

## بررسی عوامل مؤثر در انگیزش همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات

(مورد مطالعه: سرکلانتری ششم پلیس پیشگیری فاتب)

اسکندر صفری<sup>۱</sup>، فرزین فولادی<sup>۲</sup>، زین‌العابدین ایرانپور<sup>۳</sup>

### چکیده

زمینه و هدف: اقدام‌های صیانتی پیشگیرانه و اظهار نظرهای صلاحیتی امنیتی یا رویکردهای عملیاتی توسط حفاظت اطلاعات نیازمند داشتن اشراف اطلاعاتی مناسب بر کارکنان و حوزه‌های مأموریتی ناجاست، این اشراف با مشارکت خود کارکنان ناجا در همکاری اطلاعاتی با حفاظت اطلاعات رده‌های ناجا حاصل می‌شود؛ بنابراین، سازمان حفاظت اطلاعات باید عوامل مؤثر در انگیزش همکاری اطلاعاتی کارکنان را شناسایی و نسبت به ارتقای آنها اقدام نماید؛ و این تحقیق نیز، با هدف شناخت مسائل انگیزشی تأثیرگذار در میزان همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با سازمان حفاظت اطلاعات در وضعیت موجود و افق آینده انجام شده است.

روش تحقیق: جامعه آماری به تعداد ۴۴۵ نفر و حجم نمونه ۲۰۹ نفر، با استفاده از جدول مورگان مبادرت به نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته شصت سؤال با سؤال‌های بسته پنج گزینه‌ای طیف لیکرت و با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و آزمون‌های آماری ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تحقیق بررسی شد.

**یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** عوامل انگیزشی سازمانی به عنوان رتبه اول در همکاری اطلاعاتی کارکنان با حفا مؤثر است و تفاوت معناداری بین وضع موجود و افق آینده وجود ندارد، همچنین در بین مؤلفه‌های این بعد انگیزه تعالی سازمانی در رتبه اول قرار گرفته است. عوامل انگیزشی فردی به عنوان رتبه دوم در همکاری اطلاعاتی کارکنان با حفا مؤثر است و تفاوت معناداری بین وضع موجود و افق آینده وجود ندارد، در بین مؤلفه‌های این بعد نیازهای ارتباطی رتبه اول، ماجراجویی در رتبه دوم، قرار گرفته‌اند. عوامل انگیزشی فراسازمانی به عنوان رتبه سوم در همکاری اطلاعاتی کارکنان با حفا مؤثر است و تفاوت معناداری بین وضع موجود و افق آینده وجود ندارد، در بین مؤلفه‌های این بعد انگیزه اعتقادی در رتبه اول قرار گرفته است.

**کلیدواژه‌ها:** اشراف اطلاعاتی، انگیزش، جمع‌آوری اخبار و اطلاعات، همکاری اطلاعاتی.

۱ استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین.

۲ عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳ نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد حفاظت اطلاعات (رایانامه: Faslname.motaleat@chmail.com).

## مقدمه

سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی برای انجام وظایف ذاتی و رسیدن به هدف‌های متعالی سازمانی خود که همان (پیشگیری، کشف، شناسایی و خنثی‌سازی فعالیت‌های جاسوسی، خرابکاری، براندازی و موارد ایجاد نارضایتی، جلوگیری از نفوذ جریان‌های سیاسی و ایجاد اخلال در انجام مأموریت‌ها) است و به منظور حفظ و صیانت، نیروی انتظامی موظف است با انجام اقدام‌های نظارتی ضمن پیشگیری، کشف و خنثی‌سازی نسبت به استمرار سلامت کارکنان اطمینان حاصل نماید، حصول هدف خطیر مزبور نیازمند احراز شایسته اشراف اطلاعاتی نسبت به سازمان ناجا در ابعاد مختلف مأموریتی، منابع سازمانی و... است که بالطبع یکی از دغدغه‌های مهم حفاظت اطلاعات در جمع‌آوری اخبار و اطلاعات، جلب همکاری اطلاعاتی کارکنان شاغل در بخش‌های مختلف نیرو با حفاظت اطلاعات است تا با در اختیار داشتن اطلاعات مناسب بستر لازم برای نیل به گرفتن و اجرای تصمیم‌های صحیح فراهم آید. با وصف بالا، یکی از عوامل بسیار بنیادین در این همکاری انگیزه کارکنان است که تاکنون مطالعه علمی منسجمی پیرامون آن در حوزه فاتب صورت نگرفته بود که در این تحقیق به دنبال شناسایی علمی عوامل انگیزشی مؤثر در همکاری‌های اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات هستیم.

شناخت آسیب و تهدیدهای متوجه نیروی انتظامی بر اساس یکی از فرمایش‌های گهربار فرمانده معظم کل قوا، حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «باید با چشم باز، دل آگاه، با از دست ندادن لحظه‌های فرصت مراقب باشید که بدنه با ارزش ناجا مورد تهدید و تهاجم و آسیب دشمن قرار نگیرد. منظور از امنیت، امنیت معنوی، سیاسی و امنیت اطلاعاتی است.» است که به منظور صیانت و حفاظت از کارکنان و مأموریت‌های انتظامی و امنیتی آن از اهمیت پژوهش حاضر است.

سازمان حفاظت اطلاعات برای رسیدن به هدف‌های خود باید اشراف و سیطره اطلاعاتی بر کارکنان و مأموریت‌های نیروی انتظامی داشته باشد و این اشراف اطلاعاتی بدون مشارکت کارکنان آن در همکاری اطلاعاتی با حفاظت اطلاعات حاصل نمی‌شود؛ بنابراین، باید انگیزه‌های همکاری را شناخته و از شیوه‌های روانی انگیزشی برای ترغیب کارکنان به همکاری اطلاعاتی استفاده نمود.

### هدف‌های تحقیق

هدف اصلی: تبیین عوامل انگیزشی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با سازمان حفاظت اطلاعات ناجا.

### هدف‌های فرعی

۱. تبیین عوامل انگیزشی فردی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات؛
۲. تبیین عوامل انگیزشی سازمانی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات؛
۳. تبیین عوامل انگیزشی فرا سازمانی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات.

### سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: عوامل انگیزشی در همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با سازمان حفاظت اطلاعات ناجا چه تأثیری دارد؟

### سؤال‌های فرعی

۱. عوامل انگیزشی فردی در همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات چه تأثیری دارد؟
۲. عوامل انگیزشی سازمانی در همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات چه تأثیری دارد؟
۳. عوامل انگیزشی فراسازمانی در همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات چه تأثیری دارد؟

### فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: بین عوامل انگیزشی کارکنان (فردی، سازمانی، فراسازمانی) با همکاری خبری در آینده ارتباط وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱. بین عوامل انگیزشی فردی و همکاری خبری کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات ارتباط وجود دارد؛
۲. بین عوامل انگیزشی سازمانی و همکاری خبری کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات ارتباط وجود دارد؛
۳. بین عوامل انگیزشی فراسازمانی و همکاری خبری کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات ارتباط وجود دارد.

### پیشینه تحقیق

با بررسی‌های انجام شده و مراجعه به پیشینه سازمانی سال‌های اخیر مشخص شد در مقطع کارشناسی ارشد چند تحقیق با موضوع‌هایی که شباهت‌هایی با موضوع این تحقیق دارند، انجام شده که از جمله می‌توان پایان‌نامه آقای اردشیر جلیلیان با موضوع «بررسی راه‌کارهای افزایش همکاری خبری کارکنان با ساحفاناجا در سال ۱۳۸۹» و آقای محمدرضا نیکان‌پور با موضوع «بررسی شیوه‌های ایجاد انگیزش کارکنان برای جذب در ساحفاناجا در سال ۱۳۹۲» و آقای محرم برزگر با موضوع «عوامل مؤثر بر تقویت تعاملات مدیران حفاظت اطلاعات با کارکنان ناجا در سال ۱۳۹۴» نام برد که تفاوت‌ها و تشابه‌های این تحقیق با تحقیق‌های پیشین به شرح جدول است.

