





قوة قضائية  
معاونت منافع انسانی

مرکز آموزش قوة قضائية

کارگاه آموزشی

# آسیب شناسی شغلی از دیدگاه حفاظتی

حمید مسعودی

عضو هیأت علمی دانشگاه بیرجند

بهار ۱۴۰۱



حمید مسعودی  
دکتری جامعه‌شناسی  
مدرس دانشگاه بیرجند  
پژوهشگر اجتماعی

**cv.Birjand.ac.ir/hmdmasoudi**

**H M D M A S O U D I**



تعریف و تحدید موضوع کارگاه و ضرورت بحث

انواع آسیب‌های شغلی (مالی، اخلاقی، حیثیتی، امنیتی و ...)

عوامل و زمینه‌های بروز آسیب (درون سازمانی، برون‌سازمانی، فردی)

پیامدها و آثار آسیب‌ها (برای شخص و برای سازمان)

راهکارهای مقابله و مدیریت آسیب‌ها

معرفی برخی منابع مفید برای مطالعه

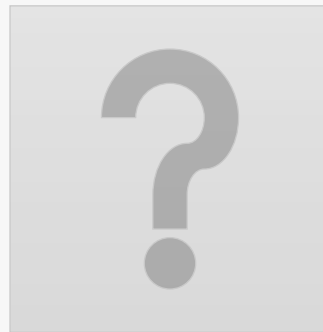
## تعریف و تحدید موضوع و ضرورت بحث

سازمان گروهی از افراد هستند که با هم رابطه (رسمی و غیررسمی) داشته و در راستای اهدافی خاص اقدام به کنش می‌کنند. سازمان‌ها طبق ماهیت وجودی خود کارکردهای مختلفی دارند. روابط درونی و بیرونی افراد، تمایل به فرصت‌های شخصی و همچنین ضعف‌های سیستم‌های نظارتی باعث می‌شود، آسیب‌های شغلی مختلفی در سازمان بروز کند. برای کاهش این آسیب‌ها ضرورت دارد تغییراتی در ماهیت، کارکرد و ارکان سازمان بوجود آورد. در این کارگاه مروری بر این موضوعات خواهیم داشت.



## پرسش و پاسخ

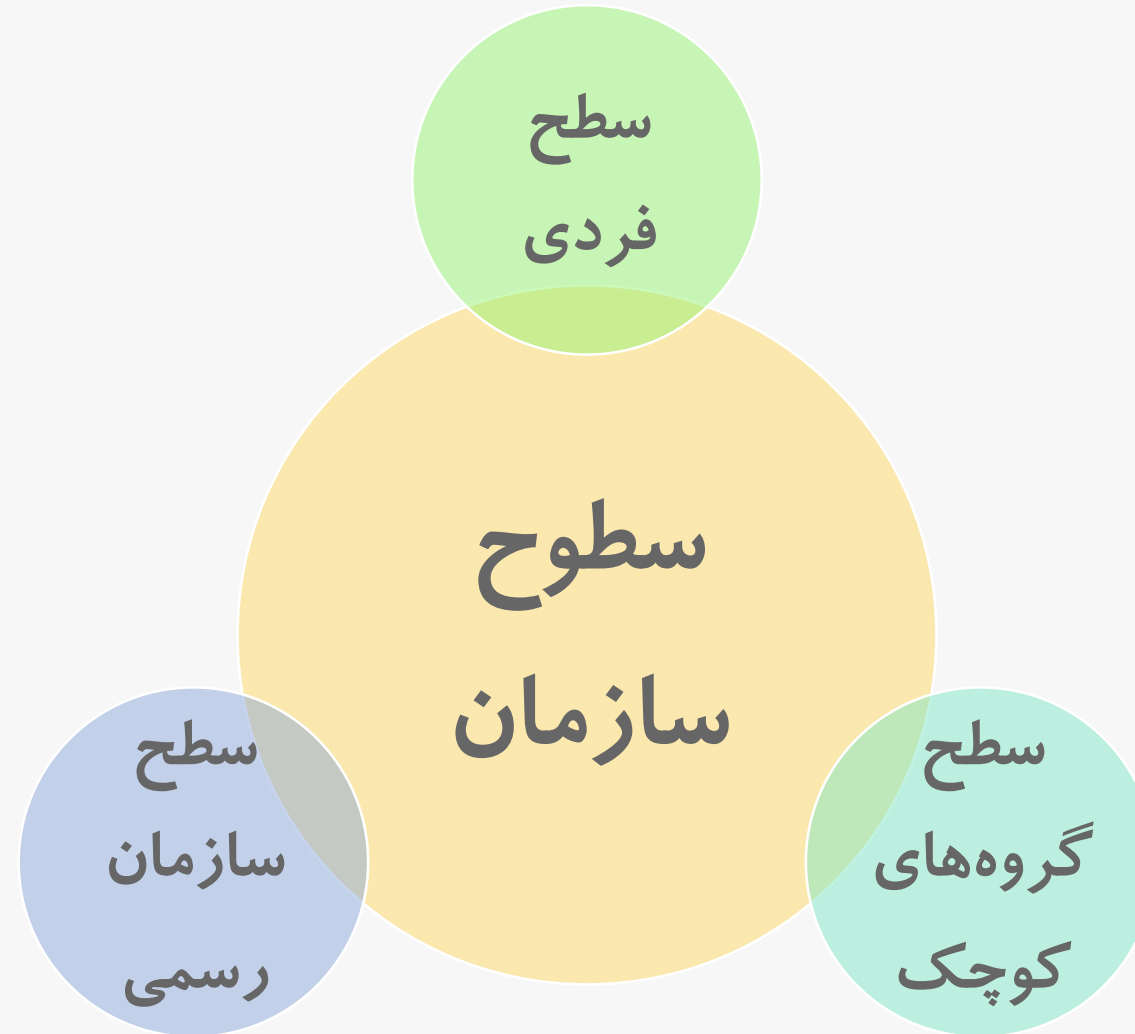
به نظر شما مهم‌ترین آسیب‌های شغلی در سازمان‌های دولتی کشور و استان چیست؟



