

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸
صص ۲۸۵-۳۰۳

شناسایی مولفه‌های امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن

ابراهیم نظری^۱، بدری شاه‌طالبی حسین آبادی^۲، اکبر اعتباریان خوراسگانی^۳

چکیده

مطالعه حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن انجام شد. این مطالعه آمیخته یعنی کیفی و کمی بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و در بخش کمی اساتید هیأت علمی دانشگاه جامع آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. در بخش کیفی بر اساس اصل اشباع نظری ۲۸ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۳۸۷ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. روایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان تایید و پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS با روش تحلیل عاملی اکتشافی تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که در امنیت سازمانی شرایط علی شامل عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، عوامل زمینه‌ای شامل قابلیت‌های فردی و قابلیت‌های سازمانی، عوامل مداخله‌گر شامل عوامل کلان و عوامل خرد، راهبردها شامل مدیریت حرفه‌ای، استراتژی ساختار متمایز، راهبردهای رقابتی و راهبردهای ایمنی و پیامدها شامل توسعه سازمانی و ارتقای سلامت انسانی بودند و بار عاملی همه آنها معنادار بود ($p < 0/001$).

کلید واژه‌ها: امنیت سازمانی، مدل، دانشگاه آزاد اسلامی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۶/۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۳/۱۳

-
- ۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران.
ebrahimnazari8431@gmail.com
 - ۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران.
b_shah Talebi2005@yahoo.com
 - ۳- دانشیار، گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران.
etebarian@khuisf.ac.ir

مقدمه

امروزه مدیریت آموزشی مرکز ثقل فعالیت‌ها و تحقق‌بخش اهداف آموزشی است و آموزش کلید توسعه جوامع محسوب می‌شود و مدیران آن فاتح عصر علم و تمدن و گردانندگان اصلی سازمان‌های آموزشی می‌باشند که عملکرد آنها کل نظام آموزشی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (اسماعیل نیا شیروانی، نیازآذری و تقوایی یزدی، ۱۳۹۷). در میان سازمان‌ها، نقش آموزش عالی (دانشگاه آزاد اسلامی) قابل تأمل است. آموزش عالی نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد و توسعه همه‌جانبه جوامع ایفا نموده است. همچنین در قرن حاضر که جهان به سمت محوریت دانش پیش می‌رود آموزش عالی مسئولیت سنگینی را در قبال اجتماع و جامعه جهانی بر دوش خود احساس می‌کند (رودگرزاد، کیاکجوری و طاهری، ۱۳۹۰). در گذشته محیط کم‌خطر و نسبتاً امن وجود داشت، اما در دنیای متغیر کنونی به علت ماهیت پویا، پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی امنیت کمتری وجود دارد. امروزه سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مانند داشتن رقیب‌های زیاد همراه با ابتکارات و نوآوری، بزرگ شدن سازمان‌ها، انتقال سریع اطلاعات، تصمیم‌گیری سریع، ضعیف شدن یا از بین رفتن سازمان‌های کوچک، پدیده عدم اطمینان محیطی و تغییرات شدید و مداوم مواجه هستند. یعنی سازمان‌ها نسبت به گذشته متلاطم‌تر هستند (نیازآذری، تقوایی یزدی و نیازآذری، ۱۳۹۴). بر همین اساس بررسی حادثترین مسائل فراروی آموزش عالی به وضوح نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها در هزاره سوم با چالش‌های عظیمی روبرو هستند. جهانی شدن، بین‌المللی شدن و انقلاب در فناوری اطلاعات دانشگاه‌ها را وادار به شرکت در بازارهای رقابتی آموزش و پژوهش کرده است، لذا با توجه به چالش‌های فوق‌الذکر و چالش‌های دیگر از جمله بی‌ثباتی مدیریتی، ضعیف بودن سیستم شایسته‌سالاری، کمیت‌مداری و غیره در سازمان تاکنون طراحی امنیت سازمانی چندان مورد توجه جدی واقع نشده است (السیف، الجفیری و خان، ۲۰۱۵). امنیت از نیازهای فطری بشر و گرایش به امنیت پایدار یکی از نیازهای عالی انسانی است که تحقق آن نیازمند محیطی است که بتواند به دور از فشارهای روحی و در مسیر رشد قرار گیرد. بنابراین آسودگی زیستن به سازوکارهای متعدد و گوناگونی نیاز دارد که سرلوحه آنها امنیت است. امنیت در گذشته در پرتو قدرت نظامی تحقق پیدا می‌کرد، ولی امروز با تحولی که در

فناوری ارتباطات و اطلاعات بوجود آمده امنیت در ابعاد گسترده‌تری اهمیت یافته و احساس ضرورت آن نه تنها در ابعاد مادی، بلکه در ابعاد معنوی نیز قابل تحقق است. در نتیجه نیازمندی‌های نوین بشری از یک سو و دشواری و چالش‌های نوپدید از سوی دیگر منجر به گسترده شدن مفهوم امنیت در عصر حاضر شده است (صالحی امیری و افشاری نادری، ۱۳۹۰). امنیت در زبان فارسی به معنای آزادی، آرامش، فقدان ترس و عدم هجوم دیگران است. به عبارت دیگر افراد نسبت به حقوق و آزادی‌های مشروع خود بیم و هراسی نداشته باشند و هیچ عاملی حقوق مشروع آنان را تهدید ننماید (رهبر و سوری، ۱۳۹۵). بحث درباره امنیت از دشواری‌های متنوعی برخوردار است که از جمله می‌توان به معنای امنیت و مرزهای نامعلوم انواع آن در مفاهیمی همچون امنیت جامعه‌ای، امنیت جمعی، امنیت انسانی، امنیت ملی و غیره اشاره نمود. برخلاف گذشته که امنیت امر عینی و واقعی بود، امروزه مفهوم امنیت بیشتر ذهنی و مبتنی بر تصمیم بازیگران است. با توجه به فراگیر شدن معنی امنیت در قرن حاضر امنیت سازمانی به‌عنوان یکی از ابعاد مهم امنیت قابل تأمل است (فام، برنان و فرنل^۱، ۲۰۱۹). سازمان عبارت است از هماهنگی معقول عده‌ای از افراد که از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی برای تحقق هدف مشترک به طور پیوسته فعالیت کنند (سیلیک^۲، ۲۰۱۳). تعاریف متعددی از سازمان ارائه شده است که این تعاریف در خصوصیات زیر مشترک هستند. ترکیب افرادی که به صورت گروهی همکاری می‌کنند، هدف دارند و برای رسیدن به اهداف معینی بوجود می‌آیند، فعالیت‌ها و فرایندهای آن هماهنگ است، دارای ساختار سازمانی یا الگوی روابط اعضای سازمان است و در محیط، محاط می‌باشد (کاسوتاکي، پاروتیس و مورل^۳، ۲۰۱۹).

