



شناسایی راهبردهای مؤثر بر امنیت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن^۱

۱- ابراهیم نظری^۲ - بدری شاه طالبی^۳ - اکبر اعتباریان خوراسگانی^۴

چکیده

نقش کلیدی استراتژی اثربخش در ایجاد امنیت سازمانی به عنوان مزیت رقابتی در دانشگاه غیر قابل انکار است. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای امنیت سازمانی به منظور ارائه مدل برای دانشگاه آزاد اسلامی کشور انجام شده است. این تحقیق در چارچوب روش های کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی ابزار جمع آوری داده ها، مصاحبه های نیمه ساختار یافته بوده و بر اساس اصل اشباع نظری از روش نمونه گیری هدفمند با ۲۸ نفر از مدیران و خبرگان به مباحث امنیت سازمانی، مصاحبه انجام شد. تجزیه و تحلیل داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت. جامعه آماری در بخش کمی کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه جامع آزاد اسلامی و ابزار جمع آوری داده ها، پرسش نامه و بر اساس دو حالت مطلوب و ایده آل ۳۸۷ نفر با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند برای سنجش روایی از دو روش روایی محتوا و روش صوری همچنین برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج پژوهش بیانگر این است بین راهبردهای امنیت سازمانی مدیریت حرفه ای، استراتژی ساختار متمایز، راهبردهای رقابتی و راهبردهای ایمنی با امنیت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

واژگان کلیدی: امنیت، امنیت سازمانی، استراتژی امنیت سازمانی، مدل امنیت سازمانی، رویکرد داده بنیاد

^۱ - مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری تخصصی با عنوان شناسایی مؤلفه های امنیت سازمانی به منظور ارائه مدل و اعتبار سنجی آن در دانشگاه آزاد اسلامی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) (نویسنده مسئول) :
ebrahimnazari8431@gmail.com

۲- دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) :
b_shahtalebi2005@yahoo.com

۳- دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) :
etebarian@khuisf.ac.ir



مقدمه

امنیت^۱ از مقوله های اساسی است که وجود آن در تمام ابعاد زندگی بشری به نحوی ملموس و مؤثر احساس می شود و یکی از اساسی ترین انگیزه های زندگی جمعی و مدنی انسان است. (معصومی و قلی پور اربابستان، ۱۳۹۳). امنیت در گذشته در پرتو قدرت نظامی تحقق پیدا می کرد ولی امروز با تحولی که در فناوری ارتباطات و اطلاعات به وجود آمده امنیت در ابعاد گسترده تری اهمیت یافته و احساس ضرورت آن نه تنها در ابعاد مادی، بلکه در ابعاد معنوی نیز قابل تحقق است (صالحی امیری وافشاری نادری، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر امنیت سنتی تک بعدی است و راه را برای امنیت مشارکتی هموار می کند لذا مفهوم امنیت فراگیر^۲ شکل گرفت و علاوه بر بعد نظامی ابعاد جدید نظیر امنیت اقتصادی، سیاسی و سازمانی و... را در بر گرفت (باجپایی^۳، ۱۳۸۴ و خلیلی، ۱۳۸۱). با توجه به مطالب فوق می توان گفت در عصر کنونی امنیت سازمانی یکی از ابعاد مهم امنیت است اما یکی از مهم ترین و گسترده ترین سازمان های مختلف اجتماعی آموزش عالی است زیرا رشد و توسعه همه جانبه جامعه در ابعاد اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و... مدیون دانایی، توانایی هایی و خودسازی هائی است و این مهم حاصل نمی شود مگر در سایه آسودگی خاطر که در سایه امنیت سازمانی به وجود می آید.

مقوله امنیت یکی از پدیده های اساسی و بنیادین مورد نظر اندیشمندان و متفکران به شمار می رود و این اهمیت آنچنان شایان توجه است که در کلام پیامبر عظیم الشأن اسلام (ص) امنیت در کنار سلامتی و صحت جزء نعمت های قدر نشناخته تلقی گردیده است (صادقیان، ۱۳۸۲). امنیت سازمان اساساً یک نوع فعالیت پیشگیرانه و کنترل در سازمان است لذا با کاهش و حذف زیان های قابل پیشگیری در سود سازمان سهیم است. نقش امنیت در هر سازمانی نقش حراست و نگرانی از دارایی، تولید، کالاها، تجهیزات، کارکنان است و به طور عقلانی و منطقی عامل بسیار مهمی در موفقیت سازمان است (کیانی ماوی و احمد، ۱۳۹۱). بر این اساس امنیت به عنوان یک شایستگی اصلی در سازمان جهت سودآوری و ثبات یک سازمان از مهمترین مسائل مدیریت است. (کاراللی و ویلسون^۴، ۲۰۰۴).

بنابراین امنیت در شالوده بندی زندگی انسان نقش اساسی دارد و ادامه حیات انسان وابسته به سازمان است به عبارت دیگر مفهوم امنیت سازمانی با توجه به ضرورت و اهمیت فزاینده آن با موضوعات متعددی در حوزه سازمان و ابعاد سازمان ارتباط پیدا کرده است. این رابطه چند سویه و اثربخش به پایداری سازمان و توسعه همه جانبه کشور منجر می شود زیرا تمرکز بر امنیت سازمانی پایه و اساس هر کاری در سازمان است. بقای و توسعه سازمان ها در دنیای رقابت پذیری امروزه راهی جزء امنیت سازمانی نیست اما در دنیای متغیر و متحول کنونی مطالعات اندکی در زمینه سنجش امنیت سازمانی انجام شده است. این عدم توجه باعث نارضایتی و مانع اثربخشی و کار آیی لازم در سازمان شده است. در این راستا جهت کسب امنیت سازمانی ضرورت طراحی استراتژی امنیت سازمانی برای نتایج مطلوب غیر قابل انکار است و می توان گفت تاکنون هیچ پژوهش مشابهی در مورد استراتژی امنیت سازمانی صورت نگرفته است لذا راهبردهای مؤثر در ایجاد امنیت سازمانی به عنوان یک ضرورت جهت شناخت فرصت ها و پیشگیری از تهدیدات غیر قابل انکار است.

1. Security

2. Comprehensive security

3. Bajpai

3- Caralli & Wilson



مبانی نظری و پیشینه تحقیق

ریشه اصلی گرایش به امنیت را باید در فطرت انسان جست و جو کرد یعنی اگر فطرت را گرایش های عالی انسان بنامیم ، گرایش به امنیت پایدار یکی از گرایش های عالی انسان است . انسان فطرتاً از خوف و ناامنی گریزان و به محیطی نیازمند است که بتواند به دور از فشارهای روحی و اجتماعی استعدادهای خویش را شکوفا و آنها را در مسیر رشد و تکامل هدایت کند (لطفیان ، ۱۳۹۱) . به عبارت دیگر امام جمعه زاده و درجانی (۱۳۸۹) اظهار می دارند امنیت به معنای آرامش ، آسودگی و ایمنی است و در فرهنگ سیاسی مهم ترین عنصری که برای امنیت منظور می کنند «به حداقل رساندن تهدید» است در این راستای نظری و سازماند (۱۳۸۹) بیان می دارند واژه امنیت در کاربرد عام به معنای رهایی از مخاطرات مختلفی است و شرایطی که در آن فرد در معرض خطر نبوده یا از خطر محافظت شود یعنی ایمنی به معنی رهایی از غم ، غصه ، تشویش و اضطراب است در این چارچوب امنیت در بردارنده احساس اطمینان از دو بعد ذهنی (امنیت فکری، رهایی از ترس، آزادی بیان ، امنیت شغلی ، امید به زندگی و . . .) و عینی (غذا ، بهداشت ، محیط زیست ، کاهش فساد ، مقابله با قاچاق انسان) است (به نقل از رهبر و سوری ، ۱۳۹۵) .

امنیت در شرایط کنونی به لحاظ تحولات علمی و تکنولوژیکی زمینه ساز پیدایش ابعاد جدید شده است لذا امنیت فردی ، امنیت اجتماعی ، امنیت قضایی ، امنیت شغلی ، امنیت اخلاقی، امنیت سیاسی و امنیت ملی گونه های مختلف امنیت به شمار می رود اساساً طبقه بندی واحدی از امنیت وجود ندارد و محققان بر مبنای دیدگاه اقدام به ارائه سنخ شناسی متعددی از امنیت می پردازد (صادقیان ، ۱۳۸۲) . در دنیای سازمان ها و نیاز مبرم انسان ها به سازمان ها نقش امنیت سازمانی به عنوان یکی از ابعاد اساسی امنیت غیر قابل انکار است . براین اساس ایاسوی^۱ (۲۰۱۱) بیان می دارد امنیت سازمانی به معنی حفاظت کارکنان و کارمندان ، سخت افزارها، برنامه ها ، شبکه ها ، داده ها و اطلاعات در برابر خطرات و رویدادهایی که می توانند باعث وارد آمدن صدمات و خسارت جدی به یک موسسه شود به عبارتی دیگر کریمی (۲۰۰۶) می گوید امنیت سازمانی به مفهوم استفاده از ابزارهای متعدد و متنوع ، سخت افزار ، فناوری و انواع مختلفی از تجهیزات به منظور کنترل تردد ، حفاظت از اموال ، شناسایی نفوذی ها (افراد غیرمجاز) و مراقبت های محیطی می باشد. (به نقل فخری ، ۱۳۹۶).