وجه اشتراک	وجه افتراق	نوآوری
در تحقیق‌های ذکرشده به این موضوع به طور خاص پرداخته نشده است، ولی باتوجه به مفاهیم و نظریه‌های موجود در این تحقیق از مبانی نظری تحقیقات پیشین استفاده شده است	۱. در تحقیق‌های ذکرشده به تعداد کمی از مؤلفه‌های انگیزشی پرداخته شده است، در صورتی که در این تحقیق به سه بعد عوامل انگیزشی در ۱۲ مؤلفه و ۶۰ شاخص پرداخته شده است؛ ۲. در اکثر تحقیق‌های ذکرشده جامعه آماری کارکنان حفا بوده است ولی در این تحقیق جامعه آماری کارکنان ناجا که مخاطبان اصلی این تحقیق هستند مورد پرسش قرار گرفته‌اند.	۱. در این تحقیق به سه بعد فردی، سازمانی و فراسازمانی پرداخته شده تا بتواند راه‌کار مناسب و جامع ارائه دهد؛ ۲. در این تحقیق علاوه بر وضعیت فعلی به وضعیت آینده نیز پرداخته شده و راه‌کارهای مناسب ارائه شده است.

### مبانی نظری:

انگیزه: عاملی درونی که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می‌نماید و راهنمای او برای گزینش کوششی از میان کوشش‌های ارادی وی می‌شود (نایلی، ۱۳۷۳: ۱۱).

انگیزه همکاری در اصطلاح اطلاعاتی: عبارت است از محرک و علت واقعی که باعث می‌شود فردی همکاری با سازمان اطلاعاتی را قبول کند. از نظر علم روان‌شناسی هر فعالیت و تصمیم ایشان بر اساس یک انگیزه است (صفرآبادی، ۱۳۸۸: ۹۵).

همکاری اطلاعاتی: یکی از روش‌های مورد استفاده سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی برای دستیابی به اطلاعات و پی‌بردن به یک خبر و برای درستی و یا نادرستی آن استفاده از عامل انسانی است و همواره کارشناسان اطلاعاتی به دلیل ویژگی‌های خاص و برتری آن نسبت به سایر روش‌ها، برای اطلاعات به دست آمده از این طریق اهمیت خاصی قائل هستند که این روش نسبت به سایر روش‌ها مزایا و برتری خاصی دارد که می‌توان به هوشمند بودن، قدرت تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری و در عمق هدف نفوذ، اطلاع به موقع، کامل و دقیق از وقایع رویدادهای به وقوع پیوسته، پیش‌بینی و برآورد منطقی اتفاقات و رویدادهای آتی، افزایش حوزه شناخت در ابعاد، نیروی انسانی، فرهنگ، کسب اطلاع مداوم و پیوسته، کشف و شناسایی قراین، شواهد، نظارت و مراقبت دقیق از مظنونان و سوژه‌های عملیاتی و اثرگذار بودن را اشاره کرد (جذب و استخدام منابع، ۱۳۹۵: ۷).

اشراف اطلاعاتی: مجموعه تلاش‌ها و اقدام‌هایی هست که در اثر اجرای آن، احاطه و تسلط کامل در روند گذشته، حال و آینده وقایع و حوادث پیرامونی پیدا می‌کند، به نحوی که قادر باشد برای پیشگیری و مقابله با تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های مرتبط با آن اقدام به موقع به عمل آورد (قاسمی و بابایی، ۱۳۹۱: ۱۴).

اطلاعات: عبارت است از اخبار جمع‌آوری شده، سازماندهی شده یا تجزیه و تحلیل شده از طرف بازیگران یا سیاست‌گذاران و یا به عبارت دیگر اطلاعات عبارت است از نقشه مناسب مطالعه شده و مقبولی که برای دستیابی به اخبار گوناگون، همه ابزارها را

به کار می‌گیرد و پس از دسته‌بندی و ارزیابی برای تصمیم‌های صحیح در اختیار مسئولان قرار می‌دهد؛ به عبارت دیگر، اطلاعات محصولی است که از جمع‌آوری و پژوهش اخبار موجود به دست می‌آید (شبدینی پاشاکی، عالی‌نژاد، حسینی، ۱۳۹۱: ۱۶). جمع‌آوری: مجموعه فعالیت‌هایی است که اخبار و اطلاعات پیرامون موضوع‌های مورد نیاز توسط عناصر اطلاعاتی از طریق منابع، مطلعان، مخبران و... با روش‌های مختلف کسب و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد (زارعی، ۱۳۸۵: ۶۲).

حفاظت: در فرهنگ دهخدا لغت حفاظت از مصدرهای مجعول نامیده شده که در کتب لغت وجود ندارد. مع الوصف ریشه این لغت از حَفِظ به معنای نگهداری، پوشاندن و حفظ کردن است. در زبان فارسی نیز معنای لغوی واژه حفظ و حفاظت نگاه داشتن، مراقبت کردن، نگهداری، به خاطر سپردن، بایستن، از بر کردن، سر نگه داشتن، نگه‌داشت، پاسداری، پاسبانی، مواظبت، گوش دادن، حراست، محافظت است (رضایی، ۱۳۹۱: ۱۹-۲۰).

فرمایش‌های حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص ضرورت وجود سازمان‌های حفاظتی در نیروهای مسلح: حفاظت اطلاعات جزء ضروری‌ترین و اصلی‌ترین بافت‌های سازمان است. مخصوص ارتش نیست، همه سازمان‌های رزمی این نهاد را در کنار خود بلکه، در درون خود دارند (بیانات در دیدار با مسئولان ساحفها، ۱۳۷۴/۴/۷).

نظریه‌های انگیزشی: بررسی انگیزش به فرایندهایی مربوط می‌شود که به رفتار، انرژی و جهت می‌دهند. انرژی حاکی از آن است که رفتار نیرو دارد- یعنی، تا حدودی نیرومند، شدید و پایدار است. جهت حاکی از آن است که رفتار هدف دارد- یعنی به سمت هدف یا نتیجه خاصی گرایش دارد. وظیفه نظریه این است که توضیح دهد این فرایندهای انگیزشی چیستند و چگونه رفتار افراد را نیرومند و هدایت می‌کنند. فرایندهایی که رفتار را نیرومند و هدایت می‌کنند از نیروهای درون فرد و محیط ناشی می‌شوند. انگیزه‌ها تجربیات درونی، مانند نیازها، رویدادهای بیرونی، شناخت‌ها و

هیجان‌ها هستند که گرایش‌های نزدیکی و دوری فرد را نیرومند می‌سازند. رویدادهای بیرونی، مشوق‌های محیطی هستند که فرد را برای پرداختن یا نپرداختن به عملی خاص، جذب یا دفع می‌کنند (ریو، ۱۳۸۵: ۷).

نظریه‌های انگیزش و تأثیر آن بر رفتار انسان: الگوی سستی: الگوی سستی انگیزش با نام فردریک تیلور<sup>۱</sup> و مکتب مدیریت علمی همراه است تیلور هنر مدیریت را به عنوان ابزار شکل دهنده ارتباط مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داد و عامل انگیزش را فقط براساس مهارت بیشتر و تولید کارایی بیشتر دانسته و تشویق و تنبیه را مورد تأکید قرار می‌دهد. تیلور پاداش مادی را تنها محرک برای تولید کارایی می‌دانست. این مکتب معتقد بود یکی از جنبه‌های مهم کار مدیر این است که اطمینان حاصل کند انجام وظایف تکراری و ملال‌آور با بیشترین بازدهی همراه است. مدیران تعیین می‌کردند که چگونه باید کار انجام شود و سامانه دستمزد تشویقی را به کار می‌بردند تا کارکنان برانگیخته شوند (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳).