امروزه آموزش عالی از مهمترین سازمان‌ها است و در مورد نقش دانشگاه می‌توان گفت که بهبود مفهوم واقعی توسعه، ارتقای توانمندی کارکنان سازمان، گسترش ابعاد پیشرفت و حل مشکلات جامعه مرهون تربیت نیروی انسانی متناسب با نیاز جامعه می‌باشد. به عبارت دیگر دانشگاه هم محصول و شاخص توسعه و هم موجب رشد و تسریع روند فرایند توسعه است و

1 . Pham, Brennan & Furnell

2 . Silic

3 . Kassotaki, Paroutis & Morrell

نقش تعیین‌کننده‌ای در تولید دانش، پژوهش و انتقال دانش دارد. پس یکی از سازمان‌های مهم و موثر در جهان، سازمان آموزش عالی است. محور اصلی فعالیت این سازمان تبدیل کردن انسان مستعد به انسان خلاق، ماهر و بالنده است. دانشگاه آزاد به‌عنوان یک نظام آموزشی موفق با تدوین و طراحی سیاست‌های نوین در راستای امنیت نقش بی‌بدیل دارد. تحقق نقش‌های آموزش عالی وابسته به امنیت سازمانی است و زیربنای امنیت سازمانی مولفه سازمانی است (رودگرزاد و همکاران، ۱۳۹۱). امنیت سازمانی به معنای حفاظت کارکنان و کارمندان، سخت‌افزارها، برنامه‌ها، شبکه‌ها، داده‌ها و اطلاعات در برابر خطرات و رویدادهایی است که می‌تواند باعث وارد آمدن صدمات و خسارت جدی به یک موسسه شود (فخری، ۱۳۹۶). امنیت یک فرایند است، نه محصول و نباید به صورت مجزا به امنیت نگاه کرد. امنیت از ترکیب چندین استراتژی به طور همزمان قابل دستیابی است (کیثرنی و کراگر^۱، ۲۰۱۶). لایه‌های امنیتی که یک سازمان موفق باید داشته باشد شامل امنیت فیزیکی، امنیت شخصی، امنیت ارتباطات، امنیت شبکه و امنیت اطلاعات است. بنابراین سازمان از عناصر انسان، اطلاعات، ارتباطات، محیط، ساختار، فرهنگ، سیاست و اجتماع در ارتباط با ملت و جهان تشکیل شده است (مدیری، فشارکی و کریوانی، ۱۳۹۱). امنیت فیزیکی یکی از ابعاد امنیت سازمانی است که دربرگیرنده استراتژی حفاظت افراد، دارای فیزیکی، بخش‌ها و نواحی سازمان در برابر تهدیدات گوناگون از قبیل آتش‌سوزی و دسترسی غیرمجاز به استفاده نادرست است. جهت عملیاتی شدن امنیت فیزیکی جزء اول شامل اقدامات استفاده از قفل‌های متعدد، نرده‌های فولادی، دیوارها، صندوق‌های ایمنی ضدآتش و آب‌پاش‌ها و نیز مستحکک بودن مکان‌ها در برابر حوادث و بلایای محیطی و طبیعی است. جزء دوم سامانه‌های مراقبتی، پایشی، آگاهی‌دهنده و اخطاردهنده مانند چراغ‌ها، حس‌گرهای حرارتی، دودیاب‌ها، آشکارسازی‌های مزاحم، وسایل صوتی هشداردهنده و غیره می‌باشد (حاجی زین‌العابدینی و رفعتی، ۱۳۹۶).

امنیت انسانی بعد دیگر امنیت سازمانی است. با گسترش جوامع و افزایش روابط امنیت شکل‌ها ی‌مختلفی از جمله امنیت اجتماعی، ملی و غیره به خود گرفت، ولی تمام اشکال امنیت زمانی قابلیت تحقق دارند که کوچک‌ترین واحد جامعه یعنی فرد یا همان انسان دارای امنیت باشد. نیاز

انسان به برخورداری از سلامت جسمی، روانی و اجتماعی باعث بوجود آمدن ابعاد گسترده امنیت مانند ابعاد اقتصادی، بهداشتی، سیاسی، اجتماعی و آموزشی برای انسان می‌شود. با توجه به نظریات حامیان مفهوم گسترده امنیت انسانی می‌توان جنبه‌های مختلف امنیت انسانی را در سه گروه تقسیم‌بندی کرد. الف) جنبه‌های بنیادی امنیت انسانی شامل امنیت جانی و حیاتی، امنیت اقتصادی، امنیت در مقابل اعتیاد، امنیت زیست محیطی، امنیت بهداشتی و امنیت در مقابل سوانح طبیعی می‌شود. ب) جنبه‌های شخصیتی امنیت انسانی شامل امنیت حقوق فردی، فرهنگی، شخصیت و هویت است. ج) امنیت در جنبه‌های سلطه‌ای امنیت انسانی نیز مواردی مانند امنیت در مقابل استثمار، امنیت جنسیتی و امنیت آزادی فردی می‌باشد (رهامی، ۱۳۹۶). بعدی دیگر امنیت سازمانی، امنیت شغلی است. امنیت شغلی به معنی احساس داشتن شغل مناسب، اطمینان از استمرار و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب آن شغل است. امنیت شغلی پروسه یا روندی است که واحد اشتغال و عوامل کار را تهدید نکند و یا آنها را به چالش نکشاند. در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف آن می‌شود. در صورتی که اگر کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد (دهناد، ۱۳۹۳). به سخن دیگر منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات توانمندسازی فرد را فراهم کند؛ به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). بعد دیگر امنیت سازمانی، امنیت ارتباطات است. ارتباطات روح و اساس سازمان و داروی همه دردهای سازمان است. امروزه اکثر سازمان‌ها از ارتباطات بسته و رسمیت بیش از حد رنج می‌برند، لذا باید تغییراتی در راستای اعتماد متقابل، ارتباطات بازتر و انعطاف‌پذیری ایجاد کرد (عبدالرحمانی و حبیب‌زاده، ۱۳۹۵). امنیت اطلاعات بعد دیگر امنیت سازمانی است. امنیت اطلاعات یعنی حفاظت اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی از فعالیت‌های غیرمجاز مانند دسترسی، افشاء و غیره می‌باشد. بر این اساس اطلاعات یکی از منابعی است که سازمان به شدت وابسته به آن است. اگر اطلاعات حساس یک سازمان به خطر بیفتد، سازمان با