# سازمان چیست و چه کارکردی دارد؟



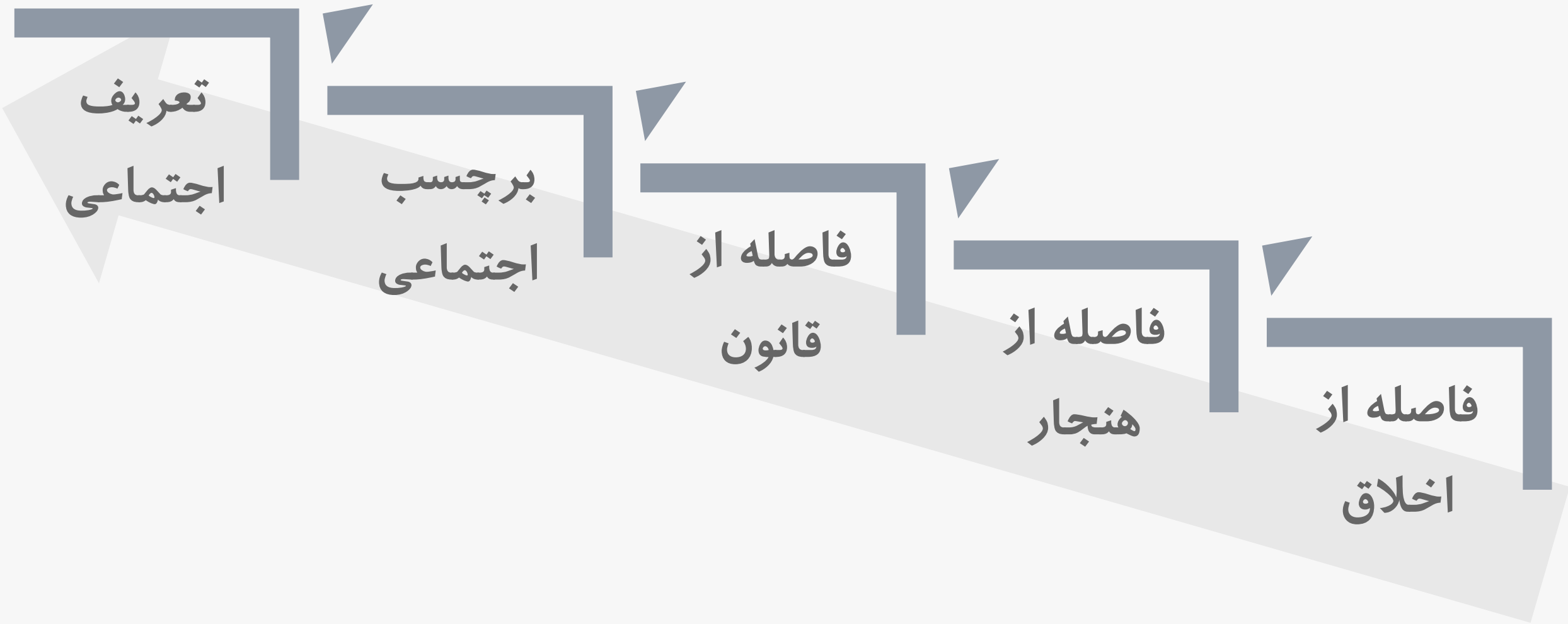
# سازمان چیست و چه کارکردی دارد؟





آسیب، هر نوع سوء کارکرد، ملال، درد و رنجی که برای فرد حادث شود. اگر به کارکرد سازمانی لطمه وارد کند آسیب سازمانی و اگر در حوزه اخلاقی و حفاظتی باشد نیز آسیب خاص آن حوزه خواهد بود. آسیب برای سازمان هزینه داشته و توسط اغلب جامعه درک شده و می‌تواند برای مجازات به دنبال داشته باشد.

تخلف، در معنی دقیق کلمه، فعل یا ترک فعلی است که برخلاف مقررات و برخی ضوابط مصوب قانونی یا اداری یا صنفی صورت می‌گیرد و از حیث درجات عمل مجرمانه، تخلف سبکتر از جرم است. هرچند که نتیجه‌ی آن مجازات باشد. هر عمل خارج از ضوابط، مقررات، آیین‌نامه و دستورکارهای حفاظتی، تخلف حفاظتی محسوب می‌شود.



# پنج الگوی حفظ اطلاعات سازمانی





## پرسش و پاسخ

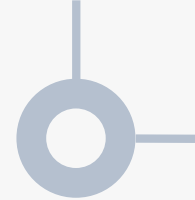
تجربه خود از توصیف و برخورد با یک آسیب  
سازمانی در حوزه حفاظتی را ذکر کنید.





