

## ساز و کارهای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ

خدابخش کنولی نژاد<sup>۱</sup>، یونس خزلی<sup>۲</sup>، حسن هادیان پور<sup>۳</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** با توجه به تنوع و گسترش مأموریت‌های محول به ناجا صیانت امنیتی کارکنان یکی از موضوع‌های اساسی است که برابر قوانین و مقررات نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران به حفاظت اطلاعات ناجا محول گردیده است. نفوذ جریانی به طور مستقیم در فکر و ذهن کارکنان اثرگذار است و بنا بر فرمایش مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)<sup>۴</sup> این نفوذ از دو طریق جنسی و مالی صورت می‌گیرد، کارکنان نیز به واسطه همین ارتباط از این دو طریق مورد آسیب هستند؛ بنابراین، هدف این تحقیق پاسخ به این سؤال است که ساز و کارهای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا کدام‌اند؟

**روش تحقیق:** تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی است. نمونه آماری شامل ۱۶۹ نفر از کارکنان فاتب است. برای تعیین روایی ابزار تحقیق پرسش‌نامه بین ۱۰ نفر از استادان و خبرگان در جامعه آماری توزیع که با روایی ۰.۹۶ مورد تأیید واقع شد. همچنین پرسش‌نامه در نمونه آماری با استفاده از روش تصادفی ساده توزیع شد که با پایایی ۰.۹۶ از طریق آزمون آلفای کرونباخ تأیید گردید.

**یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و آزمون‌های آماری، این یافته‌ها حاصل گردید که برای حفظ و صیانت از این سرمایهٔ عظیم و مهم (نیروی انسانی) و جلوگیری از نفوذ بیگانگان و ورود افکار مسموم بین کارکنان ناجا، بایستی با آگاه‌سازی، آموزش، تعامل با فرماندهی و عقیدتی سیاسی نسبت به حفظ کارکنان اقدام کرد؛ از دیگر یافته‌های تحقیق این نکته است که بین آگاه‌سازی امنیتی، آموزش کارکنان و مثلث فرماندهی، عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات و ساز و کارهای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ ارتباط وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** آگاه‌سازی، آموزش، تعامل، نفوذ، نفوذ جریانی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۲. کارشناس ارشد اطلاعات دانشگاه فارابی.

۳. نویسندهٔ مسئول: کارشناس ارشد اطلاعات دانشگاه فارابی (رایانامه: Zzz.nfh.321@gmail.com).

۴. دیدار با فرماندهان گردان‌های بسیج، ۱۳۹۷/۰۹/۰۴.

## مقدمه

شناخت پدیده نفوذ و نقش آن در استحاله و فروپاشی انقلاب‌ها و نهضت‌ها، از جمله عوامل مهم و راه کارهای پایداری دستاوردها و صیانت از مجموعه انقلاب‌ها به شمار می‌آید (سعیدی، ۱۳۹۵: ۱۳).

در قرآن کریم نیز در آیات مختلفی از خطر نفوذ دشمنان یاد شده است که به یک نمونه از آن اشاره می‌گردد: «و گروهی از عالمان اهل کتاب به پیروان خود گفتند: اول روز به آنچه از آیات قرآن بر مومنان نازل شده، به مکر و حيله ایمان آورید، شاید مؤمنان با این ایمان و انکار شما به تردید افتند و از دینشان بازگردند» (آل عمران، ۷۲).

نظام سلطه از آغازین روزهای پیروزی نهضت شکوهمند امام خمینی (ره) تاکنون، به انحای مختلف در صدد براندازی این انقلاب الهی و مردمی و یا نفوذ به بنیان مرصوص آن است (احمدیان، ۱۳۹۴: ۳۷).

«آنها به دنبال تأثیرگذاری بر مردم و تغییر طیف وسیعی از باورهای آنان به ویژه جوانان و نخبگان هستند که باورهای اعتقادی، دینی، سیاسی و فرهنگی مردم از جمله این باورهاست» (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، ۱۳۹۴/۰۷/۲۰).

دشمنان بشریت، در طول تاریخ، به ویژه امروز، برای محور ارزش‌های انسانی و الهی، شکست روحیه آزادگی و استکبارستیزی، لحظه‌ای درنگ نکردند، از این‌رو، بایسته است تا راه‌های هجوم به هدف‌های دشمن و راه کارهای مقابله با ترفندهای شیطانی آنها شناخته شود تا جبهه حق بتواند به حیات خود ادامه دهد و نقش تاریخی خود را در جهان معاصر ایفا کند. در بین انواع نفوذهای مختلف، نفوذی مهم‌تر و مؤثرتر است که بتواند منجر به تغییر باورها، اعتقادات، افکار یا زیرساخت‌ها و ساختارهای حاکم شود. در این خصوص، می‌توان گفت نفوذ فکری، فرهنگی و سیاسی

از همه انواع آن مهم‌تر و مؤثرتر است چون بر فکر، ذهن و قلب مخاطبان اثر می‌گذارد؛ بنابراین، مسئله اصلی تحقیق این است ساز و کارهای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ چیست؟

با عنایت به نقش ناجا در جلوگیری از بروز بحران و برای جلوگیری از نفوذ جریانی در بین کارکنان ناجا با تأکید بر کارکنان تهران بزرگ نیاز است تا ساز و کارهای مقابله با این نفوذ جریانی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد؛ بنابراین، هدف تحقیق این است تا با ارائه ساز و کارهای مختلف، روش‌های مقابله با نفوذ جریانی در بین کارکنان تهران بزرگ که به طور مستقیم بر فکر و ذهن آنها تأثیرگذار است را بررسی نماید.

