نشریه علمی آفاق اطلاعات

مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بر اساس آموزه‌های اسلامی

عبدالله نوری گلجائی[1]

۵
سال دوم
بهار ۱۴۰۴
مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت:
۱۴۰۴/۰۵/۰۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۶/۱۶
صص: ۸۶-۵۳

چکیده

داشتن نیروی حرفه‌ای مهم‌ترین و اساسی‌ترین رکن هر سازمانی بوده که منجر به کارآمدی آن می‌شود. دستگاه‌های اطلاعاتی نیز که از حساسیت بسیاری برخوردار می‌باشند؛ داشتن نیروی اطلاعاتی حرفه‌ای موجب کارآمدی و اثربخشی دستگاه‌های اطلاعاتی می‌گردد. با توجه به اینکه تربیت حرفه‌ای دارای مؤلفه‌هایی است؛ تحقیقی در این زمینه که این مؤلفه‌ها را مبتنی بر آموزه‌های اسلامی تبیین نماید وجود نداشته است. (پیشینه) بر همین اساس مسئله اصلی این است که برای تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بر اساس آموزه‌های دینی چه مؤلفه‌هایی باید در نظر گرفت؟ مسئله با توجه به آنچه بیان شد مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بر اساس آموزه‌های اسلامی چیست؟ سؤال اصلی این تحقیق است (سؤال اصلی) بنابراین هدف کشف مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بر اساس آموزه‌های اسلامی است.(هدف) برای رسیدن به این مقصود به‌واسطه مصاحبه نخبگی مؤلفه‌های بینشی، گرایشی و کنشی استخراج گردید و سپس آموزه‌های دینی هر یک از این مؤلفه‌ها تبیین شد (روش) نتایج به‌دست‌آمده مشخص گردید که در حوزه شناخت‌شناسی اعم از شناخت مسائل دینی و اعتقادی در رأس همه مؤلفه‌های تربیتی بوده و دیگر موضوعاتی همچون دانش‌افزایی، مشورت خواهی، تکلیف مداری، اشراف اطلاعاتی و ... در مراتب بعدی قرار می‌گیرد (نتایج).

کلیدواژه‌ها: تربیت حرفه‌ای، آموزه‌های دینی، نیروهای اطلاعاتی.

---

۱. دانش آموخته حوزه علمیه قم، دکتری جامعه شناسی سیاسی.

مقدمه

یک سازمان برای آن‌که از عهده مسئولیت‌های سنگین خود به‌خوبی برآید به‌ناچار باید از کارکنانی بهره گیرد؛ که تربیت حرفه‌ای در این زمینه شده‌اند. تربیت چنین نیروهایی به‌سادگی صورت نمی‌پذیرد و اگر افراد شایسته‌ای برای همکاران تربیت نشوند این روح بیمار گشته، کل سازمان دچار اختلال خواهد شد (خنیفر، ۵۴:۱۳۸۵) بر همین مبنا حضرت علی (ع) می‌فرمایند: ناتوانی کارگزاران آفت کارهاست. (آمدی، ۱۳۷۷، ج ۳ : ۱۰۹) و برای پیشگیری از این ضایعه باید از کارگزاران توانا بهره برد یا نیروی مناسب و متخصص تربیت کرد و سپس در ادامه آن راه به کار گمارد، همان کاری که حضرت علی (ع) در دوران خلافت خویش انجام داد(ر.ک: نهج‌البلاغه: ترجمه جعفر شهیدی: ۵۲۶). حضرت علی (ع) دامنه بحث به کارگزاری به‌خوبی آشکار می‌سازد و بحث لیاقت و توان و مسئولیت را به‌نقد کشیده و می‌فرماید: سستی فردی [انسان]در انجام کارهایی که به عهده اوست و پافشاری در کاری که از مسئولیت او خارج است، نشانه ناتوانی آشکار و اندیشه ویرانگر است (نهج‌البلاغه شهیدی، نامه ۶۱:۳۴۶). حضرت علی (ع) فقط در نهج‌البلاغه نزدیک چهل مدخل و مبحث درباره‌ی به‌کارگماری کارگزاران دارد که نقل آن‌ها از گنجایش یک مقاله بیرون است (ر.ک: نهج‌البلاغه، ترجمه محمد دشتی، ۱۳۸۱). لذا بدون تربیت نیرو و شناسایی آن برای عهده‌دار شدن امور اطلاعاتی در سطوح خرد و کلان بسیاری از وظایف و اهداف عملی نخواهد شد و در امور جاری سازمان خلل پدید آمد. در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران نیز سازمان‌هایی تشکیل‌شده‌اند که وظیفه حفظ اخبار و اطلاعات و صیانت مملکت را بر عهده داشته تا سرویس‌های اطلاعاتی و عناصر بیگانه نتوانند به اخبار و اطلاعات حیاتی ما دست‌اندازی نمایند؛ بنابراین ضرورت دارد اعضای این سازمان‌ها نسبت به موضوع وقوف کامل داشته و فعالیت‌های خود را بر اساس آموزه‌های دین و شریعت انجام داده و نسبت به اعمالی که ممکن است به‌نوعی ظلم تلقی شود حساس بوده و دوری نمایند؛ بنابراین شناخت حیطه کاری و میزان فعالیت جمع‌آوری منطبق با قوانین شرع از ضروریات بوده از طرفی اهمیت این تحقیق در آن است که افراد اطلاعاتی باتربیت حرفه‌ای منطبق بر شریعت اسلامی آشنا شده و اعمال خود را بر اساس این آموزه‌ها دینی انجام داده و تلاش نمایند که کوچک‌ترین ظلم و ستمی به افراد وارد نشود و رعایت عدالت در برخوردها و اقدامات اطلاعاتی و عملیاتی را بنمایند. حال این سؤال

مطرح است که آیا فعالیت‌های دستگاه‌های اطلاعاتی و تربیت آن‌ها مبتنی بر آموزه‌های دینی بوده و یا بر اساس تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بوده است؟ بنابراین مسئله اصلی این تحقیق بررسی مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی است. به‌طوری‌که آیا مجموعه فعالیت‌هایی که دستگاه‌های اطلاعاتی برای تربیت و آموزش نیروهای خویش انجام می‌دهند آیا مبتنی بر آموزه‌های اسلامی است؟ بنابراین در این تحقیق تلاش می‌شود تا به کمک روش توصیفی و تحلیلی به این سؤال اصلی پاسخ داده شود که مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بر اساس آموزه‌های اسلامی چیست؟

۱.ادبیات‌نظری

برای بهتر مشخص شدن چارچوبِ بحث لازم است مفاهیمی که بیشترین کاربرد در تحقیق دارند را شناسایی و تعریف دقیقی از آن ارائه نمود تا بدین‌وسیله حیطه فکری محقق مشخص‌شده و تبیین‌ها و تحلیل‌ها بر مبنای این تعریف ترسیم گردد.

۱-۱. آموزه‌های اسلامی

منظور از آموزه‌های اسلامی، آموزه‌های فلسفی و نظری هستند که اصول بنیادین و ایدئولوژی اسلام بر آن‌ها استوار است. این آموزه‌ها سرآغاز شکل‌گیری تفاوت‌های اساسی میان یک ایدئولوژی با سایر ایدئولوژی‌هاست. درواقع این تفاوت در آموزه‌ها است که تفاوت در اهداف، آرمان‌های، روش‌ها، باورها و بالاخره قواعد لازم‌الاجرای حاکم بر جوامع را منجر می‌شوند. پس تا زمانی که این آموزه‌های اسلامی تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی به‌طور دقیق احصا و تبیین نشوند، نمی‌توان تصور دقیقی از نیروهای اطلاعاتی اسلامی ارائه کرد. برای کشف این آموزه‌ها باید به‌ناچار به منابعی رجوع کرد که بتوان آن‌ها را منابع معرفتی اسلامی تلقی نمود. با توجه به اینکه منابع دینی مبتنی بر آموزه‌های فقهی است بر همین اساس در این تحقیق منظور از آموزه‌ها دینی همان آموزه‌های فقهی است. فقه در لغت به معنای مطلق فهم و علم (فارس، ۱۴۰۴ ق: ج ۴، ۴۴۲) یا فهم و علم از روی تأمل و درنگ (مصطفوی، ۱۴۰۲ ق، ج ۹: ۱۲۹) است. ازنظر امام خامنه‌ای فقه در دو حوزهٔ عام و خاص تقسیم می‌شود؛ بدین معنا که فقه در حوزهٔ عام در مسیر معنای لغوی، به معنای آگاهی از دین و فهم دین در فروع و اصول معنا شده و امور اساسی دین

اسلام، چون اثبات خدا، توحید، معاد و درمجموع، اصول اعتقادات و عقاید، اخلاقیات اسلامی، بلکه همهٔ معارف با همهٔ شمول و سعه را در برمی‌گیرد. (بیانات، ۱۳۷۰/۶/۳۱) فقه به معنای خاص، یعنی آگاهی از علم دین و فروع دینی و استنباط وظایف فردی و اجتماعی انسان از مجموعهٔ متون دینی، که خیلی هم مهم است. انسان از قبل از ولادت تا بعد از ممات احوالی دارد و این احوال شامل احوال فردی و زندگی شخصی اوست و نیز شامل احوال اجتماعی و زندگی سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و بقیهٔ شئون اوست(همان). درمجموع، ایشان فقه را به مقررات ادارهٔ زندگی مردم تعریف می‌کند(بیانات، ۱۳۸۲/۳/۱۴).

۱-۲. مؤلفه

این واژه در لغت از ریشه «أَلِفَ» به معنای اجتماع یا پیوستن باحالت مدارا و دوستی است و در اصطلاح به عناصر یا اجزای تشکیل‌دهنده یک امر اطلاق می‌شود که بدون وجود آن‌ها نمی‌توان آن را تجزیه‌وتحلیل کرد؛ و منظور از مؤلفه درباره بحث تربیت حرفه‌ای، اموری هستند که مصداق عینی (بخشی از) تربیت حرفه‌ای به شمار می‌روند که در تناظر با ابعاد بوده و قابلیت کمی شدن رادارند(کاویانی، ۱۳۸۹: ۳۵). بنابراین مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای به اجزای تشکیل‌دهنده تربیتی اطلاق می‌شود که مرتبط با حرفه‌ای خاص است.