اطلاعات رکن پیشگیری از آسیب‌های شغلی است.

هر گونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هر گونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی.



فساد فرهنگی؛ هر فعل یا ترک فعل مخدوش کننده یا واردکننده ایراد و صدمه به باورها، ارزش‌ها و اعتقادات جامعه.

فساد اقتصادی؛ اعمال و رفتاری غیرقانونی برای ازدیاد ثروت و شکاف عمیق طبقاتی و ایجاد اختلال در نظم اقتصادی.

فساد اداری؛ شامل کم کاری، کاغذبازی، اهمال، دیوان سالاری، سوءاستفاده از قدرت، ارتشاء و اختلاس



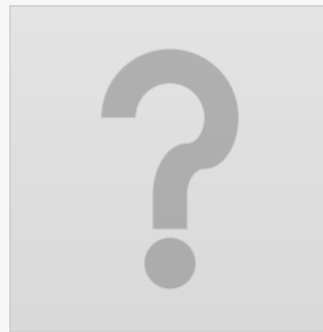
## سه نوع فساد اداری (از نظر هیدن همیر):

فساد اداری سیاه؛ منفور از نظر مردم و نخبگان سیاسی و تنبیه عامل فساد  
فساد اداری خاکستری؛ بی تفاوتی از نظر مردم ولی منفور از نظر نخبگان سیاسی  
فساد اداری سفید؛ مخالف قانون ولی عدم ضرر از نظر مردم و نخبگان سیاسی



## پرسش و پاسخ

به نظر شما مهم‌ترین علت‌های گرایش به آسیب‌های شغلی حفاظتی چیست؟

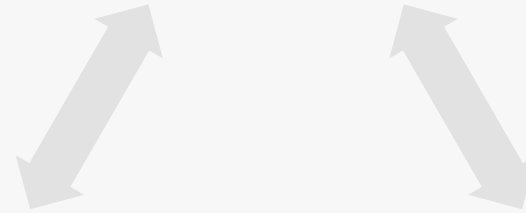


# عوامل و زمینه‌های بروز آسیب (درون سازمانی، برون‌سازمانی، فردی)

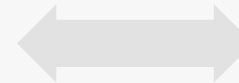


در تصادف رانندگی سه  
رکن اصلی مقصرند:

