

نقش خودپایایی حفاظتی در تعالی رفتار کارکنان ناجا

سعید کوچی^۱

از صفحه ۱۶۷ تا صفحه ۱۹۹

فصلنامه مطالعات حفاظت و

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۸/۱۵

امنیت انتظامی

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۲۰

چکیده

فرهنگ خودحفاظتی ضامن حفظ سلامت فردی کارکنان در برابر تهدیدها، آسیب‌پذیری‌ها و خطرهای بالقوه و بالفعل بوده و در نهایت موجبات صیانت نیروها، سازمان‌ها و یگان‌های نیروهای مسلح را فراهم می‌آورد. فرهنگ خودحفاظتی موجب تعالی امنیتی فرد کارکنان بوده و ارتقای این تفکر و نهادینه کردن آن در نیروهای مسلح، بسیاری از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های دشمنان را خنثی کرده و مطمئن‌ترین و بهترین شیوه حفظ و پایداری و صیانت از نیروهای مسلح می‌باشد.

ایجاد فرهنگ خودحفاظتی در ناجا مستلزم تشویق کارکنان خودکنترل میان کارکنان و همکاری و بهره‌گیری مطلوب آن‌ها در جهت بهبود و تقویت فرهنگ خودحفاظتی است. اگر فرماندهان و مدیران ناجا بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند، می‌توان انتظار داشت که برای نیل به این هدف، افراد به خودکنترلی و خودحفاظتی بپردازند.

بنابراین باتوجه به نگرش فوق و جایگاه خودپایایی حفاظتی در تعالی رفتار کارکنان ناجا، پژوهش حاضر با اشاره به تعاریف کارآمد به خودپایایی پرداخته و برای پاسخگویی به این سؤال که «آیا با خودپایایی حفاظتی می‌توان تعالی رفتار کارکنان ناجا را ارتقا داد؟» از روش کاربردی و ابزار جمع‌آوری اسنادی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده، حاکی از آن است که در سطح ناجا کارکنانی وجود دارند که همگی نسبت به وظایف محوله آگاهی و آشنایی یکسان و کاملی ندارند و همه عملکرد آن‌ها در چارچوب تعیین شده نبوده و نسبت به صیانت و حفاظت از آن دارای حساسیت و مسئولیت‌پذیری یکسانی نیستند. از این رو پیاده‌سازی الگوی فرایند خودحفاظتی بایستی متناسب با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آن‌ها صورت پذیرد و قطعاً میزان دشواری و سختی پیاده‌سازی الگوی مدنظر، ارتباطی مستقیم با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آن‌ها خواهد داشت.

کلیدواژه‌ها: تعالی، حفاظت اطلاعات، خودپایایی، رفتار، صیانت، ناجا.

مقدمه

نیروهای مسلح در کشورها بهترین منبع برای اطلاعات مورد نیاز دشمن هستند و باید برای حفظ اطلاعات آنها و صیانت از کارکنان و موضوع‌های حیاتی، سازمان‌های حفاظت اطلاعات فعال باشند. هر نیرویی که فاقد چنین سامانه‌ای باشد، به‌طور قطع و یقین شکست خواهد خورد؛ چون دشمن با نفوذ عوامل و استخدام جاسوس، اقدام به جمع‌آوری اخبار و اطلاعات می‌نماید و به نقاط ضعف و قوت‌ها پی خواهد برد و به آسانی ما را شکست خواهد داد.

وجود سازمان حفاظت اطلاعات مانع دستیابی حریف به اطلاعات خودی در نیروهای مسلح می‌گردد. حفاظت اطلاعات با عملیات ضدجاسوسی، ضدخرابکاری و ضدبراندازی و سایر اقدام‌های صیانتی، دشمن را در نقشه خود ناکام می‌گذارد و با اشراف اطلاعاتی در حوزه صیانتی و دشمن، هر فعالیت او را خنثی می‌کند. تعریف حفاظت، تکیه به کلیه اقدام‌ها و تمهیدهایی دارد که موجب حذف یا کاهش قابل قبول تأثیر تهدیدها و خطرها بر کارآمدی موضوع‌های مورد توجه می‌گردند و در نتیجه امنیت را باعث می‌شوند. اقدام‌های حفاظتی شامل اقدام‌های عامل (ضدجاسوسی، ضدخرابکاری و ضدبراندازی) و اقدام‌های غیرعامل (حفاظت کارکنان، اسناد و مدارک، اطلاعات، اماکن و تأسیسات، تجهیزات و وسایل و ارتباطات و...) می‌شود.

طبق اساسنامه ساحفاناجا (مصوب فرمانده معظم کل قوا) مأموریت سازمان شامل پیشگیری، کشف، شناسایی و خنثی نمودن فعالیت‌های براندازی، جاسوسی، خرابکاری، موارد ایجاد نارضایتی، نفوذ جریان‌های سیاسی، ایجاد اختلال در انجام مأموریت، به‌منظور حفظ و صیانت نیروی انتظامی از طریق حفاظت کارکنان، حفاظت اسناد و

اطلاعات، حفاظت اماکن و تأسیسات، حفاظت سلاح و مهمات و تجهیزات عمده، حفاظت فناوری اطلاعات و ارتباطات (امنیت ارتباطات با رعایت اصل ۲۵ و ۵۶ قانون اساسی) می‌باشد. در تمام این موضوع‌ها و همه سازمان‌ها، نیروی انسانی به‌عنوان محور انجام مأموریت‌ها به حساب می‌آید که باید به‌صورت خاص مورد توجه و حفاظت قرار گیرد و با حفظ و صیانت از نیروی انسانی، تمامی موضوع‌های حفاظتی بهتر و راحت‌تر حفظ خواهد شد و بدیهی است که اگر تمام اقدام‌های حفاظتی به خوبی و صد درصد بدون نقص اجرا شوند، ولی انسان دچار سهل‌انگاری و یا خیانت شود، همه کارها بی‌نتیجه خواهد ماند.

الف. کلیات

۱/الف. بیان مسئله

اساساً نظارت و کنترل از ارکان و عناصر حیاتی مدیریت در همه سیستم‌ها به‌شمار می‌رود، اما ناکارآمدی و ضعف نظام‌ها و سازوکارهای (مکانیزم) سنتی کنترل و نظارت که متکی بر قوانین سفت و سخت و نظارت نزدیک و مستقیم بوده‌اند، باعث شد تا توجه به سیستم‌های خودمدیریتی و خودکنترلی یا خودنظارتی افزایش یابد؛ به‌گونه‌ای که گفته می‌شود که خودمدیریتی، پیش‌نیاز اساسی مدیریت اثربخش افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع است (موسوی و عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۱).

فرهنگ خودحفاظتی ضامن حفظ سلامت فردی کارکنان در برابر تهدیدها، آسیب‌پذیری‌ها و خطرهای بالقوه و بالفعل بوده و درنهایت موجبات صیانت نیروها، سازمان‌ها و یگان‌های نیروهای مسلح را فراهم می‌آورد. فرهنگ خودحفاظتی موجب تعالی امنیتی فردفرد کارکنان بوده و ارتقای این تفکر و نهادینه کردن آن در جامعه نیروهای مسلح،

بسیاری از تهدیدها و آسیب پذیری‌های دشمنان را خنثی می‌کند و مطمئن‌ترین و بهترین شیوه حفظ و پایداری و صیانت از نیروهای مسلح به‌خصوص ناجا می‌باشد. با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر (بررسی نقش خودپایی حفاظتی در تعالی رفتار کارکنان ناجا برای کاهش آسیب‌پذیری کارکنان) و سؤال اصلی مطرح شده (آیا با خودپایی حفاظتی می‌توان تعالی رفتار کارکنان ناجا را ارتقا داد؟)، کارکنان ناجا باید به سمت خودواپاشی درونی و خودپایی که یکی از انواع بسیار مهم آن خودحفاظتی است، روی آورند تا از این طریق با ایجاد و نهادینه نمودن فرهنگ خودحفاظتی، هریک از کارکنان، عامل کنترل‌کننده همه‌جانبه و نیرومندی در درون خود احساس نمایند؛ به‌طوری‌که وی را مدام به سمت انجام صحیح وظایف محوله هدایت کند.