به‌طورکلی مؤلفه‌ها به سه دسته مؤلفه‌های بینشی، گرایشی و کنشی تقسیم می‌شوند. مؤلفه‌های بینشی آن دسته از مؤلفه‌هایی می‌باشند که در حوزه بینش و باورهای فرد بوده و مؤلفه‌های گرایشی به آن دسته از مؤلفه‌هایی گفته می‌شود که در حوزه تمایلات و گرایشات افراد است. درنهایت مؤلفه‌های کنشی، مؤلف‌هایی هستند که بعد از شکل‌گیری باورها و تمایلات افراد موجب شکل‌گیری رفتار می‌شود(همان).

۱-۳. تربیت حرفه‌ای

تربیت حرفه‌ای متشکل از دو کلمه تربیت و حرفه‌ای است لذا ابتدا تربیت و سپس تربیت حرفه‌ای بررسی گردد... ادگارد شاین۱در کتاب مدیریت سازمانی و رهبری در تعریف تربیت آورده است: «الگویی از مفروض‌های مشترک که گروه فرامی‌گیرد؛ به‌طوری‌که مشکل‌های انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی آن را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر خوبش، معتبر

۱. □□□□□□.

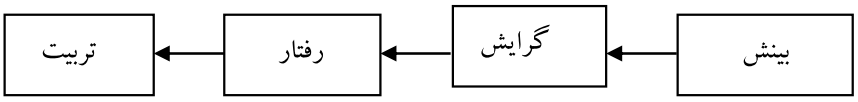
دانسته می‌شود و از این نظر، به‌مثابه روش درست ادراک، تفکّر و احساس دربارهٔ آن مشکل‌ها، به اعضای جدید گروه، آموزش و یاد داده می‌شود».(شاین، ۱۳۸۳: ۳۰) شهید مطهری در تعریف تربیت می فرمانید: «تربیت عبارت است از پرورش دادن و به فعلیت رساندن استعدادهای درونی» (مجموعه آثار شهید مطهری، ج ۲۲، ص ۵۵۱). بنا بر آنچه از تعریف تربیت نوشته شد؛ هنگامی‌که تربیت در نظام اسلامی مطرح می‌شود، منظور نظام ارزشی و رفتاری کارکنان مبتنی بر موازین اسلامی و انقلابی است. ازاین‌رو تربیت حرفه‌ای؛ مجموعه باورها، ارزش‌ها، رفتارها و هنجارهای تخصص مدارانه بوده که منطبق بر موازین اسلامی و انقلابی در دستگاه‌های اطلاعاتی است. در تعریف حرفه‌ای گفته‌اند هر چه قدر نیروها در یک سازمان و یا نهادی اثربخشی به همراه کارایی. به دیگر سخن، بهره‌وری، بیشتری داشته باشند تربیت حرفه‌ای موفق‌تری صورت گرفته است؛ بنابراین در جمع‌بندی تعریف تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی می‌توان گفت که هر چه قدر نیروهای اطلاعاتی بر اساس تدابیر و آموزش‌های مختلف بتوانند مجموعه باورها، ارزش‌ها، رفتارها و هنجارهای تخصص مدارانه را که منطبق بر موازین اسلامی و انقلابی بوده تقویت نمایند به‌طوری‌که در عرصه عمل بیشترین بازدهی را داشته باشند تربیت حرفه‌ای موفق‌تری صورت گرفته است.

۱-۴. نیروهای اطلاعاتی

نیروهای اطلاعاتی در جمهوری اسلامی ایران نیز به‌منظور کشف و پرورش اطلاعات امنیتی و اطلاعات خارجی و حفاظت اطلاعات و ضد جاسوسی و به دست آوردن آگاهی‌های لازم از وضعیت دشمنان داخلی و خارجی جهت پیشگیری و مقابله با توطئه‌های آنان علیه انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران، فعالیت می‌کنند. مهم‌ترین وظایف این نیروها، کسب و جمع‌آوری اخبار و تولید، تجزیه، تحلیل و طبقه‌بندی اطلاعات موردنیاز در ابعاد داخلی و خارجی؛ کشف توطئه‌ها و فعالیت‌های براندازی، جاسوسی، خرابکاری و اغتشاش علیه استقلال و امنیت و تمامیت ارضی کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران؛ است.

۲. چارچوب نظری

قلب مسائل تربیتی مبحث تصمیم‌گیری است. عوامل اساسی مؤثر بر نحوه‌ی اندیشیدن، طرز تلقی، رفتار و دیدگاه نظری فرد ـ که به تعبیر برخی از صاحب‌نظران به مفروضات اساسی و ارزش‌های حاکم بر رفتار فرد تلقی می‌شود؛ به‌عنوان مهم‌ترین شاکله تربیتی فرد را تشکیل می‌دهد؛ و از دیدگاه وسیع‌تر می‌توان این مباحث را شکل‌دهنده‌ی چارچوب فکری و نظری دانست که افراد از آن چارچوب به جهان اطراف خود می‌نگرند و درباره‌ی مسائل مختلف رفتار می‌کنند. بر همین اساس برای تربیت جامع یک فرد، لازم است با نگاه کلی‌نگر و جامع‌نگر، ابتدا پارادایم فکری وی را بررسی نماییم (اسکندری، ۱۳۸۶: ۴). پارادایم موردنظر در اینجا محصول جهان‌بینی اسلامی است. بر مبنای الگوی عملی، رفتارها محصول نگرش‌ها و ارزش‌هایت فرد هستند. نگرش‌ها و ارزش‌ها نیز برگرفته از مفروضات اساسی فرد یا همان دیدگاه‌های اعتقادی هستند که پارادایم تفکر علمی را شکل می‌دهند. بر این اساس، سه عامل بینش، گرایش و رفتار در تربیت افراد مؤثر است.(همان)



نمودار: فرایند تربیت (اسکندری، ۱۳۸۶: ۴)

با توجه به آنچه بیان شد در این مقاله مؤلفه‌های بینشی، گرایشی و کنشی به‌عنوان مؤلفه‌ای تربیتی در نظر گرفته‌شده و سپس هر یک از شاخص‌هایی که به‌عنوان قوام دهنده تربیت حرفه‌ای این مؤلفه‌ها است، تبیین می‌گردد.

۳.روش و ابزار تحقیق

۳-۱. روش گردآوری اطلاعات

روش‌های گردآوری اطلاعات در این تحقیق ترکیبی از روش‌های اسناد و مدارک علمی، پیمایش و تحلیل محتوا است.

یک. روش اسناد و مدارک علمی: در این روش، ادبیات و سوابق موضوع تحقیق و آمار و اطلاعات موردنیاز از طریق جستجوی کتابخانه‌ای، اینترنتی و بانک‌های اطلاعات به دست خواهد آمد. کتب، مقاله‌ها و مجلات علمی، اسناد، نظریه‌ها و دیدگاه‌های صاحب‌نظران و مراکز علمی و تحقیقاتی کشور نیز در این تحقیق مورداستفاده قرارگرفته‌اند. ابزار یا تکنیک مورد بهره‌برداری در این روش نیز فیش‌برداری توصیفی است.

دو. روش پیمایش: ازآنجایی‌که شناخت مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی مبتنی بر آموزه‌های دینی نیاز به نخبگان این عرصه دارد، بر همین اساس ابزار یا تکنیک جمع‌آوری در این روش، مصاحبه نخبگی بوده است.

سه. تحلیل محتوا: استخراج اطلاعات و داده‌های متن مصاحبه‌های انجام‌شده از طریق تحلیل محتوا انجام خواهد شد.

۳-۲. جامعه آماری

باهدف دستیابی به مؤلفه‌های بینشی، گرایشی و کنشی تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی مصاحبه‌هایی غیر تصادفی و هدفمند با کارشناسان و متخصصان این حوزه انجام شد. درواقع مشارکت‌کنندگان، مجموعه‌ای از افراد یا گروه‌هایی‌اند که متناسب با اهداف پژوهش، دارای اطلاعات مدنظرند. این افراد که درمجموع ۸ نفر هستند؛ مجموعه‌ای از گروه‌های متخصص بوده که دارای سوابق مختلفی در دستگاه‌های اطلاعاتی و حفاظتی داشته و یا مرتبط با آن‌ها بوده‌اند. با عنایت به اینکه شناخت و تبیین مؤلفه‌های بینشی، گرایشی و کنشی نیروهای اطلاعاتی؛ یک موضوع کاملاً تخصصی است، جامعه آماری در این تحقیق از صاحب‌نظران در دو بخش استفاده خواهد شد:

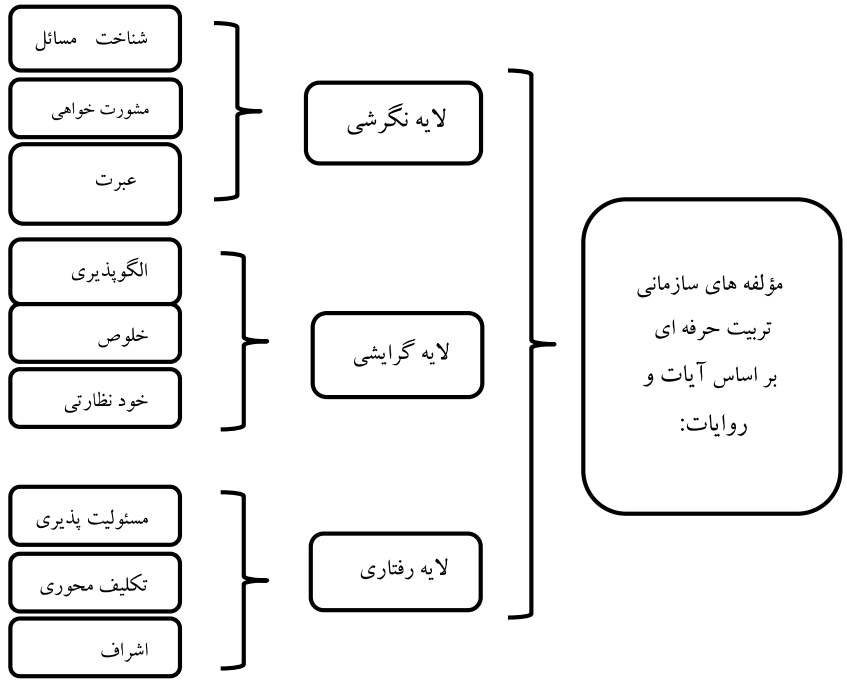
یک) اساتید و محققانی که به موضوع تربیت حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های دینی اشراف و تخصص داشته

دو) صاحب‌نظرانی که به دلیل سمت‌های مختلفی که در دستگاه‌های اطلاعاتی و حفاظتی داشته؛ نسبت به رسالت و مأموریت نیروهای اطلاعاتی شناخت دارند.