راننده=مهارت



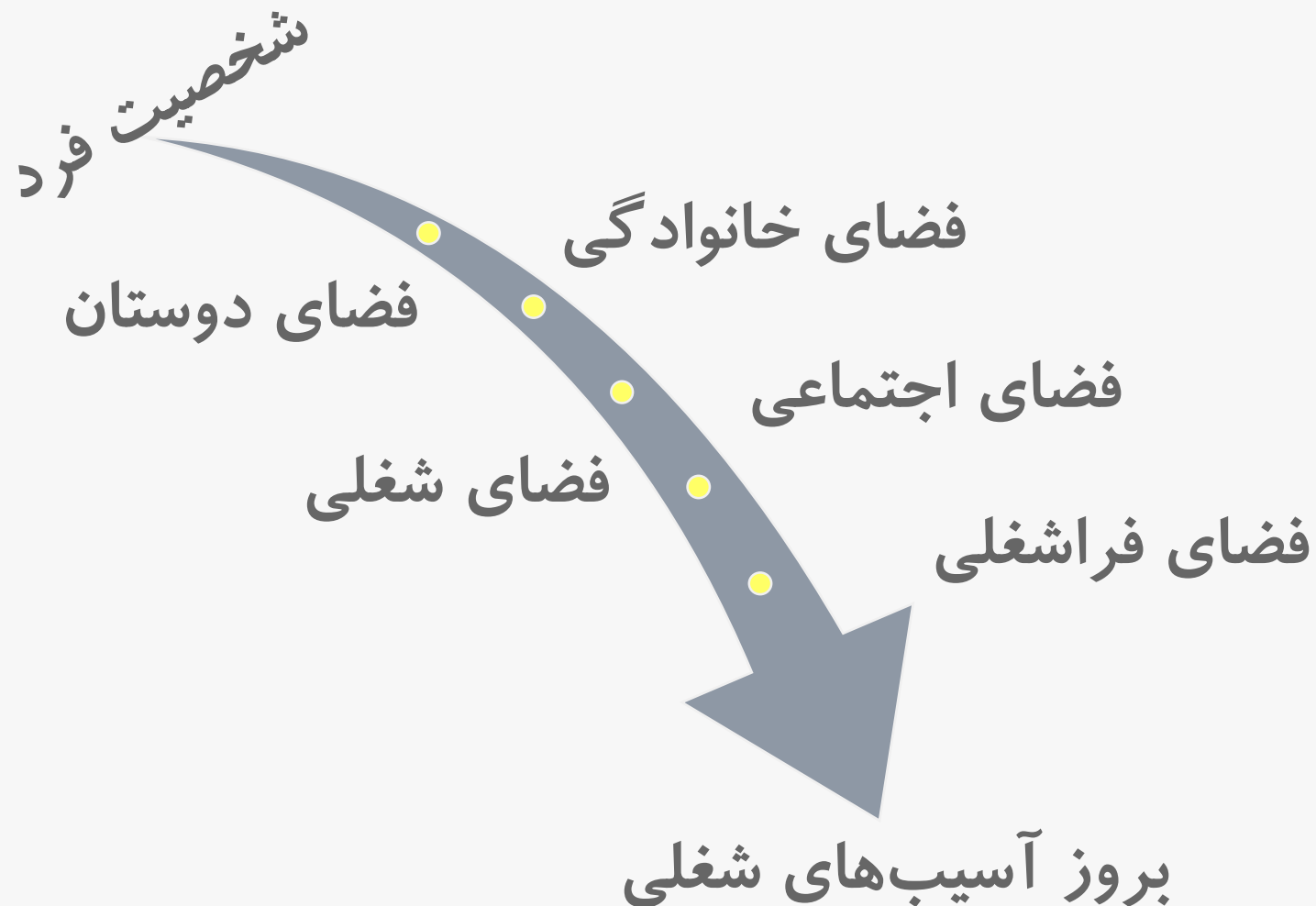
جاده=کیفیت



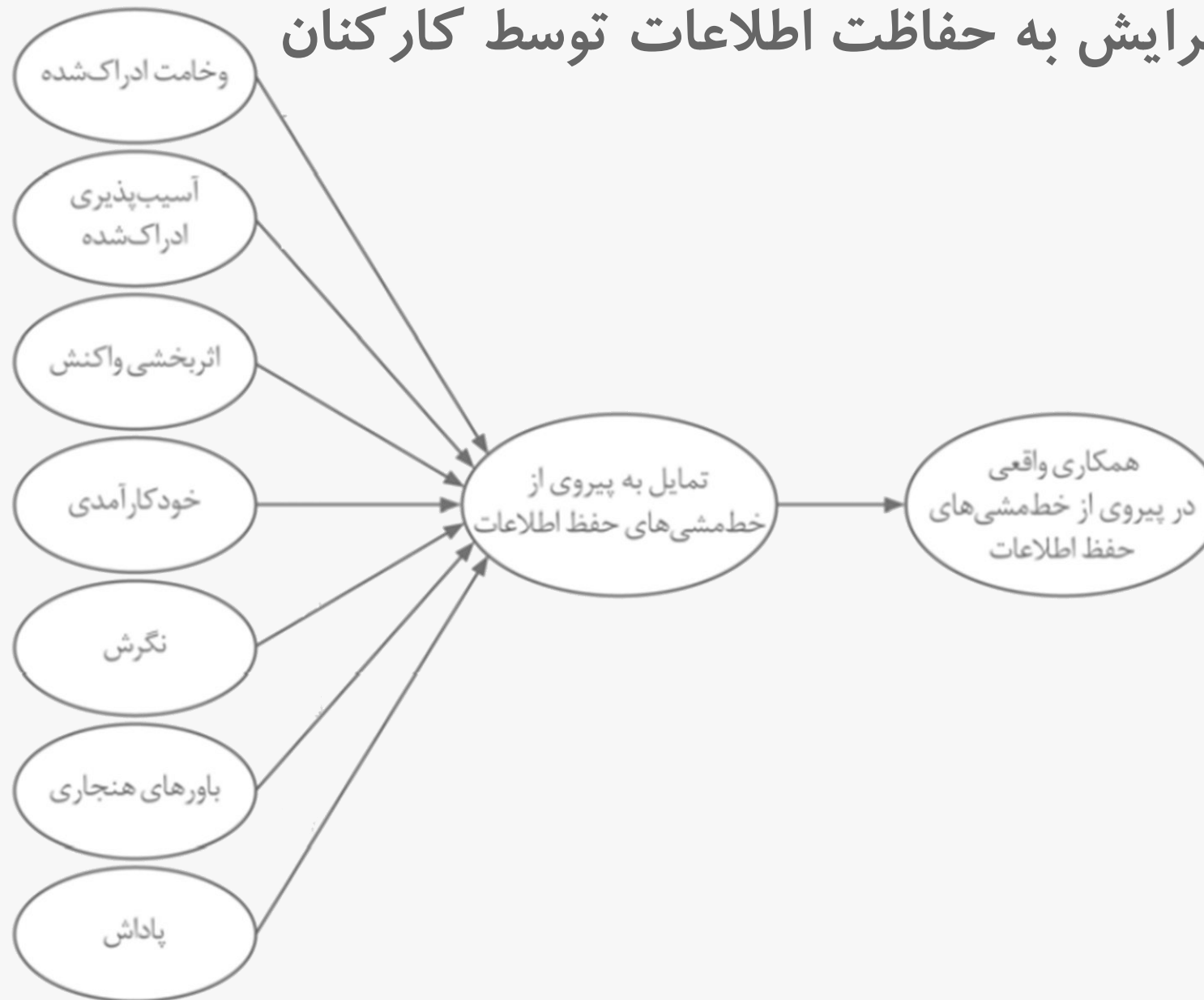
خودرو=ایمنی

در بروز آسیب شغلی حفاظتی  
نیز ارکان مختلفی نقش دارند.