در دوران متغیر امروزه سازمان ها مخصوصاً مراکز آموزش عالی ر راستای حفظ ارزش های و تحقق اهداف خود نیازمند امنیت سازمانی است . در این راستا جهت کسب امنیت سازمانی ضرورت طراحی استراتژی امنیت سازمانی برای نتایج مطلوب غیر قابل انکار است لذا تدوین یک استراتژی امنیت سازمانی کار آمد به عوامل مختلفی بستگی دارد . برای بررسی تحقیقات در مورد امنیت سازمانی لازم است به صورت مختصر به مفاهیم استراتژی و امنیت سازمانی و رابطه این دو نظر افکنیم و بدون شک برقراری امنیت سازمانی منوط به بکارگیری استراتژی مهم در سازمان می باشد .

قدمت تاریخی کلمه استراتژی از یونان و رم قدیم است و به هنر جنگ اطلاق شده است . استراتژی به معنی اعمال تدابیر و ترفند های سرنوشت ساز به منظور کسب برتری و شکست دشمن است . در مفهوم جزئی آن استراتزم (Stratgm) عبارت است از هنر ، حيله ، نیرنگ و تدابیر که با هدف فریب دشمن به کار گرفته می شود . از سوی دیگر ریشه واژه استراتژی از کلمه لاتین استراتوس (Stratos) به معنی رهبری (نظامی) است . از مفاهیم فوق این طور استنباط می شود رهبران و تصمیم گیران سازمانی به منظور تحقق اهداف و کسب مزیت رقابتی ملزم به استراتژی سازمانی می باشند (میر سیاسی ،

¹ Iesavi, H



۱۳۸۲). از نظر موری و دیگران (۱۹۹۷) ارائه تعریفی مشخص از مفهوم استراتژی دشوار است اما از نظر افتخاری و دیگران (۱۳۸۴، صص ۳۶-۱۹) در یک تقسیم بندی جامع تعاریف ارائه شده برای این مفهوم در پنج نسل شامل هنر جنگیدن، مدیریت جنگ، برنامه ریزی سازمانی، مدیریت ملی و مهندسی جهانی می باشد (دهشیر، ۱۳۹۴).

با توجه به مطالب فوق امنیت سازمانی هدف است و استراتژی روش حفظ و رسیدن به امنیت سازمانی است. و به صورت کلی تر امنیت سازمانی وسیله و ابزاری است برای رسیدن به حفظ و توسعه سازمانی است لذا این مقاله با بررسی استراتژی امنیت سازمانی به عوامل و تحلیل هایی دست یافت که می توانند سازمان را در رسیدن به اهداف به عنوان یک سند مدون و برنامه رسانند ای برای عمل یاری رسانند.

در انتخاب استراتژی امنیت سازمانی اولین عامل تعیین کننده سبک مدیریت راهبردی (استراتژیک) است. منظور از سیستم مدیریت گرایش به تمرکز یا عدم تمرکز است. رابطه‌ی سیستم مدیریت متمرکز با امنیت ظاهری و بیرونی است و یک رابطه‌ی مستقیم است چون اکثر تصمیمات در سطوح بالای جامعه صورت می گیرد معمولا امنیت از بیرون بر جامعه تحمیل می شود همان گونه که رابطه مدیریت غیر متمرکز با امنیت درونی مستقیم است. در چنین مدیریتی به زیردستان تفویض اختیار و آزادی عمل بیشتری به زیردستان داده می شود (تصدیقی و تصدیقی، ۱۳۸۹). مدیریت سازمان ها امروز بر خلاف دیروز در فضای آکنده از تحولات سریع صورت می گیرد و بافتهای ارگانیک، تمرکززدایی و توان بخشی رویکرد جدید برای مقابله با چنین شرایطی هستند. عناصر مدیریتی سنتی شامل برنامه ریزی، سازمان دهی، کنترل، هماهنگی و رهبری جای خود را به عناصر مدیریت نوین شامل دیدگاه سازی، فرهنگ کار گروهی، تحکیم ارزشها، جو سازمانی، یادگیری و توانبخشی کارکنان می سپارند (جلیل زاده، ۱۳۸۱). یکی از انواع مدیریت مهم بر امنیت سازمانی مدیریت استراتژیکی منابع انسانی است. از نظر آرمسترانگ (۱۳۸۴) مدیریت منابع انسانی را، شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان تعریف کرده اند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی روشی است برای تصمیم گیری درباره مقاصد و طرح های سازمان که به مسائلی، مانند اشتغال، کارمندیابی، آموزش، پاداش و مدیریت عملکرد کارکنان مربوط می شوند. هدف اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ایجاد دیدگاه کلانی است که امکان پرداختن به مسائل اساسی کارکنان را فراهم می آورد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهره مندی سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه در تلاش برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار می شود (به نقل از صامعی، ۱۳۸۸). در واقع منابع انسانی به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها یکی از راهکارهای اساسی در امنیت سازمانی است و به منظور جذب نیروی توانمند باید از طریق شیوه‌های نوین برنامه ریزی و اقدام گردد زیرا نیروی قوی و کارآمد باعث پیشرفت و امنیت سازمانی می شود. مدیریت امنیت سازمانی یکی از راهبردهای امنیت سازمانی است. در این مورد اسلاتر^۱ (۲۰۰۵) معتقد است افسر امنیتی عمومی مسئول اجرایی کامل امنیت سازمان است و مسئولیت آن عبارتند از فعالیت مدیریت ریسک، شناخت اهداف، طرح استراتژی امنیت، مدیریت و توسعه سیاست امنیتی، استاندارد ها، دستور العمل ها و رویه ها امنیتی، حفاظت فیزیکی و دارایی، پیشگیری از خسونت، حفاظت از اطلاعات، واکنش به حادثه ها و نواقض امنیتی، آموزش آگاهی کارکنان، نظارت بر برنامه ریزی و حفظ روابط است در ضمن این فرد باید رهبر فرهنگ، هوشمند، و عضو مؤثر و با تجربه باشد.

رهبری امنیت مدار یکی دیگر از استراتژی های امنیت سازمانی است. رهبری امنیت مدار مفهوم تازه ای است که توسط کومب مطرح شده است. این رهبری در نقش پایگاه امن در سازمان است و دارای ویژگیهایی از جمله ایجاد امنیت از طریق ارزشگذاری، مقبولیت، قدردانی و تأکید بر رشد و توسعه است (خلیجیان و شمس، ۱۳۹۶).

یکی از راهبردهای امنیت سازمانی مدیریت و مهندسی ایمنی است. ایمنی شاخه‌ای از علم است که به تجزیه و تحلیل عوامل مخاطره آمیز می پردازد و آنرا آنالیز کرده و راهکارهای کنترل و کاهش آنرا پیگیری می کند زیرا پیشگیری همواره ارزان تر از درمان است و این مقوله ای است که در تمام زمینه ها مصداق دارد. در پزشکی، پیشگیری و واکسینه کردن به مراتب از



ابتلا به بیماری و درمان آن ارزانتر است. در گذشته برنامه های ایمنی بر اساس یک فلسفه بعد از واقعه به بررسی و کنترل حوادث می پرداختند در این روش ایمنی باید حادثه ای رخ می داد تا مهندسی ایمنی بتواند وارد عمل شود که این امر باعث تحمیل هزینه های زیادی به سیستم می شد. اما امروزه ایمنی سیستم بر اساس یک برنامه ریزی شده و در قالب یک فرآیند قبل از واقعه در آمده است یعنی در فلسفه امروزی ایمنی سیستم تأکید بر روی طراحی و قبل از تولید یا عملیات واقعی و ارزیابی خطرات سیستم قبل از تحمل خسارت می باشد. اجرای استراتژی سلامت کامل باعث می شود که همه کارکنان در پیشرفت برنامه ها همکاری فعال داشته باشند و این استراتژی به طور کامل به سلامت سازمان رسیدگی می کند و اطمینان می دهد که همه کارکنان مشارکت سالم و فعال برای پیشرفت برنامه دارند و باعث عملکرد بهتر و مزایای رقابتی، وفاداری و روحیه همکاری می شود. لذا سازمان به منظور مدیریت بر ریسک می بایستی با یک نگرش سیستمی اقدام به ایجاد مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه ای با رویکردی مشخص نماید (فریدنیا، ۱۳۹۷).