**مبانی نظری:** تعاریف و اصطلاحات: نفوذ عبارت است از

الف- تعریف نظری: نفوذ، درگذشتن، گذشتن تیر از آنچه بدان آید (ترجمان علامه جرجانی: ۱۰۰). بیرون گذشتن تیر از آنچه بر آن آید (تاج‌المصادر بیهقی) متنفذ بودن، در دیگران اثر داشتن، مطاع و نافذالکلمه بودن به سبب موقعیت علمی یا مالی یا اجتماعی (لغت‌نامه دهخدا).

ب- تعریف عملیاتی: منظور از نفوذ در این تحقیق، نفوذ فردی نیست، بلکه موضوع نفوذ جریانی و نفوذ در فکر و اندیشه و رفتار کارکنان است.  
نفوذ جریانی:

الف- تعریف نظری: مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در این باب می‌فرماید: «نفوذ جریانی، یعنی شبکه‌سازی در داخل ملت؛ به وسیله پول که نقش پول و نقش امور اقتصادی اینجا روشن می‌شود. عمده‌ترین وسیله دو چیز [است]: یکی پول، یکی هم جاذبه‌های جنسی. ... از تغییر باورها، تغییر آرمان‌ها، تغییر نگاه‌ها، تغییر سبک زندگی؛ کاری کنند که این شخصی که مورد نفوذ قرار گرفته است، تحت تأثیر نفوذ قرار گرفته، همان چیزی را فکر کند که آن آمریکایی فکر می‌کند...»

ب- تعریف عملیاتی: منظور محقق از نفوذ جریانی در این تحقیق نفوذی است که از طریق رسوخ و ایجاد یک اندیشه و تفکر توسط فرد یا افرادی و یا گروه خاصی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق دو وسیله؛ یکی مالی و دیگری جنسی بر کارکنان ناجا، در به تسخیر درآوردن تعدادی از افراد تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر در بدنه ناجا تأثیر می‌گذارد.

انواع نفوذ: در نوشتار حاضر با رویکردی بومی و بر مبنای فعالیت‌های صورت گرفته از زمان انقلاب اسلامی ایران تا به حال به این مسئله نگرسته شده است؛ بنابراین، دسته‌بندی مطرح شده در این مقاله در دو حوزه امنیتی و اطلاعاتی بیان می‌گردد (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۲).

انواع نفوذ در حوزه امنیتی: با توجه به وابستگی عناصر نفوذی به دشمن یا برخورداری آن از اندیشه‌ها، ادعا و هدف‌های مستقل، می‌توان نفوذ را در حوزه امنیتی نظام به سه نوع اساسی تقسیم‌بندی نمود که عبارت‌اند از:

الف- نفوذ وابسته متعهد: در این نوع نفوذ، عامل نفوذی ضمن وابستگی شدید فکری به یک مکتب یا اندیشه سازمان‌یافته در خارج از کشور که اغلب قدرت‌های جهانی یا منطقه‌ای، تلاش می‌کند خود را بر نظام سیاسی از طریق شیوه‌هایی مثل جاسوسی، ترور و خراب‌کاری، تحمیل و قدرت را به سمت هدف‌های آن مکتب یا قدرت بیگانه سوق دهند. مثال روشن این نفوذ حزب توده در اول انقلاب یا جریان سلفی - وهابی در برخی مناطق خاص کشور در شرایط فعلی است. در این نوع نفوذ حامی قابل شناسایی است (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۲).

ب- نفوذ مستقل متأثر یا التقاطی: این نوع نفوذ که خطرناک‌تر از نوع قبلی است، گرچه تحت تأثیر یک تفکر، اندیشه یا مکتب خارجی است اما چون عنصر نفوذی تحت تأثیر جاذبه‌های آن فکر یا مکتب، تمام یا بخش‌هایی از آن را قبول کرده، بدون در نظر گرفتن دستور مستقیم تلاش می‌نماید با استفاده از آزادی‌ها و خلأهای امنیتی و بصیرتی، به کنارزدن هدف‌ها و ارزش حیاتی نظام، اقدام و هدف‌ها و ارزش‌های متعلق به مکاتب و اندیشه‌های وارداتی را پیاده نماید (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۲-۸۳).

ج- نفوذ مستقل انحرافی: این نوع نفوذ متعلق به اشخاص یا گروه‌ها و باندهایی است که با تأثیرپذیری از برداشت‌های ناقص و شخصی از اندیشه‌ای سالم و صحیح و یا انگیزه کسب و توسعه قدرت در حالی که صلاحیت یا ابراز آن را ندارند، پدید می‌آید. عوامل نفوذی که قصد تغییر مسیر حاکمیت را در راستای هدف‌های فکری و سیاسی خود دارند با تظاهر به قبول آرمان‌ها و هدف‌های یک جریان و حزب سیاسی برخوردار از توان رقابتی برای کسب قدرت و یا نزدیک‌شدن به شخصیت‌های بلند پایه و متنفذ به پیگیری هدف‌های خویش می‌پردازند (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۶).

انواع نفوذ در حوزه اطلاعاتی: بهترین نوع تقسیم‌بندی نفوذ در حوزه اطلاعات، همان است که تا کنون در اغلب تألیفات آمده است و آن به چگونگی ایجاد جای پا و کاشتن عنصر نفوذی در هدف باز می‌گردد. بر این اساس، نفوذ به دو نوع جلبی و رخنه‌ای تقسیم می‌شود. به این معنا که اگر عنصر نفوذی از داخل هدف استخدام شود، جلبی نام دارد و اگر از خارج هدف به درون آن نفوذ داده شود، رخنه‌ای نام خواهد گرفت (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۴).