# عوامل و زمینه‌های بروز آسیب (درون سازمانی، برون‌سازمانی، فردی)



# عوامل مؤثر بر گرایش به حفاظت اطلاعات توسط کارکنان

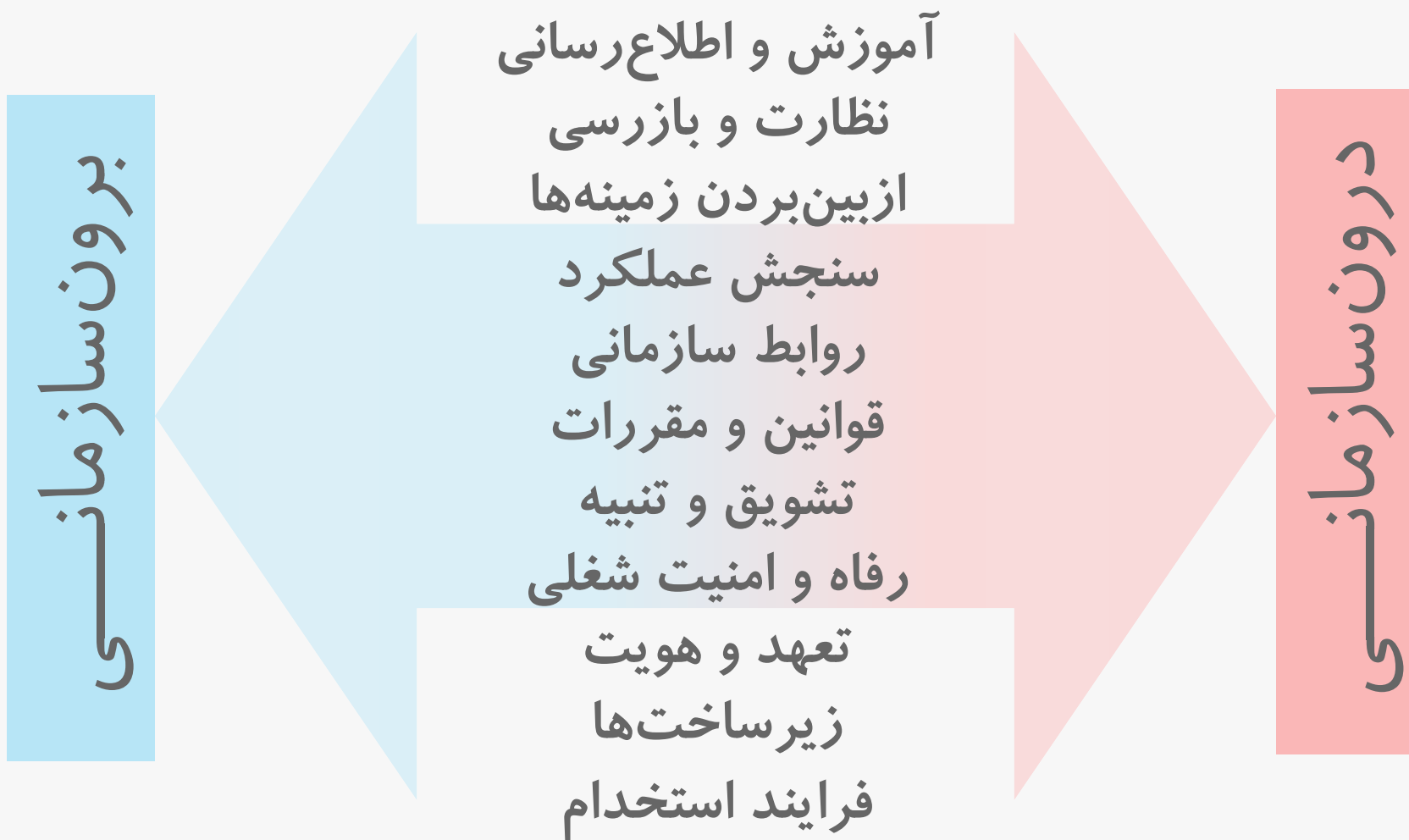
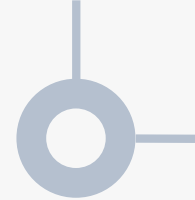


چیت ساز و آقایی، ۱۳۹۵

الف) علل اجتماعی، فرهنگی و محیطی؛ عدم وجود دموکراسی، روابط اجتماعی، رسانه‌ها، شرایط محیطی، وابستگی به نفت.

ب) علل فردی و شخصیتی: علاقه‌مندی، جرأت، کنجکاوی، طمع، توانمندی (مجرمین مالی)

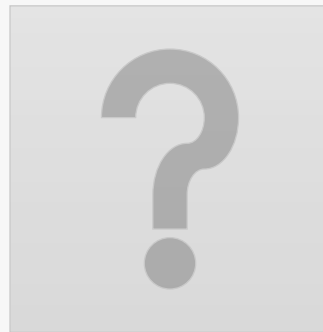
ج) علل سازمانی و اداری: اندازه دولت، مقررات زیادی، قدیمی و ناکارآمد، بروکراسی و پیچیدگی اداری، نظارت ضعیف، قدرت ضعیف.





## پرسش و پاسخ

اگر از آسیب‌های شغلی حفاظتی پیش‌گیری  
نکرده و با آن برخورد نکنیم، چه می‌شود؟



# پیامدها و آثار آسیب‌ها (برای شخص و برای سازمان)

## پیامد سازمانی

فدا شدن ارزش‌های مهم سازمانی  
کاهش اثربخشی و کارایی سازمانی  
بالارفتن هزینه‌های مدیریت سازمان  
بالارفتن هزینه‌های کنترل رسمی  
تضییع اموال و دارایی‌های سازمان  
ترویج آسیب‌ها و هنجارشکنی بی‌هنجاری  
بیگانگی، بی‌تعهدی و بی‌وفایی سازمانی  
تضعیف و فروپاشی ارکان سازمان  
تضعیف ارکان دولت و نظام سیاسی

