛
۹. نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی؛
۱۰. نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان.

### ب: تحلیل‌های توصیفی سؤالات جمعیت‌شناختی

در بخش ابتدایی پرسشنامه در این تحقیق به منظور آشنایی با جامعه مورد تحقیق، داده‌های جمعیت‌شناختی با استفاده از مقیاس‌های اسمی برای مواردی، مانند سطح تحصیلات؛ میزان تحصیلات؛ رشته تحصیلی؛ رتبه علمی و سنوات خدمت جمع‌آوری و با کمک نمودار هیستوگرام (میله‌ای) تشریح شده است. داده‌های گردآوری شده برای گویه‌های جمعیت‌شناختی به کمک فنون آمار توصیفی، مانند فراوانی، درصد فراوانی، فراوانی تجمعی، نمودار هیستوگرام مورد تحلیل واقع گردید که نتایج به شرح زیر است:

## آمار توصیفی سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان

جدول ۱: آمار توصیفی سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کارشناسی ارشد	۵۹	۷۰.۲	۷۰.۲
دانشجوی دکتری	۲۴	۲۸.۶	۹۸.۸
دکتری	۱	۱.۲	۱۰۰
جمع کل	۸۴	۱۰۰	

مطابق خروجی جدول بالا، ۲۸.۶ درصد از پاسخ‌دهندگان معادل ۵۹ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد، ۲۸.۶ درصد از پاسخ‌دهندگان معادل ۲۴ نفر دانشجوی دکتری و یک نفر نیز دارای مدرک دکتری بوده است. نمودار فراوانی آن به شرح زیر است:

### ج: تحلیل‌های استنباطی سؤالات پرسشنامه:

به منظور بررسی این موضوع که آیا شاخص‌ها بر مؤلفه‌ها و همچنین مؤلفه‌ها بر ابعاد بار می‌شوند یا خیر؟ از فن تحلیل عاملی استفاده گردید. یا به عبارتی ساده‌تر به منظور روشن ساختن اینکه آیا زیرمؤلفه‌ها با مؤلفه‌ها و یا مؤلفه‌ها با ابعاد مرتبط هستند یا خیر؟ در نتیجه تحلیل عاملی صورت گرفته، مشخص گردید که همگی گویه‌های پرسشنامه دارای بار عاملی غیر صفر است. نتایج در جداول زیر آورده شده است:

جدول ۵: تحلیل عاملی مؤلفه‌ها

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی	.۹۲۰
۲	غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان	.۸۴۱
۳	ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی	.۹۹۸
۴	مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی	.۹۲۰
۵	ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند.	.۶۶۳
۶	فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان	.۸۰۰
۷	تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان)	.۵۶۲
۸	توجه به شخصیت و کرامت انسانی	.۹۹۸
۹	نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی	.۶۸۸
۱۰	نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان	.۹۹۸
	Cumulative= 83/880, 11/982 =/Variance	N = ۷۰



### تحلیل‌های توصیفی مرتبط با گویه‌های پرسشنامه

جدول ۶: تحلیل‌های توصیفی مرتبط با وضعیت موجود تأثیر مؤلفه‌های فرهنگی در خودکنترلی امنیتی

ردیف	گویه‌ها	فراوانی مشاهده شده					مقدار k2 محاسبه شده	سطح معناداری	نتیجه آزمون
		۱	۲	۳	۴	۵			
۱	افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی	۲	۲۹	۲۹	۹	۱	۵۶.۲۸۶	.۰۰۰	
۲	غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان	۰	۲	۳۸	۳۰	۰	۳.۶۲۹	.۰۰۰	
۳	ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی	۲	۷	۳۳	۲۸	۰	۴۰.۰۵۷	.۰۰۰	
۴	مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی	۲	۲۹	۲۹	۹	۱	۵۶.۲۸۶	.۰۰۰	
۵	ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند.	۰	۰	۱۰	۵۵	۵	۶۵	.۰۰۰	
۶	فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان	۵	۳۰	۲۴	۹	۳	۴۳.۲۸۶	.۰۰۰	
۷	تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان)	۰	۱۳	۵۷	۰	۰	۲۷.۶۵۷	.۰۰۰	
۸	توجه به شخصیت و کرامت انسانی	۲	۷	۳۳	۲۸	۰	۴۰.۰۵۷	.۰۰۰	
۹	نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی	۴	۱۲	۲۲	۲۸	۴	۳۳.۱۴۳	.۰۰۰	
۱۰	نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان	۲	۷	۳۳	۲۸	۰	۴۰.۰۵۷	.۰۰۰	

### استنباطی مرتبط با گویه‌های پرسشنامه

جهت بررسی توزیع داده‌های مربوط به هر متغیر از آزمون کولموگروف-اسمرینوف استفاده گردید. بر اساس خروجی جدول بالا، چون سطح معناداری کمتر از میزان خطای ۰/۰۵ به دست آمده است، فرض H1 مورد تأیید واقع می‌گردد. این بدان معناست که اولویت همه شاخص‌ها یکسان نیست و از نظر میانگین اهمیتی دارند

و با هم تفاوت معنادار دارند. همان گونه که مشاهده می‌گردد، شاخص‌ها در پنج دسته‌بندی اولیوی قرار می‌گیرند. میانگین تأثیر شاخص‌ها از بیشترین به کمترین در جدول نمایش داده شده است.