الف- نفوذ جلبی: روش جلبی از قدیمی‌ترین روش‌های نفوذ بوده و قدمت آن از روش رخنه‌ای بیشتر است. مجموعه‌های قبیله‌ای و طایفه‌ای و شناخت افراد از یکدیگر و نیز اعتماد آنها به عناصر خارج از مجموعه، اجازه بهره‌گیری از روش‌های رخنه‌ای را نمی‌داد، به همین خاطر روش جلبی تنها راه حل ممکن بود. در این روش مهم‌ترین راه کنش تطمیع مقام‌های دشمن بوده است. «به عقیده سن تزو کلید موفقیت در کار اطلاعاتی، در توانایی تطمیع مقام‌های اردوگاه دشمن نهفته است» (شولسکی، ۱۳۸۱: ۳۲۸).

«تومو» دیگر راهبردشناس چینی معتقد است: «بین طبقه کارمندان اشخاص لایق و شایسته‌ای وجود دارند که از مشاغل خود خلع و برکنار شده‌اند، عده دیگری نیز به دلیل ارتکاب خبط و خطا مورد تنبیه قرار گرفته‌اند. خبرچینان و ندیمانی نیز وجود دارند که حرص مال در تار و پود وجود آنها ریشه دوانیده است، کسانی نیز هستند که حشمان پایمال شده و با داشتن همه نوع لیاقت و شایستگی، مدت‌های مدید در مشاغل

بی‌اهمیت و پایین، نگه داشته شده‌اند. عده‌ای هم هستند که چون به مسئولیت‌ها و مشاغل بالا دست نیافته‌اند، به طور دائم منتظر فرصت هستند و همیشه می‌خواهند از آب گل آلود ماهی بگیرند...» (سن تزو، ۱۳۸۹: ۲۳۵).

نفوذ جلبی خود بر دو نوع است: ۱- داوطلبانه: گاهی افرادی از داخل هدف با انگیزه‌های متفاوت داوطلب همکاری با سازمان اطلاعاتی حریف می‌شوند. به طور معمول چنین پنداشته می‌شود و یا توسط برخی چنین تبلیغ می‌شود که هیچ سازمان اطلاعاتی حاضر به پذیرش جاسوسی که خدماتش را، داوطلبانه ارائه می‌دهد، نیست. در حالی که در عمده عملیات‌های متعدد، داوطلبان کارهایی موفقیت‌آمیز انجام داده‌اند (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۶-۸۷).

۲- انتخابی: به طور معمول درصد کمی از نفوذی‌های جلبی، داوطلبانه هستند و سازمان اطلاعاتی ناچار است منابع خود را با توجه به نیازمندی‌هایش از میان انبوه نیروهای هدف انتخاب کند. در این نوع نفوذ است که مباحث نشان، نشانگاه، آماده‌گری، استخدام و... مطرح می‌گردد (صالحی، ۱۳۹۳: ۸۸-۸۹).

ب- نفوذ رخنه‌ای: در این روش بر خلاف نفوذ جلبی، عنصر نفوذی در خارج از تشکیلات حریف قرار دارد و سازمان اطلاعاتی می‌بایست با تمهید شرایط مناسب، چنان او را آماده نماید که در صورت اقبال حریف، مهیای ورود به سازمان هدف شود. نفوذ رخنه‌ای نیز قدمتی به مانند نفوذ جلبی دارد. البته در زمان‌های بسیار دور، نفوذ رخنه‌ای بیشتر از نوع رخنه محیطی و با هدف جمع‌آوری آشکار صورت می‌گرفت؛ زیرا شهرها دارای برج و بارو بوده و هر کسی امکان ورود به آنجا را نداشت؛ اما جدای از این نفوذ محیطی، رخنه تشکیلاتی نیز بعدها مرسوم شد. در کتاب هنر جنگ به نوعی نفوذ رخنه‌ای اشاره شده که در نوع خود جالب است (تزو، ۱۳۸۹: ۲۳۱).

نفوذ رخنه‌ای بسته به نوع عنصر نفوذی، بر دو گونه است: ۱- عوامل رخنه‌ای: عضو رسمی سازمان اطلاعاتی که در امور عملیاتی در صحنه و خارج از محیط ستادی و اداری فعالیت می‌کند، عامل نام دارد. عوامل، عضو رسمی سازمان اطلاعاتی هستند که

به عنوان عنصر صحنه در امور پنهانی و اطلاعاتی در صحنه عملیات فعالیت می‌کنند (صالحی، ۱۳۹۳: ۹۲).

۲- مأمورین رخنه‌ای: سازمان اطلاعاتی هنگامی که نتواند از داخل یک مجموعه افرادی را به خدمت بگیرد، سعی در نفوذ رخنه‌ای به آن می‌نماید؛ اما فقط در موارد معدودی امکان رخنه عوامل خود در سازمان حریف را پیدا می‌کند و یا ریسک آن را می‌پذیرد؛ بنابراین، تنها راه او استخدام مأمورینی است که امکان رخنه در هدف را داشته باشند. البته هر اندازه مأمور رخنه‌ای، سنخیت بیشتری با هدف داشته باشد، بهتر است (ترنر، ۱۳۶۶: ۶۶).

جنگ نرم و نفوذ: فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در بیان جنگ نرم می‌فرماید: (پایگاه اینترنتی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی))<sup>۱</sup>

«لکن جنگی که وجود دارد، از جنگ نظامی اگر خطرش بیشتر نباشد، کمتر نیست؛ اگر احتیاط بیشتری نخواهد، کمتر نمی‌خواهد. در جنگ نظامی دشمن به سراغ سنگرهای مرزی ما می‌آید، مراکز مرزی ما را سعی می‌کند منهدم بکند تا بتواند در مرز نفوذ کند؛ اما در جنگ روانی و آنچه که امروز به او جنگ نرم گفته می‌شود در دنیا، دشمن به سراغ سنگرهای معنوی می‌آید که آنها را منهدم کند؛ به سراغ ایمان‌ها، معرفت‌ها، عزم‌ها، پایه‌ها و ارکان اساسی یک نظام و یک کشور؛ دشمن به سراغ اینها می‌آید که اینها را منهدم بکند و...» (بیانات در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری ۱۳۸۸/۷/۲).