۲/الف. اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت، جایگاه و رسالت خطیر نیروهای مسلح به‌ویژه نیروی انتظامی در حفاظت، صیانت و بقای نظام میهن اسلامی بر کسی پوشیده نیست. اگر حفظ حدود، ثغور، تمامیت ارضی و استقلال کشور، حفاظت و بقای حاکمیت دینی و صیانت از جان، مال، نوامیس مردم به‌عهده نیروی مسلح است و از ارکان اساسی تأمین امنیت ملی و مصالح عموم به‌شمار می‌رود؛ بدیهی است که حفاظت و صیانت از این ارکان و اغلب کارکنان جمعی به‌دلیل نقش بی‌بدیل سلامت امنیتی و صحت عمل آن‌ها در انجام رسالت فوق، از اهمیت ویژه‌ایی برخوردار است. از سویی نیروی انتظامی برای انجام مأموریت خطیر خود که به‌دلیل تعامل با قشر وسیعی از جامعه و رویارویی با افراد متخلف، از انواع استرس‌های شدید موجود در این شغل دچار آسیب‌های جسمی و روحی و روانی فراوانی می‌شوند که احتیاج شدید به خدمات‌رسانی به این قشر خدوم جامعه می‌باشد (صفرآبادی، ۱۳۸۸: ۱۰).

مقام معظم رهبری (مدظله العالی) می‌فرماید: «حضور شما در جامعه و در میان مردم، باید به آن‌ها احساس امنیت و آرامش بدهد، بدانند در محیط اجتماعی مورد ظلم و تعرض قرار نمی‌گیرند. مردم باید احساس کنند که چشم‌بینا و بصیر و دست‌قدرتمندی مراقب آن‌هاست، چه در مسئله آموخته‌های شهری، چه در حفظ حریم‌های خانوادگی، چه در حفظ حریم‌های کسبی، چه در بقیه چیزها... در مبارزه با مفاسد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و مراکز فساد و... حضور نیروی انتظامی باید این فایده را برای مردم داشته باشد که آن‌ها احساس امنیت کنند. این هم با گفتن حاصل نمی‌شود، با عمل حاصل می‌شود. ما موارد متعددی دیده‌ایم که عملکرد نیرو مایه اطمینان و امید مردم، به اینکه حامی دارند شده است و این خوب است. به جای زبان باید عمل شما با مردم حرف بزند، تعلیم باید به عمل باشد».

انجام مأموریت توسط کارکنان ناجا محقق نمی‌شود، مگر با آموزش صحیح و مؤثر، فرهنگ سازمانی مناسب، جلب همکاری و رضایتمندی و شناخت نیازمندی‌های مادی و معنوی کارکنان و رفع موانع و مشکلاتی که به منظور هدف فوق بر سر راه آن‌ها قرار می‌گیرد. از میان مجموعه عوامل بالا، عوامل خودحفاظتی و خودکنترلی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند (همان: ۴).

۳/الف. هدف‌های تحقیق

هدف اصلی: عبارت است از بررسی نقش خودپایی حفاظتی در تعالی رفتار کارکنان ناجا برای کاهش آسیب‌پذیری کارکنان.

هدف‌های فرعی:

- بررسی روش‌های دستیابی به خودپایی حفاظتی؛
- پیشگیری از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های کارکنان با توجه به هدف‌های مرجع حفاظت اطلاعات.

۴/الف. سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: آیا با خودپایی حفاظتی می‌توان تعالی رفتار کارکنان ناجا را ارتقا داد؟

سؤال‌های فرعی:

- نقش خودپایی حفاظتی در کاهش جرائم کارکنان ناجا به چه اندازه است؟
- آیا کارکنان ناجا خودپایی حفاظتی را در خود نهادینه می‌نمایند؟
- پیشگیری از تهدیدها و آسیب‌پذیری کارکنان با استفاده از خودپایی حفاظتی امکان‌پذیر است؟

۵/الف. روش تحقیق

روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق به صورت اسنادی و کتابخانه‌ای (مطالعه کتاب‌ها، مقاله‌های مرتبط و مستندات قانونی و اینترنت با رعایت اصل امانت‌داری) می‌باشد. این تحقیق از نظر نوع، کاربردی است.

ب. ادبیات نظری

۱/ب. تعاریف و اصطلاح‌ها

خودحفاظتی

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 به‌طور آگاهانه و مؤثر

حفظ و صیانت کند. بدیهی است احراز وضعیت آگاهانه و مؤثر درونی کارکنان به منظور حفظ و صیانت، مبتنی بر تفکر و قوه عاقله آن‌ها می‌باشد. اعتقاد درونی به رعایت ضوابط امنیتی اصلی‌ترین عامل مؤثر در ایجاد فرهنگ خودحفاظتی است.

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 (روحی، فکری و روانی) هشیارانه عمل کرده و تأثیر آن‌ها را کاهش داده یا خنثی کنند (کریمی، ۱۳۸۹: ۵۶).

خودحفاظتی همان خودپایی امنیتی بوده، با این تفاوت که در خودپایی امنیتی فقط آسیب‌ها و تهدیدها و خطرهای امنیتی مدنظر است، اما در خودپایی حفاظتی به امور غیرامنیتی و شبه‌امنیتی نیز پرداخته می‌شود.

خودحفاظتی، سلسله اقدام‌هایی است که سلامت فرد یا هدف را در برابر تهدیدها تأمین نموده و باعث افزایش ضریب اطمینان می‌گردد.

خودحفاظتی، مراقبت درونی است که براساس آن وظایف محول شده انجام یافته و رفتارهای ناهنجار، غیرقانونی و مضر ترک می‌شود.

خودحفاظتی، شناسایی توانمندی‌ها، ضعف‌ها، آسیب‌پذیری‌های خویش و ترمیم و اصلاح و تقویت آن‌ها و آشنایی با راه‌های محافظت از خود و عملی ساختن آن در مسیر صیانت از سلامتی خود، سلامتی ارزش‌ها و سلامتی هدف‌هاست.

خودحفاظتی و یا خودمراقبتی، حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایف شرعی، قانونی و اجتماعی‌اش متمایل می‌سازد و هدف از خودحفاظتی، ارائه یک

شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده و توانایی حفظ و صیانت از خود در برابر تهدیدها، خطرهای ناملايمات و... را دارد. انسان‌ها می‌توانند با توجه به دقت، مهارت و تحقیق در اصول و فروع دین، خود را به مرحله‌ای برسانند که آسیب‌پذیری‌های درونی خود را بکاهند و تهدیدهای بیرونی را خنثی کنند.

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.

فرهنگ خودحفاظتی

فرهنگ چیزی است که یک گروه، در حالی که دشواری‌های بقا و پایداری خود را در یک محیط بیرونی و دشواری‌های درون‌سازمانی یکپارچگی را از میان بر می‌دارد، آن را تجربه می‌کند و فرا می‌گیرد. چنین آموختنی در همان حال یک فراگرد عاطفی، شناختی و رفتاری است. فرهنگ خودحفاظتی، فرهنگی است که به مجموعه ارزش‌ها، باورها، هنجارها و نگرش‌های حفاظتی و امنیتی اطلاق می‌شود که حفظ امنیت، اسرار و اطلاعات سازمان‌های امنیتی، نظامی، انتظامی و اطلاعاتی به آن‌ها متکی است و رفتار خودحفاظتی را در میان اعضای آن شکل می‌دهد (همان: ۱۶۸).