عواقب جدی مانند از دست دادن درآمد و اعتماد مشتریان روبرو می‌شود (گاپتا، ریس، چاتورویدی و کگی^۱، ۲۰۰۶). همچنین اطلاعات در سازمان و موسسات مدرن به منزله شاه‌رگ حیاتی محسوب می‌گردد و شامل سه اصل مهم محرمانگی، یکپارچگی و دسترسی‌پذیری است. به عبارت دیگر بیشتر تحقیقات در مورد امنیت اطلاعات بر تکنولوژی‌ها و الگوریتم‌های خاص تمرکز می‌کنند (یوسیاوا، موریست و ون‌مورسل^۲، ۲۰۱۶). امنیت اطلاعات را نمی‌توان تنها از طریق فناوری بدست آورد و موثر بودن اطلاعات سازمانی بستگی به سه عامل افراد، فرایندها و تکنولوژی دارد و دانشگاهیان متعددی معتقدند که ابعاد انسانی در امنیت اطلاعات ضعیف‌ترین پیوند خود را تشکیل می‌دهد، لذا ایجاد یک فرهنگ امنیتی اطلاعات در سازمان برای مدیریت موثر امنیت اطلاعات ضروری است. بنابراین هدف مدیریت امنیت اطلاعات اطمینان از عدم رد، صحت، محرمانه بودن، یکپارچگی و دسترسی اطلاعات درون یک سازمان است (چوآ، وانگ، لو و چانگ^۳، ۲۰۱۸). همچنین هدف از امنیت اطلاعات حفاظت از دارایی‌های ارزشمند مانند اطلاعات، سخت‌افزار، نرم‌افزار و افراد است. در نتیجه هدف کلی برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای امنیت جهت حفظ محرمانگی و یکپارچگی اطلاعات تولید شده است (داویگا و الوف^۴، ۲۰۱۰). امنیت فرهنگی بعد دیگر امنیت سازمانی است. امنیت فرهنگی عبارت است از ایجاد وضعیتی مطمئن، آرامش‌بخش و خالی از هر گونه تهدید و تعرض در انسان نسبت به دین، افکار، اخلاق، رسوم، باورها، ارزش‌ها، میراث فرهنگی، آثار ادبی و غیره است. در ضمن عوامل زمینه‌ساز امنیت فرهنگی عبارتند از پایبندی به اخلاق، تعهد سازمانی، احساس تعلق، اعتماد، مشارکت، آگاهی و سواد، تعاملی فراملی، نقدپذیری، هوش، پویایی و غیره (طلایی، شاه‌طالبی، رشیدپور، شریفی و کمالی، ۱۳۹۲). بعدی دیگر امنیت اجتماعی است که به معنای قابلیت حفظ شرایط الگوهای سنتی مثل مذهب، فرهنگ و غیره است. امنیت اجتماعی به مواردی مانند قابلیت حفظ الگوهای زبانی، فرهنگ، مذهب، هویت و عرف ملی مربوط است. ویژگی‌های مشترک که به تعبیری هویت نامیده می‌شوند موضوع بحث امنیت اجتماعی است. در واقع امنیت اجتماعی را می‌توان عدم ترس، خطر و هراس در حفظ و نگهداری ویژگی‌های مشترک گروه اجتماعی چون

-
- 1 . Gupta, Rees, Chaturvedi & Cgi
 - 2 . Yevseyeva, Morisset & VanMoorsel
 - 3 . Chua, Wong, Low & Chang
 - 4 . DaVeiga & Eloff

مذهب، زبان و سبک زندگی تعریف کرد (نویدنیا، ۱۳۸۸). آخرین بعد مورد بررسی امنیت ساختاری است. ساختار سازمانی را چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها، فرایندهای عملیاتی، افراد و گروه‌های تشکیل می‌دهند که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند، اما یک ساختار خوب سرمایه مهمی برای سازمان بشمار می‌رود. در واقع آنچه سازمان‌های خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است. ابعاد ساختاری سازمان شامل رسمیت، تمرکز و پیچیدگی می‌باشد و مدیران از طریق رعایت قوانین و مقررات، تفویض اختیار و مشارکت در تصمیم‌گیری باعث احساس امنیت ساختاری در سازمان و بین کارکنان می‌شوند (سلیم بهرامی، احمدی، ذبیحی حاجیکلائی و محمودی صاحبی، ۱۳۹۶).

تمرکز روی مولفه‌های سازمانی از جمله مسائل مهم در امنیت به‌عنوان یک ابزار پیشگیری از رخدادهای در محل کار است. اولین گام برای ارزیابی تاثیر مولفه‌های سازمانی شناسایی مولفه‌های سازمانی مرتبط است که در این باره پژوهش‌های اندکی انجام شده است. برای مثال میمان^۱ (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی مولفه‌های مهم امنیت سازمانی را شامل ارتباطات، فرهنگ، تعهد مدیریت و رهبری، یادگیری سازمانی، توسعه و سیستم پاداش‌دهی معرفی کردند. در پژوهشی دیگر اورامانا، یوناکیتانا و سلنا^۲ (۲۰۱۱) ضمن بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر انتظارات کارکنان به این نتیجه رسیدند که میزان پرداخت حقوق در ازای ساعات کار، اعطای اختیارات بیشتر، ترفیع مقام در محیط کار، شرکت دادن در پروژه‌های تصمیم‌گیری و حساسیت مدیریت نسبت به مشکلات کاری کارکنان بر انتظارات مثبت کارکنان یعنی رضایت شغلی اثرات مثبتی دارند. وروم و وان‌سولمز^۳ (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی درباره رویکردهای عملی باری مدیریت امنیت اطلاعات به این نتیجه رسیدند که امنیت اطلاعات یکی از حساس‌ترین نگرانی‌های سازمان‌ها است. همچنین حیدری ساریان (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با احساس امنیت اجتماعی ساکنان مناطق روستایی شهرستان مشکین شهر به این نتیجه رسید که به جزء متغیرهای میزان تعارضات و اختلافات و مبادله اطلاعات و دانش بین