۴. مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای

پس از جمع‌بندی مصاحبه‌های انجام‌شده مشخص گردید که در تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی مؤلفه بینشی با چهار شاخصه‌ی شناخت مسائل دینی و عقیدتی، دانش‌افزایی، مشورت خواهی و عبرت‌پذیری و مؤلفه‌ی گرایشی با سه شاخصه‌ی الگوپذیری، خلوص محوری و خود نظارتی و مؤلفه‌های کنشی با سه شاخصه‌ی مسئولیت‌پذیری، تکلیف محوری و اشراف اطلاعاتی بیشترین تأثیر در تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی دارند. در این تحقیق معیار؛ رسیدن به حداکثر اطلاعات است، به‌طوری‌که پس از بررسی‌های به‌عمل‌آمده، پیوسته با داده‌هایی مواجهه می‌شویم که تکرار می‌شوند. به‌طور مثال زمانی که در مصاحبه‌های در حال انجام، پژوهشگر حرف‌ها و نظرات مشابهی را به‌طور مکرر می‌شنود می‌تواند حدس بزند که اشباع داده‌ها صورت گرفته است (رنجبر، ۱۳۹۱: ۲۶۵). بر همین اساس، در این تحقیق اعتبار پذیری داده‌ها از طریق اشباع و حد کفایت و رفت برگشت‌های مکرر به‌صورت نخبگی است.

جدول شماره ۲: مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی



۵. مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بر اساس آموزه‌های اسلامی

۵-۱. مؤلفه بینشی

با توجه به اینکه شناخت‌ها قوام دهنده بینش‌ها است لذا هر چه قدر شناخت افراد نسبت به مسائل و موضوعات بیشتر گردد بینش‌ها و درک افراد نیز به همان نسبت ارتقاء خواهد یافت. در رابطه باتربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی نیز برای رشد بینش‌ها لازم است نیروهای اطلاعاتی به شناخت مسائل خود را توجه نموده و آن را تقویت نمایند. با توجه به اینکه تربیت نیروهای

اطلاعاتی مبتنی بر آموزه‌های دینی است بر همین اساس لازم است در گام اول شناخت‌شناسی نسبت به مسائل دینی صورت گیرد. درگام بعدی آنچه که موجب افزایش شناخت و آگاهی نیروهای اطلاعاتی می‌شود موردتوجه قرار گیرد؛ که در این میان دانش‌افزایی، مشورت خواهی و تجربه‌گرایی از مهم‌ترین شاخص‌های افزایش شناختی نظام مسائل نیروهای اطلاعاتی بوده که از مؤلفه‌های بینشی تربیت حرفه‌ای است. در این قسمت آموزه‌های دینی هر یک از آن‌ها تبیین خواهد شد.

۵-۱-۱. شناخت مسائل دینی و عقیدتی

لازمه «باور» به معنای قبول داشتن، عقیده داشتن و به عبارتی یقین داشتن؛ شناخت داشتن است. خداشناسی یعنی معتقد بودن به وجود خدا و اینکه خداوند، یگانه و هستی‌بخش همه عالم است و همه باید او را پرستش کنند و از او کمک بگیرند. إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَ إِيَّاكَ نَسْتَعِينُ؛ (الفاتحه:۵) منظور از خداباوری، آن خداشناسی است که اسلام ارائه داده و بر اساس آن انسان به‌نظام فکری منسجمی درباره جهان، انسان و خدا دست می‌یابد و انسان نیازها و استعدادها و دغدغه‌هایی دارد که برای دستیابی به آن‌ها فقط با اعتقاد و باور به خدا امکان‌پذیر است. خداشناسی صحیح به آدمی کمک می‌کند تا خداباوری صادقانه و خالصانه داشته باشد و درنتیجه انسان را از بحران‌ها و مهلکه‌ها نجات می‌دهد. خداوند در داستان حضرت یوسف (ع) بابیان مقدماتی، صحنه خلوت یوسف و زلیخا و خواهش و اصرار زلیخا بر کام‌جویی از آن حضرت را به تصویر کشیده و آنگاه در بیان عامل بازدارنده و نجات‌دهنده یوسف (ع) از زبان ایشان می‌فرماید: مَعاذَ اللَّه اِنَّهُ رَبّی احْسَنَ مَثْوایَ اِنَّهُ لا یُفْلِحُ الظّالِمُونَ (یوسف: ۲۳) پناه‌برخدا! که او پروردگار من است، جایگاهم را نیکو داشته؛ به‌راستی‌که ستمکاران رستگار نشوند.

در این بیانِ حضرت یوسف (ع)، به دو عامل بازدارنده خداباوری و معاد باوری اشاره‌شده که هردوی آن‌ها نتیجه شناخت دین و مسائل دینی است؛ بنابراین خداشناسی موجب خداباوری می‌گردد به‌طوری‌که در داستان حضرت یوسف (ع) خدای متعال خداباوری را یکی از عوامل نگه‌دارنده حضرت یوسف (ع) شمرده و اعلام کرده است که اگر این اعتقاد ناب نبود، هیچ عامل دیگری نمی‌توانست در آن مهلکه، او را از نزدیک شدن به ارتکاب فحشا و زشتی بازدارد. نیروی اطلاعاتی فردی خداباور است و به خداوند متعال اعتقاد و ایمان جدی دارد. چنان‌که قرآن در

وصف مؤمنان راستین می‌فرماید: إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَ رَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَ جاهَدُوا بِأَمْوالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ؛ (حجرات: ۱۵) در حقیقت، مؤمنان کسانی‌اند که به خدا و پیامبر او گرویده و [دیگر] شک نیاورده و با مال و جانشان درراه خدا جهاد کرده‌اند اینان‌اند که راست‌کردارند.

با توجه به آنچه بیان شد؛ شناخت و سپس ایمان و باور نیروهای اطلاعاتی به خدا، شناخت و ایمان تقلیدی، گذرا، سطحی و ناقص نیست، بلکه شناخت وایمانی آگاهانه است. شناخت و ایمان آگاهانه، ایمانی است که بر پایه عقل و منطق استوار و از استحکام و اتقان برخوردار و در قلب و دل جای گرفته باشد، اساس این نوع ایمان، محاسبه و بررسی و تجزیه‌وتحلیل عمیق است و دارای ارزش بوده و مورد تأکید بزرگان دین می‌باشد و اینکه در عالی‌ترین منابع اسلامی، همواره ما را به فکر، تدبّر، نظر و مشاهده عینی همراه با بررسی و تجزیه‌وتحلیل منطقی در خلقت دعوت کرده‌اند. برای دست‌یابی به چنین ایمان آگاهانه و ارزشمندی است که متکی به آگاهی و اطمینان باشد وگرنه فاقد ارزش و اعتبار است. نیروهای اطلاعاتی با این ویژگی، همه سختی‌های کاری را می‌پذیرد و خدمت به بندگان خدا را درواقع خدمت به خدا می‌داند و به آن عشق می‌ورزد. با این بیان نیروی اطلاعاتی اگر می‌خواهند تربیتی مبتنی بر آموزه‌های دینی داشته باشند در اولین گام لازم است خداشناسی و سپس خداباوری را در خود تقویت کنند. به‌طوری‌که نتیجه خداباوری چنین شود که همه حرکات و سکناتش برای رضای خدا بوده و در درست انجام دادن مأموریت‌های خود، همواره از خدا کمک گرفته و برای رضای او قدم بردارند.

جدول مؤلفه‌ها و شاخص‌های عقیدتی تربیت نیروی اطلاعاتی

ردیف	مؤلفه	شاخص‌ها	وجود حداکثری شاخص‌ها	وجود حداقلی شاخص‌ها
	عقیدتی	خداباوری	شناخت عظمت و بزرگی خدا و تثبیت معرفت خداوند و ایمان راسخ به توحید، نبوت و امامت و ولایت و معاد	ایمان به توحید، نبوت و امامت و معاد
		معاد باوری		
		نبوت و ولایت باوری		
		شناخت و اعتقاد به اندیشه و رفتار سیاسی امامین انقلاب اسلامی و پیروی از آن		
		اعتقاد به مبانی، آرمان‌ها، اهداف، سیاست‌ها و دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع و پیشبرد آن تحت هر شرایط		
		اعتقاد به تقابل دائمی جبهه حق و باطل و ضرورت مقابله با دشمن و جریان‌های انحرافی		

۵-۱-۲. دانش‌افزایی

دومین شاخص برای تقویت بینشی دانش‌افزایی است. برای تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی لازم است دانش‌های لازم برای هر چه‌بهتر شناخت نظام مسائل سازمان اطلاعات موردتوجه قرار گیرد؛ زیرا نیروی اطلاعاتی که دانش لازم اعم از دانش‌های مهارتی و غیر مهارتی را فرانگرفته باشد چگونه ممکن است مسائل مختلفی که در عرصه فعالیت‌های اطلاعاتی پیش می‌آید رصد نموده و اقدامی صحیح انجام دهد. بر همین اساس ارتقاء دانشی نیروهای اطلاعاتی سهم بسزایی در

تربیت حرفه‌ای آن‌ها دارد. دین مبین اسلام نخستین و اساسی‌ترین سفارش؛ تشویق افراد و هدایت جامعه به‌سوی «دانایی» است. در نظام اسلامی پایه‌ی همه‌چیز دانستن و شناختن و آگاهی و بیداری است. (بیانات، ۱۳۸۰/۲/۲۸) و دانش یک «مزیت فاخر» است و کسانی که از آن برخوردارند، دارای منزلت و رفعت درجه نسبت به دیگران هستند. (مجادله، آیه ۱۱) افراد، سازمان و جامعه‌ای که از دانش برخوردار باشد هم توانمند است و هم‌دست برتر را در رقابت با دیگران خواهند داشت. در اسلام دانش از چنان اهمیتی برخوردار است که حیات اسلام وابسته به آن است. پیامبر اکرم (صلی‌الله علیه و آله و سلم) می‌فرمایند. «العِلمُ حیاةُ الاسلامِ و عِمادُ الدینِ» (هندی، ۱۳۷۲: ۲۶۸) یعنی دانش حیات اسلام و ستون دین است. سازمانی که می‌خواهد رشد کند و کمال یابد، ناگزیر از دستاویزی به دانش است. امام صادق علیه اسلام می‌فرمایند: ریشه هر رفعتی و اوج هر منزلت والایی دانایی است (مجلسی، ۱۴۰۳ ق: ۳۱).