ویژگی‌های کارکنان

قرآن کریم به سه بعد انسان (فکر، روان و جسم) توجه کرده و دقت به هریک و ادای حق آن‌ها را مورد تأکید قرار داده است. همچنین سلامت جسم، روح و فکر را مطرح کرده و برای تحقق این مهم، وظایف و تکالیفی را برای انسان مشخص فرموده است. به نظر «الکسیس کارل» انسان موجودی ناشناخته و دارای ابعاد متفاوت می‌باشد. جسم انسان در

تسخیر فکر اوست. فکر و روان انسان است که رفتار او را شکل می‌دهد، بنابراین باید فکر و روان او را خوب ساخت تا خوب عمل کند. پس انسان به‌طور کل دارای سه بعد فکر، جسم و روان می‌باشد. ارتباط این سه بعد را در موارد زیر می‌توان جست‌وجو نمود:

- نگرش انسان رفتارهای او را شکل می‌دهد: مغز انسان کارخانه فکر است. افکار خوب و بدی که تولید می‌کند از شرایط محیط و سایر متغیرها سرچشمه می‌گیرند.
- تحقیقات پزشکی بیانگر تأثیر فکر و روان انسان بر جسم او و برعکس می‌باشد، بنابراین باید برای سلامت هر سه، به‌صورت همزمان تلاش نمود. اگر فکر آلوده شود، جامعه را با فساد روبه‌رو می‌کند؛ پس باید متغیرها و عوامل آلوده‌کننده فکر را شناسایی، کشف، واپایش و تضعیف کرد و از بین برد.
- متغیرهای مثبت را برای تغییر نگرش کارکنان باید با شیوه‌های تبلیغ، آگاهسازی، آموزش، عملکرد مثبت و... مدنظر قرار داد و تقویت نمود.
- ریشه بیماری‌های جسمی، آسیب‌های روحی است و باید مشخص شود که علت آسیب‌های روحی و روانی کارکنان (درون و برون‌سازمانی) چیست؟ برای کاهش آلام روحی کارکنان چه باید کرد؟ نقش مسائل دینی و عبادی در کاهش آلام روحی چیست؟

می‌توان گفت: ایمان فرد بر روی چهار ستون استوار است، یقین، صبر، عدل و جهاد. یقین، علم و آگاهی قطعی داشتن به چیزی و به‌عبارتی باور داشتن چیزی است. صبر، پایداری در شناخت و یقین می‌باشد. صبر خود به سه گونه است: صبر در طاعت، صبر در مصیبت و صبر در معصیت. عدل، نگرش، رفتار و عملکرد عادلانه که این امر هم اثرگذار و هم اثرپذیر است. جهاد نیز کوشش، پیگیری و ممارست در موضوع می‌باشد.

موضوع بالا مبین این حقیقت است که جسم، فکر و روان فرد را باید در ارتباط باهم مورد بررسی قرار داد و غنای فکری فرد است که او را بر اعمال و رفتار خود حاکم می‌کند.

هدف اسلام و به دنبال آن هدف نظام جمهوری اسلامی ایران، رشد و شکوفایی فرد به منظور رسیدن به تکامل و رسیدن به خداوند بی‌نیاز است. از سویی حفظ نظام اسلامی از اهم واجبات است. حفظ نظام اسلامی برعهده نهادها، سازمان‌ها و مردم و به خصوص کارکنان نیروهای مسلح بوده و کارآمدی و سلامت نیروهای مسلح از جمله پلیس، تابعی از سلامت فکری، جسمی و روانی کارکنان است. بنابراین حفاظت و صیانت از کارکنان، از اهمیت و جایگاه بالایی برخوردار است. فرد، در سازمان عنصر راهبردی به حساب می‌آید و صاحب نظران علم مدیریت در همه مکتب‌ها به خصوص اسلام، به اتفاق بر این نکته تأکید دارند. برخی از دلایل این اعتقاد عبارت‌اند از: اصالت، تعهد، برترین مخلوق خداوند بودن، قدرت تصمیم‌گیری، آموزش‌پذیر بودن (یادگیرنده و یاددهنده)، تربیت‌پذیر، تأثیرپذیر، منعطف، قابل‌انگیزش، داشتن روحیه خلاقیت و نوآوری، راهبردی فکر کردن و نگرستن، قدرت تجزیه و تحلیل داشتن، قدرت تطبیق با محیط، توانایی تشخیص (تشخیص خوب و بد)، توانایی جهت‌گیری و تطبیق و ارتقا داشتن، توانایی تعارض و مقابله با تغییر (امکان همراهی و عدم همراهی با تغییر)، قدرت مدیریت و رهبری، قدرت مدیریت تغییر و تعارض، نیازهای متعدد داشتن (رفتارهای فرد تحت تأثیر نیازها) و به دنبال عزت نفس و کرامت بودن.

عامل انسانی نماد فرهنگ، فکر، تصمیم سازمان، جامعه، نظام و مدیریت می‌باشد و در سازمان به مثابه مولکول در مواد عمل می‌کند. هرچه فرد فعال و حسابگر عمل کند، سازمان،

فعال تر، پویاتر و مؤثرتر عمل خواهد کرد. عامل انسانی است که با تغییر خود، کارایی، اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری را تغییر (افزایش یا کاهش) می‌دهد.

تفکر خودحفاظتی

تفکر خودحفاظتی، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون اینکه عامل خارجی او را تحت نظارت و کنترل داشته باشد. ایجاد شرایط ایده‌آل و مطلوب خودحفاظتی مبتنی بر یک قوه تعقل و به عبارت دیگر تفکر خودحفاظتی می‌باشد.

تفکر خودحفاظتی یعنی ایجاد قابلیت‌های باطنی در کارکنان به نحوی که اگر همه نظارت‌ها و کنترل‌های ظاهری برداشته شود، لیکن کارکنان به موجب تفکر، باورها و اعتقادات نهادینه شده خود را ملزم به رعایت اصول و مقررات حفاظتی بدانند. پر واضح است که عدم پذیرش اعتقادی کارکنان به رعایت موازین حفاظتی، از چالش‌های اساسی تفکر خودحفاظتی می‌باشد.

خودپایی امنیتی

خودپایی امنیتی رسیدن به قابلیت است که فرد با ایجاد آن در ابعاد درونی و بیرونی، قادر خواهد بود به صورت آگاهانه، راه صریح و روشن را از راه‌های ناصحیح تشخیص داده و با انتخاب صراط مستقیم، وجود خود را (گفتار، اعمال و رفتار) در برابر خطرهای درونی (نفس اماره) و خطرهای بیرونی امنیتی مصون نگه دارد. به عبارت دیگر خودپایی مراقبتی درونی است که براساس آن وظایف محول شده انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی، ترک می‌گردد. این تعاریف مبین آن است که خودپایی فرایندی است که طی آن، افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع به وظایف سازمانی خود تعهد نشان می‌دهند و از حداکثر توان خود در جهت تحقق هدف‌های سازمان استفاده می‌کنند.

خودپایی امنیتی، حفاظت و صیانت آگاهانه و مؤثر کارکنان از خود و منابع سازمانی در برابر تهدیدهای امنیتی و غیر امنیتی با شناخت تهدیدها و رفع آسیب پذیری هاست. باوجود چنین شرایطی، کارکنان خود را از هرگونه خطرهای امنیتی مصون نگه می دارند.

۲/ب. مبانی خودپایی امنیتی و حفاظتی در آموزه‌های دینی

در چشم‌اندازی که برای حفاظت کارکنان مطرح است، ذکر شده است: کارکنان باید به سطحی از آگاهی، مسئولیت پذیری، تعهد در قبال سازمان و نظام مقدس ج.ا.ا و کشور برسند که کلیه رفتارها و عملکرد فردی و گروهی آنها، در حوزه‌های امنیتی و غیر امنیتی، با رعایت ملاحظات حفاظتی انجام گیرد، به طوری که نیاز به کمترین نظارت و واپایش خارجی نداشته باشند، یعنی خودواپایش و خودحفاظت باشند.

قران کریم می فرماید: آیا حساب می کنید این کافی است که بگویید ایمان آورده‌ایم و بروید و امتحان نخواهید شد؟! (عنکبوت: ۲).

در آیات دیگر، این نکته با تعبیری از قبیل سنجش عمل به مثقال، گماردن نفس لوامه برای واپایش اعمال و حسابرسی دقیق و در روز قیامت، تفاوت آگاه و ناآگاه، داشتن وجدان دینی، مسئولیت در قبال مؤمنان و مسلمانان، ضرورت برقراری سنت حسنه امر به معروف و نهی از منکر و دستورهای بی شمار دیگر تعمیق شده است (پیشقدم، ۱۳۸۸: ۴۱).

خداوند سبحان می فرماید: « ای اهل ایمان! بیدار و مراقب باشید» (نساء: ۷۱). در این آیه بیداری و مراقبت به عنوان یک الزام همیشگی به اهل ایمان توصیه شده است.