1 . Memon

2 . Oramana, Unakitana & Selena

3 . Vroom & VonSolms

تمامی متغیرهای اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، میزان رضایتمندی، تمایل به عضویت در سازمان‌های محلی، میزان روابط افقی بر پایه همکاری، ارتباطات اجتماعی و میزان آگاهی با احساس امنیت اجتماعی مناطق روستایی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. نتایج پژوهش مجیدی و حمیصی (۱۳۹۲) با عنوان بررسی نقش عوامل سیاسی و امنیتی در سیاست‌گذاری سازمان‌های مردم‌نهاد ایرانی نشان داد که برای سیاست‌گذاری شناخت عوامل متفاوت و از جمله عوامل سیاسی و امنیتی ضروری است و عوامل ذکر شده بر سه بعد منافع امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران یعنی ایده دولت، نهادهای دولت و پایگاه مادی دولت تاثیر مستقیم دارند و بیشترین تاثیر این عوامل بر ایده دولت است. مختاری، بلالی، میرفردی و حسینی اخگر (۱۳۹۱) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر احساس امنیت اجتماعی در شهر یاسوج به این نتیجه رسیدند که رابطه مستقیم و معناداری بین پایگاه اقتصادی-اجتماعی، اعتماد اجتماعی، میزان دینداری، نگرش نسبت به عملکرد پلیس و میزان احساس امنیت اجتماعی وجود دارد و متغیر اعتماد اجتماعی بیشترین سهم را در تبیین امنیت اجتماعی داشت. نتایج پژوهش محمودزاده و رادرجی (۱۳۸۵) با عنوان مدیریت امنیت در سیستم‌های اطلاعاتی نشان داد که امنیت نیروی انسانی، امنیت فیزیکی و امنیت اطلاعات سه اصلی هستند که اعتبار آن با طراحی و اجرای پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت و نتایج حاصله از نشان داد که مولفه عدم آگاهی کاربران بالاترین تهدید و پس از آن امنیت نیروی انسانی دومین تهدید برای امنیت اطلاعات سیستم‌های رایانه‌ای می‌باشد. مولفه‌های امنیت فیزیکی و امنیت اطلاعات به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.

در خصوص اهمیت امنیت می‌توان گفت که امنیت حمایت و محافظتی است که موجب آسودگی خیال و خاطر جمعی و ضمانت زندگی است. آرامش در تمام امور زندگی برای همه مهم و مفید است و سازمان به‌عنوان نهاد اجتماعی از این قاعده مستثنی نیست. زیرا برای تداوم بقای سازمان، آرامش همه جانبه برای تمام اعضای سازمان ضروری است. دلایل افزایش اهمیت امنیت در سازمان‌ها یکی مربوط به تهدید و دیگری مربوط به افزایش جرم در جامعه است، لذا حوزه امنیت با انجام فاکتورهایی مثل استخدام، آموزش، انضباط، انگیزش، ارتقاء، ارتباطات و غیره می‌تواند در کاهش و حذف زیان‌های قابل پیشگیری در سود سازمان سهیم است. بر این اساس کار در محیط عملیاتی پیچیده هزینه زیادی دارد، لذا امنیت به‌عنوان یک شایستگی اصلی

در سازمان جهت سودآوری سازمان، حفاظت از وضعیت مالی و ثبات یک سازمان از مهمترین مسائل مدیریت است. سازمان‌ها مانند سلول‌ها باید به طور مداوم سازگاری با محیط زیست و خطرات در حال ظهور را داشته باشند و برای انجام این موفقیت سازمان‌ها نیازمند امنیت هستند و امنیت نیازمند انعطاف‌پذیری می‌باشد (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین با توجه به وجود پیشینه پژوهشی اندک درباره مولفه‌ها یا عوامل امنیت سازمانی و نقش این متغیر در رشد و ارتقای سازمانی، مطالعه حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن انجام شد.

روش تحقیق

هدف این مطالعه شناسایی مولفه‌های امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی بود، لذا این مطالعه از نظر روش‌شناختی آمیخته یعنی کیفی و کمی بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و در بخش کمی اساتید هیأت علمی دانشگاه جامع آزاد اسلامی کل کشور در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۴۸ دانشگاه و ۱۸۱۵۰ نفر بودند. در بخش کیفی بر اساس اصل اشباع نظری ۲۸ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۳۸۷ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته با طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. مصاحبه با خبرگان دانشگاهی به کمک شش سوال گزارش شده در جدول ۱ انجام شد.

جدول ۱. سوال‌های مصاحبه

ردیف	سوال‌ها
۱	عوامل علی اثرگذار بر امنیت سازمانی کدامند؟
۲	عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر امنیت سازمانی کدامند؟
۳	عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر امنیت سازمانی کدامند؟
۴	راهبردهای موثر بر ایجاد امنیت سازمانی کدامند؟
۵	پیامدهای امنیت سازمانی کدامند؟
۶	برای استقرار مدل امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی کشور چه مدلی می‌توان ارائه کرد؟

مصاحبه با خبرگان دانشگاه انجام و بر اساس مصاحبه و مرور منابع پژوهش از جمله کتاب‌ها و مقالات، پرسشنامه نهایی طراحی شد. روایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی بین کدگذارها (دو کدگذار) و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان (خبرگان دانشگاهی) تایید شد. همچنین پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد. در

نهایت داده‌ها پس از جمع‌آوری با پرسشنامه و ورود به رایانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS با روش تحلیل عاملی اکتشافی تحلیل شدند.

یافته‌ها

نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که در امنیت سازمانی شرایط علی شامل عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، عوامل زمینه‌ای شامل قابلیت‌های فردی و قابلیت‌های سازمانی، عوامل مداخله‌گر شامل عوامل کلان و عوامل خرد، راهبردها شامل مدیریت حرفه‌ای، استراتژی ساختار متمایز، راهبردهای رقابتی و راهبردهای ایمنی و پیامدها شامل توسعه سازمانی و ارتقای سلامت انسانی بودند. مولفه‌های امنیت سازمانی، میانگین، انحراف استاندارد و تعداد مفاهیم مولفه‌ها در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. مولفه‌های امنیت سازمانی، میانگین، انحراف استاندارد و تعداد مفاهیم مولفه‌ها

مولفه‌ها	Mean	SD	تعداد مفاهیم
عوامل درون سازمانی	۴/۱۴	۰/۴۴	۱. ساختاری سازمانی، ۲. فرهنگ سازمانی، ۳. عملکرد سازمانی، ۴. تکنولوژی سازمانی، ۵. اطلاعات سازمانی، ۶. اقتصاد سازمانی، ۷. سرمایه انسانی و ۸. مدیریت دانشگاه
عوامل برون سازمانی	۴/۳۹	۰/۴۹	۱. سیاست‌های وزارتخانه، ۲. سیاست‌های سازمان رقیب و ۳. اقتصاد ملی
قابلیت‌های فردی	۴/۲۸	۰/۵۶	۱. ارزش محوری و ۲. پتانسیل‌های ذهن‌افزایی
قابلیت‌های سازمانی	۴/۳۷	۰/۵۲	۱. پتانسیل‌های فرهنگ سازمانی و ۲. پتانسیل سخت‌افزاری
عوامل کلان	۴/۱۷	۰/۵۴	۱. عوامل اجتماعی، ۲. عوامل سیاسی، ۳. عوامل جهانی، ۴. تعاملات بین‌سازمانی و ۵. تغییرات تکنولوژیک
عوامل خرد	۴/۳۴	۰/۵۷	۱. کژکارکردهای سازمانی
مدیریت حرفه‌ای	۴/۳۸	۰/۵۰	۱. مدیریت پایداری، ۲. مدیریت ایمنی و ۳. مدیریت استراتژیک منابع انسانی
استراتژی ساختار متمایز	۴/۲۷	۰/۵۷	۱. دانشگاه محیط‌گرا و پویا، ۲. دانشگاه کارآفرین اجتماعی و ۳. دانشگاه خودتنظیم‌گر و خودراهبر
راهبردهای رقابتی	۴/۴۵	۰/۵۹	۱. بازاریابی و تحلیل مالی، ۲. مشتری‌مداری و ۳. سیاست‌های رقابتی
راهبردهای ایمنی	۴/۳۹	۰/۴۴	۱. ایمن‌سازی اطلاعات، ۲. ایمن‌سازی انسانی، ۳. مهندسی ایمنی، ۴. ایمن‌سازی ساختاری، ۵. ایمن‌سازی فرهنگی، ۶. ایمن‌سازی اقتصادی و ۷. ایمن‌سازی سیاسی
توسعه سازمانی	۴/۳۸	۰/۴۵	۱. بهبود ساختاری و ۲. بهبود محتوایی و فرایندی
ارتقای سلامت سازمانی	۴/۴۹	۰/۴۶	۱. بهداشت روانی و ۲. بهداشت زیستی