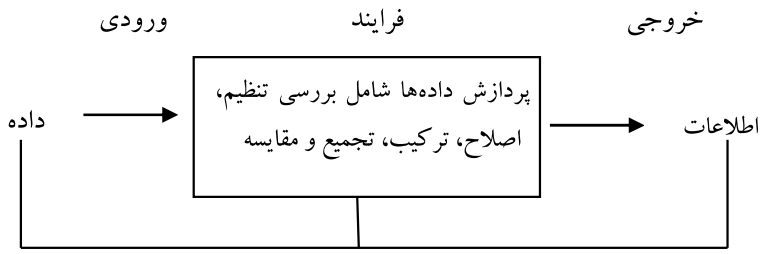
توجه و تحکیم پایه‌های دانشی سازمان – به‌عنوان یک مؤلفه تربیتی سازمان را به یک سازمان، یادگیرنده، نوآور، توانا و پیشرو و برتر تبدیل خواهد نمود. دستگاه‌های اطلاعاتی نیز اگر می‌خواهند تربیت حرفه‌ای داشته باشند لازم است در راستای دانش‌افزایی نیروهای اطلاعاتی گام برداشته به‌طوری‌که هر چه قدر در این مسیر سرمایه‌گذاری نمایند بهره‌وری آن‌ها بالاتر خواهد رفت. توجه به این موضوع در منابع دینی و تاریخی نیز نمود بسیار دارد به‌طور نمونه در بعد از جنگ بدر هنگامی‌که ابوسفیان و همراهانش می‌خواستند به مکه بازگردند فریاد زد و گفت:

وعده‌گاه ما و شما همین سرزمین بدر در سال آینده است. پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) به یکی از یارانش فرمود: «بگو: «آری، این وعده‌گاه ما و شما است» سپس ازآنجا کوچ کردند؛ پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) به علی (علیه‌السلام) فرمود: «به دنبال آن‌ها حرکت کن و ببین چه می‌کنند و کجا می‌خواهند بروند، اگر اسب‌ها را رها کرده و سوار بر شتر شدند عازم مکّه‌اند و اگر سوار بر اسب شدند و شترها را همراه می‌برند قصد مدینه دارند قسم به خدایی که جان من به دست او است اگر قصد حمله به مدینه را داشته باشند به‌سوی آن‌ها می‌روم و با آن‌ها پیکار می‌کنم». علی (علیه‌السلام) مخفیانه به دنبال آن‌ها رفت، دید اسب‌ها را رها کرده و سوار بر شتر شدند و به‌سوی مکه می‌روند (سیره ابن هشام، بی‌تا، ج ۳: ۱۰۰).

این کار اطلاعاتی پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) که توسط حضرت علی (علیه‌السلام) انجام شد، مبتنی بر فعالیت آگاهانه بوده و در مسیر تصمیم‌گیری حضرت بسیار مؤثر بود بر همین اساس رسول خدا امیر المومنین را برای بررسی موضوع می‌فرستند تا تصمیمی که در این زمینه اتخاذ می‌نمایند آگاهانه بوده باشد. علاوه بر این در موضوع جنگ احد نیز پیامبر (علیه‌السلام) پیش از آن‌که لشکر قریش وارد اُحُد شوند دو مأمور اطلاعاتی فرستاد که لشکر قریش را ازلحاظ کمی و کیفی در اواسط راه بسنجند و برای او اخبار این تحرکات را بیاورند و نیز هنگامی‌که وارد اُحُد شدند و منزل گرفتند حباب من منذر را مخفیانه به سراغ آن‌ها فرستاد که وارد لشکرگاه آن‌ها شود و جمعیت آن‌ها را تخمین بزند و از کم و کیف آن‌ها خبر بیاورد و فرمود: «هنگامی‌که برای من خبری می‌آوری آشکار در میان مسلمانان بازگو مکن! مگر آنکه تعداد آن‌ها کم باشد»- ولی چون جمعیت دشمن زیاد بود- او مخفیانه خبر را خدمت پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) عرض کرد (مغازی واقدی، ۱۴۲۴ ق، ج ۲: ۲۰۶ و ۲۰۷). از این حدیث به‌خوبی استفاده می‌شود که رسول خدا (ص) اول آنکه دستگاه‌های اطلاعاتی خویش را قبل از نبردی پیش‌قدم می‌نمود و دوم آنکه تا آگاهی از شرایط پیدا نمی‌کرد اقدامی صورت نمی‌داد.

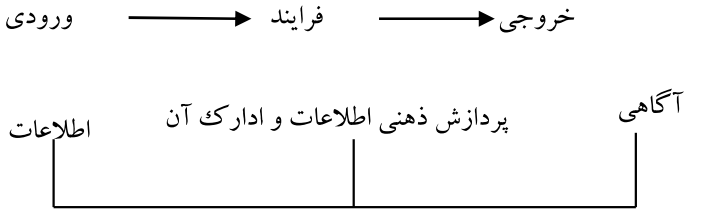
با توجه به اینکه آموزه‌های دینی سفارش بسیاری به دانش‌افزایی در حیطه‌های مختلف نموده است بر همین اساس لازم است در این قسمت فرآیند دانش‌افزایی نیروهای اطلاعاتی تبیین گردد. در این راستا باید گفت که آگاهی و دانش یکی از عناصر اصلی فرآیند تصمیم‌گیری توسط نیروهای اطلاعاتی به شمار می‌رود؛ امّا اغلب مفهوم آن را به‌صورت نادرست و نابجا به کار می‌برند.

فرایند تبدیل داده به اطلاعات در نمودار زیر آورده شده است:



نمودار: فرایند تبدیل داده به اطلاعات (Jeffrey, 1990, p5)

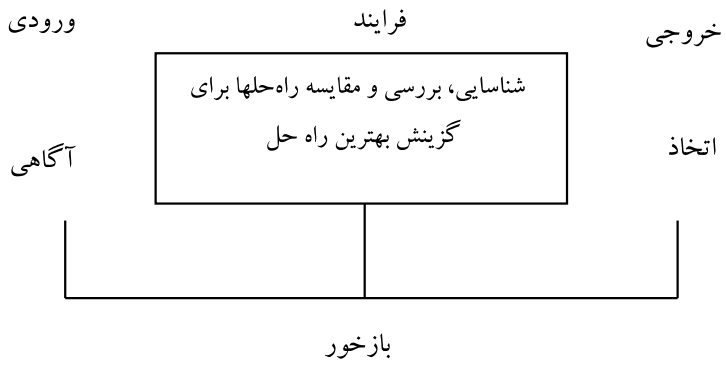
آگاهی و دانش نیز زمانی ارزش پیدا می‌کند که برای موضوعی خاص فردی خاص، هدفی خاص و درزمانی خاص گردآوری و آماده شود؛ بنابراین مفاهیمی که برای یک نیروی اطلاعات جنبه‌ی اطلاعات دارد، ممکن است برای یک فرد دیگر اصلاً ارزشی نداشته باشد؛ چراکه اصولاً اطلاعات توسط مراکز اتخاذ تصمیم در سازمان‌های اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی، کنترل، هدایت و اداره‌ی سازمان و جامعه مورداستفاده تصمیم‌گیرندگان قرار می‌گیرد.



نمودار: فرایند تبدیل اطلاعات به آگاهی (schoderbek, 1971: 4)

بر همین اساس آگاهی نیروهای اطلاعاتی بینشی است که کارکنان اطلاعات با بهره‌گیری از اطلاعات نسبت به موضوعات موردنظر پیدا می‌کنند و به کمک آن می‌توانند درباره‌ی آن موضوع تصمیم بگیرند. درواقع «آگاهی» است که موجب اتخاذ تصمیم می‌شود و نه داده یا اطلاعات. به‌عبارت‌دیگر آگاهی اطلاعاتی است که به‌عنوان ورودی در جریان‌های تصمیم‌گیری در مراکز

اتخاذ تصمیم در یک سازمان اطلاعاتی مورداستفاده واقع می‌شود. فرآیند اتخاذ تصمیم با استفاده از آگاهی در نمودار نشان داده‌شده است.



نمودار: فرایند اتخاذ تصمیم با استفاده از آگاهی (رحیم‌نیا؛ ۱۳۷۸: ۲۳۶ ـ ۲۳۸)

شکی نیست که توانایی سازمان در انجام مؤثر وظایفش به کیفیت تصمیماتی که در سازمان اتخاذ می‌شود، بستگی دارد و کیفیت تصمیمات، تابع کیفیت اطلاعاتی است که بر اساس آن تصمیم به عمل می‌آید. اگر اطلاعات و یا تعبیر و تفسیر از آن صحیح نباشد، احتمالاً تصمیم صحیحی اتخاذ نمی‌شود و اقداماتی که بر اساس آن به عمل می‌آید، اقداماتی به‌جا و مؤثر نخواهد بود (Likert, 1967: 571).

۵-۱-۳. مشورت خواهی مبتنی بر فعالیت جمعی

«مشورت» یک ضرورت و اصل مسلم در تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی است. مشورت سبب می‌شود که فرد علاوه بر آموخته‌های خویش از تجربیات دیگران نیز استفاده نماید. به‌طوری‌که نه‌تنها اشتباهات گذشتگان را تکرار ننماید بلکه در انتخاب مسیر هوشمندانه عمل نماید به‌طوری‌که کار با بیشترین سرعت و بیشترین دقت انجام گردد. در رده‌های سازمانی نیز؛ سازمان‌هایی که در آن روحیه مشورت خواهی وجود دارد و از اندیشه و تجارب دیگران به‌ویژه خبرگان و نخبگان بهره می‌برند، درک و دریافت بهتری از وضعیت کنونی و راه‌های دستیابی به اهداف خود رادارند.