اهمیت و جایگاه اقدام‌های حفاظتی به منظور حفظ و صیانت کارکنان، حفظ سازمان‌ها و نهادها و درواقع حفظ و صیانت از حکومت اسلامی با دلایل اصلی و عقلی

و نظر اسلام و علمای اسلام مطرح گردیده است. آن گونه که اشاره شد، آیات و روایات متعددی در خصوص اهمیت خودوآپايشی و خودحفاظتی در فرمایش‌های ائمه معصومین (علیهم‌السلام) وجود دارد و در فقه اسلامی ضرورت و مصادیقی از خودحفاظتی و نحوه حکومت‌داری و واپایش و نظارت بر زمامداران حکومت اسلامی مطرح گردیده است. حضرت امیر(ع) در دوران گوهریار خلافت خود فرمایش‌ها و دستورهای مؤکدی بر نحوه واپایش و مراقبت از زمامداران ابلاغ فرموده‌اند. بررسی سیره و سنت نبی اکرم (ص) و حضرت علی(ع) ضرورت و اهمیت خودحفاظتی و واپایش و صیانت مسئولان حکومت اسلامی، توجه به مراقبت از امت اسلامی و همچنین دقت در حفظ بیت‌المال و آمادگی نیروهای نظامی را برای ما نمایان می‌نماید.

حضرت علی(ع) در دوران خلافت، نامه‌ای به عثمان ابن انصاری نوشت. وی از کارگزاران حضرت در بصره بود و خبری به ایشان رسیده بود که عثمان به مهمانی قومی از اهل بصره دعوت شده و این دعوت را اجابت کرده است. این نامه در نهج‌البلاغه به نامه شماره ۴۵ معروف است که به برخی از فرازهای آن، که رساله عملیه خودحفاظتی است، اشاره می‌شود: تأکید بر فکر مردم‌بودن و تهذیب نفس و کمک به مردم؛ تقید به اجرای وظایف شرعی و پرهیز از لغزش‌ها؛ دل‌نستن به زرق و برق دنیا و به یاد مرگ بودن؛ پاکدامنی و رستگاری، کوشش در قانع بودن، در نظر داشتن مستمندان و نیازمندان و پیشه‌نمودن تقوا و غلبه بر نفس اماره؛ تأکید بر شب‌زنده‌داری، صبر و استقامت و انجام واجبات و ترک محرمات؛ استغفار از گناه و خطا و یاد آخرت بودن. (نهج‌البلاغه: نامه شماره ۴)

رهبر کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی(ره) در باب تربیت انسان می‌فرمایند: «کوشش انبیا و ایده بعثت در تمام قرن‌ها، تربیت این موجود (انسان) بوده است. این

موجودی که عصاره همه مخلوقات است و با اصلاح او، عالم اصلاح می‌شود و با فساد او به فساد کشیده می‌شود، کوشش انبیا از اول تا آخر این بوده است که این موجود (انسان) را به صراط مستقیم دعوت کند و راه ببرد، نه همانند هدایت و گفتن تنها؛ بلکه راهنمایی و الگوبودن خودشان در اعمال و در افعال و در اقوال، برای اینکه موجود را به کمالی که لایق است، برساند» (صحیفه نور).

فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله‌العالی) در بحث خودپایی، خودحفاظتی و سازمان‌پایی می‌فرمایند:

- تقوا یعنی مراقب هر حرکت خود بودن؛ مراقب باشیم که پیمان لیز نخورد، لغزش پیدا نکنیم؛ اسم این مراقبت در اسلام، تقواست (۹۲/۱۲/۱۸)؛
- به درون سازمان خود خیلی اهمیت بدهید، پاک بمانید و سازمان را پاک نگه دارید؛ این خیلی مهم است؛
- از عناصر کاردان، مؤمن، انقلابی، متعهد، کارآمد و دلسوز استفاده و بهره‌گیری کنید؛
- در درون نیرو به صحت عمل و درستکاری و امانت حداکثر اهمیت داده شود، عزیزان من برای سالم‌سازی محیط فضای درونی نیروی انتظامی تأکید کنید، هر چه می‌توانید؛
- این نیرو [ناجا] باید در بالاترین سطح تعهد و توانایی سازماندهی و اداره شود؛
- نیروی انتظامی را با انتخاب فرماندهان مؤمن و شجاع و ارتقای نیروهای مخلص و فداکار، به حداکثر کارایی برسانید (چراغی و قدسی‌فر، ۱۳۹۲: ۳۶).

۳/ب. مؤلفه‌های فرهنگ خودپایی امنیتی

ایمان: ایمان موجب پوشاندن گناهان می‌شود و آنچه‌آن آرامشی در انسان به وجود می‌آید که در طی طریق و راه مستقیم، احساس امنیت نموده و هیچ شک و تردیدی در وی ایجاد نمی‌شود. شخص با ایمان از ارتکاب جرم و انحراف خودداری می‌کند.

ذکر: اینکه انسان همواره به یاد خدا بوده و پناهگاه امنی جز او ندارد، موجب اطمینان و اعتقاد قلبی به راهی می‌گردد که او را رستگار می‌کند. نماز ذکر خداست و انسان را به یاد قیامت می‌اندازد. نماز انسان را از فحشا و منکر برحذر می‌دارد.

دعا و نیایش: دعا و نیایش موجب جلب رحمت خداست. دعا اگر خالصانه و به دور از مسائل دنیوی باشد، اثر آن حتمی است و خداوند در سختی‌ها و مشکل‌ها دعای بنده را استجابت می‌کند.

صبر: صبر در مفاهیم قرآنی و یا آثار به کار رفته در هر یک از معانی آن، می‌تواند از کاهش یا پیشگیری از بزهکاری مؤثر واقع شود. صبر از نشانه ایمان و توکل به خداست و مبادرت به آن جزای بهشت دارد و تأثیر آن موجب سلامت انسان و دوری از جرم و گناه می‌گردد.

آموزش‌های سازمانی از قبیل: آموزش‌های عمومی، آشنایی به میزان کفایت به ضوابط و دستورات حفاظتی، آشنایی به وظایف حفاظتی سازمانی، آشنایی به وظایف حفاظتی فردی.

وجدان کاری: به‌عنوان یک نیروی درونی قوی که اگر در مسیر درست تعالی پیدا یابد، می‌تواند باعث رشد و تعالی فرد شود.

صداقت و راستگویی: برگرفته از خدا باوری و اعتقاد به روز جزاست، کسی که می‌خواهد به بندگان خدا خدمت کند و امنیت و آسایش و آرامش روحی و جسمانی آن‌ها را تأمین نماید، خود باید دارای امتیاز راستگویی و صداقت باشد.

خدا باوری: اگر بشر بپذیرد که موجود والاتری به او نظارت می‌کند، در آن موقع معلوم می‌شود که سطح رشد بشری تا چه اندازه قدرت اعتلا و ترقی به خود می‌گیرد. اگر دین یکی و عبادت بشر فقط به‌خاطر خداوند یگانه باشد، نقش خودپایی روشن می‌گردد.

رازداری: از خصلت‌های الهی است و جزو اوصاف مؤمنان کامل شناخته شده است.

ارتقای تفکر خودحفاظتی نیازمند تلاش سازمانی و فردی جامعه نیروهای مسلح می‌باشد. سازمان‌ها و یگان‌های نیروهای مسلح در تحقق این امر خطیر، دارای وظایف و مسئولیت‌هایی قبیل: نظارت و واپایش، عدالت‌محوری، تربیت و آموزش کارکنان، شناسایی تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها و... می‌باشند. در مقابل کارکنان نیروهای مسلح نیز دارای وظایفی مانند: رازداری، صداقت، امر به معروف و نهی از منکر، خودسازی و ایمان می‌باشند. در سایه توجهات و اعتقادهای دینی و امنیتی و همچنین توجه فردی و سازمانی کارکنان و مسئولان به وظایف و مسئولیت‌های خود، تحقق فرهنگ خودحفاظتی در آحاد جامعه نیروهای مسلح فراهم می‌شود.

۴/ب. راه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ خودپایب امنیتی از بعد فردی

داشتن تقوا

تقوا به معنای حفظ خود از مسیر انحرافی، در حیات بشر است. معانی دیگر تقوا، حفظ خود، واپایش و تسلط بر خود، اداره خود و قرار دادن اعمال و رفتار در مسیر عقلانی است. هدف اصلی از تقوا در اسلام، این است که فرد با تقویت زهد و تقوا، طوری تربیت شود که خود اداره‌کننده نفس و اراده و عقل و خرد خویش باشد، تا بتواند هواهای نفسانی خود را تحت واپایش درآورد. انسان با تقوا، نه از ترس دیگران و نه از ترس قانون و مقررات سازمان، بلکه به خاطر اینکه بایستی در جهت منطقی و عقلانی در راه تکامل حرکت کند، رفتار خود را تحت واپایش قرار می‌دهد.