دلایل استفاده از جنگ نرم: انتشار مقاله مشهور «جوزف نای» نظریه پرداز آمریکایی با عنوان «قدرت نرم»<sup>۲</sup> در فصلنامه آمریکایی<sup>۳</sup> در سال ۱۹۹۰ دیدگاه جدیدی را به مخاطبان ارائه کرد که بر اساس آن ایالات متحده به جای آنکه از طریق به کارگیری آنچه که قدرت سخت می‌نامند به انجام کودتای نظامی در کشورهای رقیب اقدام کند؛ تلاش خود را بر ایجاد تغییرها در کشورهای هدف از طریق تأثیرگذاری بر نخبگان

1. khamenei.ir

2. power Soft

3. foreign policy

جامعه متمرکز می‌کند. پس از فروپاشی شوروی جوزف نای مقاله دیگری با عنوان «کاربرد قدرت نرم» در فصلنامه فارن پالسی در سال ۲۰۰۴ منتشر ساخت که تکمیل‌کننده آرای قبلی او متناسب با تغییرهای جهان در سال‌های پس از فروپاشی شوروی و به‌ویژه تحول‌های ناشی از واقعه یازده سپتامبر در روابط بین‌الملل بود. در مقاله مذکور جوزف نای دیدگاه خود را درباره ایجاد تغییرها از طریق به‌کارگیری سیاست عمومی در کنار به‌کارگیری قدرت نرم در میان نخبگان جامعه هدف مطرح کرد. بعدها آرای او تکمیل‌تر شد و به عنوان دستورکارهای سیاست خارجی آمریکا با عنوان به‌کارگیری «قدرت هوشمند»<sup>۱</sup> به مورد اجرا گذارده شد.<sup>۲</sup>

هدف‌های جنگ نرم: به‌نظر می‌رسد که می‌توان هدف‌های جنگ نرم را در سه سطح راهبردی، عملیاتی و راه‌کنشی دسته‌بندی و بررسی نمود (علی دوستی، ۱۳۹۰: ۶).

#### جدول سطوح بررسی هدف‌های جنگ نرم

راه‌کنشی	عملیاتی	راهبردی
- بارورسازی افکار با افکار دیگر	- القای ناکارآمدی نظام	- مخاطب
- سلب اراده و اعتماد مردمی	- القای ناکارآمدی قدرت دفاعی	- هدف
- سلب مشروعیت و مقبولیت نظام	- ایجاد شکاف بین نیروهای مسلح	- موضوع
- بی‌ثبات کردن مردم و تشویق به ایجاد بحران	- ایجاد ناامیدی در نیروهای دفاعی	- ابزار

ویژگی‌های آگاه‌سازی: ۱- آگاه‌سازی بعد از طی مراحل استخدام و آموزش صورت می‌گیرد؛ ۲- آگاه‌سازی به منظور پیشگیری از شکست‌های حفاظتی و تهدیدها و آسیب‌های شغلی کارکنان است؛ ۳- آگاه‌سازی در خصوص مشاغل، وظایف، مأموریت‌ها، امکانات و ... صورت می‌گیرد (پنجمیر، ۱۳۸۵: ۹۹).

عناصر آگاه‌سازی: عناصر آگاه‌سازی عبارت‌اند از: پیام، پیام‌رسان و پیام‌گیرنده (نشریه حفیظ، ۱۳۸۹: ۲۹).

1. Smart power

2. www.seratnews.com.



- ۱- شرایط و ویژگی پیام‌رسان: مهم‌ترین ویژگی پیام‌رسان، صلاحیت فنی، داشتن شناخت کافی یا تخصصی است. علاوه بر شناخت و تخصص، پیام‌رسان باید خود به مطالبی که بیان می‌دارد، آراسته باشد و رفتار او الگوی دیگران و مورد پذیرش آنها واقع شود؛
- ۲- شرایط و ویژگی پیام: شرط موفقیت یک پیام، غنا و قدرت آن است. غنای یک پیام بستگی به علمی و منطقی بودن آن دارد. باید در تهیه پیام از تازه‌ترین دستاوردهای علمی بهره گرفت. قدرت و نفوذ پیام بستگی به علمی بودن آن دارد؛
- ۳- شرایط و ویژگی‌های پیام‌گیرنده: موفقیت آگاه‌سازی، پذیرش پیام توسط مخاطب است.

هدف‌های آگاه‌سازی: هدف‌های آگاه‌سازی به دو صورت هدف‌های نهایی و هدف‌های محدود است که عبارت‌اند از: (صفری، ۱۳۹۲: ۲۷۴).

- ۱- هدف‌های نهایی
    - تأمین امنیت داخلی ناجا به منظور برقراری نظم و امنیت در جامعه
    - رسیدن به نیروی انتظامی مطلوب اسلام و قرآن
  - ۲- هدف‌های محدود
    - افشاگری علیه خطرهای اعم از امنیتی و غیرامنیتی، یعنی معرفی خطرهای
    - معرفی مجازات‌ها
- ابزار و شیوه‌های آگاه‌سازی در ساحفاناجا: ابزار و شیوه‌های آگاه‌سازی که در حال حاضر در ساحفاناجا متداول است را می‌توان به شرح ذیل دسته‌بندی نمود: (پنجمیر، ۱۳۸۵: ۱۰۴)

- ۱- آگاه‌سازی مستقیم (حضور)
  - ۲- شیوه آگاه‌سازی به وسیله نمایش فیلم‌های داستانی و مستند (با عنوان هشدارها)
  - ۳- آگاه‌سازی از طریق اطلاعیه‌های نوشتاری
  - ۴- آگاه‌سازی از طریق اقدام‌های تبلیغی
- انواع اصطلاح‌های آموزشی: در هرم آموزش، اصطلاح‌های آموزشی به چهار دسته کلی الگوها، راهبردها، روش‌ها و فنون آموزشی تقسیم می‌شوند که به شرح ذیل آورده شده است (درتاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۷).