ایمن سازی فرهنگی یکی دیگر از عوامل اساسی استراتژی امنیت سازمانی است. فرهنگ سازمان عبارت است از باورها، هنجارها و عادات غالب در سازمان که در ضمیر ناخود آگاه کارکنان شکل می گیرد و بر رفتار پرسنل سایه می افکند. این هنجارها و عادات کاری در سازمان گاهی سازنده و گاه بازدارنده و حتی مخرب و به قول نامانیل امنز ((عادات یا بهترین خدمتگزار ماست یا بدترین ارباب)). با شناخت فرهنگ سازمانی موانع داخلی و میزان مقاومت در مقابل تغییر به عنوان یکی از پدیده های مورد نظر در استراتژی مشخص می گردد. فرهنگ مکانیستیک و فرهنگ ارگانیک در تقسیم بندی فرهنگ سازمانی متداول است. در فرهنگ ارگانیک مرزبندی کم رنگ، استاندارد های قابل انعطاف، تأکید بر اهداف و نتیجه کار، روش حل اختلاف تعاملات شخصی، تعاملات کاری افقی، مشروعیت مهارت و تخصص است. لازم به یاد آوری است هر نوع فرهنگ سازمانی برای سرنوشت سازمان مفید نیست در صورتی که فرهنگ غالب سازمان غیر قابل انعطاف باشد به تعبیر هریسون^۱، همین فرهنگ دشمن سازمان است. بنابراین توجه به فرهنگ سازمان در تبیین و اجرای استراتژی های امنیت سازمانی از نکات مهم است که باید مدیران ارشد بر آن تأکید خاصی داشته باشند (میر سپاسی، ۱۳۸۲، صص ۴۸-۴۹). بنابراین یکی از راهبردهای اساسی و بسیار مهم در ایجاد امنیت سازمانی فرهنگ امنیتی است بر این اساس دارسی و گرین^۲ (۲۰۰۹) معتقدند فرهنگ امنیت نشان دهنده ارزش ها و باورهای امنیت است که مشترکاً در همه اعضای سازمان در همه سطوح سازمان وجود دارد. اما در مورد نقش فرهنگ امنیتی سلیمان (۲۰۱۴) معتقد است فرهنگ، بیش از قوانین کتاب، تعیین می کند که سازمان چگونه رفتار می کند، چگونگی ادغام ارزش های امنیتی سازمان و کارکنان آن فرهنگ امنیت را ترویج می کند لذا اگر ارزش های سازمان با ارزش کارکنان سازگار باشد باعث بهبود امنیت می شود. در این زمینه موزه لشکک (۲۰۰۶) می گوید سازمان هایی می توانند موفق باشند که اهداف سازمانی با ارزش های سازمانی و ارزش های شخصی افرادی که در این سازمان هستند هماهنگ شوند (نقل از گورناک و کوشیر ۲۰۱۲).

یکی از مهمترین استراتژی امنیت سازمانی حل نمودن چالش های سازمان است. در این مورد پیتر دراگر پدر مدیریت نوین برای برخی از چالش هایی که در سازمان وجود دارد و امنیت سازمان را به خطر می اندازند راه حل هایی مانند از مدیریت کردن به رهبری کردن، از کنترل کارکنان به میزان مشارکت کارکنان، از تسلیم کردن کارکنان به متعهد کردن آنان به اهداف سازمانی، از پاداش مالی و قدرت سازمانی به برانگیختگی درونی و قانع کردن، از تمرکز بر حل مسأله به توسعه و پیشگیری، از هزینه کردن در افق کوتاه مدت به سرمایه گذاری بلند مدت، از ایجاد دافعه به خلق جاذبه واز رقابت فرساینده به همکاری سازنده ارائه می نماید (خاکی، ۱۳۹۲).

امنیت اطلاعات یکی از راهبردهای اساسی امنیت سازمانی است. امنیت اطلاعات به معنی حفاظت اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی از فعالیتهای غیر مجاز مانند دسترسی، افشاء و... می باشند. (ترابی، ۱۳۹۵). در این راستا امنیت

²-Harison

⁵- Darcy & Greene



اطلاعات مجموعه ای از اقدامات طراحی شده برای محافظت از سیستم های اطلاعات است (دیلون^۱، ۱۹۹۹). امنیت اطلاعات در بر گیرنده سه اصل مهم محرمانگی، یکپارچگی و در دسترس پذیری است و محرمانگی به معنی اینکه اطلاعات در دسترس افراد غیر مجاز قرار نگیرد. یکپارچگی بودن یعنی جلوگیری از تغییر داده ها به طور غیر مجاز یعنی در واقع به معنی صحت و تمامیت دارایی می باشد. در دسترس بودن به معنی اینکه اطلاعات زمانی که توسط افراد مجاز مورد نیاز است در دسترس باشد در حقیقت اطلاعات در سازمان و مؤسسات مدرن به منزله شاهرگ حیاتی محسوب می گردد. دسترسی به اطلاعات دارای نقش محوری و سرنوشت ساز در سازمان است. اطلاعات مبنای تمام فعالیت های سازمان است. بر این اساس پیاده سازی امنیت اطلاعات ضرورت انکار ناپذیر است (مدیری و همکاران، ۱۳۹۱). در ادامه مطالب فوق وود هاوس^۲ (۲۰۰۸) بیان می دارد عوامل موفقیت برای ساخت و پیاده سازی امنیت به شرح ذیل است ۱- حمایت مدیریت ارشد درون یک سازمان و تعهد آنها به درک و بروز مشکلات امنیت اطلاعات به عنوان یکی از مهمترین عوامل موفقیت است ۲- فرهنگ امنیت اطلاعاتی بخشی از فرهنگ سازمانی است ۳- بلوغ سازمان ۴- ارتباطات کامل، باز و به موقع یکی دیگر از عوامل موفقیت مهم بود. ارتباط مؤثر و درک سیاست ها، رویه ها و استانداردهای امنیتی در سراسر سازمان برای اجرای موفقیت آمیز و کارکرد بسیار مهم است ۵- برنامه کارساختار یافته یکی دیگر از مهمترین عامل موفقیت مهم که شناسایی شد.

یکی از شاخص های استراتژی امنیت سازمانی، امنیت اقتصادی است. امنیت اقتصادی شامل سرمایه گذاری، توزیع عادلانه ثروت، استفاده از امکانات به طور یکسان، مبارزه با مفاسد اقتصادی و اداری است (صالحی امیری و افشاری نادری، ۱۳۹۰). و به عبارت دیگر گرجی و هاشمیان (۱۳۸۶) اظهار می دارند مؤلفه های اقتصادی عبارتند از برخورداری از رشد اقتصادی، پائین بودن میزان نوسانات اقتصادی و توزیع عادلانه اقتصادی است و مؤلفه های غیر اقتصادی شامل احساس آزادی عمل در چارچوب قانون، اعتماد به فعالیت های دولت و احساس امنیت خاطر فعالان می باشد. (به نقل از رشیدی و همکاران، ۱۳۹۴). اما فاطمی (۱۳۸۷) می گوید متغیرهای اقتصادی مانند تورم، محرومیت، فقر، بیکاری، نابرابری درآمدی از مهم ترین عوامل اقتصادی تهدید کننده امنیت در جوامع می باشد.

یکی از عوامل تعیین کننده استراتژی امنیت سازمانی ایمن سازی سیاسی است. مدیریت سیاسی برای ایجاد امنیت نیازمند تغییر و تحولی بنیادین در اهداف، روش ها، و برنامه های درون سازمان است و علاوه بر امنیت سیاسی نیازمند ثبات سیاسی، ثبات مدیریت، امنیت شغلی، امنیت فرهنگی، بهداشت روانی، ایجاد روحیه مشارکت، ایجاد محیط امن و خود کنترلی است. هدف از ایجاد امنیت به وجود آوردن محیطی متعادل برای رشد و کمال جهت رسیدن به مردم سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی مشروع و حفظ کرامت و حقوق انسانها است. ثبات سیاسی، آزادی بیان و نظام سیاسی مردمی به طور غیر مستقیم امنیت جامعه را تضمین خواهد کرد. اما کشورهایی که ثبات سیاسی، آزادی بیان و نظام سیاسی مردم سالاری ندارند طبیعی است که فاقد محیط امن و راحت برای افراد می باشند (تصدیقی و تصدیقی، ۱۳۸۹). در همین راستای میراحمدی و شیری (۱۳۸۸) می گویند امنیت سیاسی برای همگان تنها در سایه برابری در مقابل قانون چه از نظر وضع قانونی و چه از لحاظ اجرای قانون است (به نقل از رهبر و سوری، ۱۳۹۵).

یکی از عوامل مهم و اساسی استراتژی امنیت سازمانی ایمن سازی ساختاری است. ساختار سازمانی را چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستمها، فرایندهای عملیاتی، افراد و گروه هایی است که برای نیل به هدف تلاش می کنند اما یک ساختار خوب، سرمایه مهمی برای سازمان به شمار می رود در واقع آنچه سازمانهای خلاق و بهره ور را از سایر سازمانها متمایز می سازد همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است (سلیم بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴). ابعاد ساختار سازمانی شامل رسمیت، تمرکز و پیچیدگی می باشد. مدیران از طریق رعایت قوانین و مقررات، تفویض اختیار و مشارکت در تصمیم گیری باعث احساس امنیت در بین کارمندان می شود (دفت، ۱۳۷۸ و رابینز، ۱۳۸۳) لازم به یاد آوری

²- Dhillon

²-Steven Woodhouse



است بر مبنای نگرش اقتضایی فقط یک بهترین ساختار سازمانی برای اجرای یک استراتژی وجود ندارد. ممکن است ساختاری برای یک سازمان مناسب و برای سازمان دیگر نامناسب است و به هر حال لازم است بین ساختار سازمانی و استراتژی هماهنگی و تناسب باشد. در غیر این صورت کارکنان سازمان بی روحیه، کم کار و سازمان اثربخش نخواهد بود (میر سپاسی، ۱۳۸۲).