رعایت قوانین و مقررات سازمانی توسط فرد

قانون و مقررات ایجاد شده، شرط لازم در اجرای وظایف است؛ چرا که قانون حد و مرز امور و اعمال را تعیین می‌کند. گردن نهادن و اطاعت از قوانین و مقررات سازمان و جامعه و پذیرش آگاهانه و از دل و جان، خود عاملی بازدارنده از اکثر امور انحرافی فردی است.

صداقت، امانت‌داری و رعایت عدالت

راستگویی، صداقت و رعایت عدالت، برگرفته از خداباوری و اعتقاد به روز جزاست. کسی که می‌خواهد به بندگان خدا خدمت کند و امنیت و آسایش و آرامش (روحی، روانی، جسمانی و...) آن‌ها را تأمین نماید، باید دارای خصیصه‌هایی اعم از راستگویی، صداقت، امانت‌داری و اعتدال باشد، تا بتواند اعتماد و اطمینان صاحبان خدمت را تحقق بخشد.

رازداری

رازداری از خصلت‌های الهی و جزو اوصاف مؤمنین کامل، نشانه کمال عقل و به‌عنوان منبع خیرات شناخته شده است؛ انسان رازدار، وفادار و امین است و با حفظ اسرار، موقعیت خود را حفظ کرده و آبرو و ناموس دیگران را نیز محترم می‌شمارد. از این رو، اسلام به حفظ اسرار و رازداری تأکید فراوان نموده است.

خدمتگزاری

در نخستین برخورد با برخی از افراد چه در سمت‌های ساده یا پست‌های حساس و کلیدی یا حتی در کوچه و بازار، چهره‌ای مردمی و روحیه خدمتگزاری از آن‌ها جلوه‌گر است. این افراد محور توجه‌های مردم و فرمانروای عاطفی جامعه هستند.

پرهیز از کم‌کاری و توجه به اصل وجدان‌کاری

نظر به اینکه پلیس بیشترین مراجعه‌های مردمی را دارد و انتظار مردم نیز ارائه خدمت به‌موقع و درست می‌باشد و کارکنان نیز با آگاهی از این وظیفه، شغل پلیسی را انتخاب نموده‌اند، در این شغل ضمن اینکه کم‌کاری به‌هیچ‌وجه جایز نیست، بلکه باید از هر فرصتی برای خدمت به مردم استفاده کرد و تسریع در کار مردم را از اولویت‌های مهم کاری قرار داد.

حفظ خود و خانواده در برابر لغزش‌ها

حفاظت خود و خانواده، از اصول بدیهی زندگی اجتماعی است و عقل و شرع آن را امری ضروری می‌دانند. علاوه بر اینکه سازمان می‌بایست برای حفاظت از نیروی انسانی خود (که روح یک مجموعه محسوب می‌شوند) باید با ارائه آموزش‌های مکتبی و امنیتی، آسیب‌های جسمی، روحی و اعتقادی آن‌ها را به حداقل ممکن برساند، بلکه بر خود فرد نیز لازم و واجب است که در زندگی شخصی و سازمانی، خود و خانواده‌اش را محافظت نماید.

آگاهی و شناخت کامل وظایف محوله و راه‌های اجرای صحیح و دقیق آن‌ها

حداقل نتیجه‌ای که نگرش حفاظتی دربر دارد، این است که با کاهش ساده‌اندیشی و سهل‌انگاری می‌تواند طرح‌ها و تلاش‌های مجرمان و دشمنان را در رسیدن به هدف‌های خود بی‌اثر یا کم‌تأثیر نموده، خسارت و تلفات را به حداقل ممکن کاهش دهد.

لازم به ذکر است که از دیگر موارد خودپایایی امنیتی که برای نهادینه نمودن این فرهنگ از بعد فردی مورد توجه است، می‌توان به مواردی اعم از: اجتناب از شرکت در مجالس اغنیا و قرار نگرفتن در موضع خطا و لغزش؛ ترک شبهات؛ کوشش در پاکدامنی و رستگاری؛ قانع بودن؛ غلبه بر نفس و تهذیب آن؛ ملزم بودن به اجرای وظایف شرعی؛ دل‌ن بستن به زرق و برق دنیا؛ دوری جستن از وسوسه‌ها؛ صبر و استقامت؛ انجام واجبات؛ ترک محرمات؛ استغفار از گناه و خطا؛ یاد مرگ و آخرت بودن، اشاره نمود.

خودشناسی

مطالعات نشان می‌دهد خودشناسی با تعهد سازمانی نسبت معناداری دارد. فردی که نسبت به کار موقعیت و موفقیت خود حساسیت ندارد، نمی‌تواند نسبت به منافع سازمان

حساس باشد یا در راستای منافع سازمان تلاش نماید. حساسیت نسبت به کار، موقعیت شغلی و موفقیت در شغل، در گرو خودشناسی است.

مراقبت از خود و خانواده در ارتباط با بیگانگان

خانواده کارکنان نباید به سفارتخانه‌ها، دفترهای بازرگانی، رایزنی‌ها و کنسولگری‌ها بروند و از درج و اعلام مشخصه‌ها و شغل پدر به اماکن و اتباع بیگانه خودداری نمایند. هر چه اهمیت شغل فرد بیشتر می‌شود، باید این ملاحظات با دقت بیشتری رعایت شوند.

بستگان خارج از کشور

کارکنانی که در خارج از کشور دارای بستگانی می‌باشند، باید ضمن گزارش آن به مسئولان، با درخواست‌های آن‌ها با احتیاط برخورد شود. دشمنان و جاسوسان می‌توانند با استفاده از اطلاعات ساده و ابتدایی، دست به توطئه بزنند و جورچین اطلاعاتی خود را کامل سازند و حتی از سادگی و رفتار صمیمی ما سوء استفاده نمایند.

استفاده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی

استفاده از رایانه به‌ویژه در ارتباط با اینترنت به‌صورت یک نیاز جاری و لازم برای عموم در آمده است، ولی باید توجه داشت که استفاده از آن مستلزم رعایت مسائل حفاظتی و امنیتی خاص خود است. با توجه به تهدیدهای جدید از طریق اینترنت، نفوذ به رایانه‌ها بسیار ساده است.

باید قبل از ارتباط با اینترنت، مطمئن شویم که بر روی رایانه مورد استفاده ما به هیچ عنوان اطلاعات باارزش اداری، خانوادگی و... وجود ندارد. عکس‌ها، فیلم‌های خانوادگی و خصوصی، یادداشت‌ها و اطلاعات خصوصی و موارد مشابه، از جمله اطلاعاتی است که نباید بر روی رایانه شما به هنگام ارتباط با اینترنت وجود داشته باشد.

ضروری است تجهیزات جانبی مانند فلاپی، سی دی، دی وی دی، پورت یواس بی، میکرو فن، دوربین وب و... را واپایش و مراقب سرقت اطلاعات باشیم.

به هنگام اتصال حافظه‌های جانبی به این گونه رایانه‌ها و قبل از اتصال به سایر رایانه‌ها، آن‌ها را توسط ضد ویروس مناسب و قابل اعتماد بررسی کنیم. در استفاده از اینترنت ارتباط با شبکه‌های اجتماعی فریبده و استفاده از اطلاعات و امکانات آن‌ها شاید در ظاهر بدون هیچ توقعی باشد، اما اصل موضوع کسب اطلاعات شخصی ما و تسلط بر فکر و روان ما می‌باشد که نیاز است کارکنان و خانواده آن‌ها از این ارتباطات پرهیز نمایند. حضرت علی^(ع) می‌فرمایند: حاصل کوتاهی، پشیمانی و حاصل دوراندیشی، سلامت است.

۵/ب. استناد به تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)

- اگر از خود مراقبت کنیم، منحرف نمی‌شویم. اگر از خود مراقبت نکنیم، بی‌توجهی کنیم و تن به شهوات و هوا بسپاریم، ایمان و عقل مغلوب می‌شود و هوا و هوس غالب می‌شود و باز هم همان انحرافی که از آن می‌ترسیدیم، ممکن است پیش آید.
- من می‌خواهم توصیه کنم در درجه اول به مراقبت از خودتان پردازید؛ این مهم‌تر است؛ این مراقبت اساسی‌تر است. اگر نتوانید از خودتان مراقبت کنید، یقین بدانید در آن تکلیف سازمانی و اداری موفقیت کسب نخواهید کرد.
- بین خودتان هر چه می‌توانید تقوا و اجتناب از گناه و از چیزهایی که انسان را سست می‌کند و پست می‌کند، ایجاد کنید و به آن اهمیت بدهید. گناه انسان را پست می‌کند.
- سلامت انسانی تشکیلات در درجه بالای ارزش قرار دارد.