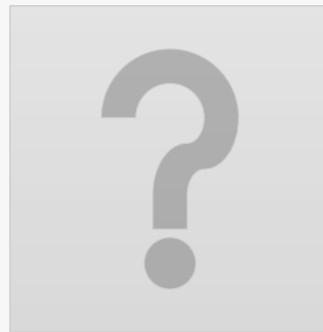
## پیامد فردی

تضعیف عملکرد و بهره‌وری فردی  
خسران و تباهی شخصیت فردی  
انحراف در تعالی فردی و شخصیتی  
جریمه، تنبیه و اخراج از سازمان  
انگ و برچسب اجتماعی برای فرد  
شکل‌گیری گروه‌های غیررسمی کج‌رو  
تضعیف ارکان خانوادگی و اجتماعی  
کاهش اعتماد به نفس و خلاقیت  
گریز از تخصص‌گرایی و نخبه‌پروری



## پرسش و پاسخ

شما چه راهکاری برای کاهش آسیب‌های شغلی  
حفاظتی به ذهن‌تان می‌رسد که عملیاتی باشد؟

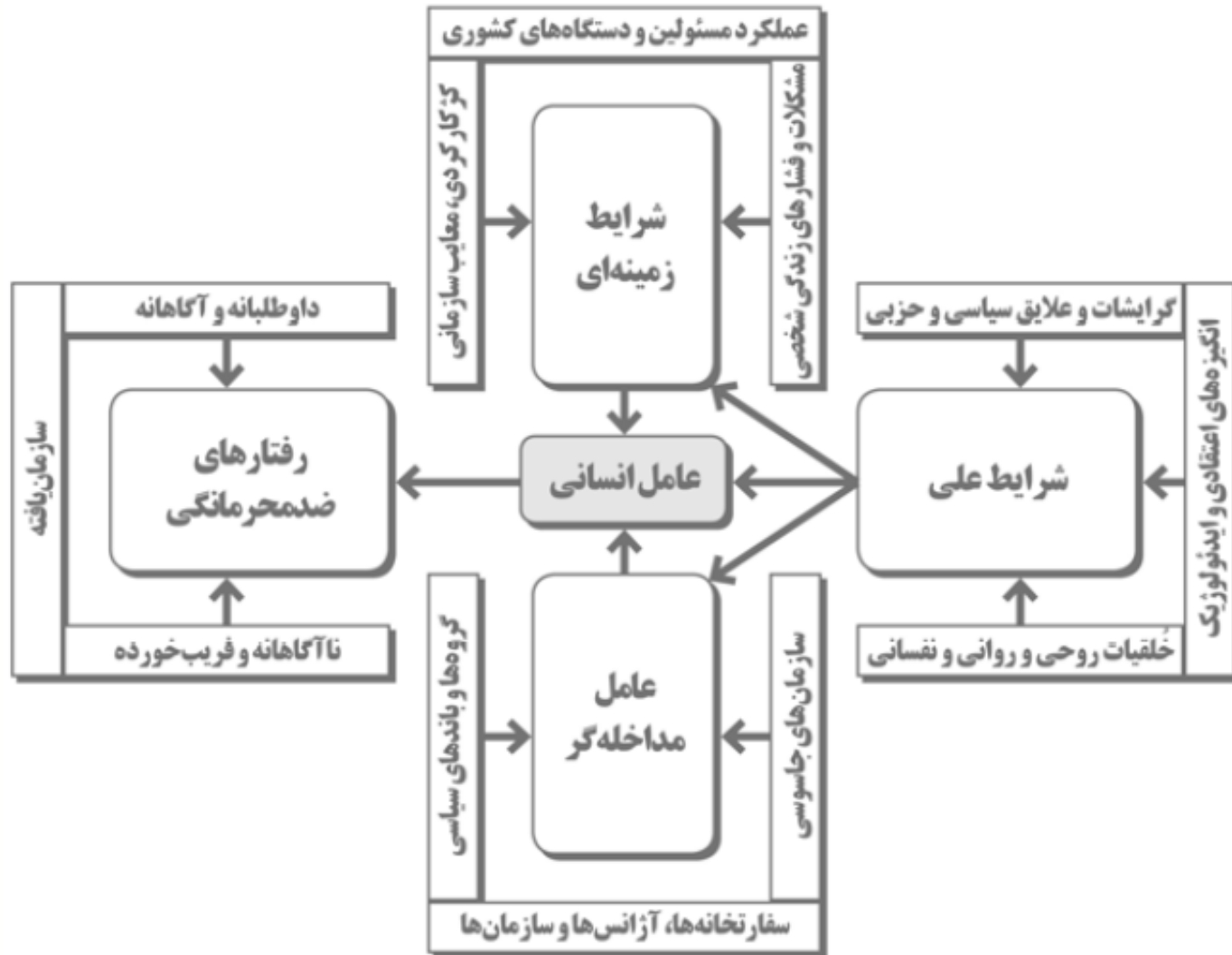


## فرهنگ خودحفاظتی در سازمان



خودحفاظتی را وضعیت و شرایطی گویند که یک فرد در صورت احراز آن قادر می‌شود خود را در برابر تهدیدها و خطرهای امنیتی و حفاظتی به طور آگاهانه و مؤثر حفظ و صیانت کند. خودحفاظتی وضعیتی است که کارکنان با رسیدن به آن توانمندی‌ها و قابلیت‌هایی را کسب می‌کنند که قادرند در مقابل وسوسه‌های درونی (نفس اماره)، تهدیدها و خطرهای بیرونی (روحي، فکری و روانی) هشیارانه عمل کرده و تأثیر آن‌ها را کاهش داده یا خنثی کنند (کریمایی، ۱۳۸۹). خودحفاظتی عبارت است از صیانت و حفاظت آگاهانه و مؤثر کارکنان از خود و منابع سازمان در برابر تهدیدهای امنیتی و غیر امنیتی با شناخت از تهدیدها و آسیب‌ها.