بر همین اساس مشورت و نظرخواهی از دیگران یکی از عوامل مهم و مسائل حیاتی در تصمیم‌گیری است که در اسلام نیز، حائز اهمیت بوده، جایگاه ویژه‌ای دارد. با توجه به وسعت موضوعات و پیچیدگی مسائل و نیز گستردگی اطلاعات، یک مدیر قادر به شناخت همه‌ی مسائل و به دست آوردن همه‌ی اطلاعات لازم درباره‌ی یک مسئله نیست و نمی‌تواند تصمیم منطقی و درستی در خصوص آن اتخاذ نماید.

مشورت و نظرخواهی از دیگران به‌منظور استفاده از آرای آنان مسئله‌ای عقلی و عدم مشورت و خودکامگی یکی از بیماری‌های مهلک تصمیم گیران در تصمیم‌گیری است؛ زیرا نیروی اطلاعاتی، هرقدر آگاهی داشته و در کار خود متخصص، کاردان و پرتجربه باشد، نمی‌تواند به همه‌ی ابعاد و زوایای یک مسئله پی ببرد؛ ازاین‌رو، مسئله را تنها از دیدگاه خویش ارزیابی می‌کند؛ و چه‌بسا ابعادی از مسئله که می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری داشته باشند، ازنظر وی مخفی بمانند. امیر مؤمنان حضرت علی (ع) درباره‌ی عواقب عدم مشورت و استبداد رأی چنین هشدار می‌دهد: کسی که استبداد در رأی داشته باشد هلاک می‌شود و کسی که با مردان بزرگ مشورت کند، در عقل و دانش آنان شریک می‌شود. (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۶۱) همان‌گونه که اشاره کردیم، ضرورت مشورت یک مسئله‌ی عقلی است و هر انسان عاقل و خردمندی این ضرورت را درک می‌کند و هیچ خردمندی خود را از آن بی‌نیاز نمی‌داند. حضرت علی (ع) می‌فرماید: هیچ انسان عاقل و خردمندی از مشاوره بی‌نیاز نمی‌گردد. (آمدی، ۱۳۳۷: حکمت ۱۰۶۹۳) عدم توجه به دیدگاه‌های دیگران و استبداد رأی، یکی از خطرناک‌ترین چیزهایی است که ممکن است یک نیروی اطلاعاتی به آن گرفتار شود. مشورت در نگاه امیر مؤمنان یکی از ضرورت‌های اساسی اداره‌ی امور، به‌ویژه تصمیم‌گیری است. آن حضرت مشورت و نظرخواهی از دیگران را قوی‌ترین و محکم‌ترین پشتیبان و حامی می‌داند و می‌فرماید: هیچ حامی و پشتیبانی، استوارتر و محکم‌تر از مشورت کردن نیست. (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۱۳)

یکی از فواید و پیامدهای مشورت، بهره‌برداری و استفاده از افکار و دیدگاه‌های دیگران است. مشورت به انسان کمک می‌کند افکار و اندیشه‌های دیگران، به‌ویژه صاحب‌نظران و متخصصان را در کنار فکر و نظر خود قرار داده، بر قدرت، وسعت و عمق اندیشه و بینش خود بیفزاید و از درخشش افکار و اندیشه‌های دیگران بهره‌مند شود. حضرت علی (ع) می‌فرماید: هر کس که با

صاحبان عقل و خرد مشورت کند، از درخشش افکار بهره‌مند می‌شود. (آمدی، ۱۳۳۷: حکمت ۸۶۳۴) اتخاذ تصمیم معقول و مناسب و انتخاب راه درست یکی دیگر از فایده‌های مشورت و توجه به آرای دیگران است. حضرت علی (ع) ضمن توصیه به مشاوره و استفاده از دیدگاه‌های دیگران، به‌فایده مشورت نیز چنین اشاره می‌کند: نظرها و اندیشه‌ها را به یکدیگر بزنید تا درستی و حقیقت از آن متولد گردد. (مجلسی، ج ۷۵، ۱۴۱۳: ۱۰۵) مشورت کردن، به‌ویژه با افراد خردمند، صاحب‌نظر و متخصص، می‌تواند فرد یا سازمان را به دستیابی به راه‌های مطلوب‌تر و صحیح‌تر رهنمون گردد. مولی‌الموحدین حضرت علی (ع) می‌فرماید: هر کس با صاحبان اندیشه و خرد مشورت نماید، به راه درست رهنمون می‌شود. (همان، ج ۷۵: ۱۰۵) بنابراین مشورت نیروهای اطلاعاتی از یکدیگر فواید سازمانی دیگری نیز دارد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از:

۱. رشد استعدادهای و آگاهی کارکنان اطلاعات؛

۲. توان تحلیل و قدرت تصمیم‌گیری در نیروها؛

۳. جلوگیری از شکست اطلاعاتی؛

۴. سرزنش و ملامت کمتر کارکنان اطلاعاتی در صورت شکست برنامه حاصل از مشورت؛

۵. افزایش چشم‌گیر دوستی و علاقه‌ی کارکنان به یکدیگر (مصاحبه نخبگی).

در این راستا امام حسین علیه‌السلام می‌فرمایند «مَا تَشَاوَرَ قَوْمٌ إِلَّا هُدُوا إِلَى رُشْدِهِمْ» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۶۷: ج ۶، ۸۸) هیچ قومی باهم مشورت نکردند مگر اینکه راه درست خود را پیدا کردند. خداوند متعال در قرآن مجید پیامبر اکرم (ص) را به مشورت – به‌عنوان یک اصل مدیریت و زمامداری – امر می‌فرمایند: «وَ شاوِرْهُمْ فِی الْأَمْرِ فَإِذا عَزَمْتَ فَتَوَکَّلْ عَلَى اللَّه»(آل عمران: ۱۵۹). درواقع مشورت کردن با دیگران موجب هم‌افزایی عقول و بهره‌گیری از دانش دیگران خواهد شد. پیامبر اکرم (صلی‌الله علیه و آله) فرمودند: «مَن شاوَرَ الناسِ شارَک فی عُقُولِهِم» و از نمونه‌های برجسته مشاوره خود پیامبر (ص) در جنگ ازجمله جنگ بدر است که درباره اصل جنگ، مکان جنگ، اسیران جنگ، با یاران خود مشورت کرده و می‌فرمودند: «أشیرُوا عَلیّ ایها الناسُ» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴ ق، ج۱۴، ص ۱۱۳) ای مردم به من مشورت بدهید؛ بنابراین اگر مشورت خواهی

به‌عنوان یک ارزش همگانی در میان نیروهای اطلاعاتی پذیرفته و به کار گرفته شود، موجب شناخت هر چه‌بهتر نظام مسائل توسط نیروهای اطلاعاتی شده و درنتیجه هم هزینه‌های آزمون‌وخطا را کاهش می‌یابد و هم مشارکت، همدلی و هم‌افزایی کارکنان اطلاعاتی را به همراه خواهد داشت؛ و این در توان‌افزایی دستگاه اطلاعاتی نیز بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

۵-۱-۴. تجربه‌گرایی

تجربه‌های گذشته (مثبت و منفی) در تعیین گزینه‌هایی که افراد، امکان‌پذیر یا مطلوب می‌داند، نقش مهمی دارند؛ بنابراین هدف‌های بلندمدت برای آینده تا حدی بر پایه‌ی تجربه‌های گذشته خواهد بود (Hofsted, 1980: 19). بر همین اساس استفاده از تجربه دیگران -به معنای پند گرفتن از گذشتگان-یکی از کارآمدترین و پر تأثیرترین روش‌های تربیتی در قرآن و احادیث اهل‌بیت علیهم‌السلام است. عبرت‌پذیری به‌عنوان جزئی از تربیت حرفه‌ای به معنای بازخوانی کامیابی‌ها و ناکامی‌ها و بازآموزی راه‌های نو به نو شدن و بهبود مستمر است. بنابراین سازمان موفق، افزون بر اینکه عبرت‌پذیری افراد از حوادث و رخدادهای گوناگون را در ترویج می‌کند، سرنوشت دیگران را موردمطالعه قرار می‌دهد و از ناکامی‌های آن‌ها عبرت و از کامیابی‌هایشان درس می‌آموزند. در قرآن مجید بارها و با واژه‌های گوناگونی مانند (عبره، تذکر، نظر، مثل) خردورزان و اندیشه‌وران را به پندگیری فراخوانده است و در برخی آیات قرآن مجید که واژه «کذلک» آمده است، ناظر بر این است که؛ درس نگرفتن از سرنوشت‌ها و پیش آمده‌ها برای دیگر افراد و امم و بر همان آداب و روش عمل کردن، نتیجه مشترکی را پیش خواهد آورد. همچنین است آیاتی که آدمی را دعوت به گشتن در روی زمین و تفکر در سرنوشت اقوام گذشته دارد. «قُلْ سیرُوا فِی الْأَرْضِ ثُمَّ انْظُرُوا کَیْفَ کانَ عاقِبَةُ الْمُکَذِّبِینَ»(انعام: ۱۱) بگو: «در زمین گردش کنید، سپس بنگرید که سرانجام تکذیب‌کنندگان چگونه بوده است؟»

امام علی علیه اسلام به امام حسن علیه‌السلام وصیت می‌کند: «پسرم اگرچه من به‌اندازه همه‌کسانی که پیش از من زیسته‌اند عمر نکرده‌ام اما در کردار آنان نظر افکندم و در اخبارشان اندیشیدم و در آثارشان سیر کردم تا اینکه گویی یکی از آنان شدم. بلکه بامطالعه تاریخ آنان، گویا از اول تا پایان عمرشان با آنان بودم پس قسمت روشن و شیرین زندگی آنان را از دوران تیرگی شناختم و زندگانی سودمند آنان را با دوران زیان‌بارش شناسایی کردم». (دشتی، نامه ۳۱) بنابراین،

چنانچه نیروهای اطلاعاتی بدون آنکه به تجربه‌های که در زمینه مسئولیت یا نحوه‌ی کار آن‌ها وجود دارد توجه کنند تلاش آن‌ها دچار خطا شده و چه‌بسا منجر به شکست اطلاعاتی و ایجاد هزینه‌های جبران‌ناپذیر برای سازمان گردد. ازاین‌روست که حضرت علی (ع) درباره‌ی انتصاب کارگزاران به مالک اشتر می‌فرماید: ای مالک! از کسانی که تجربه و دانایی و حیایی دارند و از خاندان صالح هستند برگزین. (نهج‌البلاغه، نامه‌ی ۵۳) نیروهای اطلاعاتی نیز باید باتجربه‌تر و داناترند بوده زیرا جهل و بی‌تجربگی برای آنان آسیب است و ضررشان بیش‌تر از نفعشان است؛ بنابراین تجربه‌اندوزی از سرگذشت دیگران به معنی بهره‌مندی از حاصل عمر آنان است. ازاین‌رو ترویج تجربه‌گرایی و آموزش آن در میان نیروهای اطلاعاتی، به معنی افزایش طول عمر مفید سازمان و به‌کارگیری انباشت تجربه‌های پیشینیان، هم‌افزایی و انتقال آن از نسلی به نسل دیگر در دستگاه اطلاعاتی است.