- به درون سازمان خود اهمیت بدهید، پاک بمانید و سازمان را پاک نگه دارید، این خیلی مهم است.
- از عناصر کاردان، مؤمن، انقلابی، متعهد، کارآمد و دلسوز استفاده و بهره گیری کنید.
- هر مقداری که نسبت به دیگری چشم بینا دارید، دو برابرش را نسبت به خودتان داشته باشید، از خطا و گناه و تخطی و لغزش خودتان به آسانی نگذرید.
- پارسایی، پاکدامنی و عزت نفس باید در همه بخش های نیروی انتظامی مشاهده شود.
- تلاش کنید فضای مسلمانی در نیروی انتظامی ایجاد شود (کریمی، ۱۳۸۹: ۱۷۵).

۶/ب. اصول خودحفاظتی

منظور از اصول خودحفاظتی، مجموعه مبناها و پایه های نظری و اعتقادی مهم از مبانی است که الگوهای خودحفاظتی مبتنی بر آن شکل گرفته و شرح و بسط یافته اند. این اصول عبارت اند از:

خردپذیری

خودحفاظتی دایر بر مدار حسن و قبح عقلی است که قوه تشخیص حق از باطل، زشتی از زیبایی و خیر از شر را دارد و به صورت طبیعی از بدی ها و پلشتی ها اجتناب می ورزد.

به بیان دیگر، خودحفاظتی مبتنی بر خرد و عقل عامل انسانی است و با پروراندن عقل نظری و عملی انسانی، می توان به مقام خودحفاظتی دست یافت. از این رو، خودحفاظتی با زور و اکراه محقق نمی شود، بلکه باید از راه استدلال و منطق به شکوفایی و نفوذ خودحفاظتی مبادرت ورزید.

اقناع محور

خودحفاظتی مقوله ای اقناعی است که عامل انسانی باید در فرایندی به مرحله باور و پذیرش درونی برسد. در تعریف اقناع گفته شده که اقناع فرایندی ارتباطی است که

هدف آن نفوذ در گیرنده پیام می‌باشد، به این معنی که یک پیام ترغیبی، یک نظر یا یک رفتار را به شکلی داوطلبانه به گیرنده ارائه می‌دهد و انتظار می‌رود که این پیام در مخاطب یا گیرنده پیام مؤثر واقع شود (موسوی و عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۱۵). بنابراین خودحفاظتی با اقناع عامل انسانی می‌تواند به شکوفایی و فعلیت برسد.

ارادی بودن

خودحفاظتی نوعی انتخاب و تصمیم ارادی عامل انسانی است. از نظر صدرالمتألهین اراده به نیروی کشش، جاذبه، تلاش و کوششی که تحت رهبری عقل عملی انجام گیرد، نه وهم گفته می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۸۷: ۱۳۰).

از این رو، خودحفاظتی، با اجبار و زور سازگاری ندارد، بلکه باید با پرورش عقل علمی، کشش و جاذبه خودحفاظتی را در عامل انسانی ایجاد کرده تا او با شوق و اختیار به انجام آن مبادرت ورزد.

تربیت محور

خودحفاظتی مقوله‌ای تربیتی است که عامل انسانی در یک فرایند پرورشی به درجات خودحفاظتی نائل می‌گردد. به بیان دیگر انسان دارای استعداد‌های بی‌شماری است که تحت تأثیر یک نظام تربیتی، می‌تواند شکوفا شود. «تربیت» انسان، استعداد‌های گوناگونی دارد که با تقویت و تربیت هر یک از آن‌ها شخصیتی می‌یابد و چون در ابتدا پیش از تربیت، بعد حیوانی انسان بالفعل است، بر مقتضای فطرت و بعد معنوی خود عمل کردن دشوار می‌نماید. پس برخلاف بعد مادی یا حیات طبیعی محض، این اراده است که انسان را متولد می‌سازد و فرد در جایگاه انسان شروع به زندگی می‌کند. پیش از بروز آن، حیوانی است که استعداد‌های متنوعی دارد.

بنابراین برای به فعلیت رساندن بعد معنوی انسان، به شرایط مساعد و مناسب نیاز است که چون این شرایط فراهم آید، رشد استعدادها آغاز می‌شود. در واقع تربیت از یک دیدگاه، اتخاذ تدابیر مقتضی برای فراهم ساختن شرایط مساعد برای رشد استعدادهای انسانی است. به بیان دیگر، منظور از تربیت انسان، به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه موجود در او است (موسوی، ۱۳۷۳: ۱۳۸-۱۱۵).

فرایندمحور و بطئی بودن

خودحفاظتی در طی یک فرایند تدریجی شکل می‌گیرد. به بیان دیگر، خودحفاظتی یک فرایند است نه یک پروژه که باید به صورت تدریجی و در طول زمان حاصل شود؛ بنابراین خودحفاظتی به صورت دفعی و آنی شکل نگرفته و به فعلیت نمی‌رسد.

۷/ب. مراحل خودکنترلی و خودحفاظتی

خودکنترلی و خودحفاظتی در نیروی انسانی به عنوان ضرورتی فراموش نشدنی و برگرفته از تعالیم دینی و تفکر بشری دارای مراحل به شرح زیر است:

مشارطه

مشارطه مصدر باب مفاعله از ریشه شرط است. شخص با اراده در ابتدای روز برای انجام کارهای خویش عهد و پیمان می‌بندد و این شرطها را به یاد خود می‌سپارد.

در مشارطه یا معاهده، ابتدای روز تعهد و میثاق با ذات اقدس الهی می‌بندد که برخلاف فرمان خداوند و رضای او در امور سازمان و حوزه نظام نیروی انسانی رفتار نکند، کارها و وظایف فردی و سازمانی خود را به درستی انجام می‌دهد و مسئولیت و مأموریت خویش را براساس قوانین و مقررات با حفظ اسرار و اطلاعات فردی و سازمانی و بهینه‌سازی اندیشه حفاظتی به نیکویی به پایان برساند.

هر شخص برای خود هدف‌های خاصی دارد و در تعقیب آن‌ها استانداردهای ویژه‌ای به کار می‌برد. کسی که می‌خواهد اقدام به کنترل و حفاظت از خود بکند، بر مبنای فرایند کلی خودپایی، قبل از هر چیز باید بداند که به چه سمتی می‌خواهد حرکت کند و از وضع موجود خود، به سوی چه وضع مطلوبی در حرکت است. اصطلاحی که در فرهنگ اسلامی مبین این مرحله است، مشارطه می‌باشد. از نظر منابع دینی، مشارطه آن است که فرد در اول روز، مثلاً با خود شرط کند که امروز برخلاف فرموده خدای تبارک و تعالی، رفتار نکند و این مطلب را تصمیم بگیرد (امام خمینی، ۱۳۷۲: ۹۲).

اینکه اول انسان با خودش قرار داد امضا کند، از خودپایی است و طرف مشارطه هم خود فرد است، در واقع آنچه مایه کمال و رفتار مطلوب و ایده‌آل است و یا آنچه فرد را از رشد دور می‌کند، می‌تواند به معنی مشارطه قرار بگیرد؛ یعنی فرد با خود تعهد کند که از برخی رفتارها پرهیز کند یا خود را به انجام دادن پاره‌ای از کردارها مقید کند که آن‌ها را مطلوب می‌داند.

مراقبه

مراقبه یعنی مراقبت‌کننده، نگهبان (فرهنگ فارسی عمید).

مراقبه یعنی مراقبت از برنامه مرحله پیش، انسان پس از تهیه برنامه خبری روزانه در تمامی ساعت‌ها، برنامه مشارطه را زیر نظر می‌گیرد. نظارت و مراقبت بر تعهد به آن معناست که انسان در تمام آن روز و روزهای بعد متوجه عملکرد، مواظب فکر و اندیشه، مراقب گفتار و نگران رفتار خود باشد تا غفلت نکند و خویشتن را ملزم به رعایت شرط و پیمان خود با محیط کاری کند و برخلاف اوامر الهی و مقررات حاکم بر سازمان حوزه نیروی انسانی، کاری انجام ندهد.