# شرایط ایجاد جاسوسی و کسب اطلاعات





## یادگیری

اجتماعی شده

خطای انسانی

امنیت روانی

فرایند محوری

چگونگی

تحول محوری

تجدید نظر

## عملکردی

مهندسی شده

خطای فنی

استاندارد سازی

نتیجه گرایی

علت یابی

پایدار محوری

ثبات و رکود

## چهاربعد کلیدی صیانت اطلاعات کارکنان



نیک‌زاد، ۱۳۹۴

# راهکارهایی برای کاهش فساد اداری



برقراری یا افزایش جریمه‌ها  
افزایش شفافیت و افشاگری عمومی  
معرفی، یا افزایش توان بدنه‌های تخصصی  
آموزش یا راهنمایی بیشتر برای کارکنان  
بهبود اثربخشی و عملکرد سازمانی  
مرور مقررات برای مصادیق داخلی و بین‌المللی فساد  
مرور اثربخشی مقررات  
مرور زمینه‌های دارای ریسک بالا  
بیان مجدد ارزش‌های بخش عمومی  
ساده‌سازی نظام‌های اداری  
آگاهی دادن از روش‌ها  
یکپارچه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در مدیریت



## راهکارهای مقابله و مدیریت آسیب‌ها

- همچنان آموزش دهید و آن‌را به روزرسانی کنید.
- داده‌ها و اطلاعات را بی‌ارزش کنید.
- شفاف‌سازی اطلاعات سازمانی را پیگیری کنید.
- مسیر سوت‌زنی و گزارش‌دهی را تسهیل و تشویق کنید.
- جریمه‌های علنی و واقعی را برای فاسدان در نظر بگیرید.
- از آسیب‌دیدگان سازمانی در مسیر حفاظت از اطلاعات حمایت کنید.
- با همکاری سایر سازمان‌ها، متغیرهای فراسازمانی را کنترل کنید.
- فرصت‌ها و تهدیدهای روابط غیررسمی را شناسایی کنید.
- فرایندهای سازمانی و تعاملات اداری را ساده‌سازی کنید.
- حمایت رفاهی و انگیزشی از نیروی انسانی را جدی بگیرید.
- سازمان‌ها را به سمت دموکراتیک‌محوری هدایت کنید.
- تخصص را نسبت به تعهد اولویت دهید.
- شبکه‌ی ذی‌نفعان آسیب را شناسایی کنید.

## پیشنهاد کارگاه‌های بیشتر ...

خود حفاظتی در سازمان‌های دولتی

راهنمای تعامل درون سازمانی

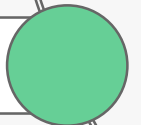
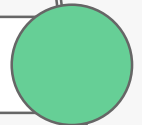
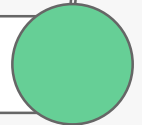
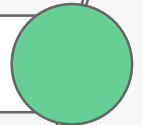
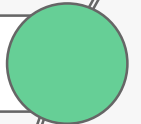
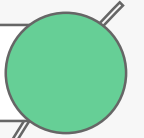
تولید محتوای مرتبط با آسیب‌های شغلی