۵-۲. مؤلفه گرایشی

در مؤلفه گرایشی به مؤلفه‌هایی پرداخته می‌شود که پایبندی و عمل به آن، بیشتر از آنکه جنبه دانشی داشته باشد، یک باور درونی است و تا زمانی که فرد از جنبه دانشی فراتر نرود و از درون، خود را مشتاق و ملزم به آن نداند، امکان تحقق آن در سازمان دشوار و گاه غیرممکن است.

۵-۲-۱. الگوپذیری

مهم‌ترین نوع یادگیری، یادگیری از طریق مشاهده است بر همین اساس یکی از روش‌های تربیتی، تربیت به‌وسیله الگو است که «روش الگویی»[1] نام دارد. ازنظر روانشناسی، انسان به‌گونه‌ای فطری و طبیعی در جستجوی یافتن الگو و سمبل صحیح در زندگی است. در جستجوی الگو بودن جزو ذات و سرشت انسان‌هاست. (دشتی، ۱۳۷۹: ۱۲۰) خداوند در قرآن مجید سه بار واژه «اسوه»[2] را به‌کاربرده است و در هر سه، دو انسان کامل یعنی حضرت ابراهیم علیه‌السلام و حضرت محمد (صلی‌الله علیه و آله و سلم) را نام می‌برد و آنان را الگو برای مردم معرفی می‌کند. از این آیات

۱.□□□□□□□□ □□□□□□.

۲.«لَقَدْ کانَ لَکُمْ فی رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ کانَ یَرْجُوا اللَّهَ وَ الْیَوْمَ الْآخِرَ وَ ذَکَرَ اللَّهَ کَثِیراً»(احزاب: ۲۱)؛ «قَدْ کانَتْ لَکُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فی إِبْراهِیمَ وَ الَّذِینَ مَعَهُ»(ممتحنه: ۴)؛ «لَقَدْ کانَ لَکُمْ فِیهِمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ کانَ یَرْجُوا اللَّهَ وَ الْیَوْمَ الْآخِرَ وَ مَنْ یَتَوَلَّ فَإِنَّ اللَّهَ هُوَ الْغَنِیُّ الْحَمِیدُ»(ممتحنه: ۶).

چنین برداشت می‌شود، هر فرد، گروه، سازمان و امتی که می‌خواهند مسیر کمال را پرشتاب و سلامت طی نماید، نیازمند الگوسازی و پیروی از الگوهای عینی هستند. یکی از راه‌های بهبود مستمر و تعالی تربیت اطلاعاتی الگوپذیری است. الگوپذیری سهم به سزایی در بهبود فعالیت‌های اطلاعاتی دارد و بخش قابل‌توجه از فعالیت‌های اطلاعاتی با الگوپذیری و ترویج الگوی مطلوب سازمانی شکل می‌گیرد و سامان می‌یابد. باید توجه داشت؛ هر سازمانی در درون خود بزرگان و اشخاصی را دارد که ازلحاظ شخصیتی و کارکرد سازمانی برای دیگران از مقبولیت بالایی برخوردارند. شناسایی اینان و الگوسازی از آنان، تربیت افراد را بهبود و ارتقا می‌بخشد. الگوهای زنده و مستندی از صبر، ایثار، مقاومت، شجاعت، اخلاص و آمیزه‌ای از این فضایل اخلاقی در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل وجود داشت که از میان ده‌ها و صدها نوع حوادث مستندی که تجلی‌گر پرورش مذهبی و انقلابی در عرصه‌های اطلاعاتی است. از طرفی «در نظام اسلامی و در جامعه اسلامی، مدیریت یک جامعه جزء اثرگذارترین مسائل جامعه است» (دفتر فرهنگی فخرالائمه، ۱۳۸۵: ۲۰۷) و مدیران به‌ویژه مدیران ارشد سازمان، مهم‌ترین نقش در الگوپذیری و تربیت کارکنان را بر عهده‌دارند چراکه کارکنان، مدیران را برآمده ارزش‌های سازمانی می‌دانند؛ و خواسته و ناخواسته رفتار آنان در ذهنیت و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد.

۵-۲-۲. خلوص محوری

در دیدگاه توحیدی؛ اخلاص عیار سنجش اعمال است درواقع کارهایی نزد خداوند متعال موردپذیرش است که خالص برای خداوند انجام‌شده باشد. پیامبر گرامی اسلام (صلی‌الله علیه و آله و سلم) می‌فرمایند: «أَخْلِصُوْا أَعْمَالَكُمْ لله تَعَالَى فَإِنّ اللهَ لاَ يَقْبَلُ مِنَ ٱلأَعْمَالِ إِلاّ مَا خَلَصَ لَهُ»(محمدی ری شهری، همان، ج ۳، ص ۳۴۷) هنگامی‌که اخلاص‌به معنی کار برای رضای خداوند-به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی پذیرش و ترویج شود؛ بسیاری از نابسامانی‌ها و کاستی‌های سازمان جبران و ترمیم خواهد شد و هراندازه کارکنان گرایش به زینت اخلاص باشند، روحیه خدمت، کار و تلاش در سازمان بیشتر می‌گردد و کارها بیشتر و بهتر به نتیجه می‌رسند. امام علی علیه اسلام یکی از راه‌های پیروزی و غلبه بر دشمن را اخلاص ورزیدن می‌دانند و در توصیف جنگ‌های زمان پیامبر (ص) می‌فرمایند: «در میدان کارزار با رسول خدا بودیم... زمانی نصرت از آن ما و گاهی پیروزی از دشمن بود. چون خداوند ما را آزمود و صدق ما را دید، دشمن ما را

خوار و رایت پیروزی ما را برافراشت»(عبدالله جوادی آملی، ۱۳۹۴: ص ۵۳۴.) نتیجه مجاهدت خالصانه و مخلصانه درراه خدا درخشش و تلألؤ مادی و معنوی است؛ و تمدن اسلام نیز در پرتو همین مجاهدت به لحاظ سیاسی و علمی به چنان قدرتی دست‌یافت که توانست تمامی نیروهای زنده، سازنده و فعال را در خدمت اهداف عالی قرار دهد (بیانات، ۱۳۷۳/۶/۲۹).

از آثار اخلاص آن است که می‌تواند بر همه‌کاره‌ای روزانه رنگ عبادت بدهد به این معنی که کارهایی نظیر خوردن، آشامیدن و اگر برای کمک به دین الهی و تقویت نظام اسلامی و گره‌گشایی از مشکلات بندگان خدا باشد، رنگ عبادت به خود می‌گیرد. (جوادی آملی، ۱۳۹۴: ۵۴۸)؛ بنابراین اگر در سازمان این معرفت فراگیر شود که کارکنان کار را برای رضای خداوند و به بهترین نحو انجام بدهند، از کوشش خود برای پیشرفت سازمان فروگذار نخواهند نمود.

نکته مهم اینکه؛ در فعالیت‌های اطلاعاتی نیز اگر خلوص نیت نباشد و اهداف دیگری پشت پرده باشد، تجسس نه‌تنها جایز نبوده بلکه حرام نیز است؛ بنابراین تجسس باید به‌وسیله‌ی افرادی باشد که نیت‌های آن‌ها از هرگونه رضایت غیر خدایی پاک بوده و در رفتارهای خویش؛ ابداً اسرار مردم را فاش نکنند، آبرو و حیثیت مردم را نبرند و بیش‌ازحد لازم و شرایط تفتیش نکنند.

۱. با نیتی فاسد چون هتک، پراکندن فحشا و آزردن مؤمنان انجام شود.

۲. با قصد و انگیزه‌ی سالم صورت پذیرد که خود دو نوع است:

الف) غرض و هدفی لازم و ضروری در میان باشد، مانند حفظ حکومت در قبال رخنه‌ی کافران و منافقان، جلوگیری از گسترش انواع فساد اجتماعی، اخلاقی، ظاهری یا مالی، برطرف ساختن زمینه‌های گمراهی و انحراف از جوامع اسلامی، آگاهی از چگونگی کارکرد کارگزاران حکومت اسلامی، باخبر شدن از وجود اختلاس و ارتشا، آگاهی از وضعیت نیروها و تجهیزات دشمن و...

ب) هدفی راجح و باارزش (غیر لازم) در میان باشد، مانند یافتن افراد صلاحیت‌دار برای اعطای مناصب شایسته به آن‌ها با آگاهی از دانش‌های روز، به دست آوردن میزان رضایت عمومی از نحوه اداره‌ی امور، کشف نیازهای اجتماعی و. ...

روشن است که درحرکت قسم اول و دوم و در آنجایی که عیوب مورد تجسس باشد، جای هیچ تردیدی نیست که این رفتار مصداق فعل حرام است. چنان چه قرآن کریم در این رابطه

می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيراً مِنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَ لاَ تَجَسَّسُوا وَ لاَ يَغْتَبْ بَعْضُكُمْ بَعْضاً أَ يُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتاً فَكَرِهْتُمُوهُ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَحِيمٌ؛ یعنی ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از بسیاری از گمان‌ها بپرهیزید، چراکه بعضی از گمان‌ها گناه است؛ و هرگز (در کار دیگران) تجسّس نکنید؛ و هیچ‌یک از شما دیگری را غیبت نکند، آیا کسی از شما دوست دارد که گوشت برادر مرده خود را بخورد؟! (به‌یقین) همه شما از این امر کراهت دارید؛ تقوای الهی پیشه کنید که خداوند توبه پذیر و مهربان است!»(حجرات، آیه ۱۲).