۱) انواع راهبردهای آموزشی: راهبردهای آموزشی به طور کلی به دو دسته تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: راهبرد آموزشی مستقیم و راهبرد آموزشی غیرمستقیم که به صورت خلاصه به توضیح هر کدام پرداخته می‌شود (در تاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۱۳۶-۱۵۰).

الف- راهبرد آموزشی مستقیم: راهبرد آموزشی مستقیم نوعی معلم‌محور است که در سراسر دنیا، بیشترین مورد استفاده را دارد. در این راهبرد، معلم هدف‌های آموزشی و مطالب درس را به طور مستقیم به شاگردان تدریس می‌کند.

الیوت<sup>۱</sup> سیزده مؤلفه برای آموزش مستقیم به ترتیب زیر تعیین کرده است: آمادگی، تشخیص، مجموعه فعالیت‌های قبل از ارائه درس، ارتباط با یادگیری پیشین، ارائه هدف‌های آموزشی، درون داد/آموزش، الگودهی، بازبینی و واریسی درک دانش آموزان، تمرین هدایت شده، بازبینی نهایی یادگیری، تمرین مستقل، ارزش‌یابی، فعالیت‌های اصلاحی.

ب- راهبرد آموزشی غیرمستقیم: راهبرد آموزش غیرمستقیم، نقطه مقابل آموزش مستقیم است. این راهبرد، برخلاف آموزش مستقیم که معلم‌محور است، در اساس شاگرد‌محور است؛ یعنی معلم شرایط و اقتضای یادگیری را طوری طراحی می‌کند که شاگردان خود به هدف‌های آموزشی دست یابند.

بنابراین، در خصوص سه نوع از راهبردهای غیرمستقیم توضیح‌هایی داده می‌شود. این راهبردها عبارت‌اند از: ۱- راهبرد آموزش تعاملی: این راهبرد تا حد زیادی متکی به بحث و یادگیری اشتراکی در بین یادگیرندگان است (در تاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۱۴۵-۱۴۶)؛ ۲- راهبرد یادگیری از طریق تجربه: این راهبرد استقرایی، یادگیرنده‌محور و فعالیت‌مدار است. شالوده اصلی این راهبرد رسیدن به برداشت شخصی از یک تجربه و طراحی برنامه‌هایی برای استفاده از یادگیری‌ها در محیط‌های دیگر است (در تاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۱۴۷-۱۴۸)؛ ۳- راهبرد مطالعه

مستقل: این راهبرد روش‌هایی را پوشش می‌دهد که به طور هدفمند سعی دارند ابتکار عمل، اعتماد به نفس و پیشرفت شخصی را در دانش‌آموزان پرورش دهند (درتاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۱۴۹-۱۵۰).

۲) روش‌های آموزشی: درتاج و کردوناقایی روش‌های آموزشی را به ۷ دسته تقسیم کرده‌اند که عبارت‌اند از: ۱- آموزش آشکار؛ ۲- سخنرانی؛ ۳- سخنرانی بازخوردی؛ ۴- تسلط‌آموزی؛ ۵- مفهوم‌آموزی؛ ۶- بحث گروهی؛ ۷- آموزش از طریق یادگیری مشارکتی (درتاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۱۵۱).

۳) فنون آموزشی: فنون آموزشی جزئی‌ترین فعالیت‌های آموزشی هستند که معلم به فراخور مطلبی که قصد تدریس آن را دارد، از آنها استفاده می‌کند. شش فن آموزشی که کاربرد بیشتری نسبت به بقیه دارند به شرح ذیل مورد بحث قرار خواهد گرفت (درتاج و کردوناقایی، ۱۳۹۵: ۲۲۷).

الف- فن آموزشی توضیح‌دادن؛ ب- فن آموزشی روشن‌بیانی؛ پ- فن آموزشی؛ ت- پرسیدن سؤال؛ ث- فن آموزشی پیش‌سازمان‌دهنده؛ ج- نقشه مفهومی؛ چ- فن آموزشی داربست‌زدن.

مهم‌ترین شیوه‌های همدلی: ۱- گوش‌دادن فعال؛ ۲- انعکاس احساس‌ها؛ ۳- انعکاس محتوای کلام؛ ۴- تأکید بر جمله‌های خاص در ارتباط کلامی؛ ۵- توجه به رفتارهای غیرکلامی (برزگر، ۱۳۹۴: ۳۴).

اجزای همدلی: ۱- همدل در این حالی که درک دقیق و حساسی از احساس‌های فرد دیگر دارد، جدایی خاص خود از شخص مورد نظر را نیز حفظ می‌کند؛ ۲- همدلی یعنی درک موقعیتی که پدیدارشدن آن احساس‌ها کمک کرده است و یا موجب برانگیختگی آنها شده است؛ ۳- فرد همدل به شکلی با طرف مقابل ارتباط برقرار می‌کند که او احساس کند پذیرفته و درک شده است (برزگر، ۱۳۹۴: ۳۵-۳۶).