این الگو مبتنی بر انگیزش مادی بوده و در آن پرداخت حقوق و دستمزد به ازای تولید بیشتر افزایش می‌یافت. طبق این نظریه مدیران معتقد بودند کارگران دارای سستی و تنبلی ذاتی بوده و تنها به وسیله عوامل اقتصادی می‌توان آنها را به تولید بیشتر تحریک کرد. از این رو الگوی انسانی اقتصادی از این نظریه حاصل می‌شود (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳: ۳۸۰).

الگوی روابط انسانی: روابط انسانی حاصل مطالعات هاثورن<sup>۲</sup> بود. طبق این نظریه انسان‌ها به جز پول با عوامل دیگری نیز برانگیخته می‌شوند. کارهای تکراری و کسالت‌آور موجب کاهش انگیزه کارکنان می‌شود؛ اما رفتار اجتماعی موجب افزایش انگیزه و کارایی کارکنان می‌شود. افراد به عنوان موجودات اجتماعی در پاسخ به محیط کار برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه لازم مانند رضایت شغلی، موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود. الگوی انسان اجتماعی از این نظریه حاصل می‌شود (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۳: ۳۸۰).

الگوی منابع انسانی: از دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد مسلم شد که نظریه های مدرن و روابط انسانی، تأثیر روابط اجتماعی و ساختار رسمی را نادیده گرفته و مفروضات الگوی روابط انسانی تصویر ناقصی از رفتار انسانی را در محل کار ارائه می دهد. الگوهای معاصر انگیزشی، بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تأثیرگذاری در رفتار انسان است. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، آثار اجتماعی، ماهیت شغل، الگوی رهبری، نیاز و ارزش های کارکنان و ادراک خود از محیط کار است (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵: ۱۲۵-۱۲۶).

پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو الگوی قبلی از نظر ساده تلقی کردن مسئله انگیزش و نگاه تک بعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش بینانه از انگیزش پرداختند. در اندیشه های معروف این الگوی مفروضات X, Y و دیدگاه مازلوس (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۳: ۳۸۳).

نظریه های معاصر انگیزش: نظریه های محتوایی: از توصیف «هست» و «نیازها» صحبت می کنند و نظریه پردازان محتوایی درصدد شناخت و مشخص کردن عواملی هستند که موجب انگیزش انسان برای کار می شود؛ به عبارت دیگر تئوری های محتوایی بیشتر به مسائل درونی انسان و عوامل انگیزش توجه دارند و در جستجوی چیزهایی هستند که رفتار فرد را برای انجام کار فعال می سازد (نایلی، ۱۳۷۳: ۲۵).

نظریه سلسله مراتب نیازها: ابراهام مازلو الگوی خود را درباره انگیزش انسانی، بر مبنای تجربه آزمایشگاهی خود در سال ۱۹۴۳ ارائه داد. وی احتیاجات بشری را به پنج طبقه تقسیم نموده و آن را سلسله مراتب نیازها می نامد که عبارت اند از: ۱. نیازهای فیزیولوژیک: ارضای صائقه های تشنگی، گرسنگی و جنسی؛ ۲. نیازهای ایمنی: رهایی از ترس آسیب های برونی، تغییرهای شدید برونی؛ ۳. نیازهای مربوط به تعلق: میل به داشتن روابط عاطفی و مراقبتی یعنی دریافت محبت و حمایت شخصی از ناحیه دیگران؛ ۴. نیاز به قدرت و منزلت: احترام و ارج گذاری مثبت از جانب هم سالان و وابستگان؛ ۵. خودیابی یا شکوفایی: فرصت برای ارضای توان بنیادین فرد تا حد نزدیک تر شدن به خود طبیعی (علیمردانی، ۱۳۹۴: ۲۳).



نظریه نیازهای بالفعل مورای<sup>۱</sup>: یکی دیگر از ساختارهای جالب نیازها، نظریه نیازهای بالفعل مورای است، برخی از نیازهایی که مورای مهم تلقی می‌کند در جدول زیر ذکر شده است (محمدزاده و مهروزان، ۱۳۷۵: ۱۳۴).

جدول قوی‌ترین نیازها و ویژگی‌های آن از دیدگاه مورای

نیازها	ویژگی‌ها
کسب موفقیت	فرد مشتاق انجام کارهای مشکل است. استانداردهای بالایی را انتخاب می‌کند و خواهان تلاش برای هدف‌های چالشی و کوشش برای نیل به برتری و فضیلت است
تعلق	از هم‌نشینی با دیگران لذت می‌برد. کوشش می‌کند دوستی با دیگران را کسب و معاشرت با مردم را حفظ کند.
تهاجم	از دعوا و مشاجره لذت می‌برد؛ اما به سرعت دل‌آزرده می‌شود. گاهی برای پیشرفت کار خودش، دیگران را می‌آزارد. ممکن است از کسانی که احساس می‌کند به او لطمه زده‌اند انتقام بگیرد.
استقلال	سعی می‌کند از هر نوع قید و بند و محدودیت اجتناب کند. از وابسته نبودن، آزادی، تعلق نداشتن به اشخاص، اماکن و الزامات احساس خشنودی می‌کند.
خودنمایی	می‌خواهد مرکز توجه باشد. از داشتن مستمع لذت می‌برد. در فعالیت‌هایی وارد می‌شود که باعث جلب توجه دیگران شود.
هیجان	علاقه دارد بدون مشورت و سنجش عمل کند. با میل و رغبت نسبت به احساسات و آرزوهای خود اجازه بروز می‌دهد. آزادانه محبت می‌کند و ممکن است احساساتش دچار هیجان شود.
پرستاری	ابراز همدردی می‌کند، دلداری می‌دهد و تا جایی که ممکن است به دیگران کمک می‌کند. به مراقبت از کودکان، ناتوان‌ها و بیماران علاقه نشان می‌دهد.
نظم	علاقه‌مند است که وسایل شخصی و محیط اطراف، مرتب و سازمان‌یافته باشد. از شلوغی، سردرگمی و فقدان سازماندهی در کارها بیزار است.
قدرت	کوشش می‌کند محیط اطراف را به حیطة اقتدار خود درآورد و بر دیگران نفوذ گذارد و یا آنها را هدایت کند اندیشه‌های خود را با تأکید و اجبار بیان می‌کند. از ایفای نقش رهبر لذت می‌برد و ممکن است رهبری را با طیب خاطر بپذیرد.

نظریه انگیزش و بهداشت روانی: در نظریه انگیزش و بهداشت روانی، طبیعت انسان از لحاظ کیفیت ارضای نیازهای خود دارای خصوصیتی دوگانه است. یک خصلت آدمی چنان است که در اثر فقدان عوامل و شرایط لازم احساس عدم رضایت می‌کند و چون شرایط و عوامل فراهم شود احساس عدم رضایت کاهش یافته به تدریج به بی‌تفاوتی می‌انجامد. اکثر عوامل فیزیولوژیک دارای این نوع تأثیر هستند و این دسته عوامل را می‌توان عوامل بهداشتی یا حافظ وضع موجود نامید. خصلت دیگر آدمی وجود نیازهایی است که در یک سو برای او رضایت و کامیابی فراهم می‌آورد و در سوی دیگر آن، فقدان رضایت یا بی‌تفاوتی، به کمک ارضای این نیازها می‌توان شاغل را راضی کرد. این نیازها که به وسیله عوامل شغلی و درونی (نه محیطی) ارضاء می‌شوند عبارت‌اند از: کسب موفقیت، تحسین به خاطر انجام کار، مسئولیت بیشتر و رشد در کار. این رضایت‌ها اگر با محتویات شغلی به نحو مطلوبی ترکیب شوند، پایدار خواهند بود. با توجه به این عوامل دوگانه مدیر می‌تواند عوامل ناراضی‌کننده را محدود و عوامل راضی‌کننده را توسعه دهد (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۴۶۱-۴۶۰).

نظریه دوساحتی مگ گریگور<sup>۱</sup> انسان (نظریه X و Y): مگ گریگور برداشت‌ها، طرز تلقی و نگرش مدیران را در زمینه ماهیت و انگیزش به انسان‌ها به دو گروه تقسیم می‌کند و به منظور آنکه هیچ‌گونه پیش‌داوری در مورد آنها صورت نگیرد، آنها را با حروف X و Y مشخص کرد.