محاسبه

محاسبه یعنی حساب کردن، با کسی حساب کردن (فرهنگ فارسی عمید).

محاسبه، از خود حساب کشیدن است. در این مرحله انسان با اراده زمانی را مشخص می کند تا نیکی ها و کاستی های روزانه اش را بسنجد. بهترین زمان انجام آن در پایان روز است (همان).

بنده مؤمن در حسابرسی همان گونه که شریک تجاری و رفتار شریک خود را با وسواس مرور می کند و از آن حساب می کشد، از نفس خویش حسابرسی می کند.

نکته کلیدی در محاسبه، «انصاف» است، از آنجا که محاسبه کننده باید پاسخگوی رفتار خود باشد و در تنهایی خویش از خویشتن حساب کشی کند، باید از توجیه رفتارهای نامناسب خود پرهیزد و مسئولیت کارهای خود را به عهده گیرد.

حسابگری به معنای آن است که فرد اعمال و رفتار و عملکرد خویش را دقیقاً مورد محاسبه قرار دهد تا مشخص شود که آیا مطابق پیمان و شرط خود عمل کرده یا خیر. محاسبه یعنی به حساب نفس رسیدن یا نفس را به حساب کشیدن (امام خمینی، ۱۳۷۲: ۲۵۲).

هر انسان باید همانند یک تاجر در هر شب به حساب کارهایی که در روز انجام داده است، رسیدگی کند تا ببیند که آیا نفس به تعهدات خود عمل کرده است یا خیر. به عبارتی محاسبه یعنی ارزشیابی عملکرد و تعیین نقاط ضعف و قوت براساس معیارهایی که در زمان مشارطه تعیین کرده است.

معاتبه

به یکدیگر عتاب کردن، به کسی خشم گرفتن و او را سرزنش کردن، درشت گویی (فرهنگ فارسی عمید). بدین معناست که آدمی نفس خویش را ملامت کند و بدان

عتاب ورزد و آن را عقاب نماید. معاتبه یعنی عتاب و خطاب قرار دادن و با درشتی سخن گفتن و سرزنش کردن. معاتبه در صورتی است که عقل، به حساب نفس برسد و او را در انجام وظایف مقصر بیابد. در این وقت او را مورد عتاب و سرزنش قرار می‌دهد.

۸/ب. ضرورت وجود معنویت

اگر با رویکرد انسان‌شناسانه به تحلیل رخدادهای اجتماعی پردازیم، ریشه بسیاری از تحولات مثبت و منفی پیرامون خود را در سرشت آدمی و اقتضائات طبع او خواهیم یافت. اگر انسان صالح شود و در فضایل روحانی و معنوی رشد یابد، جامعه اصلاح می‌شود. در چنین فضایی است که انسان توجه به اعمال و رفتار خود داشته و خود را از گزندها حفظ می‌کند و به دیگر سخن انسان و روح و طبع او است که شخصیت و عملکردش را سامان و جهت می‌دهد و تا این روح تحت کنترل درنیاید، آدمی ره به وادی سلامت نمی‌برد.

معنویت توان غلبه بر احساس گناه، مسئولیت‌پذیری، احساس کنترل و مسئول دانستن خود برای حل مسائل و مشکلات دیگران است. با توجه به پیام خداوند به انسان‌ها، به افرادی که نیاز به کمک دارند، پیشنهاد مساعدت می‌کنیم، ولی یقین داریم که یاور اصلی انسان‌ها در شدیدترین شرایط، خداوند است. واگذاری افراد نیازمند به خداوند بعد از اینکه مسئولیت‌های خود را در کمک به آن‌ها به انجام رساندیم، امری معنوی به‌شمار می‌رود. خداوند سرسلسله معنویات و پاداش‌دهنده اعمال خوب انسان‌هاست، انسانیت هر انسانی در آن است که ارزش‌های معنوی در او نیرومند باشد و هر مقدار که پابندی‌اش به ارزش‌های معنوی بیشتر باشد، او در انسانیت کامل‌تر است.

انسان‌های فاقد معنویت در خودشان احساس ناراحتی می‌کنند، همین قدر می‌فهمند که خشنود نیستند و آب خوش از گلوی آن‌ها پایین نمی‌رود، می‌فهمند که آرام و قرار ندارند،

پژمرده و افسرده می‌باشند، اما علت این افسردگی و پژمردگی را نمی‌دانند، می‌بینند همه چیز و همه وسایل زندگی را دارند، ولی درعین حال خشنود نیستند. این گونه اشخاص باید بدانند که قطعاً احتیاج‌های معنوی دارند که برآورده نشده، قطعاً کم‌وکاستی در روح آن‌ها وجود دارد؛ بالاخره باید به این حقیقت تسلیم شوند که ایمان هم یکی از نیازهای فطری و تکوینی است و بلکه بالاترین نیازهاست و هر وقت به سرچشمه ایمان و معنا رسیدیم و نور خدا را مشاهده کردیم و خدا را در روح و جان خود دیدیم، آن وقت است که معنای سعادت و لذت را درک می‌کنیم (موسوی و عرب‌انصاری، ۱۳۹۳: ۲۵).

۹/ب. نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی

واژه نهادینه‌سازی، یکی از اصطلاح‌های علم جامعه‌شناسی است. نهادینه کردن یک امر اجتماعی، یعنی پایه‌ای و ریشه‌ای کردن آن در متن و عمق جامعه. منظور از نهادینه کردن خودحفاظتی در ناجا، پایه‌ای و ریشه‌ای کردن خودحفاظتی و خودکنترلی در متن و عمق کارکنان ناجاست.

خودحفاظتی در بستر فرهنگ توفیق‌طلبی مطرح می‌شود.

بحث خودحفاظتی و چگونگی نهادینه کردن آن در ناجا، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مدیران و فرماندهان باید بکوشند تا با استفاده از راهکارهای مختلف بیان شده در حوزه‌های معنویت، دانش، بینش، رفتار و منش خودحفاظتی را در سازمان نهادینه کنند.

البته در کنار این موارد، مدیران ارشد ناجا باید مدنظر داشته باشند که در حوزه خودکنترلی و خودحفاظتی هر چه کارکنان به شغل و کار خود علاقه‌مندتر باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم سازد، به همان نسبت افراد تمایل بیشتری برای کنترل خود نشان می‌دهند.

به نظر می‌رسد فرایند نهادینه‌سازی در ناجا نیازمند رهبری توانمند است تا از طریق معرفی مزایای خودحفاظتی و برانگیختن کارکنان، بتواند موانع فرهنگی موجود در این رابطه را از میان بردارد. در این ارتباط کارکنان بایستی اطمینان یابند که اول: خودحفاظتی و خودکنترلی مهم‌ترین سرمایه صیانتی آخروی و دنیوی آنهاست؛ و دوم: مطلوب‌ترین راه دستیابی به رشد و تعالی در سازمان است.

ایجاد فرهنگ خودحفاظتی در ناجا مستلزم تشویق کارکنان خودکنترل میان کارکنان و همکاری و بهره‌گیری مطلوب آنها در جهت بهبود و تقویت فرهنگ خودحفاظتی می‌باشد. اگر فرماندهان و مدیران ناجا بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند، می‌توان انتظار داشت که برای نیل به این هدف، افراد به خودکنترلی و خودحفاظتی پردازند. الگو درواقع نمایشی از واقعیت یک موضوع است و مجموعه‌ای از گزاره‌هاست که به‌صورت منطقی در شبکه‌ای مرتبط باهم قرار گرفته و درواقع بیان‌کننده عملکرد یک تئوری در فضای حقیقی است.