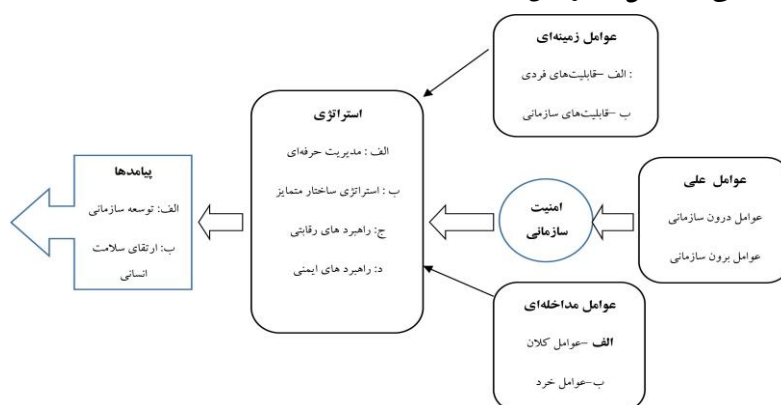
بر اساس نتایج جدول فوق در امنیت سازمانی شرایط علی شامل عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، عوامل زمینه‌ای شامل قابلیت‌های فردی و قابلیت‌های سازمانی، عوامل مداخله‌گر شامل

عوامل کلان و عوامل خرد، راهبردها شامل مدیریت حرفه‌ای، استراتژی ساختار متمایز، راهبردهای رقابتی و راهبردهای ایمنی و پیامدها شامل توسعه سازمانی و ارتقای سلامت انسانی هستند که همه آنها بالاتر از حد متوسط یا میانگین فرضی یعنی عدد ۳ می‌باشند. بر اساس نتایج جدول فوق عوامل درون سازمانی دارای کمترین میانگین (۴/۱۴) و ارتقای سلامت سازمانی دارای بیشترین میانگین (۴/۴۹) است. تحلیل عاملی مولفه‌ها و مفاهیم امنیت سازمانی در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. تحلیل عاملی مولفه‌ها و مفاهیم امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی

مولفه‌ها	میزان بار عاملی	سطح معناداری
عوامل درون سازمانی	۰/۶۸	۰/۰۰۱
عوامل برون سازمانی	۰/۸۲	۰/۰۰۱
قابلیت‌های فردی	۰/۸۹	۰/۰۰۱
قابلیت‌های سازمانی	۰/۹۰	۰/۰۰۱
عوامل کلان	۰/۷۶	۰/۰۰۱
عوامل خرد	۰/۸۲	۰/۰۰۱
مدیریت حرفه‌ای	۰/۸۸	۰/۰۰۱
استراتژی ساختار متمایز	۰/۸۵	۰/۰۰۱
راهبردهای رقابتی	۰/۸۳	۰/۰۰۱
راهبردهای ایمنی	۰/۷۵	۰/۰۰۱
توسعه سازمانی	۰/۹۰	۰/۰۰۱
ارتقای سلامت سازمانی	۰/۸۵	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول فوق بار عاملی همه مولفه‌های امنیت سازمان در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و بیشترین بار عاملی مربوط به مولفه‌های قابلیت‌های سازمانی و توسعه سازمان (هر کدام ۰/۹۰) و کمترین بار عاملی مربوط به مولفه عوامل درون سازمانی (۰/۶۸) می‌باشد. بنابراین مدل ارتقای امنیت سازمانی در شکل ۱ گزارش شده است.



شکل ۱. مدل ارتقای امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی

بحث و نتیجه‌گیری

امنیت از مقوله‌های اساسی است که وجود آن در تمام ابعاد زندگی بشری به نحو ملموس و موثر احساس می‌گردد و یکی از ابعاد مهم آن امنیت سازمانی است. با توجه به نقش و اهمیت امنیت سازمانی در رشد و ارتقای سازمانی به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی مثل دانشگاه آزاد اسلامی، مطالعه حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های امنیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدلی جهت ارتقای آن انجام شد.

نتایج نشان داد که در امنیت سازمانی شرایط علی شامل عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، عوامل زمینه‌ای شامل قابلیت‌های فردی و قابلیت‌های سازمانی، عوامل مداخله‌گر شامل عوامل کلان و عوامل خرد، راهبردها شامل مدیریت حرفه‌ای، استراتژی ساختار متمایز، راهبردهای رقابتی و راهبردهای ایمنی و پیامدها شامل توسعه سازمانی و ارتقای سلامت انسانی بودند و بار عاملی همه آنها معنادار بود. نتایج مطالعه حاضر از جهاتی با مطالعه‌های میمان (۲۰۱۷)، اورامانا و همکاران (۲۰۱۱)، وروم و وان‌سولمز (۲۰۱۲)، حیدری ساریان (۱۳۹۶)، مجیدی و حمیصی (۱۳۹۲)، مختاری و همکاران (۱۳۹۱) و محمودزاده و رادرجی (۱۳۸۵) همسو بود. برای مثال میمان (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی مولفه‌های مهم امنیت سازمانی را شامل ارتباطات، فرهنگ، تعهد مدیریت و رهبری، یادگیری سازمانی، توسعه و سیستم پاداش‌دهی معرفی کردند. در پژوهشی دیگر اورامانا و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند که میزان پرداخت حقوق در ازای ساعات کار، اعطای اختیارات بیشتر، ترفیع مقام در محیط کار، شرکت دادن در پروسه‌های تصمیم‌گیری و حساسیت مدیریت نسبت به مشکلات کاری کارکنان بر انتظارات مثبت کارکنان یعنی رضایت شغلی اثرات مثبتی دارند. همچنین حیدری ساریان (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که به جزء متغیرهای میزان تعارضات و اختلافات و مبادله اطلاعات و دانش بین تمامی متغیرهای اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، میزان رضایتمندی، تمایل به عضویت در سازمان‌های محلی، میزان روابط افقی بر پایه همکاری، ارتباطات اجتماعی و میزان آگاهی با احساس امنیت اجتماعی مناطق روستایی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر مجیدی و حمیصی (۱۳۹۲) گزارش کردند که برای سیاست‌گذاری شناخت عوامل متفاوت و از جمله عوامل سیاسی و امنیتی ضروری است و عوامل ذکر شده بر سه بعد منافع امنیت ملی

جمهوری اسلامی ایران یعنی ایده دولت، نهادهای دولت و پایگاه مادی دولت تاثیر مستقیم دارند و بیشترین تاثیر این عوامل بر ایده دولت است.