مشتری مداری یکی از استراتژی مهم و اثربخش در امنیت سازمانی است. در عصر حاضر مشتری مداری و ارج نهادن به مشتری یک صلاح راهبردی محسوب می شود و به عنوان مزیتی بر سازمان حساب می آید (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). سازمانهای امروز باید در توجه و تأمین نیازهای مشتری جدی تر عمل کنند و در بازار بدون مرز و رقابتی فردا مشتری قدرت زیادی برای انتخاب دارد بنابراین وجود یک کیفیت قابل قبول لازم و ضروری است (جلیل زاده، ۱۳۸۱). بر همین اساس با وجود رقابت شدیدی که بر اقتصاد امروز جهان حاکم است ارایه خدمات بیشتر و بهتر به مشتریها و ارتقای کیفیت، دیگر یک ارزش افزوده به حساب نمی آید. بلکه ضرورتی انکار نشدنی است. در این راستا، آموزش عالی و توجه به مشتری مداری به خصوص دانشجو محوری، رکن اصلی در پیشرفت و توسعه همه جانبه هر کشور می باشد (شمس و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین مشتری مداری یعنی ارائه خدمات با کیفیت عالی بطور مستمر به مشتریان است این فرایند باعث ایجاد مزیت رقابتی می شود از طرف دیگر سازمان با عملکرد مناسب و خدمات شایسته باعث جذب مشتری مداری می شود و در حقیقت رابطه مشتری مداری و عملکرد سازمانی یک رابطه دوجانبه است که در نهایت باعث رشد، توسعه سازمان می شود.

پیشینه تحقیق:

حیدری ساربان (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان تبیین رابطه پایداری اقتصادی با احساس امنیت اجتماعی ساکنان مناطق روستایی شهرستان انجام داد و به این نتایج دست یافت بین تمام متغیرهای پژوهشی (رفع فقر، کاهش آسیب ها، تنوع بخشی، کارآئی و بهره وری) با احساس امنیت اجتماعی در مناطق روستایی شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فروهان (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان رابطه سبک رهبری مشارکتی و سلامتی روان شناختی محیط کار با اداراک عدم امنیت شغلی و نشانگان جسمانی در کارکنان کارخانه پایدار فولاد آبرنگ اصفهان اظهار داشتند سبک رهبری مشارکتی با سلامت روانشناختی محیط کار دارای رابطه معنادار و سلامت روانشناختی بطور مستقیم و بدون واسطه با نشانگان جسمانی دارای رابطه (معنادار) هستند

زمانی و شفیعی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان درآمدی بر رابطه بین امنیت و فرهنگ در عرضه جهانی شدن انجام دادند و به این نتایج رسیدند رابطه وثیق دو جانبه بین امنیت و فرهنگ وجود دارد و جهانی شدن آثار غیر قابل اجتناب و متنوعی بر تمامی حوزه های امنیتی من جمله امنیت فرهنگی دارد.

ویسمن و کلر^۱ (۲۰۱۷) با انجام تحقیقی تحت عنوان پیاده سازی سیاست های امنیت اطلاعات در سازمان های دولتی با رویکرد مطالعه موردی پس از جمع آوری داده ها از منابع اولیه و ثانویه، مصاحبه ها، تجزیه و تحلیل و انجام یک تحقیق میدانی به این نتایج رسیدند عوامل موفق برای پیاده سازی سیاست های امنیت اطلاعات در سازمان عبارتند از: پشتیبانی مدیریت، آگاهی و آموزش امنیت، بودجه، اجرای سیاست های امنیت اطلاعات، اهداف سازمان و دخالت مدیریت ارشد مورد نیاز است.



بونا ونتورا و همکاران (۲۰۱۷) با انجام تحقیقی تحت عنوان نقش مؤلفه های سازمانی تاثیرگذار بر رفتار امنیت کارمند به این نتایج رسیدند از میان ۲۲ مؤلفه شناخته شده در مبانی نظری (پیشینه تحقیق)، هفت مؤلفه مهم ارتباطات، فرهنگ، تعهد مدیریت، رهبری، یادگیری سازمانی، سیستم پاداش و توسعه و بهبود برای صنعت ساخت و ساز تایلد شناسایی و نهایی سازی شد

الکلبانی و همکاران^۱ (۲۰۱۵) با انجام تحقیقی تحت عنوان فرهنگ سازمانی و حفظ امنیت اطلاعات برای توسعه دولت الکترونیکی: تاثیر فشار اجتماع و بررسی سه بعد مشخص فرهنگ اطلاعاتی، تعهدات یا پاسخگویی مدیریتی و آگاهی با امنیت اطلاعات پس از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به این نتایج رسیدند تعهدات مدیریتی، مسئولیت پذیری، آگاهی از امنیت اطلاعات و فشار اجتماعی تاثیر قابل توجهی بر رعایت امنیت اطلاعات در سازمان های عمومی دارند. با این حال، نقش تعدیل کننده فشار اجتماعی تنها در ارتباط با پاسخگویی امنیت اطلاعات مهم است.

همچنین هومادی و بالکریشان^۲، (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان سبک رهبری و سازگاری با امنیت اطلاعات انجام دادند با استفاده از تئوری رهبری و سبک رهبری از طریق متغیرهای مداخله ای (آگاهی شدید، آگاهی از حساسیت و مزایای آگاهی نسبت به اقدامات امنیتی). به این نتایج رسیدند سبک رهبری تأثیر مستقیم بر امنیت اطلاعات کاربر دارد.

اورامانا و همکاران (۲۰۱۱) با انجام تحقیقی تحت عنوان استراتژیک مدیریت منابع انسانی با عنوان اندازه گیری میزان انتظارات کارکنان (رضایت شغلی) پس از گردآوری داده ها و تحلیل رگرسیون OLS به این نتایج رسیدند فاکتورهای مربوط به کار از قبیل پرداخت در ازای ساعات کار، اعطای اختیارات بیشتر، ترفیع مقام در محیط کار، شرکت دادن در پروژه های تصمیم گیری و حساسیت مدیریت نسبت به مشکلات کاری کارکنان است و تمامی این متغیرها دارای اثرات مثبت روی رضایت شغلی بوده اند باشد.

نعمان و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان الگوهای توانمندسازی و سبک رهبری انجام دادند پس از گردآوری داده های از متخصصین مدیریت پروژه شاغل در پنج کشور با استفاده از رگرسیون خطی و تحلیل رگرسیون. به این نتایج رسیدند شرایط توانمندسازی تاثیر بارزی بر وظیفه گرایی، مردم گرایی و خدمات مشتری دارد همچنین پیامدهای قابل توجهی برای رفتارهای رهبری و اجرای پروژه در محیط کار مدیریت پروژه حاصل می شود.

روش تحقیق

روش شناسی این پژوهش به شیوه کیفی و کمی انجام گرفته است. در مرحله اول برای شناخت مؤلفه های امنیت سازمانی دانشگاه آزاد (موقعیت نامعین) در چارچوب رویکرد کیفی و با به کارگیری روش روش گراند تئوری^۳ در این پژوهش از رویکرد روش های آمیخته استفاده شده است. پژوهش های آمیخته پژوهش هایی هستند که با استفاده از ترکیب روش های تحقیق کیفی و کمی به انجام می رسند (بازرگان، ۱۳۹۵). پژوهش حاضر از رویکرد روش های آمیخته که در مقایسه با رویکرد های کمی و کیفی نسبتاً جدید است، استفاده شده است. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر دستیابی به شناخت عینی تری از وضعیت شناسایی مؤلفه های امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد از اهمیت بالاتری نسبت به بخش کمی برخوردار است اولویت به روش کیفی داده شده است. بنابراین تحقیق در چارچوب رویکرد کیفی و با به کارگیری روش روش گراند