۱۰/ب. تقویت و توسعه فرهنگ خودحفاظتی و خودکنترلی در ناجا

به جز موارد بالا، قطعاً موارد دیگر نیز در خودکنترلی و خودحفاظتی نقش جدی و اساسی دارند که در این میان نقش رهبری و فرماندهی بسیار روشن و اثربخش می‌باشد. فرماندهان به‌عنوان مسئول حفاظت یگان در برابر کارکنان خود مسئول هستند و باید در زمینه فرهنگ خودکنترلی و خودحفاظتی تلاش مضاعفی کنند. برای آنکه افراد، خودکنترل شوند، لازم است زمینه و فضای مناسب خودکنترلی در سازمان ایجاد شود. مواردی که در ادامه به آنها اشاره می‌شود، می‌توانند در این جهت مفید باشند:

تلفیق هدف فرد و سازمان: وقتی که سازمان بتواند هدف سازمان و فرد را تلفیق کند، برای افراد محرک‌هایی فراهم کرده است که به‌طور مستقیم آن‌ها را به کنترل خود وا می‌دارند. در این مورد از سه روش استفاده می‌شود:

- مدیریت حفاظتی مشارکتی که عبارت است از: بحث و تبادل نظر کارکنان با حفاظت در تعیین هدف‌ها، برنامه‌ریزی و اتخاذ تصمیم‌هایی که در امور آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در این نوع مدیریت حفاظتی، از کارکنان و فرماندهان مشورت و اظهار نظر گرفته می‌شود.
- مدیریت حفاظتی بر مبنای هدف که مبتنی بر این است که کارکنان به اتفاق فرماندهان و مدیران خود، هدف‌های روشن و قابل اندازه‌گیری برای عملکرد حفاظتی خود تعیین و در طول زمان نیز با دریافت بازخورد به بررسی نتایج و اصلاح امور بپردازند.
- سیستم پیشنهاد که در آن نظرها و پیشنهادهای کارکنان از طریق مجاری از پیش مطرح می‌شوند، در صورتی که این مکانیزم به‌صورت باور اساسی سازمان باشد و دقیقاً حمایت مدیر یا فرمانده را در پس خود داشته باشد، آنگاه می‌توان مطمئن بود که کارکنان نتایج پیشنهادهای مناسب خود را به‌صورت اصلاحات اساسی در بخش‌های مدنظر می‌بینند و به همین سبب تعلق و وفاداری و هم هدف‌شدن خود را با سازمان بیشتر تجربه خواهند کرد.

اغناء نیازهای کارکنان و رضایت شغلی: هر چقدر کارکنان به شغل و کار خود علاقه‌مندتر باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات رفاهی مناسب را برای افراد فراهم سازد، به همان نسبت افراد تمایل بیشتری برای کنترل خود نشان می‌دهند. برعکس اگر حقوق پایین و امکانات

رفاهی محدود باشد، سخن گفتن از کنترل افراد و خودحفاظتی هیچ ثمری نخواهد داشت یا دنبال شغل دوم و یا رشوه‌خواری و کسب مال نامشروع خواهند بود.

دادن انگیزه و تشویق افراد به خودحفاظتی: اگر افراد یک سازمان انگیزه لازم را کسب کنند، تمایل بیشتری به خودحفاظتی دارند و یک نیروی درونی آن‌ها را به سمت خودحفاظتی و خودکنترلی رهنمون می‌سازد. اگر فرد احساس کند از قبل خودحفاظتی و خودکنترلی منافی برای او و سازمان کسب خواهد شد، انگیزه لازم برای بستر خودکنترلی مهیا می‌گردد.

حس تعلق و وفاداری به سازمان: اگر کارکنان سازمان را خانه دوم خود بدانند و آن را به‌عنوان سرپناه قلمداد کنند و خود را در موفقیت و شکست سازمان سهیم بدانند، این تعلق خاطر باعث خواهد شد تا آخر به سازمان وفادار بمانند و در این صورت خودکنترلی غرورآفرین خواهد بود (همان).

نتیجه‌گیری

ایجاد فرهنگ خودحفاظتی در ناجا مستلزم تشویق کارکنان خودکنترل میان کارکنان و همکاری و بهره‌گیری مطلوب آن‌ها در جهت بهبود و تقویت فرهنگ خودحفاظتی می‌باشد. اگر فرماندهان و مدیران ناجا بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند، می‌توان انتظار داشت که برای نیل به این هدف، افراد به خودکنترلی و خودحفاظتی پردازند. الگو در واقع نمایشی از واقعیت یک موضوع است و مجموعه‌ای از گزاره‌هاست که به‌صورت منطقی در شبکه‌ای مرتبط باهم قرار گرفته و در واقع بیان‌کننده عملکرد یک تئوری در فضای حقیقی است.

در سطح ناجا که مأموریت و وظایف حساس و با اهمیتی به آن‌ها سپرده شده است، کارکنانی وجود دارد که همگی نسبت به وظایف محوله آگاهی و آشنایی یکسان و کاملی ندارند و عملکرد آن‌ها همگی در چارچوب تعیین شده نبوده و نسبت به صیانت و حفاظت از آن دارای حساسیت و مسئولیت‌پذیری یکسانی نیستند، از این رو پیاده‌سازی الگوی فرایند خودحفاظتی بایستی متناسب با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آن‌ها صورت پذیرد و قطعاً میزان دشواری و سختی پیاده‌سازی الگوی مدنظر، ارتباطی مستقیم با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آن‌ها خواهد داشت.

پیشنهادها

- فراگیری دقیق آموزش‌ها، توجیحات، قوانین و مقررات مرتبط با خودحفاظتی؛
- به‌کارگیری کلیه آموزش‌ها و توجیحات انجام شده؛
- توجه کافی و لازم به رعایت و انجام اصول اعتقادی، دینی، مذهبی، قوانین و مقررات شرعی، قضایی و حفاظتی؛
- حفظ و ارتقای سلامت امنیتی خود، با انجام خودحفاظتی؛
- اعلام به‌موقع هرگونه موارد مشکوک و مبهم و اتفاق‌افتاده به حفاظت‌اطلاعات به‌ویژه در بعد امنیتی؛
- نظارت، هدایت، تشویق، تنبیه و ایجاد بستر لازم در امر خودحفاظتی توسط فرماندهان؛
- ایجاد و ارتقای روحیه خودکنترلی در خود و کارکنان تحت مسئولیت؛
- ایجاد و ارتقای اعتماد به نفس در خود و کارکنان تحت مسئولیت؛
- انجام رازداری و رازپوشی و حفظ اسرار؛
- تقوآمحوری؛

- عمل دقیق به تعهد و وفای به عهد و پیمان؛
- ایجاد و ارتقای عزت و کرامت نفس؛
- داشتن حس تعلق به سازمان و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران؛
- انجام دقیق وظایف محوله؛
- اشراف داشتن به تهدیدها و آسیب‌های معطوف به وظایف محوله؛
- اعمال هشیاری و آگاهی؛
- تقویت تعهد سازمانی در میان کارکنان.

منابع

- «قرآن کریم».
- «نهج البلاغه».
- امام خمینی (ره) (۱۳۶۱)، «صحیفه نور»، تهران.
- پیش قدم، یونس (۱۳۸۸)، «حفاظت کارکنان»، ساحفاناچا.
- چراغی، احمد (۱۳۹۱)، «حفاظت اطلاعات رسته اداری»، گروه علمی حفاظت اطلاعات ناجا.
- چراغی، احمد، قدسی فر، رحمت الله (۱۳۹۲)، «رهیافتی بر دشمن شناسی»، ساحفاناچا.
- چراغی، احمد، قدسی فر، رحمت الله (۱۳۹۱)، «آنچه باید یک حفاظتی بدانند»، ساحفاناچا.
- دشتی، محمد (۱۳۷۹)، «ترجمه نهج البلاغه»، مؤسسه امیرالمؤمنین (ع)، قم: چاپ دانش.
- دفتر سیاستگذاری و نظارت راهبردی سازمان‌های حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح (۱۳۹۰)، «سند تحول ساحفاها».
- صفرآبادی، ایمان (۱۳۸۸)، «جاسوسی و ضد جاسوسی»، معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- عرب انصاری، مهدی، چراغی، احمد (۱۳۹۰)، «آسیب شناسی حفاظتی رسته‌های ناجا»، ساحفاناچا.
- عزیزی، رحمت (۱۳۸۰)، «جاودانه تاریخ»، جلد ۷، سازمان انتشارات روزنامه جمهوری اسلامی، تهران.
- «فرهنگ فارسی عمید».
- کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۴)، «حفاظت عملیات انتظامی»، ساحفاناچا.
- معاونت سیاسی ساعس ناجا (۱۳۹۰)، «فصلنامه مطالعات سیاسی»، سال پنجم، شماره ۱.
- موسوی، سید یوسف، عرب انصاری، مهدی (۱۳۹۳)، «خودپایی حفاظتی»، ساحفاناچا.