اهمیت سینرژي: آدمی ترکیب موزون از اعضا و قوای مختلف است. گرچه دست، پا، گوش، قلب و هر یک از اعضا و اندام او مستقل و مجزاست، اما تمامی اعضا در

ترکیبی هماهنگ و همگون، در خدمت او قرار گرفته اند. در اساس کمال جسم انسان به همین هماهنگی و همراهی اجزا وابسته است.

انسان، روحی واحد است که از قوای مختلف، مجزا و حتی در ظاهر مخالف یکدیگر تشکیل شده است. شجاعت، عدالت، شهوت، غضب و نظایر آن در انسان وجود دارد، اما مسئولیت او در این میان و آنچه که مسیر تکامل و تعالی را برایش هموار می‌سازد، توجه متعادل به تمامی قوا و رعایت اعتدال و دوری از افراط و تفریط است. اگر تنها به یکی از قوا توجه شود، ضمن تضعیف قوای دیگر، با انسانی روبه‌رو خواهیم بود که از مرز اعتدال و کمال به دور است. به عنوان نمونه، توجه صرف به شهوت و غضب، شجاعت و عدالت را در شخص نابود می‌کند و حتی می‌تواند آدمی را تا سر حد بهائم به سقوط بکشاند. از سوی دیگر همه‌جانبه کنار گذاشتن اینها نیز ضمن تخریب قوا و صفت‌های دیگر، کمال انسان را خدشه‌دار می‌کند. کمال انسان در این است که همه قوای او به طور همه‌جانبه و با هم و برای هدفی والا رشد کند.<sup>۱</sup>

تعامل‌گرایی: در تعامل‌گرایی، برخلاف کارکردگرایی، جامعه موجودیتی عینی و مستقل از عاملان اجتماعی ندارد، بلکه به دست همین عاملان و از طریق تعامل ساخته و حفظ می‌شود (ایرانپور، ۱۳۹۷: ۸۶). طبق دیدگاه بلومر، تعامل‌گرایی مبتنی بر سه فرض اساسی است: ۱. کنش انسان‌ها نسبت به پدیده‌های پیرامونشان، مبتنی بر معانی‌ای است که آن پدیده‌ها برای آنها دارد؛ ۲. معنای پدیده‌ها ناشی از تعامل اجتماعی افراد با همتایان خود است؛ به این معنا که کنش‌ها و معانی در خلال روابط اجتماعی شکل می‌گیرد؛ ۳. تغییر و جابه‌جایی معنا، در فرایندی تفسیری به هنگام ارتباط و مواجهه افراد با دیگران صورت می‌گیرد (بلومر: ۱۹۶۲ به نقل از لافی، ۲۰۰۷: ۷۸).

عوامل مؤثر بر تقویت تعامل: ۱- عوامل فردی (همدلی - صداقت و راستگویی)؛ ۲- عوامل سازمانی (اعتماد سازمانی - آموزش و آگاه‌سازی)؛ ۳- عوامل ارتباطی (کلامی - شنودی - بازخوردی).

پیشینه تحقیق: با بررسی‌های انجام شده و مراجعه به پیشینه، مشخص شد پایان‌نامه و تحقیق خاصی در زمینه نفوذ جریان‌ی تا کنون تدوین نشده است؛ بنابراین، با عنایت به اینکه نفوذ جریان‌ی در اصل یکی از گزینه‌های جنگ نرم است، دو مورد پایان‌نامه در زمینه جنگ نرم که شباهت‌هایی با موضوع این تحقیق (نفوذ جریان‌ی) را دارند، به شرح ذیل انجام شده است.

۱- سیدمحمدی، عیسی (۱۳۹۳)، در پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، رشته اطلاعات و حفاظت اطلاعات، به بررسی «نقش رهبری در مقابله با جنگ نرم در دهه ۸۰» پرداخته است. نتایج حاصل مشخص شد که بالاترین رتبه را سؤال «نقش رهبری در مقابله با جنگ نرم در دهه ۸۰ چه بوده است؟» داشته است.

۲- زرین درفش، نوید (۱۳۹۳)، در پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، رشته پدافند غیرعامل با موضوع «تاکتیک‌های خبری مورد استفاده بی‌بی‌سی فارسی در جنگ نرم علیه ج ۱» عنوان داشته که در میان ۵۹ خبر بررسی شده در سه ماهه پایانی سال ۱۳۹۳ در بخش ۶۰ دقیقه خبر فارسی موضوع «حقوق بشر و آزادی‌های اجتماعی» با ۱۲ مورد تکرار و پوشش بیشترین فراوانی اخبار را داشته است. در بحث آزادی‌های اجتماعی نیز نقض حقوق بشر را به ۲ ارگان ۱- قوه قضائیه ۲- نیروی انتظامی منتصب کرده‌اند و در انتشار و تحلیل اخبار این دو ارگان (قوه قضائیه و نیروی انتظامی) را از دولت (آقای روحانی) جدا دانسته و به حکومت (رهبری) منتصب نموده‌اند.

**الگوی مفهومی:** الگو برای شناخت مسائل و اجزای تشکیل‌شده آنها و همچنین پیش‌بینی نتایج راه‌حل‌ها، می‌تواند وسیله مؤثر و مفیدی در دست‌خطی‌مشی‌گذار باشد. به‌وسیله الگوی آثار تغییرهای مختلف به سرعت، با دقت و با هزینه کم مورد سنجش واقع می‌شود و سیاستگذاران بدون مخاطره از نتایج آنها مطلع می‌گردند (ایان باربور، ۱۳۶۲: ۱۹۲).