جدول پیش‌فرض مدیران در مورد جنبه‌های انسانی کار

مفروضات نظریه X	مفروضات نظریه Y
۱- بیشتر آدم‌ها به طور ذاتی تنبل و از کار بیزارند.	۱- در شرایط مطلوب کار می‌تواند مانند بازی طبیعی باشد.
۲- اکثر آدم‌ها از قبول مسئولیت فراری هستند.	۲- در شرایط خاص آدمی نه تنها مسئولیت را می‌آموزد، بلکه آن را با اشتیاق جستجو می‌کند.

۳- آدم‌ها باید از طریق مشوق‌های مادی و یا محرومیت‌های اقتصادی و فیزیکی به فعالیت وادار شوند.	۳- اگر آدمی به هدف فعالیت خود مؤمن و معتقد باشد، می‌تواند خودش را بهتر از دیگران نظارت نماید و احساس درونی بهترین پاداش و رضایت است.
۴- علاقه، موهبتی کمیاب است که فقط مدیران و رهبران از آن برخوردارند.	۴- نارسایی و شکست تلاش‌های سازمانی معلول سهل‌انگاری برای از بین بردن جهل و پرورش استعدادهاى نهفته است.
۵- شکست سازمانی، ناشی از تنبلی و محدودیت‌های افراد است.	۵- ظرفیت خلاقیت عمومی در حل مسائل سازمانی تابع قانون توزیع نرمال است.

بدین ترتیب مدیران و سبک‌های مدیریت که بر مبنای نظریه دوساحتی انسان به هدایت افراد سازمان می‌پردازند اعتقاد به انجام مواردی خاص برای هر یک از مفروضات دارند که در جدول بعد مشاهده می‌شود (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۷۰-۱۷۱).

جدول سبک‌های مدیریتی بر مبنای پیش‌فرض‌های X و Y

سبک مدیریتی بر مبنای پیش‌فرض X	سبک مدیریتی بر مبنای پیش‌فرض Y
۱- تمرکز	۱- خودکفایی و عدم تمرکز در اجرای سازمان
۲- مدیرمداری	۲- نتیجه‌گرایی و ایفای نقش پشتیبان و مکمل
۳- نظارت منابع به جای ارزیابی منابع	۳- استفاده از مکانیزم نظارت درونی
۴- استفاده از نظارت‌ها و مشوق‌های خارجی	۴- انتظار حصول نتایج بلندمدت
۵- انتظار حصول نتایج کوتاه‌مدت (تاکتیکی)	۵- قبول امکان وجود وحدت یا حداقل وابستگی متقابل
۶- فقط استفاده از امکانات و قدرت موجود	۶- کوشش برای توسعه ظرفیت مولد
۷- قبول وجود تضاد خطری منابع	۷- دیگرمداری با توجه به انگیزه‌های درونی

نظریه نیازهای سه گانه مک کله‌لند<sup>۱</sup>: دیوید مک کله‌لند در سال‌های اولیه دهه ۱۹۵۰ تحقیقاتی پیرامون انگیزه آغاز نمود. وی سه عامل انگیزش را در مورد نیازها پیشنهاد نمود که عبارت اند از: ۱. نیاز به کسب موفقیت: یعنی تلاش برای کسب هدف با توجه به برنامه‌ها و استانداردهایی که موفقیت را تضمین می‌نماید؛ ۲. نیاز به کسب قدرت: یعنی کسب توانایی برای اعمال، فرایندهای رفتاری موجود زنده را مورد نظر قرار می‌دهند؛ به عبارت دیگر چگونگی آغاز و تداوم رفتار بررسی شده و دلیل توقف آن تبیین می‌شود؛ ۳. نیاز به کسب دولتی و روابط: یعنی تمایل به کسب دوستی، حمایت دیگران و ایجاد روابط صمیمی با آنها (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۶۶).

نظریه نیازهای زیستی، تعلق و رشد: در پاسخ به انتقادات وارده به نظریه مازلو، شخصی به نام کلاتیون آلدرفر<sup>۲</sup> نظریه‌ای را معرفی کرد که شباهت زیادی با نظریه سلسله مراتب نیازها دارد، با این تفاوت که بروز نیازها به سلسله مراتب قائل نبوده و آنها در یک پیوستار مورد بررسی و کارکرد قرار می‌دهد. در این نظریه نیازهای زیستی همان نیازهای جسمانی و ایمنی در نظریه سلسله مراتب نیازهاست، نیاز تعلق به نیازهایی مانند محبت، کرامت و احترام توجه دارد و نیاز به رشد در واقع به همان نیاز به کمال و تعالی در آدمی اشاره دارد (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۶۶).

نظریه‌های فرایندی: این نظریه‌ها بیشتر شناختی هستند و به چرایی‌ها پاسخ می‌دهند، عوامل مؤثر در انگیزش چندان مورد توجه نظریه‌های فرایندی قرار نمی‌گیرند. این نظریه‌ها، فرایندهای رفتاری موجود زنده را مورد نظر قرار می‌دهند؛ به عبارت دیگر چگونگی آغاز و تداوم رفتار بررسی شده و دلیل توقف آن تبیین می‌شود. همه الگوهای فرایندی سعی دارند متغیرهای عمده‌ای را که در انتخاب سطح فعالیت برای انجام کار مؤثر هستند، مشخص نمایند. به طور معمول متغیرهایی مانند نیازها، انتظارات، پاداش‌ها و تقویت‌کننده‌ها مورد توجه قرار می‌گیرند. علاوه بر این، الگوهای فرایندی درصدد یافتن کنش متقابل این متغیرها با متغیرهای وابسته‌ای چون خشنودی شغلی کارکنان است (نایلی، ۱۳۷۳: ۲۵).

نظریه انتظار: نظریه انتظار یک الگوی انگیزش پیچیده است و به تشخیص چگونگی انتخاب راه انجام کار به وسیله افراد مربوط می‌شود. این نظریه علت اینکه چرا مردم یک رفتار را بر رفتار دیگری ترجیح می‌دهند و آن را انتخاب می‌کنند را شرح می‌دهد و انگیزه رفتار را با موارد زیر معین می‌کند: ۱. ادراک فرد یا انتظار وی از نتایج با پاداش‌هایی که شاید از یک رفتار معین حاصل می‌شود و جذابیت آن پاداش در ارضای نیازهای او، ۲؛ و به این ترتیب انگیزش تحت تأثیر دو عامل است: نتایج مورد انتظار  $X$  جذابیت نتایج = انگیزش؛ بنابراین، انگیزه انجام کار هم به نتایج مورد انتظار و هم به جذابیت آن وابسته است (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۷۵)؛ ۳. تئوری انتظار و عدالت: عملکرد تابعی است از انگیزش و توانایی: توانایی  $(A) \times$  میزان تلاش  $(E) =$  عملکرد  $(P)$ . همچنین رضایت تابعی از نتایج کسب شده است و قصور فرد از عدالت و انصاف در گرو تحقیق این نتایج است. پاداش‌ها بر دو نوع است: پاداش‌های درونی مانند آزمودنی بودن کار، ارضای نیاز شهرت با انجام کار و غیره، پاداش‌های خارجی (عارضی) مانند پول مقام و موقعیت و نظایر این. معیار عدالت و پاداش چیزی است که شخص با در نظر گرفتن آنچه که دیگران برای انجام همان نوع کار دریافت می‌دارند، احساس می‌کند باید دریافت دارد. این نظریه مدیران اجرایی را بدین معنا هدایت می‌کند که هدف‌های زیردستان مشکل عمده‌ای نیست و به توانایی و مهارت‌های آنان مربوط می‌شود و روش پاداش باید با نیازهای غالب آنان مرتبط شود (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۷۵).