مقتضای اطلاق نهی که در آیه آمده، حرمت هر دو قسم (اول و دوم) است. محقق اردبیلی می‌گوید: «ولاتجسسوا» در این آیه؛ یعنی در جستجوی عیوب مسلمانان نباشید و نهی از دنبال کردن نقص‌های مسلمانان در روایات بسیاری آمده است... (زبده‌البیان، ۴۱۷). قرطبی در کتاب تفسیر خود می‌نویسد: «معنای آیه این است که رفتار ظاهری افراد را ملاک برداشت خود قرار دهید و در جستجوی کاستی‌های مسلمانان نباشید؛ یعنی هیچ‌کدامتان به دنبال عیب برادر دینی خود نباشید تا از آن آگاهی یابید، چراکه خداوند، آن را پوشانیده است». (قرطبی، ۱۴۰۵، ج ۱۶: ۳۳۳). مقتضای نبود تقیید در کلام مفسران آن است که در حرمت، میان قسم اول و دوم تفاوتی نیست. همچنین به این سخن پروردگار استدلال شده است: «إِنَّ الَّذِينَ يُحِبُّونَ أَنْ تَشِيعَ الْفَاحِشَةُ فِي الَّذِينَ آمَنُوا لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَ الْآخِرَةِ وَ اللَّهُ يَعْلَمُ وَ أَنْتُمْ لاَ تَعْلَمُونَ؛ یعنی کسانی که دوست دارند زشتی‌ها در میان مردم باایمان شیوع یابد، عذاب دردناکی برای آنان در دنیا و آخرت است؛ و خداوند می‌داند و شما نمی‌دانید!»(نور، آیه ۱۹).

۵-۲-۳. خود نظارتی

یکی از مؤلفه‌هایی که نقش بسیار مهمی در بهبود تربیت حرفه‌ای و کاهش آسیب‌های سازمان دارد، گرایش به خود نظارتی[۱]است. به این معنی که؛ بیش از محرک‌ها بیرونی، انگیزه‌های درونی، آدمی را به انجام یا پرهیز از کاری تشویق نماید. نظارت برای بهبود کارکرد و تحقق اهداف سازمانی به دو صورت می‌تواند انجام پذیرد. یکی؛ درونی کردن نظارت است. به این معنی که هر یک از کارکنان بر عملکرد خود نظارت داشته باشند. دیگری؛ نظارت از بیرون است. یعنی با ابزارهای نظارتی عملکرد کارکنان موردتوجه باشد. از دیدگاه اسلام آنچه اهمیت بیشتری دارد،

۱. □□□□ □□□□□□□□□□

نظارت از درون و توسط خود افراد است. چراکه نظارت از بیرون هم پرهزینه است و هم مقطعی و کم اثر است؛ بنابراین اگر نظارت نیروهای اطلاعاتی بر خود و بر نیت‌هایی که موجب رفتارهای مختلف می‌شود نباشد چه‌بسا موجب ترجیح منافع شخصی بر منافع سازمانی گردد.

آدمی وقتی دانست که عالم محضر خداست و خداوند و پیامبر (صلی‌الله علیه و آله) و مؤمنان عمل او را می‌بینند. «وَ قُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَ رَسُولُهُ وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ سَتُرَدُّونَ إِلى عالِمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِما كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ»(توبه: ۱۰۵)؛ و بگو که هر عمل کنید خدا آن عمل را می‌بیند و هم رسول و مؤمنان بر آن آگاه می‌شوند، آنگاه به‌سوی خدایی که دانای عوالم غیب و شهود است باز گردانیده شوید و او شمارا به کردارتان واقف سازد. آنچه می‌اندیشد و انجام می‌دهد، توسط فرشتگان و نویسندگان باکرامت ثبت و محاسبه می‌شود. وَ إِنَّ عَلَيْكُمْ لَحافِظِينَ، كِراماً كاتِبِينَ، يَعْلَمُونَ ما تَفْعَلُونَ (انفطار: ۱۰،۱۲)؛ البته نگهبان‌ها بر (مراقبت احوال) شما مأمورند. آن‌ها نویسندگان (اعمال شما) و فرشته مقرب خدایند. شما هر چه کنید همه را می‌دانند و روزی نیز نتیجه همه آنچه را که انجام داده بدون کم‌وکاست دریافت خواهد نمود، توجه و نظارت بیشتری بر اندیشه، بیان و رفتار خود داشته باشد. علاوه بر این در قرآن مجید در وصف مجرمین آمده است: «وَ وُضِعَ الْكِتابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَ يَقُولُونَ يا وَيْلَتَنا ما لِهذَا الْكِتابِ لا يُغادِرُ صَغِيرَةً وَ لا كَبِيرَةً إِلاَّ أَحْصاها وَ وَجَدُوا ما عَمِلُوا حاضِراً وَ لا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَداً»(کهف: ۴۹)؛ و کتاب اعمال نیک و بدخلق را پیش نهند، آنگاه اهل عصیان را ازآنچه در نامه عمل آن‌هاست ترسان و هراسان بینی درحالی‌که (با خود) گویند: ای‌وای بر ما، این چگونه کتابی است که اعمال کوچک و بزرگ ما را سر مویی فرونگذاشته جز آنکه همه را احصا کرده است؟! و در آن کتاب همه اعمال خود را حاضر بینند و خدا به هیچ‌کس ستم نخواهد کرد.

چنین درکی از نتیجه عملکرد، انسان را وامی‌دارد که همواره اندیشه و رفتار خود را موردمحاسبه و ارزیابی قرار خواهد داد. تأکید روایات بر اینکه انسان به ارزیابی عملکرد خود بپردازد برای این است به این سطح از درک و دریافت برسد که پیامد مقطعی عملکرد او در این دنیا و نتیجه قطعی آن در سرای دیگر، همراه همیشگی او خواهد بود. ازاین‌رو پیش از اینکه از دست او کاری برنیاید، باید در اصلاح امور فردی و اجتماعی خود بکوشد. کارکنانی که خود نظارتی دارند به نیکی می‌دانند که هر نفسی، درگرو عملی است که انجام می‌دهد؛ «كُلُّ نَفْسٍ بِما

كَسَبَتْ رَهِينَةٌ»(مدثر: ۳۸)؛ لذا تلاش می‌کنند بهترین عملکرد را داشته باشند. بنابراین ترویج و نهادینه کردن روحیه خود نظارتی در فضای نیروهای اطلاعاتی موجب بهبود عملکرد و سلامت نیروهای اطلاعاتی شده و درنتیجه تربیت حرفه‌ای کارکنان را کارآمد می‌نماید.

۵-۳. مؤلفه رفتاری

تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی هنگامی کارآمد است که نمود عینی و خارجی آن را در سازمان دیده شود. اگر رفتار نیروهای اطلاعاتی هم‌راستا با نظام ارزشی سازمان نباشد، همواره سازمان در تعارض خواهد بود و هزینه‌های بسیاری بر آن تحمیل می‌شود. آنچه در این لایه خواهد آمد نمودهای عینی پذیرش لایه‌های نگرشی و گرایشی در میان نیروهای اطلاعاتی است درواقع هنگامی‌که کارکنان از نگرش و گرایش متناسب با نظام ارزشی در سازمان برخوردار باشند، بالطبع رفتار متناسب با آن را از خود بروز می‌دهند. نکته مهم اینکه جنبه رفتار تربیت حرفه‌ای بیشتر از دولایه دیگر دیده می‌شود و موردتوجه و داوری کارکنان و دیگران است.

۵-۳-۱. مسئولیت‌پذیری

سازمان با تقسیم وظایف و تعیین مسئولیت‌های شکل می‌گیرند و مفهوم پیدا می‌کنند و هر یک از کارکنان در قبال سرنوشت سازمان مسئول هستند. اگر موفقیتی برای سازمان باشد همه کارکنان در آن سهیم‌اند و اگر شکست و ناکامی پیش بیاید، هر یک به‌اندازه‌ای در آن شکست سهم دارند. از نگاه اسلام همه مردم در قبال جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند و نیز در سرنوشت دیگران مسئول هستند و هیچ‌کس نمی‌تواند از این مسئولیت شانه خالی کند. خداوند متعال در سوره صافات می‌فرماید: «وَ قِفُوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْؤُلُونَ»(صافات: ۲۴) مسئولیت ازجمله نعمت‌هایی است که مسئولین نسبت به آن بازخواست خواهند شد چراکه در روز واپسین از همه‌چیز سؤال می‌شود، از عقاید، از توحید و ولایت، از گفتار و کردار و از نعمت‌ها و مواهبی که خدا در اختیار انسان گذارده است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۲: ج۴، ۱۳۷.) و حتی اعضاء انسان، چشم و گوش و دل مسئول‌اند «إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤادَ كُلُّ أُولئِكَ كانَ عَنْهُ مَسْؤُلاً»(اسراء: ۳۶). و در جای دیگر می‌فرمایند: خداوند متعال از هر سرپرستی نسبت به آنچه به او واگذار کرده است بازخواست می کند. خواه آن را به‌خوبی انجام داده باشد یا تباه کرده باشد (محمدی ری شهری، همان: ج ۵، ۱۴۶).

چنان‌که پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) به حباب‌بن منذر دستور داد: «هنگامی‌که میان مسلمانان هستم برایم خبر بیاور، مگر زمانی که تعداد مخالفان را اندک دیده باشی»(المغازی، ۱۴۲۴ ق، ج ۱، ص ۲۰۷)؛ زیرا اعلام آشکارای خبر، سبب ضعف و سستی در جامعه‌ی اسلامی

می‌گردد. همچنین رسول خدا (صلی‌الله علیه و آله و سلم) به «خوات» دستور داد تنها، آن حضرت را از خبر آگاه کند. آنجا که فرمود: «خوب نگاه کن ببین جایی هست که آن‌ها از آن غافل باشند؛ اگر دیدی مرا باخبر کن». (المغازی، ۱۴۲۴ ق: ج ۲، ۴۶۰). ازاین‌رو، منابع و عیون باید در ارایه‌ی خبر مسئولیت‌پذیر بوده و در این رابطه نشر اطلاعات به کسانی که اجازه ندارند، خویشتن‌دار و هوشیار باشند؛ در غیر این صورت به سبب ایجاد وهن و ضعف و اشاعه‌ی فحشا و غیبت، گناه‌کار و فاسق خواهند بود؛ زیرا از محدوده‌ی مشروع، بیرون رفته و در گرداب حرمت غیبت و پراکندن فحشا گرفتار آمده‌اند.