متغیر وابسته	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد	متغیر مستقل
مقابله با نفوذ جریانی در ناجا	۱۱	مستقیم	آگاه‌سازی	سازو کارهای مقابله‌ای
		غیرمستقیم		
	۲۴	مستقیم	آموزش	
		غیرمستقیم		
	۲۲	فردی	تعامل	
		سازمانی		
ارتباطاتی				

جدول الگوی مفهومی پژوهش

**فرضیه اصلی:** آگاه‌سازی امنیتی، آموزش کارکنان، مثلث فرماندهی، عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات مهم‌ترین ساز و کارهای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ است.

**فرضیه‌های فرعی:**

- ۱- آگاه‌سازی امنیتی با استفاده از خبرگان صاحب‌نظر (سخنران) با توجه به شرایط محیطی می‌تواند برای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ نقش داشته باشد؛
- ۲- آموزش کارکنان با استفاده از خبرگان صاحب‌نظر (سخنران)، ابزارهای کمک آموزشی مناسب، تناسب دوره با آموزش، گنج‌نایدن دروس مناسب آموزشی در دوره‌های برگزار شده می‌تواند برای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ نقش داشته باشد؛
- ۳- تعامل واحدهای نظارتی از طریق برگزاری جلسه‌های دوره‌ای مناسب با توجه به شرایط محیطی می‌تواند برای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ نقش داشته باشد.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق اعم از کلیه کارکنان شاغل یا با تجربه (از رده کارشناس تا معاونان) در حوزه‌های امنیت و عملیات سازمان و تهران بزرگ است که نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۶۹ نفر از کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این تحقیق گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای، پیمایشی - توصیفی و بهره‌گیری از ابزار پرسش‌نامه از نوع بسته بوده است. بر همین اساس پرسش‌نامه‌ای بر اساس مؤلفه‌های تحقیق احصاء و در قالب ۵۷ سؤال مطابق طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است و به منظور بررسی سؤال‌های مورد نظر، داده‌ها توسط آزمون‌های آماری کلموگرف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### یافته‌های تحقیق

**الف) یافته‌های توصیفی:** در بررسی توصیفی ابعاد پرسش‌نامه با استفاده از شاخص گرایش به مرکز، میانگین مؤلفه‌ها و شاخص‌ها رتبه‌بندی شدند که در این بین ارزیابی عوامل فردی تعامل با میانگین ۳.۹۸ رتبه اول، عوامل سازمانی تعامل با میانگین ۳.۹۳ رتبه دوم و آگاه‌سازی مستقیم با میانگین ۳.۸۹ در رتبه سوم قرار دارد.

**ب) یافته‌های تحلیلی:** ۱- آگاه‌سازی امنیتی چه نقشی در مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ دارد؟

با استخراج اطلاعات عددی مربوط به تمامی شاخص‌های مربوط به سؤال اول مشخص می‌شود که گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد به ترتیب با میانگین ۴۱ و ۶۶ بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین ۶۳ درصد پاسخ‌دهندگان به این شاخص‌ها در حد زیاد و خیلی زیاد پاسخ داده‌اند. داده‌های به دست آمده نیز حاکی از آن است که ارزش‌خی دوی مشاهده شده (۶۱.۰۸) از ارزش‌خی دوی بحرانی (۱۳.۲۸) در سطح  $P < 0/01$  بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که فرضیه صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد و فرضیه پژوهشی تأیید می‌شود؛

۲- آموزش کارکنان چه نقشی در مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ دارد؟

با استخراج اطلاعات عددی مربوط به تمامی شاخص‌های مربوط به سؤال دو مشخص می‌شود که گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد به ترتیب با میانگین ۴۶ و ۷۱ بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین ۶۹ درصد پاسخ دهندگان به این شاخص‌ها در حد زیاد و خیلی زیاد پاسخ داده‌اند. داده‌های به دست آمده نیز حاکی از آن است که ارزش خنی دوی مشاهده شده (۸۲.۶) از ارزش خنی دوی بحرانی (۱۳.۲۸) در سطح  $P < 0/01$  بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که فرضیه صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد و فرضیه پژوهشی تأیید می‌شود؛

۳- مثلث فرماندهی، عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات و تعامل این سه سازمان با همدیگر چه نقشی در مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ دارد؟

با استخراج اطلاعات عددی مربوط به تمامی شاخص‌های مربوط به سؤال سه مشخص می‌شود که گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد به ترتیب با میانگین ۵۷ و ۶۴ بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین ۷۱ درصد پاسخ دهندگان به این شاخص‌ها در حد زیاد و خیلی زیاد پاسخ داده‌اند. داده‌های به دست آمده نیز حاکی از آن است که ارزش خنی دوی مشاهده شده (۷۹.۹) از ارزش خنی دوی بحرانی (۱۳.۲۸) در سطح  $P < 0/01$  بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که فرضیه صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد و فرضیه پژوهشی تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

نظریه پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فناوری، نقش انسانی به عنوان عامل حیاتی و راهبردی سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است؛ بنابراین، برای حفظ و صیانت از این سرمایه عظیم و مهم و جلوگیری از نفوذ بیگانگان و ورود افکار مسموم



به چرخه کارکنان ناجا بایستی با آگاه سازی و آموزش و تعامل با فرماندهی و عقیدتی سیاسی نسبت به حفظ کارکنان اقدام کرد. در بررسی ابعاد پژوهش مشخص شد که جامعه نمونه آماری تعامل فرماندهی، عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات را از دو مورد دیگر نمره بهتری داده و ۷۲.۳۴ درصد در این بعد گزینه خیلی خوب و خوب را انتخاب نموده‌اند که نشان از تأیید بالای این فرضیه دارد. همچنین ۶۹.۲۷ درصد از جامعه نمونه آماری نیز آموزش کارکنان با استفاده از استادان خبره را گزینه خیلی خوب و خوب انتخاب نموده‌اند که این مورد نیز تأیید شده است همچنین در گزینه آخر (آگاه سازی کارکنان با استفاده از استادان خبره) ۶۵.۹۷ درصد گزینه خیلی خوب و خوب را انتخاب نموده‌اند که این بعد از تحقیق نیز تأیید شده است؛ بنابراین، از یافته‌های تحقیق این نتیجه حاصل شد که بین آگاه سازی امنیتی، آموزش کارکنان و تعامل واحدهای نظارتی و ساز و کارهای مقابله با نفوذ جریانی در ناجا با تأکید بر تهران بزرگ ارتباط وجود دارد.