نظریه برابری: نظریه برابری یکی از نظریه‌های شناختی است که رفتار را در سازمان‌های کاری توضیح می‌دهد. این نظریه نخستین بار توسط «آدامز» و «وایک» مطرح شد و مبتنی بر این پیش‌فرض ساده است که مردم می‌خواهند منصفانه با آنها رفتار شود. فرض کلی نظریه این است که فرد ارزش نسبی بین ستاده و داده خود را با ارزش نسبی بین ستاده و داده شخص یا اشخاصی که از نقطه نظر وی قابل مقایسه هستند محاسبه کنند و این نسبت‌ها را با هم مقایسه می‌کند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت ستاده به داده شخص با نسبت ستاده به داده شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد (نایلی، ۱۳۷۳: ۸۵-۸۶).

نظریه اسناد: طبق این نظریه رفتار انسان‌ها یا برخاسته از ویژگی‌های شخصیتی افراد است یا به وضعیتی که در آن قرار داشته‌اند مربوط می‌شود؛ بنابراین، نظریه اسناد مسئولیت و فرایندهای شناختی که انسان‌ها بر مبنای آن دلایل رفتار خود و دیگران را تعبیر و تفسیر می‌کنند را مورد تحلیل قرار می‌دهد. نظریه اسناد درصدد تبیین این نکته است که چگونه آدمی تلاش می‌ورزد تا بروز رفتارهای مشهود فردی را براساس عوامل درونی یا بیرونی برای خود و دیگران بازشناساند (بارون و گرین برگ، ۱۹۹۰: ۱۲۲).

نظریه هدف‌گذاری: طبق نظریه هدف‌گذاری، اگر برای شخصی هدفی تعیین شود افراد برای نیل به هدف‌های تعیین شده برانگیخته می‌شوند. در واقع افراد هدفمند، بیشتر و دقیق‌تر از افراد بی‌هدف تلاش می‌کنند. همچنین، افراد با هدف‌های رقابتی و مبارزه‌طلبانه، نسبت به افرادی که دارای هدف‌های ساده و سهل هستند بیشتر تلاش و فعالیت می‌کنند. صاحب‌نظران معتقدند گرچه تعیین هدف بازدهی افراد را افزایش می‌دهد؛ اما در ارتباط با پدیده‌هایی مانند غیبت، جابه‌جایی یا رضایت شغلی طرح قابل‌تحلیلی ارائه نمی‌دهد (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۷۸).

نظریه‌های تقویت یا شرطی کردن عامل: نظریه‌های ذکرشده در دو بخش قبلی به طور عمده شناختی بوده و بر احساسات، حالات، تصورها و انتظارات تمرکز دارند؛ اما نظریه‌های تقویتی بر روابط بین نیازهای درونی فرد و نتایج و پاسخ ملموس تمرکز دارند مانند تقویت مثبت، منفی، تنبیه و خاموش‌سازی (علیمردانی، ۱۳۹۴: ۴۱).

مبانی نظری انگیزش در اسلام: پس از بیان تاریخچه مختصر بحث انگیزش در منابع دینی، اینک به بیان مبانی و پیش‌فرض‌های نظری انگیزش از دیدگاه اسلام می‌پردازیم. چنان‌که گذشت نظام فکری حاکم بر روان‌شناسی بر اساس برداشت و تفسیر خاصی که از جهان و انسان ارائه می‌دهد، بنیان نهاده شده است. برای مثال، در نظریه‌های روان‌شناسی انگیزش جبرگرایی یکی از اصول مسلم و پذیرفته شده است. انگیزش از دیدگاه اسلام نیز بر اصول و مبانی خاصی مبتنی است. به طور کلی، مبانی انگیزش از دیدگاه اسلام در سه محور طبقه‌بندی می‌شود: خداشناسی، جهان‌شناسی و انسان‌شناسی (شجاعی، ۱۳۹۵: ۱۰۰).

الف) مبانی خداشناسی: یکی از راه‌های تأثیر و نفوذ خداوند بر رفتار انسان، ایجاد گرایش‌های ویژه در نهاد و فطرت انسان است. چیزی که در روان‌شناسی به «گریزه» و در آموزه‌های دینی به «هدایت تکوینی» یا چه بسا «فطرت» تعبیر می‌شود. امیر مؤمنان علی (ع) در این زمینه می‌فرماید: «ای انسان، ای آفریده‌ی راست قامت، ای کسی که ابتدا در تاریکی‌های رحم مادران در پرده‌های تو در تو قرار داده شده بودی! آغاز آفرینش تو از گِل بود. سپس در جایگاه آرامی نهاده شدی تا زمانی مشخص و آن‌گاه که در شکم مادرت حرکت می‌کردی نه دعوتی را می‌توانستی پاسخ دهی و نه صدایی را می‌شنیدی. سپس تو را از قرارگاهت بیرون کردند و به خانه‌ای آوردند که آن را ندیده بودی و با محیط آن هیچ‌گونه آشنایی نداشتی. پس چه کسی تو را در مکیدن شیر از پستان مادر هدایت کرد و به هنگام نیاز جایگاه‌های طلب‌کردن و خواستن را به تو شناساند!» (شجاعی، ۱۳۹۵: ۱۰۱-۱۰۰).

ب) مبانی جهان‌شناسی: خداوند بر اساس اعمالی که افراد انجام می‌دهند، آنان را پاداش می‌دهد. اگر عمل آنها شایسته و مطلوب باشد، پاداش آن بهشت است و اگر عمل افراد نامطلوب و ناپسند باشد، پیامد آن عذاب الهی و جهنم خواهد بود. با مراجعه به آیات و روایات در می‌یابیم که هیچ پدیده‌ای در جهان بدون علت نیست. عالم همه سلسله‌ای از علت و معلول‌هاست و همه آنها عین ربط و تعلق به خداوند است. چنین اعتقادی در بحث انگیزش سه اثر مهم می‌تواند داشته باشد:

۱. تجزیه و تحلیل مسائل و رویدادهای زندگی با توجه به نظام سبب و مسببی و اسناد کارها به خدا صورت می‌گیرد. در نتیجه در بحث اسناد که یکی از موضوع‌ها و مباحث اصلی انگیزش است، رویکرد جدیدی اتخاذ خواهد شد؛ ۲. مفهوم پاداش، تقویت و تنبیه نیز گسترش یافته و بسیاری از موضوع‌های دینی با بحث انگیزش ارتباط پیدا می‌کند. در این صورت، تقویت‌کننده‌ها و مشوق‌ها به امور مادی خلاصه نخواهد شد، بلکه پیامدهای معنوی و اخروی نیز وارد حیطه روان‌شناسی انگیزش می‌شوند؛ ۳. انگیزه‌ها و نیازهای شخصی در این صورت جهت‌گیری تازه‌ای می‌یابد. در سایه این

اعتقاد، ایثار و مقدم داشتن مصالح اجتماعی که به پاداش‌های معنوی می‌انجامد، یک نوع سود شخصی به حساب می‌آید. از سوی دیگر، اگر انسان جهان را محل آزمایش بداند و علاوه بر علت‌ها و پیامدهای مادی و محسوس علت‌ها و پیامدهای غیر مادی را نیز بپذیرد، به یقین رفتار او متفاوت خواهد بود (شجاعی، ۱۳۹۵: ۱۰۱).

ج) مبانی انسان‌شناسی: یکی از جنبه‌های بسیار مهم نظریه دینی انگیزش، تصور یا برداشتی که در آیات و روایات از ماهیت انسان ارائه شده است. این برداشت‌ها چارچوبی را فراهم می‌کند که به کمک آن می‌توان تا حدود زیادی عوامل و فرایندهای مؤثر بر رفتار را تبیین کرد. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

۱. دوساحتی بودن وجود انسان و برخورداری او از نیازهای جسمی و روحی؛  
 ۲. هدفمندی آفرینش انسان؛ انسان هدفمند آفریده شده است. آگاهی از این هدف می‌تواند نقش انگیزشی داشته باشد؛  
 ۳. برتری انسان نسبت به حیوان؛ انسان با توجه به قابلیت‌ها و توانایی‌هایی که دارد، به مراتب برتر از حیوان است؛ بنابراین، انگیزش و رفتار انسان نیز می‌تواند از الگوی متفاوتی تبعیت کند؛  
 ۴. گستره زندگی و اینکه انسان با مرگ نابود نمی‌شود. این خود می‌تواند در جهت‌گیری رفتارها و تنوع انگیزه‌ها نقش داشته باشد؛  
 ۵. گرایش به سوی کمال انسان همواره به سوی کمال، گرایش دارد. این میل به کمال، نه تنها در انسان، بلکه در همه عالم دیده می‌شود. در فلسفه از آن به حرکت جوهری نیز تعبیر شده است. صورت‌های مختلفی که انسان در فرایند تحول نوعی به خود می‌گیرد (تبدیل شدن جماد به حیوان و حیوان به انسان) نیز از این قاعده تبعیت می‌کند؛ اما در جریان تحول فردی میل به کمال بیشتر جنبه روان‌شناختی به خود می‌گیرد (شجاعی، ۱۳۹۵: ۱۰۲).