³- AlKalbani et al

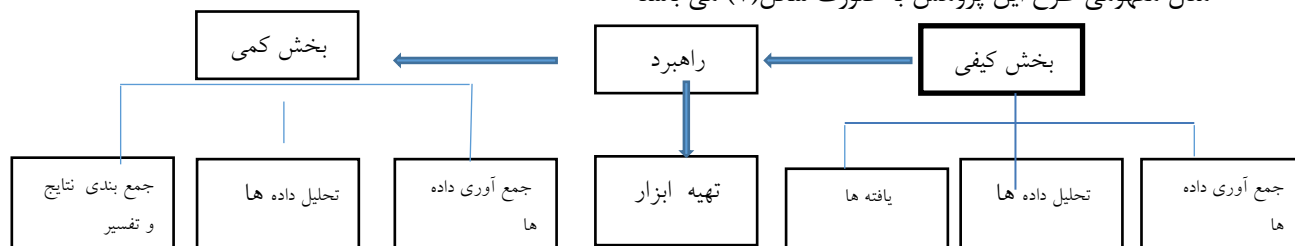
¹- Himadi & Balakriashan

²-Grounded Theory Method(GTM) -



تفوری^۱ انجام شد از خبرگان و صاحب نظر به مباحث امنیت سازمانی، ابعاد این نظام شناخته شد. حوزه پژوهش و انجام مصاحبه بر مبنای نمونه گیری هدفمند با ۲۸ نفر مدیران و معاونین سابق و فعلی دانشگاه (مدیران اجرایی و علمی) و متخصصان ذی صلاح (خبرگان) در حیطه امنیت سازمانی برای مشارکت در این پژوهش مناسب تشخیص داده شدند. نمونه گیری وقتی خاتمه می یابد به اشباع نظری برسد. در این روش مراحل تحلیل داده ها از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شده است. در مرحله دوم پژوهش پس از ساخت پرسش نامه و انتخاب نمونه های در دسترس از میان هیأت علمی دانشگاه ها نسبت به گردآوری داده های کمی اقدام نموده و ابزار ارائه شده اعتبار سنجی گردید که در شکل ۱ نمایش داده شده است

مدل مفهومی طرح این پژوهش به صورت شکل (۱) می باشد



جامعه آماری در بخش کمی مطالعه، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه جامع آزاد اسلامی روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس بر اساس دو حالت مطلوب و ایده آل با استفاده از نرم افزار SPSS Sample حجم نمونه آماری پژوهش در قالب یک طیف از ۲۵۰ تا ۴۰۰ نفر برآورد گردید. که در این پژوهش ۳۸۷ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسش نامه بوده برای سنجش روایی پرسش نامه در این تحقیق از دو روش ۱-روایی محتوا ۲-روش صوری و جهت بررسی پایایی ابزار متغیرهای اصلی پژوهش و مؤلفه های آن از شاخص های ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید همچنین در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است نظر به این که در مطالعه ی حاضر لازم بود الگوی مفهومی به دست آمده از بخش کیفی آزمون شود و همچنین از آن جا ئی که هدف ارائه الگوی امنیت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی بوده است از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردیده است.

بخش یافته ها

راهبرد های مؤثر بر ایجاد امنیت سازمانی کدامند؟

در این پژوهش، بر اساس ابعاد پارادایم کدگذاری، تحلیل داده های حاصل از مصاحبه، تبیین می شود و نتایج پژوهش بیانگر این است بین راهبرد های امنیت سازمانی مدیریت حرفه ای (مدیریت پایداری، مدیریت ایمنی، مدیریت استراتژیک انسانی)، استراتژی ساختار متمایز (دانشگاه محیط گرا و پویا، دانشگاه کار آفرین گرا اجتماعی و دانشگاه خود تنظیم و خود راهبر)، راهبردهای رقابتی (بازار یابی و تحلیل مالی، مشتری مداری و سیاست های رقابتی) و راهبردهای ایمنی (ایمن سازی اطلاعاتی، ایمن سازی انسانی، مهندسی ایمنی، ایمن سازی ساختاری، ایمن سازی فرهنگی، ایمن سازی اقتصادی و ایمن سازی سیاسی) با امنیت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. که در جدول شماره ۱ نمایش داده شده است

²-Grounded Theory Method (GTM) -



جدول شماره ۱ کد گذاری محوری انجام شده گروه شرکت کنندگان دانشگاه آزاد اسلامی کد گذاری باز

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری مقولات اصلی / کلی	کد گذاری باز مقولات فرعی مقوله سطح دوم	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری مقولات	کد گذاری باز مقولات فرعی مقوله سطح دوم
مدیریت حرفه ای	مدیریت حرفه ای	مدیریت پایداری	راهبرد رقابتی	راهبرد رقابتی	بازاریابی و تحلیل مالی
		مدیریت ایمنی			مشتری مداری
		مدیریت استراتژیک انسانی			سیاست های رقابتی
استراتژی ساختار متمایز	استراتژی ساختار متمایز	دانشگاه محیط گرا و پویا	راهبرد ایمنی	راهبرد ایمنی	ایمن سازی اطلاعاتی
		دانشگاه کار آفرین گرای اجتماعی			ایمن سازی انسانی
		دانشگاه خود تنظیم و خود راهبر			مهندسی ایمنی
					ایمن سازی ساختاری
					ایمن سازی فرهنگی
					ایمن سازی اقتصادی
					ایمن سازی سیاسی

اما در قسمت دوم تحلیل داده های کمی که به نوعی محور اصلی این بخش محسوب می گردد، با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی و شاخص های مربوط به اعتبار همگرا و ممیز اعتبار ابزار سنجش مفاهیم پژوهش بررسی شده است. که در جدول ۲ قابل مشاهده است مقادیر برآورد شده در جدول زیر (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) نشان دهنده این است که بارهای عاملی مربوط به مفاهیم و معرف های راهبرد های امنیتی سازمانی مدیریت حرفه ای (مدیریت پایداری ، مدیریت ایمنی ، مدیریت استراتژیک انسانی) ، استراتژی ساختار متمایز (دانشگاه محیط گرا و پویا ، دانشگاه کار آفرین گرا اجتماعی و دانشگاه خود تنظیم و خود راهبر) ، راهبردهای رقابتی (بازار یابی و تحلیل مالی، مشتری مداری و سیاست های رقابتی) و راهبردهای ایمنی (ایمن سازی اطلاعاتی ، ایمن سازی انسانی ، مهندسی ایمنی ، ایمن سازی ساختاری ، ایمن سازی فرهنگی ، ایمن سازی اقتصادی و ایمن سازی سیاسی) دارای وضعیت مطلوبی هستند، به عبارت دیگر همبستگی این مقوله با مفاهیم و معرف های مربوط به این مفاهیم در حد بالا برآورد شده است در نتیجه ابزار سنجش از اعتبار عاملی لازم برخوردار است.



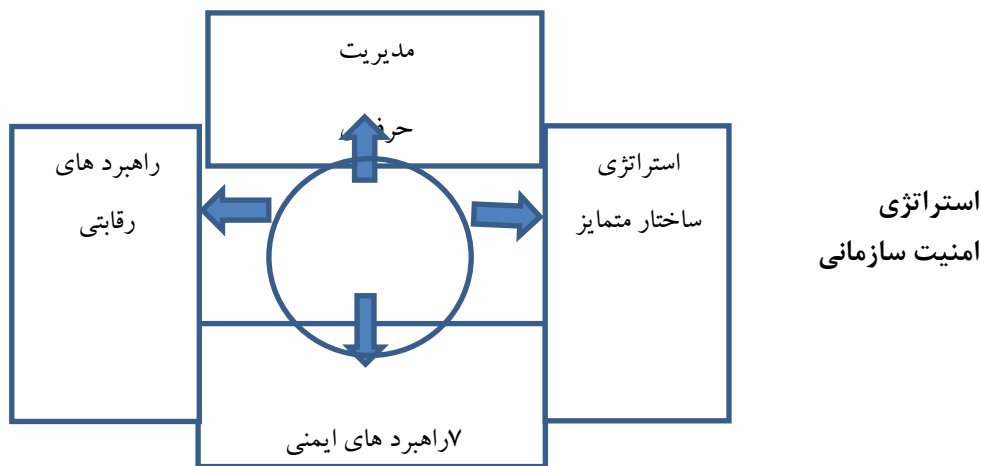
جدول (۲) .. توصیف مقوله ها با استفاده از شاخص های توصیفی و مقادیر بارهای عاملی مقوله ها