### پیشنهادها

- ۱- برای کاهش نفوذ جریانی در بین کارکنان ناجا بایستی نسبت به توجیه و آگاه سازی حفاظتی و امنیتی کارکنان و فرماندهان اقدام نمود و کلاس های بیشتری در این زمینه با استفاده از استادان خبره و متخصص برگزار کرد. همچنین با عنایت به اینکه برابر یافته‌های تحقیق آگاه سازی مستقیم از رتبه بسیار بالاتری نسبت به آگاه سازی غیرمستقیم برخوردار است؛ بنابراین، بایستی اهتمام بیشتری نسبت به برگزاری آگاه سازی مستقیم و چهره به چهره صورت داد؛
- ۲- برای کاهش نفوذ جریانی در بین کارکنان ناجا بایستی آموزش و یادگیری کارکنان از طریق ارائه تصاویر در کلاس های درسی و تشخیص سطح کلاس و تفکیک کارکنان از همدیگر از لحاظ سطح سواد علمی و همچنین از طریق پرسیدن سؤال در حین تدریس باشد؛ و با عنایت به اینکه برابر یافته‌های تحقیق آموزش غیرمستقیم

از رتبه بسیار بالاتری نسبت به آموزش مستقیم برخوردار است؛ بنابراین، بایستی اهتمام بیشتری نسبت به آموزش غیرمستقیم داشت؛

۳- برای کاهش نفوذ جریانی در بین کارکنان ناجا در بعد تعامل بایستی فرماندهان نظریه مثبتی نسبت به حفا و عقیدتی داشته باشند، همچنین عقیدتی سیاسی و حفاظت نیز بایستی فقط به خاطر رفع تکلیف با فرماندهی مکاتبه نمایند بلکه با ارائه مشاوره‌های دلسوزانه به فرماندهی نسبت به ارتقای سازمان اقدام کنند و با عنایت به اینکه در بین سه مؤلفه تعامل (عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل ارتباطی)، عوامل سازمانی رتبه بهتری را به خود اختصاص داده؛ بنابراین، بایستی توجه و اهتمام بیشتری به عوامل سازمانی نمود.

## منابع

قرآن کریم

فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

احمدیان، علی‌اکبر (پاییز ۱۳۹۴)، «نظریه نفوذ» تبیین ماهیت انواع نفوذ و ارتباط آنها با دستگاه چهار طیفی تهدید با بهره‌گیری از دیدگاه‌ها و بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، علوم سیاسی: آفاق/امنیت: شماره ۲۸.

ایرانپور، زین‌العابدین (۱۳۹۶)، «عوامل انگیزشی همکاری اطلاعاتی کارکنان ناجا با سازمان حفاظت اطلاعات ناجا» (مطالعه موردی سرکلانتری ششم پلیس پیشگیری فاتب)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.

برزگر، محرم (۱۳۹۴)، «عوامل مؤثر بر تقویت تعامل‌های مدیران حفاظت اطلاعات با کارکنان ناجا» (مطالعه موردی آذربایجان شرقی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، دانشکده علوم و فنون اطلاعات و آگاهی.

پنجمیر، سیدهاشم (۱۳۸۶)، «تأثیر برنامه‌های پیشگیرانه حفاظتی بر توجه کارکنان کلانتری‌های فاتب به آسیب‌های شغلی»، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی، تهران: حدیث کوثر، شماره ۱۱.

ترنر، استانیلند (۱۳۶۶)، پنهان‌کاری و دموکراسی، ترجمه حسین ابوترابیان، تهران: اطلاعات.

تزو، سان (سون)، (۱۳۸۹)، ترجمه محمود حمیدخانی، تهران: سیتِه.

درتاج؛ فریبرز و کردوناقایی؛ رسول (۱۳۹۵)، نظریه‌های آموزش (الگوها، راهبردها، روش‌ها، فنون)، تهران: انتشارات داشگاه علامه طباطبایی.

سعیدی شاهرودی، علی (۱۳۹۵)، جریان‌شناسی نفوذ در انقلاب‌ها، قم: انتشارات زمزم هدایت.

سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱)، «آموزش و نقش آن در بهبود منابع انسانی»، نشریه دانش

حسابرسی، سال دوم، شماره ۳.

شولسکی، آبرام (۱۳۸۱)، *نبرد بی صدا، درک دنیای اطلاعات*، ترجمه معاونت پژوهشی دانشکده امام باقر (علیه السلام)، تهران: دانشکده امام باقر (علیه السلام).

صالحی، علی (۱۳۹۳)، *نمود و ضد نمود*، تهران: دانشکده اطلاعات.

صفری، اسکندر (تابستان ۱۳۹۲)، «روش های مؤثر آگاه سازی»، *مجموعه مقالات مرتبط با اقدام های پیشگیرانه و صیانتی*، دفتر تحقیق و پژوهش ساحفاناجا، تهران: حدیث کوثر.

نظریور، امیرعلی (۱۳۹۶)، «شیوه های اثربخشی حفاظت از کارکنان در برابر تهدیدهای نرم»، *نشریه حفیظ*، تهران: حدیث کوثر، شماره ۳۹.