انگیزش در سازمان: انگیزه عاملی است که سبب تلاش و حرکت خود آگاهانه فرد می‌شود. پیدا کردن انگیزه عامل، گام مهمی در تعیین شایستگی وی برای همکاری است؛ بنابراین، رهبری عملیات جاسوسی در بررسی‌های خود روی محرک‌های جاسوسی توجه خاص می‌کند و ضمن تعیین انگیزه او، روش تقویت آن را نیز می‌یابد (ساوه‌درودی و عباسی، ۱۳۸۶: ۶۷)؛



بنابراین، انواع انگیزه‌های همکاری خبری با سازمان عبارت‌اند از:

۱. انگیزه عقیدتی: انگیزه عقیدتی یا آرمانی، بر پایه اعتقادات و آرمان‌های مشترک بین مأمور و سازمان اطلاعاتی استوار است یعنی مأمور برای عمل به اعتقادات مشترک و یا رسیدن به آرمان‌های مشترک با سازمان اطلاعاتی همکاری می‌کند. این انگیزه از قدرت و نفوذ بسیار بالایی در انسان‌ها برخوردار است و اگر این انگیزه یا عامل رفتار در فردی به فروش آید، فرد را تا سر حد فداکردن جان‌ش در راه رسیدن به آرمان و عقیده‌اش سوق می‌دهد؛

۲. انگیزه مالی: انگیزه مادی انگیزه‌ای است که بر مبنای علائق مادی و حوائج دنیوی منبع استوار است. این انگیزه فقط مربوط به خود منبع است و همانند انگیزه عقیدتی، رابط دو هدف مشترک بین منبع و سازمان اطلاعاتی نیست. دارنده انگیزه مادی به منظور کسب پول و سایر ارزش‌های مادی با سازمان اطلاعاتی همکاری می‌کند و در صورتی که سازمان از دادن پول به وی خود داری کند، وی نیز حاضر به ادامه همکاری نخواهد بود. بزرگ‌ترین خصیصه دارندگان این انگیزه این است که آنها کار اطلاعاتی را به عنوان یک شغل (و نه وظیفه) و محل در آمد مالی تلقی می‌کنند؛ بنابراین، در ازای کوچک‌ترین فعالیتی که می‌کنند توقع و انتظار مزد و پاداش دارند. به مرور زمان سطح توقع این‌گونه مأموران بالا می‌رود و به محض اینکه به خواسته‌های مالی خود رسیدند و به اصطلاح ارضاء و بی‌نیاز شدند دیگر دلیلی برای ادامه همکاری ندارند. در کل منظور آنها از کار اطلاعاتی نوعی تجارت و داد و ستد با سازمان اطلاعاتی است. البته باید بین آن دسته از منابعی که انگیزه اصلی آنها چیز دیگری است و یا پول به عنوان پاداش و هدیه به آنها پرداخت می‌شود تفاوت و تمایز قائل شد؛

۳. انگیزه جبران گذشته: در صورتی که افراد خلافکار و مجرم پس از ندامت و یا پس از دستگیری به امید بخشش و رهایی از مجازات، رهایی از عذاب وجدان و برگشت به اصل سرشت انسانی خودشان با سازمان اطلاعاتی همکاری کنند، دارنده انگیزه جبران گذشته یا جبران مافات هستند. اغلب این افراد از مرتکبان جرائم عمومی،

اخلاقی و به طور معمول جرائم سیاسی و جاسوسی هستند. بعضی از این افراد قبل از اینکه دستگیر شوند، از گذشته خود و راهی که رفته اند پشیمان شده و به عنوان اظهار ندامت و جبران گذشته به سازمان اطلاعاتی پیشنهاد همکاری می دهند. نکته اساسی و مهم در تعیین انگیزه، میل و رضایت فرد برای جبران مافات گذشته خودش است و اگر سازمان اطلاعاتی او را با ترس و فشار جلب همکاری کند، انگیزه وی جبران گذشته محسوب نمی شود؛

۴. انگیزه ترس و فشار: در صورتی که هیچ گونه انگیزه ای برای همکاری یک فرد با سازمان اطلاعاتی وجود نداشته باشد، باید به نوعی یک عامل محرک برای همکاری فرد با سازمان اطلاعاتی به وجود آید. بدین منظور می توان با اعمال فشار و تهدید فرد را وادار به همکاری اطلاعاتی نمود. شخصی که بدین گونه با سازمان اطلاعاتی همکاری می کند، دارنده انگیزه ترس و فشار است. از این انگیزه به نام «شانناژ» نیز یاد می شود؛

۵. انگیزه ماجراجویی: دارندگان این انگیزه اغلب دو طیف متفاوت هستند طیف اول کسانی هستند که تحمل فعالیت یکنواخت و زندگی آرام و بدون تنوع را ندارند و طیف دوم کسانی هستند که از شرکت در ماجراهای پر مخاطره لذت می برند؛

۶. انگیزه جاه طلبی: برخی از افراد از تظاهر و فخر فروشی، کسب مقام و موقعیت، داشتن حس برتری جویی و داشتن خصوصیات و پیشینه مورد قبول عامه مردم، لذت می برند. برای نمونه، تقرب به آشنایی با مقام های حکومتی یکی از مظاهر باند فخر فروشی است. سازمان های اطلاعاتی از این نیاز و خصوصیت بعضی از افراد استفاده کرده و آنان را به همکاری اطلاعاتی می کشانند؛

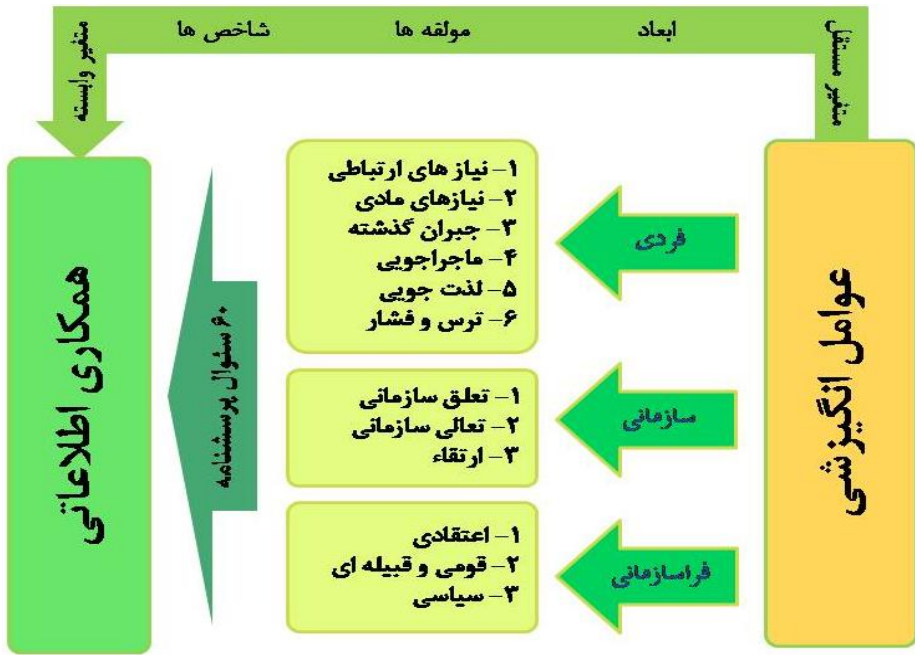
۷. انگیزه انتقام جویی: استفاده از دشمن و عدوات بین فرد و حریف یکی از طرق متعارفی است که سازمان های اطلاعاتی برای جلب همکاری فرد به آن متوسل می شدند. در این مورد خود نامزد دارای انگیزه کافی برای فعالیت و اقدام علیه حریف و یا هدف (دشمن وی) هستند ولی توانایی این کار را ندارد و یا اینکه نمی داند چگونه باید به دشمن ضربه