یکی از مهمترین مفاهیم مولفه عوامل درون سازمانی، مفهوم سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی دانشگاه مطرح است و شامل دانش و مهارت‌های یک فرد در سازمان است. نیروی انسانی توانمند به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌گردد، لذا بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیری برای سازمان‌های پویا و رقابتی است. امروزه توسعه منابع انسانی به‌عنوان راز ماندگاری سازمان‌ها تلقی شده است. بهره‌مندی از انسانی مستعهد و هوشمند راز اصلی رویارویی با چالش‌های سازمان‌ها است. مدیریت روابط انسانی دانشگاه با عنایت به اینکه سرمایه انسانی متشکل از اساتید و دانشجویان است، لذا از طریق ایجاد هم‌دلی بین کارکنان، همسویی بین اهداف کارکنان و سازمان، توجه به همه افراد، جذب اساتید مجرب و ایجاد انگیزه مادی و معنوی برای اساتید هم‌تراز با دانشگاه‌های دولتی می‌توانند انگیزه‌های لازم و رضایت شغلی را برای هیأت علمی فراهم نمایند و از طرف دیگر با ارائه خدمات آموزشی و رفاهی برای دانشجویان، انتخاب دانشجو متناسب با معیارهای استاندارد و ایجاد رشته‌های کاربردی و متنوع باعث جذب بیشتر دانشجو می‌شود. بدون شک در محیط متغیر و شدیداً رقابتی امروزی سرمایه انسانی خلاق و نوآور کلید مهم و ضروری برای رشد امنیت سازمانی است. مفهوم مهم دیگر فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی دارای نقش‌هایی مثل هویت دادن به کارکنان، ایجاد احساس مسئولیت در کارکنان، بوجود آمدن تعهد گروهی در سازمان می‌باشد. مدیران متعهد باید شرایطی را فراهم نمایند تا در سازمان از اخلاق، دین، افکار، رسوم، باورها و ارزش‌های با روش‌های عقلانی، عادلانه و پویا از انواع تهدیدها پاسداری شود. پژوهشگران در زمینه فرهنگ سازمانی باید به شخصیت و انسانیت انسان بها دهند تا در فرد یک خودانگاری مثبت صورت گیرد و نیروی انسانی به خود و سازمان خود افتخار کند تا این موارد منجر به فرهنگ سازمانی مطلوب گردد. فرهنگ سازمانی مناسب سبب افزایش بهره‌وری، ایجاد انسجام درونی، همبستگی گروهی، رضایت مشتری، احساس مسئولیت‌پذیری، وفاداری، جدیت، وجدان کاری و کار تیمی در سازمان می‌شود. فرهنگ و امنیت رابطه دوجانبه دارند. چون از یک طرف داشتن فرهنگ سازمانی پویا و زنده باعث امنیت سازمانی و از طرف دیگر امنیت سازمانی باعث ارتباطات و

ایجاد فرهنگ سازمانی می‌گردد. مفهوم مهم دیگر عملکرد سازمانی است. دانشگاه با سرمایه‌گذاری در کیفیت آموزشی و پژوهشی به‌عنوان یک اصل مهم اساسی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد.

یکی از مهمترین مفاهیم مولفه عوامل برون سازمانی، مفهوم سیاست‌های وزارت‌خانه است. منظور از سیاست‌های وزارت‌خانه مربوط به مجموعه تدابیر و خط‌مشی‌های وزارت‌خانه‌های مرتبط در ارتباط با دانشگاه آزاد اسلامی مثل وزارت علوم، صنعت و معدن و بهداشت است. دانشگاه آزاد اسلامی با تلاش و کوشش سعی نماید عملکرد خود را در سطح عالی بالا ببرد و اعتبار لازم را در سطح ملی و جهانی کسب نماید. همچنین با سایر وزارت‌خانه‌های مرتبط مخصوصاً وزارت علوم و فناوری شفاف‌سازی و اعتمادسازی نماید. چون با جلب اعتماد وزارت علوم می‌تواند استقلال، تفویض اختیار و حمایت مالی لازم را بدست آورد. بدون شک داشتن عملکرد مطلوب و بهبود ارتباط با صنعت به‌عنوان مزیت رقابتی قوی هستند که باعث امنیت سازمانی می‌شوند.

یکی از مهمترین مفاهیم عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر امنیت سازمانی در مولفه قابلیت‌های فردی، مفهوم ارزش‌های محوری است. ارزش‌های محوری سازمان همان اصول اعتقادی، ثابت، اساسی و ذاتی یک سازمان است و چراغ راهنمای بسیار خوبی جهت رشد و ادامه حیات سازمان‌ها در شرایط متغیر می‌باشد. ارزش‌های یک سازمان عبارت است از آنچه سازمان بر آن بنا شده است و به آن دسته از ارزش‌هایی اشاره دارد که هدایت‌گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان هستند و به کارکنان روحیه می‌دهند و نقش بی‌بدیل آنها در سازمان غیرقابل انکار است. رعایت این ارزش‌ها از تنش و تعارض در سازمان جلوگیری می‌کند و باعث آرامش و امنیت در سازمان می‌گردد. ارزش‌های محوری شامل ایمان به خداوند، مجموعه بایدها و نبایدها، ارزش‌های دینی و کارکردهای مذهبی، بیش و بصیرت توحیدی، اعتقادات، وجدان کاری، وفاداری و غیره می‌باشد. ریشه امنیت، ایمان به خداوند است و رکن اصلی در برقراری امنیت سازمانی مومن بودن فرد می‌باشد. دانشگاه باید انسان‌سازی کند. یعنی انسان متعهد و ملتزم به وظایف تربیت کند و نفس لوامه انسان را بیدار نماید تا انسان به خودکنترلی برسد. در صورت پایبندی به ارزش‌های محوری سازمانی پیشرفت و امنیت سازمانی امکان‌پذیر خواهد شد.