تقویت ارکان سازمان یادگیرنده در سازمان‌های استان

تحلیل شبکه اجتماعی و سرمایه اجتماعی مرتبط با آسیب‌ها

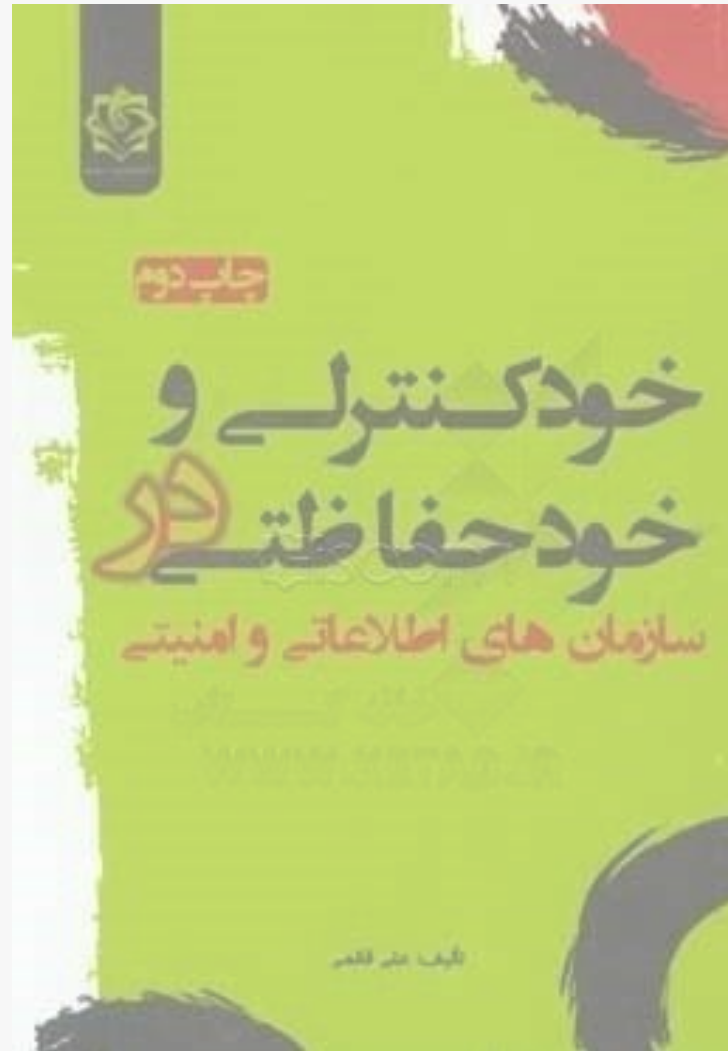
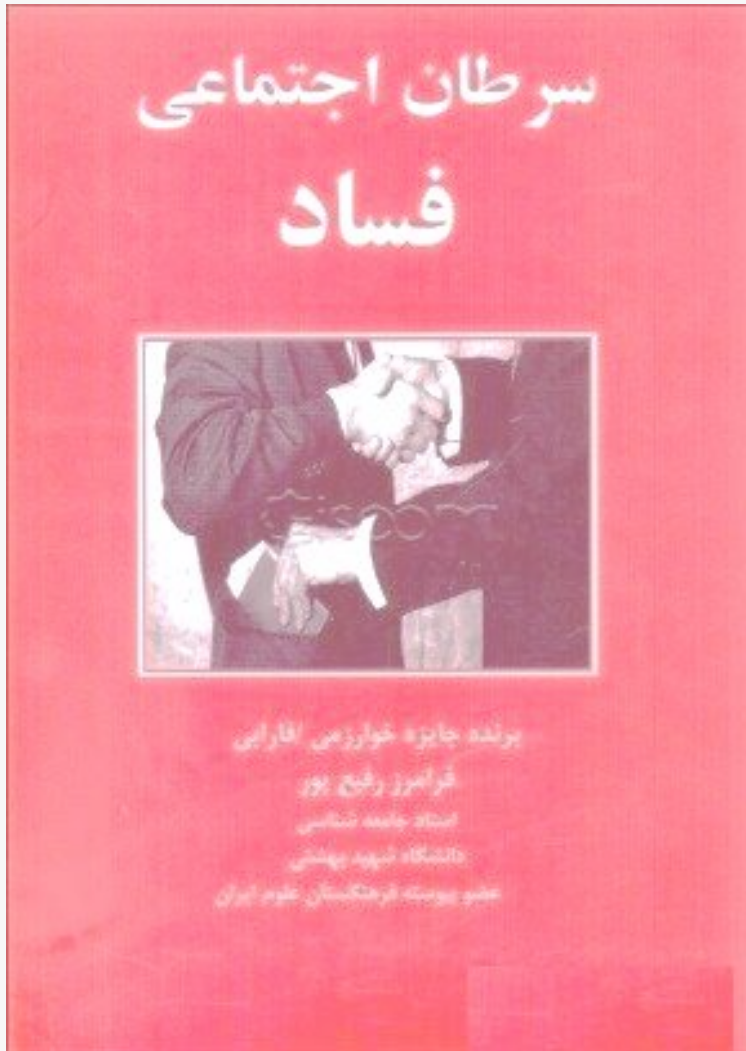
نقش رسانه‌ها در آسیب‌های شغلی حفاظتی

شکل‌گیری پرونده‌های آسیب‌های شغلی حفاظتی



## منابعی برای مطالعه بیشتر ...

- سید یوسف موسوی، بهمن مرادی، (۱۳۹۴). راهکارهای نهادینه سازی فرهنگ خودحفاظتی در نیروی انتظامی، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۰(۳)، ۱۴۴-۱۱۳.
- حیدریان، سعید. (۱۳۹۴). ابعاد و مؤلف ههای خودحفاظتی در پیشگیری از جاسوسی (کارکنان پلیس آگاهی ناجا). فصلنامه علمی کارآگاه، ۹(۳۳)، ۷۲-۸۴.
- علیرضا یآوری (۱۴۰۱). الگوی راهبردی روش‌های تعمیق فرهنگ خودحفاظتی در پلیس، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۶(۴)، ۱-۱۵.
- حبیب قنبری، صفدر شفیعی، (۱۳۹۸). تاثیر مدیریت دانش حفاظتی بر مصون سازی کارکنان، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۴(۲)، ۹۳-۱۱۶.
- سعید کوچی، (۱۳۹۵). نقش خودپایی حفاظتی در تعالی رفتار کارکنان ناجا، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۱(۱)،
- محمدعلی مهدوی راد، حسن صادقی، (۱۳۹۳). تحلیل ارزش شناختی بصیرت در حفاظت اطلاعات از دیدگاه قرآن و حدیث، فصلنامه پژوهش های حفاظتی - امنیتی، ۳(۹)، ۱-۲۲.
- سیامک باقری چوکامی، (۱۳۹۵). امکان سنجی نقش الگوهای خود حفاظتی در پیشگیری پایدار از تهدیدات سازمان های امنیتی، فصلنامه پژوهش های حفاظتی - امنیتی، ۵(۱۷)، ۱.



شاد، پیروز و سالم باشید.

H M D M A S O U D I