بزنند. سازمان اطلاعاتی با دادن امکانات و مساعدت به نامزد و یا راهنمایی و حمایت، وی را در این امر کمک می‌کند و بهره‌برداری مورد نظر خود را نیز می‌برد؛

۸. انگیزه احساسی زودگذر: بنا به برخی دلایل در مقاطع خاصی نامزد نسبت به سازمان اطلاعاتی دارای احساسات و نگرشی مثبت می‌شود که به عنوان زمینه‌ای برای جلب همکاری وی می‌تواند مورد بهره‌برداری باشد. با از بین رفتن علت وجودی این احساسات، به طور معمول انگیزه مأمور نیز تمام می‌شود و همکاری وی متوقف می‌شود. از جمله این عوامل و دلایل عبارت‌اند از دوستی فرد با هادی عملیات (انگیزه رفاقتی) و بهره‌مندی از مساعدت سازمان اطلاعاتی (گاه‌نامه ایده، ۱۳۸۵: ۱۹-۲۳).

چارچوب نظری تحقیق: یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در همکاری اطلاعاتی کارکنان نیروی انتظامی با حفاظت اطلاعات عوامل انگیزشی است که بر اساس نظریات علمی در دو محور درونی و بیرونی مورد بررسی قرار گرفته و الگوهای متعددی تحت عنوان الگوی سنتی انگیزش، الگوی روابط انسانی و الگوی منابع انسانی ارائه گردیده و در همین راستا نظریه‌هایی تحت عنوان  $x$ ،  $y$ ، مک‌گری‌گور، سلسله‌مراتب نیازهای مازلو، نظریه انگیزش و بهداشت روانی، نظریه نیازهای مک‌کله‌لند، نظریه نیازهای زیستی-تعلق و رشد، نظریه انتظار، نظریه برابری، نظریه اسناد، نظریه هدف‌گذاری، نظریه تقویت یا شرطی کردن عامل و همچنین نظریه‌های انگیزشی در مبانی دینی و اسلامی مطرح گردیده؛ اما با بررسی پیشینه سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی و مستندات موجود در آنها و مصاحبه‌های عمیق انجام شده با صاحب‌نظران حوزه ذکر شده عمده‌ترین شیوه‌های انگیزش برای همکاری اطلاعاتی کارکنان عبارت‌اند از انگیزه‌های نیاز ارتباطی، نیاز مادی، جبران گذشته و مافات، ماجراجویی، لذت‌جویی، ترس و فشار، تعلق سازمانی، تعالی سازمانی، ارتقاء، اعتقادی و جهان‌بینانه، قومی و قبیله‌ای و در نهایت سیاسی که پس از تأیید روایی آنها با استفاده از اندیشه‌های خبرگان، استادان محترم راهنما و مشاور در سه بعد فردی، سازمانی و فراسازمانی با ۱۲ مؤلفه و ۶۰ شاخص مورد سنجش قرار گرفتند.

### الگوی مفهومی تحقیق



### روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی است. جامعه آماری تحقیق نیز، کارکنان پایور سرکلانتری ششم پلیس پیشگیری هستند. همچنین، گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای، پیمایشی- توصیفی و بهره‌گیری از پرسش‌نامه‌ای که بر اساس مؤلفه‌های تحقیق احصاء و در قالب شصت سؤال از نوع بسته تدوین شده بوده است.

جامعه آماری تحقیق نیز، کارکنان پایور سرکلانتری ششم به تعداد ۴۴۵ نفر هستند که با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۲۰۹ نفر از کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. بر همین اساس پرسش‌نامه‌ای بر اساس مؤلفه‌های تحقیق احصاء و در قالب شصت سؤال تدوین و پس از مشورت با تعداد ۱۴ نفر از خبرگان و استادان راهنما و مشاور و تأیید روایی آن نسبت به تنظیم و توزیع پرسش‌نامه در بین ۲۰۹ نفر از کارکنان سرکلانتری ششم پلیس پیشگیری فاتب اقدام و برای محاسبه میزان «پایایی» پرسش‌نامه با استفاده از روش «آلفای کرونباخ» در یک مطالعه مقدماتی، بین ۲۴ نفر از جامعه

آماري توزيع گرديد و نتايج حاصل از آنها به وسيله نرم افزار SPSS و آزمون مزبور مورد ارزيابي قرار گرفت كه نتايج آن حاكي از تأييد متغيرهاي عوامل انگيزشي فردي با ۰.۸۷۴، عوامل انگيزشي سازماني با ۰.۹۲۲ و عوامل انگيزشي فراسازماني با ۰.۹۰۷ و كل پرسش نامه نيز ۰.۸۹۳ به دست آمده است. از آنجا كه گفته مي شود اگر ضريب آلفا بيشتر از ۰.۷ باشد، آزمون از پايابي قابل قبولي برخوردار است ضريب پايابي براي كليه متغيرها از درصد بالا و قابل قبولي برخوردار است؛ بنا بر اين، با توجه به موارد بالا پايابي و همساني دروني گويه ها و سؤالات متغيرها و شاخص هاي مطرح شده در حد مطلوب و قابل قبولي است.

براي تجزيه و تحليل اطلاعات، با استفاده از دو نوع روش آماري شامل آمار توصيفي و آمار استنباطي براي طبقه بندي، خلاصه نمودن، توصيف و تجزيه و تحليل پرسش نامه هاي حاوي اطلاعات جمع آوري شده از پاسخگويي به سؤالات استفاده شد و سپس داده ها توسط نرم افزار SPSS و آزمون هاي آماري كلموگرف اسميرنوف (براي بررسي نرمال بودن)، t تك نمونه اي، t زوجي يا همبسته (براي مقايسه بين وضع موجود و مطلوب) مورد تجزيه و تحليل قرار گرفت و از نرم افزار AMOS نيز براي آزمون الكوي اندازه گيري ابعاد مورد بررسي در اين تحقيق استفاده شد.

### نتيجه گيري

در بررسي فرضيه اول تحقيق با عنوان «تأثير عوامل انگيزشي فردي» بر ميزان همكاري اطلاعاتي كاركنان ناجا با حفاظت اطلاعات، نتايج حاصل از آزمون t تك نمونه اي نشان داد، در مقدار آماره t، عدد ۲۸.۸۳۳، درجه آزادي ۲۰۸ و سطح معناداري، ۰.۰۰۰ است، از آنجا كه sig كوچك تر از ۰.۰۵ است، فرضيه تأييد گرديد و مشخص شد عوامل انگيزشي فردي بر ميزان همكاري اطلاعاتي كاركنان ناجا با حفاظت اطلاعات مؤثر است. همچنين براي مقايسه وضعيت موجود و مطلوب با استفاده از آزمون t زوجي (همبسته) مشخص شد وضعيت موجود عوامل انگيزشي فردي براي همكاري اطلاعاتي كاركنان ناجا با حفاظت اطلاعات مناسب بوده و تفاوت معناداري با افق آينده ندارد. از

آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی و شناسایی اهمیت هر یک از مؤلفه‌های مورد بررسی در میزان همکاری اطلاعاتی با حفاظت اطلاعات در دو وضعیت موجود و افق آینده استفاده شد که نیاز ارتباطی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه اول، ماجراجویی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه دوم، جبران گذشته در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه سوم، نیاز مادی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه چهارم، لذت‌جویی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه پنجم، ترس و فشار در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه ششم قرار گرفت.