یکی از مهمترین مفاهیم عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر امنیت سازمانی در مولفه عوامل کلان، مفهوم عوامل اجتماعی است. مفهوم اصلی عوامل اجتماعی این است که دیدگاه جامعه نسبت به دانشگاه آزاد منفی است. دانشگاه آزاد پولی، دست دوم، مدرک‌گرا و غیره است. پس ضروری است دانشگاه با استفاده از تدابیر و تمهیدات لازم مانند اعتمادسازی و ارائه خدمات شایسته و منحصر به فرد بتواند کارایی و اثربخشی دانشگاه را بالا ببرد و امنیت سازمان را در دانشگاه تضمین نماید. مفهوم کژکارکردهای سازمانی در مولفه عوامل خرد مفهوم مهمی است. زیرا کژکارکردهای سازمانی نشان‌دهنده رفتارهای نامطلوب در سازمان است و شامل مفاهیمی مثل فقدان قانون مدون در دانشگاه، وجود لینک‌های قدرت، سیاسی عمل کردن، نگرانی از نقد منصفانه و غیره است. در این مطالعه کژکارکردهای سازمانی روی دو محور می‌چرخد که یکی مربوط به قوانین و دیگری مربوط به سیاسی کاری است. از آنجایی که رعایت قوانین پیش شرط امنیت سازمانی است، لذا در سازمان با تدوین قوانین مطلوب باید ضابطه‌بندی حاکم شو تا از خیلی سیاسی کاری‌ها و کژکارکردها جلوگیری شود.

یکی از مهمترین مفاهیم مولفه مدیریت حرفه‌ای، مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. در جهان پرشتاب و تحول‌آفرین امروز، مدیریت سنگ زیربنای هر سازمانی است و مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی سازمان می‌باشد و مدیریت فرایند بکارگیری موثر منابع مادی و انسانی برای دستیابی به اهداف سازمانی است. نقش این نوع مدیریت توان شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروهای انسانی به منظور نیل به اهداف سازمانی است. همه شواهد حکایت از محوری بودن نقش انسان در سازمان دارد و در این راستا ضرورت وجود مدیریت منابع انسانی در سازمان واضح می‌باشد. این مدیریت با داشتن مهارت در روابط عمومی با اعضای هیأت علمی و کارکنان ارتباط صمیمی و حمایتی برقرار می‌سازد و از راهکارهای متنوع مانند انگیزش، اخلاق‌مداری، تشویق، تنبیه، سیاست، آموزش و توسعه جهت رساندن این سرمایه برای تحقق اهداف سازمان بهره می‌برد.

از مهمترین مولفه‌های عوامل استراتژی اثرگذار بر امنیت سازمانی می‌توان به راهبردهای رقابتی و راهبردهای ایمنی اشاره کرد. برخی از مهمترین کدهایی که سازه راهبردهای رقابتی را توصیف می‌کنند عبارتند از توجه به جنبش کیفیت‌گرایی در دانشگاه، تنوع و کاربردی کردن رشته‌های دانشگاهی، افزایش قدرت رقابت‌پذیری، سرمایه‌گذاری در شرکت‌های دانش بنیان،

دانشجو‌مداری به‌عنوان راز ماندگاری دانشگاه، توجه به اصل نیازسنجی در همه زمینه‌های، توجه به رشد شایستگی‌های سازمانی، تولید محصولات و خدمات متمایز نسبت به رقبا هستند. همچنین راهبردهای ایمنی نقش مهمی در امنیت سازمانی دارد و مفهوم ایمن‌سازی اقتصادی یکی از مفاهیم اصلی و اساسی آن برای توسعه پایدار است. تصور سازمان بدون اقتصاد تصور موهوم و خیالی است. امنیت اقتصادی سازمان همان شرایط حیاتی اقتصادی حاکم بر سازمان است. در این پژوهش ایمن‌سازی اقتصادی در سه حوزه قابل توصیف بود. حوزه اول افزایش درآمدها یعنی مدیران چگونه می‌توانند درآمد و سرمایه دانشگاه را افزایش دهند و راهکارهای افزایش اقتصاد سازمانی شامل بازاریابی سیاست‌های شهریه و استفاده از سیاست‌های درآمد غیرشهریه‌ای، سرمایه‌گذاری مالی دانشگاه از طریق جذب کمک‌های مردمی و غیره است. در حوزه دوم کاهش هزینه‌های سازمان است. چون با کاهش هزینه‌ها قطعاً درآمدها زیادتر می‌شود و با ارتقای فرهنگ صرفه‌جویی و عدم اسراف از طریق تقویت باورهای دینی و انسانی، ادغام دانشگاه‌ها، دوایر و رشته‌هایی که درآمد و دانشجو ندارند و غیره می‌توان بخش زیادی از هزینه‌های سازمان را کاهش داد. حوزه سوم چگونگی توزیع ثروت در سازمان است. بنابراین نیاز است مدیران عدالت‌گر در این خصوص ثروت و درآمد سازمان را به شکل عادلانه بین افراد سازمان توزیع کنند و تا هم در اعضای هیأت علمی و کارکنان نسبت به مدیران مافوق اطمینان و هم در خودشان انگیزه ایجاد شود. همچنین از مهمترین مولفه‌های عوامل پیامدهای اثرگذار بر امنیت سازمانی می‌توان توسعه سازمانی و ارتقای سلامت انسانی را نام برد. مهمترین پیامدهای امنیت سازمانی شامل بهبود ارتباطات انسانی سازمانی، رشد ضابطه‌مندی و انضباط سازمانی، مشروعیت‌یابی و اعتبار سازمانی، افزایش برتری رقابتی، خودگردانی سازمانی، ارتقای سلامت کارکنان، ارتقای برند سازمانی، نهادینه شدن فرهنگ تلاش، سازمان پویا و فعال، هویت سازمانی، تعالی در پژوهش و آموزش، رشد خودانگاره مثبت، ارتقای خودراهبری و خودسازگاری و سلامت فکر است.

بر اساس نتایج پیشنهاد می‌گردد که مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی تلاش برای طراحی ساختار سازمانی ارگانیک را در دانشگاه تقویت نمایند. همچنین آنان می‌توانند با پرهیز از سیاست‌گرایی در انتخاب مدیران و بر اساس ضابطه‌مداری مدیران شایسته را انتخاب و به آنان پست‌های مدیریتی دهند. پیشنهاد دیگر اینکه مدیران دانشگاه فرهنگ نقدپذیری و برگزاری کرسی‌های

آزاداندیشی فرصت‌های ارائه نظرات و نقد منصفانه را در اعضای هیأت علمی خود ایجاد و تقویت کنند. آخرین پیشنهاد اینکه یکی از پیامدهای مهم امنیت سازمانی، بهداشت روانی است، لذا مدیران دانشگاه به تمام نیازهای اولیه و ثانویه اعضای هیأت علمی خود باید توجه جدی و مضاعفی نمایند.