مقوله	میانگین	انحراف معیار	مفاهیم	بار عاملی	مقدار بحرانی	P
مدیریت حرفه ای	۴/۳۸	۰/۵۰	مدیریت پایداری	۰/۸۴	۴۱/۵۶	۰/۰۰۱
۱-مدیریت پایداری	۴/۴۲	۰/۵۸	مدیریت ایمنی	۰/۸۶	۴۹/۰۸	۰/۰۰۱
۲-مدیریت ایمنی	۴/۳۲	۰/۵۹	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰/۹۳	۱۰۳/۹۲	۰/۰۰۱
۳-مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۴/۳۹	۰/۵۴	دانشگاه محیط گرا و پویا	۰/۸۲	۳۴/۴۶	۰/۰۰۱
ساختار متمایز	۴/۲۷	۰/۵۷	دانشگاه کارآفرین گرای اجتماعی	۰/۸۶	۴۸/۲۹	۰/۰۰۱
۱-دانشگاه محیط گرا و پویا	۴/۲۹	۰/۶۶	دانشگاه خودتنظیم گر و خودراهبر	۰/۸۸	۶۱/۲۵	۰/۰۰۱
۲-دانشگاه کارآفرین گرای اجتماعی	۴/۲۳	۰/۷۱	بازاریابی و تحلیل مالی	۰/۸۷	۵۵/۴۵	۰/۰۰۱
۳-دانشگاه خودتنظیم گر و خودراهبر	۴/۲۸	۰/۶۵	مشتری مداری	۰/۸۶	۴۴/۶۵	۰/۰۰۱
راهبردهای رقابتی	۴/۴۵	۰/۵۹	سیاست های رقابتی	۰/۷۷	۲۹/۶۴	۰/۰۰۱
۱-بازاریابی و تحلیل مالی	۴/۴۰	۰/۵۱	ایمن سازی اطلاعات	۰/۷۵	۲۴/۸۰	۰/۰۰۱
۲-مشتری مداری	۴/۵۴	۰/۵۰	ایمن سازی انسانی	۰/۷۲	۱۹/۱۳	۰/۰۰۱
۳-سیاست های رقابتی	۴/۴۱	۰/۵۸	مهندسی ایمنی	۰/۷۱	۱۹/۵	۰/۰۰۱
راهبردهای ایمنی	۴/۳۹	۰/۴۴	ایمن سازی ساختاری	۰/۷۵	۲۹/۵۹	۰/۰۰۱
۱-ایمن سازی اطلاعات	۴/۳۱	۰/۶۲	ایمن سازی فرهنگی	۰/۷۵	۲۶/۹۲	۰/۰۰۱
۲-ایمن سازی انسانی	۴/۶۰	۰/۴۸	ایمن سازی اقتصادی	۰/۸۲	۳۵/۷۰	۰/۰۰۱
۳-مهندسی ایمنی	۴/۲۴	۰/۷۶	ایمن سازی سیاسی	۰/۷۷	۲۳/۳۸	۰/۰۰۱
۴-ایمن سازی ساختاری	۴/۳۳	۰/۶۷				
۵-ایمن سازی فرهنگی	۴/۲۳	۰/۶۹				
۶-ایمن سازی اقتصادی	۴/۳۷	۰/۵۵				
۷-ایمن سازی سیاسی	۴/۴۵	۰/۵۳				



نتیجه گیری و پیشنهادات

در این پژوهش استراتژی امنیت سازمانی به چهار دسته راهبردهای (۱) مدیریت حرفه ای (۲) استراتژی ساختار متمایز (۳) راهبردهای رقابتی (۴) راهبردهای ایمنی قابل تفکیک است که در شکل ۱ نمایش داده شده است. در ادامه به توضیح آنها می پردازیم



مدیریت حرفه ای از مهمترین استراتژی های ایجاد امنیت سازمانی است. در جهان پر شتاب و تحول آفرین امروز، مدیریت سنگ زیر بنای هر سازمانی است و مهم ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی سازمان است. در شرایط کنونی فعالیت و رقابت سازمان ها به مراتب سخت تر و شدیدتر شده است از این رو کسب موفقیت و ماندگاری پایدار در چنین فضایی مستلزم بهره مندی سازمان ها از مدیریت حرفه ای است. زیرا مدیریت در هر سازمانی، بسان ستون فقرات آن سازمان است در واقع مدیریت یعنی تدبیر تمامی امور، با توجه به شرایط ایده آل یا بحرانی است و مدیریت نقش کاپیتان و جهت یاب را در سازمان دارد و مسیر حرکت را مشخص می کند. به عبارت دیگر سکان هدایت سازمان در دریای موج و پرتلاطم موجود به دست مدیر حرفه ای و چابکی است که باید مجهز به جعبه ابزاری مملو از ساختارهای نوین باشد تا بتواند برای هر کاری ابزار مناسب را برگزیند و با نقش ها مختلف مدیریت در موقعیت های مختلف به سازمان خود انرژی و توان بخشد و باعث امنیت سازمانی شود مدیریت استراتژیک منابع انسانی یکی از مهمترین مدیریت حرفه ای تأثیرگذار بر سازمان است نقش این نوع مدیریت توان شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروهای انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان می باشد. اما مدیریت پایداری یعنی سازمان دارای عملکرد بالای در همه ابعاد باشد و تمام شاخص های موفق سازمان را پوشش دهد به عبارت دیگر مدیریت پایداری به معنای حفظ و توسعه عملکرد سازمان در بلندمدت است از این رو به منظور نیل به اهداف فوق ضروری است که سازمان ها به اصولی مانند اعتماد به زبردستان، حمایتی، مشارکتی، تفویض اختیار، خرد جمعی، هم افزایی، طوفان مغزی، آشنایی با مهارت سه گانه (فنی، انسانی و ادراکی) و درک دقیق خواسته های گروه های مختلف ذی نفعان پایبند باشند تا بتواند بقا و پایداری خود را در آینده تضمین کنند.

در محیط پویا و رقابتی نقش استراتژی های متمایز غیر قابل انکار است. منظور از این استراتژی این است که محصولات و یا خدماتی عرضه شود که در سازمان مورد نظر به عنوان محصول یا خدمتی منحصر به فرد تلقی گردد. موفقیت و جذابیت سازمان مدیون خدمات برتر و متمایز است بدین ترتیب هرچه خدمات متفاوت تر باشد بالندگی و گیرایی بیشتر است. با بکارگیری استراتژی متمایز می توان ساختار و سبک مدیریت مناسب در شرایط رقابتی انتخاب نمود. راز ماندگاری امنیت و موفقیت سازمان استفاده از این استراتژی متفاوت است. یکی از فرایندهای استراتژی متمایز چابک سازی است چابک سازی شرط حتمی ادامه ی حیات سازمان ها در عصر فناوری امروزی است. زیرا با چابک سازی موانع دست و پاگیر حذف می شوند این رویه باعث سرعت عمل در فعالیت ها و جواب سریع به نیاز های مشتری می شود. به طور کلی اصول



راهبردهای استراتژی ساختار متمایز شامل صمیمیت با مشتری ، جذب مشتری ، نگهداری و رضایت مشتری ، نوآوری مستمر ، عرضه ی محصول و خدمات بهتر و برتر می باشد در واقع عملیاتی کردن این اصول منجر به امنیت سازمانی می شود .

مقوله دانشگاه خود تنظیم و خود راهبر یکی دیگر از مؤلفه های مهم استراتژی ساختار متمایز است . خودراهبری فرایند هدف دارکنترل رفتار است که به افراد سازمان اجازه می دهد تا به تنظیم و هدایت رفتار سازمانی مناسب خود به واسطه به کارگیری راهبردهای رفتاری ، انگیزشی و شناختی بپردازند . و به عیار دیگر خودتنظیمی یک مجموعه از روش های تحریکی است که طی آن شناخت ، احساس و عملکرد در راه رسیدن به هدف عملیاتی می شود از این رو خودراهبری، مواردی چون مانند خود پرورشی ، مدیریت زمان ، مهارت های ارتباطی ، مدیریت اسناد ، برنامه ریزی رشد حرفه ریزی و حفظ سلامت جسمی و روانی را پوشش می دهد

از مواردی که در تحلیل مصاحبه ها هم بدان فراوان اشاره شده ، راهبردهای رقابتی در ایجاد امنیت سازمانی مؤثر است و برخی از مهم ترین کدهایی که این سازه راهبردهای رقابتی را توصیف می کنند عبارتند از توجه به جنبش کیفیت گرایی در دانشگاه ، ، تنوع و کاربردی کردن رشته ها دانشگاهی ، افزایش قدرت رقابت پذیری ، سرمایه گذاری در شرکت های دانش بنیان ، دانشجوی مداری به عنوان راز ماندگاری دانشگاه ، توجه به اصل نیازسنجی در همه زمینه ها ، توجه به رشد شایستگی های سازمانی ، تولید محصول و خدمات متمایز نسبت به رقبا است ،

مزیت رقابتی کلید موفقیت هر سازمانی و یکی از مهمترین راهبردهای رقابتی است . در محیط های رقابتی و نامطمئن مزیت رقابتی پایدار یکی از عوامل مؤثر در رشد و توسعه است . مزیت رقابتی مجموعه ای از توانایی های منحصر به فرد یک واحد سازمانی است که اجازه ی نفوذ به بازارهای دلخواه و برتری بر رقبا را برای آن واحد فراهم می آورد . از این رو زمانی که مدیران و رهبران سازمان بتوانند یک نقطه ی قوت در داخل سازمان پیدا کنند که هم با نیاز بازار هم خوانی دارد و هم یک برتری نسبی در بازار ایجاد می کند، می توان گفت که به یک مزیت رقابتی دست پیدا کرده است . افراد خلاق و توانمند در هر سازمانی می توانند با استفاده از مزیت رقابتی عملکرد سازمان را بالا ببرند و نسبت به رقبا عملکرد بهتری داشته باشند . اصول کاربردی استراتژی مزیت رقابتی شامل خدمات بهتر به مشتریان ، روابط مبتنی بر تعهد ، برخورداری از تکنولوژی استاندارد ، مهارت و توانایی تغییر و سازگاری با محیط است در این شرایط حساس متغییر و رقابت انگیز دانشجوی یکی از مهمترین منابع دانشگاه ها است . زیرا دانشجو سنگ بنای دانشگاه است . رضایت و نگهداری دانشجو و دانشجوی مداری راز ماندگاری دانشگاه است

در ادامه مطالعه حاضر، راهبرد های ایمنی و مقوله های آن با داشتن بار عاملی بسیار بالا به عنوان سازه مهم در ایجاد امنیت سازمانی است . یکی از اصلی ترین و اساسی ترین ملزومات توسعه پایدار امنیت اقتصادی است . امنیت اقتصادی سازمان یا همان شرایط حیاتی اقتصادی حاکم بر سازمان است . بدون شک سازمان وابسته به اقتصاد است و تصور سازمان بدون اقتصاد تصور موهوم و خیالی است . یکی دیگر از استراتژی مؤثر در امنیت سازمانی راهبر دهای امنیت انسانی است . در امنیت سازمانی زور ابزار ثانوی است . توسعه انسانی و حاکمیت مردم ابزار توجیهی امنیت محسوب می شود . نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان کاملاً مشهود است .