در بررسی فرضیه دوم تحقیق با عنوان «تأثیر عوامل انگیزشی سازمانی» بر میزان همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات، نتایج حاصل از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای نشان داد، در مقدار آماره  $t$  عدد ۲۸.۴۰۲، درجه آزادی ۲۰۸ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ است. از آنجا که  $\text{sig}$  کوچک‌تر از ۰.۰۵ است فرضیه تأیید گردید و مشخص شد عوامل انگیزشی سازمانی بر میزان همکاری خبری کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات تأثیر مثبت دارد. همچنین برای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب با استفاده از آزمون  $t$  زوجی (همبسته) مشخص شد عوامل انگیزشی سازمانی برای همکاری خبری کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات مناسب بوده و تفاوت معناداری بین میانگین افق آینده و وضعیت موجود ندارد. از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی و شناسایی اهمیت هریک از مؤلفه‌های مورد بررسی در میزان همکاری اطلاعاتی با حفاظت اطلاعات در دو وضعیت موجود و در افق آینده استفاده شد که مشخص شد تعالی سازمانی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه اول، تعلق سازمانی در وضعیت فعلی در رتبه دوم و در افق آینده در رتبه سوم و ارتقای سازمانی در وضعیت فعلی در رتبه سوم و در افق آینده در رتبه دوم قرار گرفت.

در بررسی فرضیه سوم تحقیق با عنوان «تأثیر عوامل انگیزشی فراسازمانی» بر میزان همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات، نتایج حاصل از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای نشان داد، در مقدار آماره  $t$  عدد ۱۷.۱۴۵، درجه آزادی ۲۰۸ و سطح معناداری

۰.۰۰۰ است و از آنجا که sig کوچکتر از ۰.۰۵ است، فرضیه تأیید گردید و مشخص شد عوامل انگیزشی فراسازمانی بر میزان همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات تأثیر مثبت دارد. همچنین برای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب با استفاده از آزمون t زوجی (همبسته) مشخص شد عوامل انگیزشی فراسازمانی برای همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات مناسب بوده و تفاوت معناداری بین میانگین افق آینده و وضعیت موجود ندارد. از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی و شناسایی اهمیت هریک از مؤلفه‌های مورد بررسی در میزان همکاری خبری با حفاظت اطلاعات در دو وضعیت موجود و افق آینده استفاده شد که مؤلفه اعتقادی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه اول مسائل سیاسی در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه دوم و مسائل قومی - قبیله‌ای در دو وضعیت فعلی و افق آینده در رتبه سوم قرار گرفت.

#### پیشنهادات

۱. عوامل انگیزشی فردی: برای ارتقای انگیزه نیاز ارتباطی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات، پیشنهاد می‌گردد، معاونت آموزش حفا ناجا کارکنان حوزه جمع‌آوری را به دانش و مهارت‌های ارتباطی کافی برای برقرار ارتباط و تعامل برخوردار نماید و همچنین در ارتباط با انگیزه ماجراجویی، خود معاونت اطلاعات سازمان با تهیه فیلم‌های اطلاعاتی و هیجانی جذاب که در آن نقش همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات برجسته باشد را تهیه و در بین کارکنان نمایش دهد تا این انگیزه کارکنان تقویت شود؛
۲. عوامل انگیزشی سازمانی: برای ارتقای انگیزه تعلق سازمانی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات پیشنهاد می‌گردد، کارکنان حفاظت اطلاعات، کارکنان نیروی انتظامی را در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و همچنین کارکنان حفا در کاهش یا رفع فشارهای روحی و روانی و استرس‌های وارده بر کارکنان در محل خدمت نقش ایفا نموده و به نارضایتی‌ها و مطالبات به حق آنان توجه و رسیدگی نمایند و از این طریق به ارتقای این انگیزه در همکاری اطلاعاتی کارکنان با حفاظت اطلاعات کمک می‌شود؛

۳. عوامل انگیزشی فراسازمانی: برای ارتقای انگیزه اعتقادی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات پیشنهاد می‌گردد، از آنجا که این انگیزه از قدرت و نفوذ بسیار بالایی برخوردار است و از عمق وجود افراد سرچشمه می‌گیرد، می‌تواند عمق و دوام بیشتری داشته باشد به همین دلیل مطلوب‌ترین انگیزه برای همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با حفاظت اطلاعات به شمار می‌رود، لازم است، حفا ناجا همواره برای تقویت این انگیزه برنامه ریزی نماید و این کار مستلزم این است که کارکنان حفاظت اطلاعات شاغل در یگان‌های ناجا به کلیات اصول و اساس شریعت و دیگر احکام اسلامی تسلط یافته و از مهارت فن بیان و قدرت استدلال دلایل شرعی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا برخوردار شوند تا در توجیه های چهره به چهره، گفتگوها، کلاس‌های آگاه‌سازی و جلسات پرسش و پاسخ بتوانند این انگیزه را تقویت نمایند.



## منابع

ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و پرویز ساسان‌گهر (۱۳۷۳)، *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*.  
بارون و گرین برگ (۱۹۹۰)، ترجمه سیدرضا سیدجوادین، ۱۳۸۶، مبانی سازمان و مدیریت.  
جذب و استخدام منابع (۱۳۹۵)، *کتابچه شماره ۶*، زمستان، تهران: معاونت امنیت ساحفاناجا.  
رضایی، سعید (۱۳۹۱)، *مبانی حفاظت*، تهران: معاونت پژوهش و تولید علم دانشکده اطلاعات.  
ریو، جان مارشال (۱۳۸۵)، *انگیزش و هیجان*، ترجمه سیدیحیی محمدی، ویراست هشتم  
فارسی.

زارعی، محمدتقی (۱۳۸۵)، «تبیین انواع وظایف سازمان حفاظت اطلاعات سپاه»، *فصلنامه علمی تخصصی هادی*، تهران: دانشکده علوم و فنون امام هادی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره دهم.

سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۶)، *مبانی سازمان و مدیریت*، انتشارات نگاه دانش، چاپ دوم.  
سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۶)، *تئوری‌های مدیریت*، انتشارات نگاه دانش، چاپ سوم.  
شبدینی پاشاکی، محمد؛ صمد عالی‌نژاد و غلامعباس حسینی (۱۳۹۱)، *سیره حفاظتی و اطلاعاتی امامان معصوم (ع)*، قم: پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (ع)، انتشارات زمزم هدایت.

شجاعی، محمدصادق (۱۳۹۵)، *انگیزش و هیجان*، نظریه‌های روان‌شناختی و دینی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

صفرآبادی، ایمان (۱۳۸۸)، *جاسوسی و ضدجاسوسی*، تهران: گروه علمی ساحفاناجا.  
علیمردانی، قادر (۱۳۹۴)، *مروری بر نظریه‌های انگیزش*، تبریز: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی.

فرمایش‌های مقام معظم رهبری ۱۳۷۴/۴/۷ در دیدار با مسئولان ساحفاه‌ها.

قاسمی، علی؛ محمد قاسمی و حسین بابایی (۱۳۹۱)، نقش اشراف اطلاعاتی در قدرت نرم و

بازتولید امنیت نرم، دو فصلنامه پژوهش اطلاعاتی-امنیتی، شماره ۳۴، تهران: دانشکده

اطلاعات وزارت اطلاعات.

گاهنامه ایده (۱۳۸۵)، «روش های جلب مشارکت مردمی در امور اطلاعاتی»، ویژهنامه جامعه

اطلاعاتی،

گاهنامه ایده (۱۳۸۵)، «استخدام منابع با توجه به انگیزه‌ها»، تهران: معاونت پژوهشی دانشکده

اطلاعات.

محمدزاده، عباس و آرمن مهرورزان (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران: دانشگاه علامه

طباطبائی.

نایلی، محمدعلی (۱۳۷۳)، انگیزش در سازمان‌ها، چاپ اول، اهواز: دانشگاه شهید چمران.