H0: اولویت تأثیر شاخص‌های مؤلفه ساختاری یکسان است.

H1: حداقل اولویت دو شاخص با هم متفاوت است.

جدول ۷: آزمون رتبه‌بندی میانگین مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی

رتبه میانگین	شاخص	ردیف
۸.۳۹	ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند.	۱
۶.۵۱	غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان	۲
۶.۰۹	نگاه مدیرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی	۳
۵.۹۶	ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی	۴
۵.۹۶	توجه به شخصیت و کرامت انسانی	۵
۵.۹۶	نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان	۶
۴.۴۱	تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان)	۷
۳.۹۱	افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی	۸
۳.۹۱	مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی	۹
۳.۹۱	فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان	۱۰
۲۶۰.۱۸۷, sig=.000, $\chi^2=۷۰$ , N=۹Df=		

## پیشنهادها

### نتایج اصلی تحقیق

محقق در این پژوهش در پی تعیین مؤلفه‌های فرهنگی خودکنترلی امنیتی و راه‌کارهای اجرایی در سطح نیروهای مسلح بود. پس از انجام مطالعات و بررسی‌های لازم، به کمک دست‌اندرکاران و اساتید خبره و صاحب‌نظر، پرسشنامه نهایی تدوین گردید و در اختیار جامعه مورد بررسی قرار داده شد و سپس داده‌های حاصل، تجزیه و تحلیل و فرض‌های تحقیق نیز آزمون گردید که نتایج آن در ادامه ارائه شده است.

### نتایج به دست آمده از آمار توصیفی

نتیجه تحلیل‌های توصیفی سؤالات پرسشنامه که نتایج آن به شرح برابر جدول ۶ می‌باشد، نشان داد که اعضای جامعه آماری معتقدند مؤلفه‌های فرهنگی زیر بر خودکنترلی امنیتی تأثیر دارند.

۱. افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی؛
۲. غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان؛
۳. ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی؛
۴. مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی؛
۵. ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند؛
۶. فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان؛
۷. تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان)؛
۸. توجه به شخصیت و کرامت انسانی؛
۹. نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی؛
۱۰. نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان.

### نتایج به دست آمده از آمار استنباطی

#### نتایج به دست آمده از نتیجه تحلیل عاملی شاخص‌های پرسشنامه

به منظور بررسی این موضوع که آیا شاخص‌ها بر مؤلفه‌ها و همچنین مؤلفه‌ها بر ابعاد بار می‌شوند یا خیر؟ از فن تحلیل عاملی استفاده گردید. یا به عبارتی ساده‌تر به منظور روشن ساختن اینکه آیا زیرمؤلفه‌ها با مؤلفه‌ها و یا مؤلفه‌ها با ابعاد مرتبط هستند یا خیر؟ در آزمون تحلیل عاملی به دنبال بررسی ارتباط بین بعد فرهنگی با خودکنترلی امنیتی بودیم، در نتیجه مطالعه ادبیات تحقیق و انجام مصاحبه؛ در مجموع نتیجه‌گیری شد که بعد فرهنگی به عنوان یکی از ابعاد خودکنترلی در سطح نیروهای مسلح دربرگیرنده ده مؤلفه است. مؤلفه‌های مذکور عبارت‌اند از: افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی، غلبه فرهنگ انقلابی و

اسلامی در سازمان، ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی، مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی، ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند، فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان، تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان)، توجه به شخصیت و کرامت انسانی، نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی، نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان.

### نتایج به دست آمده از دسته‌بندی مؤلفه‌های بعد فرهنگی

شاخص‌های این بعد در پنج دسته؛ بر اساس رتبه میانگین که به دست آورده‌اند، در جدول بالا دسته‌بندی شده‌اند. در رتبه نخست، ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند و در رتبه دوم؛ غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان و نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی و در دسته سوم، ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی، توجه به شخصیت و کرامت انسانی و نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان و در رتبه چهارم، تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان) و در دسته پنجم؛ افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی، مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی و فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان قرار گرفته است.

### راهکارهای اجرایی

با تجزیه و تحلیل نظرات خبرگان در خصوص میزان مرتبط بودن مؤلفه‌ها و میزان اهمیت مؤلفه برای رسیدن به وضع مطلوب و به دست آوردن رتبه میانگین تمامی مؤلفه‌ها، اقدامات زیر به عنوان راهکارهای اجرایی افزایش خودکنترلی امنیتی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌شود:

- گسترش فرهنگ ارزش قائل شدن برای افرادی که مقررات حفاظتی را مراعات می‌کنند.
- تلاش در راستای ایجاد و غلبه فرهنگ انقلابی و اسلامی در سازمان و نگاه مدبرانه و کارشناسانه به مسائل و مشکلات امنیتی.

- ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی و تعهد سازمانی، توجه به شخصیت و کرامت انسانی و نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در سازمان.
- تلاش برای تحکیم و تعمیق اخلاق حرفه‌ای (فرهنگ حرفه‌ای‌گری در سازمان).
- افزایش و ارتقای سطح فرهنگ حفاظت اطلاعاتی از طریق آموزش و نهادینه‌سازی.
- ایجاد و گسترش فرهنگ مذموم بودن عدم رعایت ملاحظات امنیتی در سطح نیروهای مسلح ج.ا.ا.
- ایجاد و گسترش فرهنگ هماهنگی و هم‌جهتی با اهداف سازمان می‌بایست در دستور کار مسئولین نیروهای مسلح قرار گیرد.
- ایجاد فرهنگ همدلی و ارتباط رضایت‌بخش با همکاران در سازمان با ایجاد محیط کاری امن و بدون استرس می‌تواند منجر به علاقه‌مندی کارکنان به سازمان و منافع آن شود.
- ایجاد فرهنگ رضایت‌مندی، حرفه‌ای‌گری، نهادینه شدن فرهنگ حفاظت اطلاعاتی و همراهی با سازمان می‌بایست در دستور کار نیروهای مسلح قرار بگیرد.

### پیشنهادات

- به دلیل گستردگی ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود مؤلفه‌های دیگر خودکنترلی امنیتی در تحقیقات آتی مورد توجه قرار گیرد.
- در پژوهش‌های آتی؛ ساختارهای مورد نیاز برای گسترش فرهنگ خودکنترلی در سطح نیروهای مسلح مشخص و به قسمت‌های اجرایی اعلام شود.
- با توجه به وضعیت نظام جمهوری اسلامی ایران و تقابل دائمی آن با استکبار جهانی و نظام سلطه و هجمه سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه پیشنهاد می‌شود ایجاد فرهنگ خودکنترلی در دستور کار نیروهای مسلح ج.ا.ا قرار بگیرد.

## فهرست منابع و مآخذ

۱. باقری چوکامی، سیامک؛ فرامرز عابدینی (۱۳۹۴)، کالبدشکافی خودحفاظتی، دانشگاه امام حسین (ع).
۲. برزونی، علی (۱۳۹۳)، خودحفاظتی در اندیشه و منابع اسلامی، رهیافتی نظری، فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی - امنیتی، سال سوم، شماره ۱۰.
۳. برکوویتز، لئونارد (۱۹۸۵) (۱۳۷۲)، روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه محمدحسین فرجاد و عباس محمدی اصل، تهران، انتشارات اساطیر.
۴. چاوا فرانکفورد؛ دیوید نچمیاس (۱۳۸۵)، روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی، ترجمه فاضل لارجانی و رضا فاضلی.
۵. خیری، طاهر (۱۳۹۶)، ماهنامه تدبیر.
۶. رایف، دانیل؛ لسی، استفن؛ جی. فیکو فریدریک (۱۳۹۰)، تحلیل پیام‌های رسانه‌ای (کاربرد تحلیل محتوای کمی در تحقیق)، ترجمه مهدخت بروجردی علوی.
۷. راجردی. ویمر؛ جوزف آر. دومینیک، تحقیق در رسانه‌های جمعی، ترجمه دکتر کاووس سیدامامی.
۸. رضائیان، علی (پاییز ۱۳۷۲)، خود‌مدیریتی، دانش مدیریت، شماره ۲۲، صفحه ۶۴ - ۷۳.
۹. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۸۵)، نگاهی نو به روانشناسی انسان سالم، اطلاعات.
۱۰. صفاری‌نیا، مجید، (۱۳۸۹)، روان‌شناسی اجتماعی در تعلیم و تربیت، تهران، دانشگاه پیام نور.
۱۱. عرب انصاری، مهدی (زمستان ۱۳۹۴)، رهیافت تفکر خودحفاظتی در اندیشه و مطالعه دینی و امنیتی، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، شماره ۳۷، دوره ۱۰.
۱۲. عمید، حسن (۱۳۶۲)، فرهنگ فارسی عمید، تهران، انتشارات امیرکبیر.
۱۳. قائمی، علی (۱۳۹۵)، خودکنترلی و خودحفاظتی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی.
۱۴. مرادیان، محسن (۱۳۹۱)، مبانی نظری امنیت، دانشکده علوم و فنون فارابی.
۱۵. محمدی، ایرج (۱۳۹۲)، نقش فرهنگ خودحفاظتی در ارتقای سلامت امنیت ساحفها، دانشگاه فارابی.
۱۶. یزدان‌جو، علی (پاییز، ۱۳۹۵)، آموزه‌های دینی و راه‌های ایجاد خودحفاظتی، فصلنامه مدیریت انتظامی، سال ۱۱، شماره ۳.