اما یکی دیگر از استراتژی در امنیت سازمانی امنیت فرهنگی است . امنیت فرهنگی مصونیت فرهنگ فرد و جامعه از هر گونه تعرض و تهدید است به عبارت دیگر امنیت فرهنگی عبارت از ایجاد وضعیتی مطمئن ، آرام بخش و خالی از هر گونه تهدید و تعرض می باشد که انسان نسبت به دین ، افکار، اخلاق ، آداب و رسوم، باورها و ارزش ها، میراث فرهنگی، آثار ادبی و ... تدارک دیده است . امنیت به منزله زمین و بستر رشد و بالندگی بذره های فرهنگ است . امروزه امنیت فرهنگی به یکی از مهم ترین موضوعات ضروری در سازمان تبدیل شده است زیرا سازمان ها برای ماندن در عرصه رقابت سازمانی باید از یک فرهنگ منسجم قوی بهره مند باشند. اما اگر در سازمان امنیت نباشد هیچ فرهنگ ، آداب ، رسوم ، اخلاق و ... نمی تواند رشد نماید .

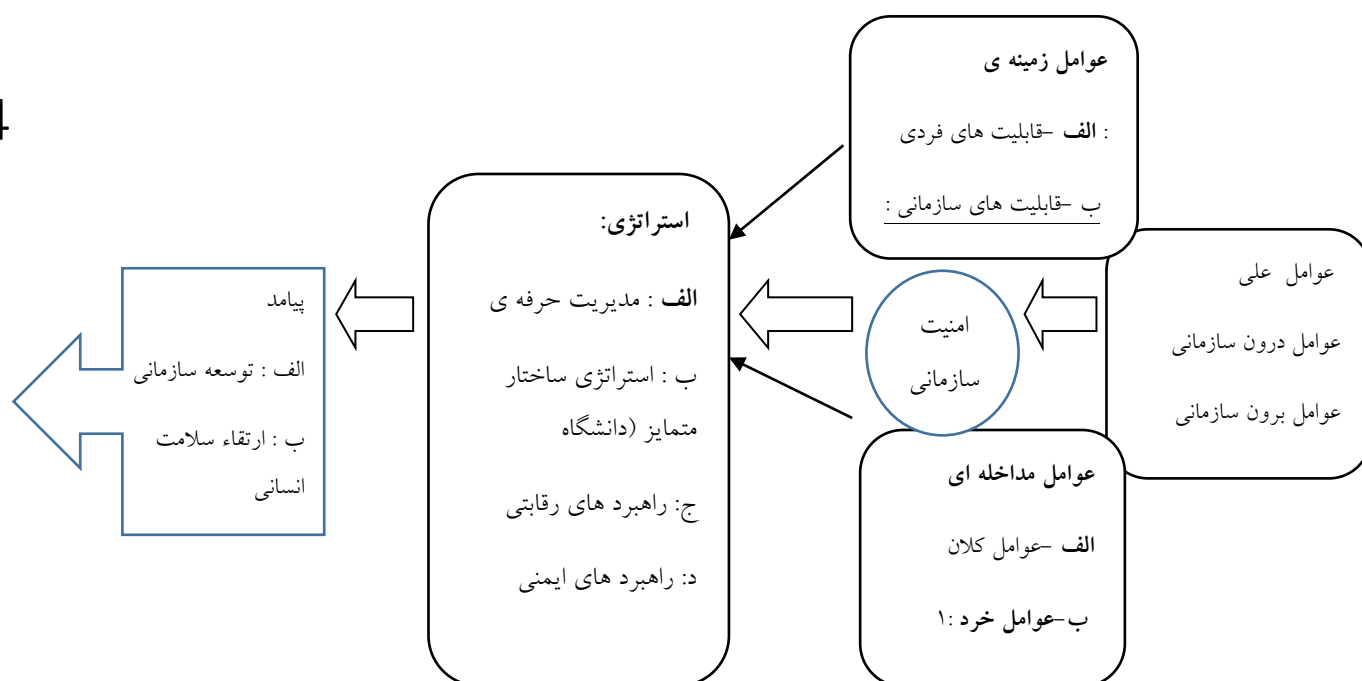


امنیت سیاسی به معنای فضای باز سیاسی است که در آن مردم آزادانه و بدون ترس بتوانند مواضع و باورهای خود را در چارچوب قوانین موجود بیان کنند. این امنیت مربوط به نحوه توزیع قدرت در سازمان است. نظام سیاسی در راستای امکان بخشی و تسهیل مشارکت و دخالت مردم در تعیین سرنوشت خود و جامعه می بایستی امنیت و حضور آزادانه و برابر آنها را فراهم آورد. در واقع امنیت سیاسی به معنای وجود دستگاه سیاسی است که در آن مردم آزادانه و بدون وحشت و ترس بتوانند مواضع سیاسی و باورهای خود را هر چند مخالف حکومت باشد بیان کنند. تعبیری امنیت سیاسی برای همگان تنها در سایه برابری در مقابل قانون است. از این رو نیاز است سیاست ها، رویه ها، قوانین، خط مشی ها شفاف، روشن، کارآمد و عاری از هرگونه ابهام باشد این سیاست ها و قوانین چراغ هدایت سازمان هستند و باعث ایجاد امنیت سازمانی می شوند زیرا پرهیز از سیاست گرایی، انتخاب و انتصاب افراد شایسته در سازمان است که منجر به کارآئی، اثربخشی، و امنیت سازمانی می شود.

اما در ارتباط با برای استقرار مدل امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی کشور چه مدلی می توان ارائه نمود؟ مدل ذیل حاصل شناسایی عوامل مؤثر علی، زمینه ای، مداخله گر، راهبرد ها و پیامدها بر امنیت سازمانی می باشد و روابط میان اجزاء و عناصر مشخص و معلوم می شود که در شکل شماره ۲ به تصویر کشیده شده است.

شکل شماره ۲ - مدل خلاصه شده امنیت سازمانی

14



پیشنهاد می شود سیاستمداران و مدیران دانشگاه به مدیریت مشارکتی و تیمی توجه خاصی نمایند. توجه به انجام کار تیمی، تشکیل تیم های خود گردان، واگذاری اختیارات به تیم های کاری و دادن استقلال کاری از دیگر پیشنهادات پژوهش حاضر است.

بعد مدیریت استراتژیک منابع انسانی با بار عاملی (۰/۹۳) مهمترین مؤلفه استراتژی بوده لذا پیشنهاد می شود سیاستمداران و مدیران دانشگاه با رویکرد سیستمی و توجه استراتژیک به منابع انسانی به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها



توجه جدی نمایندند. توجه به فرایند جذب علمی افراد ، توجه به انتصاب افراد شایسته ، آموزش بهنگام کارکنان ، توجه به رشد و توصیه مدیریت دانش فردی کارکنان و تهیه برنامه های توصیه شغلی و غنی سازی شغلی از پیشنهادات پژوهش حاضر است پیشنهاد می شود سیاستمداران و مدیران دانشگاه مشتری مداری را به عنوان یک مزیت مهم رقابتی از طریق کیفیت بخشی به خدمات آموزشی و پژوهشی ، احترام به شخصیت دانشجویان و رفع نیاز های آنها مد نظر قرار دهند.