منابع

- اسماعیل‌نیا شیروانی، کامبیز؛ نیازآذری، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران دانشگاه‌های استان گلستان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۲)، ۲۳-۹.
- حاجی زین‌العابدینی، محسن و رفعتی، مینا. (۱۳۹۶). بررسی نظام مدیریت امنیت اطلاعات در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. **نشریه پژوهش‌های نظری و کاربردی در علم اطلاعات و دانش‌شناسی**، ۷(۱)، ۲۷۹-۲۵۷.
- حیدری ساریان، وکیل. (۱۳۹۶). تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با احساس امنیت اجتماعی ساکنان مناطق روستایی شهرستان مشکین شهر. **فصلنامه پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران**، ۶(۲)، ۶۲-۴۵.
- دهناد، میثم. (۱۳۹۳). تعهد درونی (عشق‌ورزی سازمانی) کلید جادویی امنیت شغلی کارکنان. **ماهنامه کار و جامعه**، ۱۶۸، ۱۸-۱۴.
- رودگرترزاد، فروغ؛ کیاکجوری، کریم و طاهری، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). نقش دانشگاه آزاد اسلامی در امور آموزشی فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی زنان. **فصلنامه زن و فرهنگ**، ۳(۹)، ۴۴-۳۳.
- رهامی، روح‌اله. (۱۳۹۶). امنیت انسانی و سرمایه اجتماعی (شاخص‌های پیونددهنده). **مجله مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۴(۲)، ۲۴۳-۲۲۱.
- رهبر، عباسعلی و سوری، فرزاد. (۱۳۹۵). دولت و مدل امنیت سیاسی مطلوب در جامعه دینی. **فصلنامه دولت پژوهی**، ۲(۵)، ۱۳۳-۱۰۱.
- سلیم بهرامی، سیده حمیده؛ احمدی، حسین؛ ذبیحی حاجیکلائی، فاطمه و محمودی صاحبی، حسن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان. **مجله مهندسی فرایندها**، ۴(۸)، ۸۴-۶۷.
- صالحی امیری، سیدرضا و افشاری نادری، افسر. (۱۳۹۰). مبانی نظری و راهبردی مدیریت ارتقای امنیت اجتماعی و فرهنگی در تهران. **مجله راهبرد**، ۲۰(۵۹)، ۷۶-۴۹.
- طلایی، مرتضی؛ شاه‌طالبی، بدری؛ رشیدپور، علی؛ شریفی، سعید و کمالی، مجید. (۱۳۹۲). **امنیت فرهنگی**. اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- عبدالرحمانی، رضا و حبیب‌زاده، اصحاب. (۱۳۹۵). نقش ارتباطات بین سازمانی نیروی انتظامی در ارتقاء امنیت عمومی (مورد مطالعه: شهر بندرعباس). **مجله پژوهش‌های مدیریت انتظامی**، ۱۱(۲)، ۲۹۰-۲۶۱.

- فخری، مینا. (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 آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- مجیدی، محمدرضا و حمیصی، مرتضی. (۱۳۹۲). بررسی نقش عوامل سیاسی و امنیتی در سیاست گذاری سازمان های مردم نهاد ایرانی. **فصلنامه سیاست**، ۴۳(۳) ۶۰-۴۵.
- محرابی، جواد و گلناری، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، ۲۱، ۶۰-۴۹.
- محمودزاده، ابراهیم و رادرجبی، مهدی (۱۳۸۵). مدیریت امنیت در سیستم های اطلاعاتی. **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، ۱(۴)، ۱۱۲-۷۸.
- مختاری، مریم؛ بلالی، اسماعیل؛ میرفردی، اصغر و حسینی اخگر، سیدمعصومه. (۱۳۹۱). بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر احساس امنیت اجتماعی در شهر یاسوج. **فصلنامه پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران**، ۱(۲)، ۴۰-۲۱.
- مدیری، ناصر؛ فشارکی، بنفشه و کربوایی، مریم. (۱۳۹۱). **اصول برنامه ریزی سیاست های مدیریت اطلاعات و ارتباطات**. تهران: انتشارات مهرگان قلم.
- نویدنیان، منیژه. (۱۳۸۸). **امنیت اجتماعی**. تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- نیازآذری، مرضیه؛ تقوایی یزدی، مریم و نیازآذری، کیومرث. (۱۳۹۴). **نظریه های سازمان و مدیریت در هزاره سوم**. مازندران: انتشارات مهرالنبی.
- Alsaif, M., Aljaafari, N., & Khan, A. R. (2015). Information security management in Saudi Arabian organizations. **Procedia Computer Science**, 56, 213-216.
- Chua, H. N., Wong, S. F., Low, Y. C., & Chang, Y. (2018). Impact of employees' demographic characteristics on the awareness and compliance of information security policy in organizations. **Telematics and Informatics**, 35(6), 1770-1780.
- DaVeiga, A., & Eloff, J. H. P. (2010). A framework and assessment instrument for information security culture. **Journal of Computer and Security**, 29(2), 196-207.
- Gupta, M., Rees, J., Chaturvedi, A., & Cgi, J. (2006). Matching information security vulnerabilities to organizational security profiles: a genetic algorithm approach. **Decision Support Systems**, 41(3), 592-603.
- Kassotaki, O., Paroutis, S., & Morrell, K. (2019). Ambidexterity penetration across multiple organizational levels in an aerospace and defense organization. **Long Range Planning**, 52(3), 366-385.
- Kearney, W. D., & Kruger, H. A. (2016). Can perceptual differences account for enigmatic information security behaviour in an organisation? **Computers & Security**, 61, 46-58.
- Memon, A, Q. (2017). Role of organization factor of affecting worker safety behavior a bayesian belief network approach. **Engineering** , 171, 131-139.

- Oramana, Y., Unakitana, G., & Selena, U. (2011). Measuring employee expectations in a strategic human resource management research: Job satisfaction . **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 24, 413-420.
- Pham, H. C., Brennan, L., & Furnell, S. (2019). Information security burnout: Identification of sources and mitigating factors from security demands and resources. **Journal of Information Security and Applications**, 46, 96-107.
- Silic, M. (2013). Dual-use open source security software in organizations – Dilemma: Help or hinder? **Computers & Security**, 39(2), 386-395.
- Vroom, C., & VonSolms, R. (2012). Practical Approaches to Organizational InformationSecurity Management. **Journal of Management**, 1, 19-37.
- Yevseyeva, I., Morisset, C., & VanMoorsel, A. (2016). Modeling and analysis of influence power for information security decisions. **Performance Evaluation**, 98, 36-51.