فهرست منابع

- باجپایی ک . ۱۳۸۴. امنیت انسانی : مفهوم و سنجش . ترجمه ص شیبانی. تهران : سازمان مدیریت و بر نامه ریزی کشور ، معاونت امور اداری ، مالی و منابع انسانی ، مراکز مدارک علمی و انتشارات ، چاپ اول ، صص ۳۰-۳۶
- ترابی م . ۱۳۹۵ . نقش امنیت در سازمانها . کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی
- تصدیقی م ، تصدیقی ف . ۱۳۸۹ . بررسی مؤلفه های امنیت سیاسی و اجتماعی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی (با تأکید بر امنیت درونی) . فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات سیاسی و بین المللی دانشگاه آزاد واحد شهرضا شماره پنجم ، بهار ۷۹ ، صص ۱۷۰-۱۳۵
- جلیل زاده م . ۱۳۸۱ . مدیران کیفیت و چالش های سازمانی . پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ، پرتال جامع علوم انسانی ، سومین کنفرانس مدیریت کیفیت مدیران ، صص ۴۱۳-۴۰۱
- حیدری ساریان و . ۱۳۹۵ . تبیین رابطه پایداری اقتصادی با احساس امنیت اجتماعی ساکنان مناطق روستایی شهرستان اردبیل . فصلنامه علمی - پژوهشی دانشکده علوم و فنون انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین ، دوره ۸ ، شماره ۴ ، صص ۵۸-۳۳
- خاکی غ . ۱۳۹۲ . بررسی مسائل جاری و مدیریت (با رویکرد مورد نگاری و مورد نگاری) . ناشر تهران : نشر فوژان ، چاپ اول
- خلیجیان ص ، شمس غ . ۱۳۹۶ . از پایگاه امن تا سازمان امن : مروری بر رهبر امنیت مدار . کنگره بین المللی مدیریت بهداشت روان و علوم شناختی
- خلیلی ر . ۱۳۸۱ . مهاجرت نخبگان پدیده ای اجتماعی با موضوع امنیت ملی . فصلنامه مطالعه راهبردی ، سال پنجم ، شماره دوم ، تابستان ۸۱ ، شماره مسلسل ۱۶
- دفت ، ریچارد ال . ۱۹۹۸ . مبانی تئوری و طراحی سازمان : ترجمه ع پارسیان ، س م اعرابی . ۱۳۸۷ . تهران : دفتر پژوهشهای فرهنگی دهشیران ح . ۱۳۹۴ . شاکله استراتژی امنیتی ایران . فصلنامه علمی پژوهشی سیاست جهانی ، دوره چهارم شماره سوم ، پاییز ۱۳۹۴
- رابینز اپ . ۱۳۷۸ . مبانی رفتار سازمانی . ترجمه ع پارسائیان ، س م اعرابی تهران : دفتر پژوهش های فرهنگی
- رشیدی م ، ردادی ع ، مقدم فر س ر . ۱۳۹۴ . طراحی الگوی سنجش امنیت اقتصادی کشور . فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج ، سال هیجدهم ، شماره ۶۸ ، پاییز ۹۴ ، صص ۸۹-۶۵
- رهبر ع ، سوری ف . ۱۳۹۵ . دولت و مدل امنیت سیاسی مطلوب در جامعه دینی فصلنامه دولت پژوهی ، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی ، سال دوم ، شماره ۵ ، بهار ۱۳۹۵ ، صص ۱۲۳-۱۰۱
- سلیم بهرامی س ح ، احمدی ح ، ذبیحی حاجیکلابی ف . ۱۳۹۴ . بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت کاری کارکنان . مجله مهندسی فرآیندها ، دوره دوم ، شماره دوم ، بهار و تابستان ۹۴ ، صص ۱۳-۱
- زمانی ع ، شفیع ج . ۱۳۸۶ . درآمدی بر رابطه بین امنیت و فرهنگ در عرضه جهانی شدن . پرتال جامع علوم انسانی ، پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ، شماره ۸۳ و ۸۴
- شمس ا ، یارمحمدیان م ح ، حسن زاده ، ا ، حیاتی آب باریک ه . ۱۳۹۰ . تعیین میزان معیارهای مشتری مداری در آموزش بر اساس دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان . ویژه نامه ی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی ، دوره ۸ ، شماره ۸ ، صادقان س ج . ۱۳۸۲ . درآمدی بر امنیت و ابعاد گسترده آن . پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ، پرتال جامع علوم انسانی ، شماره ۱ صص ۷۵-۵۵
- صالحی امیری س ر ، افشاری نادری ا . ۱۳۹۰ . مبانی نظری و راهبردی مدیریت ارتقای امنیت اجتماعی و فرهنگی در تهران . فصلنامه راهبردی ، سال ششم ، دوره ۲۰ ، شماره ۵۹ ، تابستان ۹۰ ، صص ۷۶-۴۹
- صامعی ح . ۱۳۸۸ . استراتژیهای کارکردی مدیریت منابع انسانی . تدبیر ، شماره ۲۰۴ ، صص ۳۳-۲۶



- فاطمی م . ۱۳۸۷ . بررسی موانع اقتصادی فراروی امنیت انسانی . مجموعه چکیده های مقاله های همایش بین المللی امنیت انسانی در غرب آسیا . دانشگاه بیرجند ، صص ۱۳۱-۱۴۱
- فخری م . ۱۳۹۶ . بررسی نقش میانجی امنیت سازمانی در تأثیر وضعیت سیستم های اطلاعاتی سازمان بر بلوغ سازمانی (مورد مطالعه : شرکت های صنعتی منتخب اصفهان) . پایان نامه کارشناسی ارشد ، مدیریت دولتی - سیستم های اطلاعاتی ، دانشگاه آزاداسلامی اصفهان (خوراسگان)
- فریدنیا پ . ۱۳۹۷ . پیشگیری همواره ارزان تر از درمان است
- فروهان ن . ۱۳۹۵ . رابطه سبک رهبری مشارکتی و سلامتی روان شناختی محیط کار با ادراک عدم امنیت شغلی و نشانگان جسمانی در کارکنان کارخانه پایدار فولاد آبرنگ اصفهان . پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی ، دانشگاه آزاداسلامی اصفهان (خوراسگان)
- کیانی ماوی ر ، احمد زاده م . ۱۳۹۱ . مدیریت مؤثر امنیت . انتشارات : زرین ، قزوین ، چاپ اول
- لطفیان ه . ۱۳۹۱ . مبانی و راهبرد های تحقیق امنیت پایدار و کارآمدی کارگزاری ، فصلنامه آفاق امنیت ، سال پنجم ، شماره چهاردهم ، بهار ۹۱
- محرابی ج ، گلناری م . ۱۳۹۴ . بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین . مجله مدیریت توسعه و تحول ، شماره ۲۱ ، صص ۴۹-۶۰
- مدیری ن ، فشارکی ب ، کریوانی م . ۱۳۹۱ . اصول برنامه ریزی سیاست های مدیریت اطلاعات و ارتباطات . تهران : مهرگان قلم ، نوبت چاپ اول
- معصومی م ، قلی پور اربابستان . ۱۳۹۳ . نقش دانشگاه آزاد اسلامی در تولید امنیت سیاسی جمهوری اسلامی ایران در دهه ۸۰ . دانشنامه حقوق و سیاست ، شماره ۲۱ ، بهار و تابستان ۹۳ ، صص ۲۲-۱۱
- میرسپاسی ن . ۱۳۸۲ . مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرش به روند جهانی شدن . تهران : میر ، چاپ بیست دوم ، ۱۳۸۲

- AlKalbani A Deng H, Kam B. 2015. Organizational Security culture and information Security compliance fore covenment devel opment : the moderating effect of social pressure https://pacis2015.comp.nus.edu.sg/_proceedings/PACIS_2015_submission_517
- Bonaventura H ، Hadikusumo ، Bhanuppong ، jitwasinkul ، abdul Qayoom m . 2017 . Role of organization factor of affcting worker safety bahavior a bayesian belief network approach . Procedia Engineering 171 (2017) 131 – 139
- Caralli R A ، Wilson W R . 2004 . The Challenges of Security Management https://www.researchgate.net/248580595_The_Challenges_of_Security_Management
- Darcy, J , Greene , G . (2009). The Multifaceted Nature of Security Culture and Its Influence on End User Behavior. Paper presented at the IFIP TC 8 International Workshop on Information Systems Security Research , Cape Town , South Africa
- Dhillon G . 1999 . Managing and controlling computer misuse. Information Management & Computer Security . Vol. 7 Issue: 4, pp.171-175, <https://doi.org/10.1108/09685229910292664>
- Gorenak M Kodir s 2012 . the importance of organizational values for organization management knowledge and learning international conference
- Himadi N , Balakriashan W. 2015 . Leadership style and compatibility with information security . International Journal of Information Technology and Education . Vol. 5, No. 4 , April 2015
- Nauman Sh , Azhar Mansur Khan A , Ehsan N . 2010 . Patterns of empowerment and leadership style in project environment . ublisher : Elsevier - Science Direct Journal : International Journal of Project Management , Volume 28, Issue 7, October 2010, Pp 638–649
- Oramana Y, Unakitana G Selena U .2011. Measuring Employee Expectations in a Strategic Human Resource Management Research: Job Satisfaction .Publisher: Elsevier - Science Direct Journal: Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 24 , 2011 , Pages 413–420



Slater D . 2005 . What is a Chief Security Officer. Means what it sounds like :the CSO is the executive responsible for the organization's entire security posture , both physical and digital .
www.csoonline.com/article/221739

Solomon D B . 2014 . Synchronizing the value of the staff and the security organization . Through the design of a value-sensitive security policy . Thesis presented in the realization of part

Wiseman M , Keller Ch. ۲۰۱۷. Implementation of information security policies in public organizations : Top management as a success factor. Master thesis Within : Informatics Numer Ofcredits it Management and Innovation Tutor : Jonkoping: May 2017

[www . Elsevier com/locate/procedia](http://www.Elsevier.com/locate/procedia)

Woodhouse S . 2008 . Critical success factors for an Information Security Management System 5th International Conference on Information Technology and Applications (ICITA 2008)