۵-۳-۲. تکلیف مداری

یکی دیگر از شاخص‌های مهم مؤلفه رفتاری و یا کنشی تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی توجه به موضوع تکلیف مداری است. تکلیف مداری یک مفهوم ارزشی با درون‌مایه دینی است که امام خمینی (ره) بارها آن را به‌کاربرده‌اند و مردم و مسئولین را به انجام‌وظیفه و تکلیف سفارش می‌نمودند. برای نمونه؛ امام خمینی (ره) تکلیف گرایی در مورد قیام برای پیروزی انقلاب اسلامی را این‌چنین بیان نموده‌اند که:

«من یک تکلیف الهی دارم، مطابق این تکلیف عمل می‌کنم، کشته شوم عمل کردم به تکلیف الهی. پیش بروم عمل کردم به تکلیف الهی» (امام خمینی (ره)، ۱۳۷۷: ج ۵، ۱۰۲.) دستیابی به نتیجه نیز مانند تکلیف گرایی مورد تأکید امام خمینی (ره) بود. ایشان فرمودند: «مبارزه ملت ایران تا استقرار جمهوری اسلامی که متضمن آزادی ملت و استقلال کشور و تأمین عدالت اجتماعی باشد ادامه خواهد داشت. (امام خمینی (ره)، ۱۳۷۷: ج ۵، ص ۴۲۷)». این بیان، نشان می‌دهد که حضرت امام همواره نتیجه کار را موردتوجه داشتند و نمونه روشن آن نیز انجام تکلیف ایشان در مبارزه با نظام طاغوت و دستیابی به نتیجه-یعنی برپایی نظام اسلامی-است. منظور از «تکلیف گرایی» این است که انسان مکلف است به‌اندازه توان و ظرفیت برای تحقق وظیفه‌ای که به او واگذارشده است بکوشد؛ این کوشش باید اندیشیده شده و سنجیده و در راستای تحقق هدف و رسیدن به نتیجه مطلوب باشد. «تکلیف گرایی معنایش این است که آدمی درراه رسیدن به نتیجه مطلوب بر طبق تکلیف عمل کند. برخلاف تکلیف عمل نکند. کار نامشروع انجام ندهد... و آن‌کسی که برای رسیدن به نتیجه بر طبق تکلیفش عمل می کند، اگر یک‌وقتی هم به نتیجه

مطلوب نرسید احساس پشیمانی نمی‌کند»(بیانات، ۱۳۹۲/۵/۶). تکلیف گرایی همواره در راستای نتیجه گرایی است اگر صرفاً به تکلیف بیندیشیم، امکان سست شدن، انحراف از هدف پیش خواهد آمد و اگر ملاک ما تنها دستیابی به نتیجه و هدف باشد. ممکن است کمبود توان و امکانات موجب تضعیف اراده ما بشود. در یک سازمان که تکلیف محوری – یعنی انجام‌وظیفه برای دستیابی به هدف–به‌عنوان فرهنگ‌سازمانی نهادینه‌شده باشد، پیوسته در حال تلاش و انجام‌وظیفه خود است و بسیاری از کاستی‌ها و کمبودهای سازمانی با این روش جبران خواهد شد.

در حدیث از پیامبر اکرم (ص) درباره سَرِیّه عبدالله بن جحش (سَرِیّه جنگ‌هایی بوده که پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) شخصاً در آن حضور نداشته است) می‌خوانیم که پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) عبدالله را با گروهی از مهاجران اعزام فرمود و نامه‌ای نوشت و به دست او داد و فرمود: «نامه را نگاه نکن تا دو روز راه طی کنید سپس نامه را بگشایید و به آنچه در آن است عمل نمایید». عبدالله نیز بر اساس آنچه به او تکلیف شده بود؛ عمل کرد. بعد از دو روز که نامه را گشود، دید در آن دستوری بدین مضمون داده‌شده: «هنگامی‌که نامه مرا دیدی به راه خود ادامه بده تا به نخلی که در میان مکه و طائف است برسی. در آنجا در کمین قریش باش و اخبارشان را جمع‌آوری کن و برای من بیاور». این داستان مفصّل است و در ذیل آن آمده که عبدالله در آنجا با جمعی از قریش درگیر شد و آن‌ها را در هم شکست و با غنائم قابل‌ملاحظه و دو اسیر به خدمت پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) بازگشت (سیره ابن هشام، بی‌تا ج ۲: ۲۵۲). منظور از ذکر این روایت، آن بخش از ماجرا است که اشاره به تکلیف محوری افرادی است که به‌عنوان کارگزاران اطلاعاتی یاران پیامبر (صلی‌الله علیه و آله و سلم) مشغول انجام‌وظیفه می‌باشند.

۵-۳-۳. اشراف اطلاعاتی

لزوم اشراف اطلاعاتی بر برنامه‌های دشمنان، امر مورد اختلافی نیست و از آیات و روایات می‌توان لزوم آن را مطرح کرد؛ اما قبل از آن، سخن از اشراف اطلاعاتی و جاسوسی درباره‌ی مخالفان داخلی و توطئه‌های آنان است. منظور از مخالفان، کسانی هستند که در جمع مردم قرار دارند ولی با حکومت و نظام اسلامی مخالف هستند. آیا می‌توان درباره‌ی اینان – که به‌ظاهر مؤمن و عضو جامعه‌ی اسلامی هستند – نیز کسب اطلاعات کرد؟ آیا حکومت اسلامی می‌تواند از مخالفان خود تجسس به عمل آورد و درباره آن‌ها تحقیقات پنهانی داشته باشد؟ همیشه در میان

ملت‌ها، گروه‌هایی وجود دارند که به دلایل مختلف با اکثریت مردم، که حکومتی را برگزیده و تشکیل داده‌اند، مخالف هستند. گاهی مخالفت آنان نفاق گونه است؛ زمانی نیز به سبب یک مشکل اجتماعی، در جمع مخالفان قرار می‌گیرند. در یک فرصت خاص نیز، چه‌بسا، خواسته‌ها و ایرادهای آنان به‌گونه‌ای باشد که مخالفت زبانی‌شان به مخالفت عملی بدل می‌شود و دست به شمشیر و اسلحه می‌برند و یا حتی با دشمنان کشور ارتباط برقرار نموده و برای جامعه مشکل ایجاد می‌کنند. امیرالمؤمنین (ع) برای آگاهی از موقعیت مخالفان و تلاش‌های آنان در موارد حساس، نیروهای اطلاعاتی را تعیین می‌نمودند. ایشان دستور می‌داد تا نیروی اطلاعاتی خاصی را در رصد کارگزارانشان بگمارند. مردم نیز اطلاعاتی را که درباره‌ی فعالیت کارگزاران داشتند، به حضرت گزارش می‌دادند؛ بدین ترتیب آن حضرت اشراف کاملی بر توطئه‌های مخالفان در داخل قلمرو خود داشت .در ادامه به نمونه‌هایی از این موارد اشاره می‌کنیم. امام علی (ع) در آغاز خلافت، وقتی‌که کارگزاران خود را اعزام می‌کرد و یا به آن‌ها نامه می‌نوشت، در موارد خاصی توصیه می‌کرد نسبت به افراد مریب و مشکوک سختگیر باشند. مریب یعنی مشکوک (عسکری، ۱۴۰۰ ق: ۹۲) این واژه از «ریب» می‌آید و معنای آن به‌تناسب موضوع متفاوت است. فرد مریب در گواهی عادل، یعنی کسی که وضعیت وی مشخص نیست و برابر روایات، شهادت وی در قضاوت مردود است (صدوق، ۱۴۰۴ ق، ج ۳:۴۰). اهل ریب در مسائل عقیدتی، یعنی کسی که اندیشه‌ی وی همراه با بدعت در دین است. حضرت می‌فرماید: «و خُذُوا علَی ید الْمرِیبِ؛ مانع افراد مشکوک شوید» (صدوق، ۱۴۰۴ ق، ج ۱:۵۲۱) همچنین مریب را کسی دانسته‌اند که دارای فساد عقیده است. مرحوم مجلسی اول، در شرح حدیث می‌نویسد: مانع تلاش افراد مشکوک و ایجاد شبهه‌ی آنان شوید؛ با زندان کردن آن‌ها یا ارائه‌ی دلایل قاطع در برابر شبه افکنی های آنان (مجلسی اول، ۱۴۰۶ ق، ج ۲:۷۷۰). هرگاه کسانی با چنین افرادی نشست‌وبرخاست داشته باشند، مریب و مشکوک محسوب می‌شدند و از هرگونه همکاری با آنان نهی شده است. امام علی (ع) می‌فرماید: افراد منافق نیز مریب هستند (خوانساری، ۱۳۶۶ ش، ج ۴:۵۲۹). ازاین‌رو هر منافقی مشکوک است .مریب در مسائل سیاسی، یعنی کسی که به وظیفه‌ی خود عمل نمی‌نماید و منافقانه عمل می‌کند. کسی که وظیفه دارد با حاکم بیعت کند؛ عدم بیعت وی باعث می‌شود که وی مشکوک و مریب و منافق باشد و جزو مخالفان محسوب شود. سیره اشراف اطلاعاتی امیرالمؤمنین

(ع) در کشف توطئه‌ها نشان می‌دهد که مراقبت از افراد مشکوک لازم است. چنانچه چنین فردی شبانه سلاح حمل کند، محارب و مخالف نظام اسلامی محسوب می‌شود (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۷:۲۴۶؛ صدوق، ۱۴۰۴ ق، ج ۴:۶۸؛ طوسی، ۱۴۰۷ ق، ج ۶:۱۵۷؛ همان، ج ۱۰:۱۳۴) در کلام آن حضرت، معمولاً چنین افراد مشکوکی مطرح هستند. امیرالمؤمنین (ع) در چند موردی که مطمئن بودند افراد مریب و مشکوک و منافق در آن منطقه هستند، از حاکم و کارگزار خودخواسته‌اند به آن‌ها سختگیری نماید و تکلیف حاکمیت را با آنان مشخص نماید و آنان باید بیعت کنند. در حدیثی از امام علی بن موسی‌الرضا (علیه‌السلام) می‌خوانیم: «کانَ رسول‌الله (صلی‌الله علیه و آله و سلم) اذا بَعَثَ جَیشاً فَأتّهَم اَمیراً، بَعثَ مِن ثُقاته مَن یَتجَسّسُ خَبَرهُ؛ یعنی، رسول خدا (صلی‌الله علیه و آله و سلم) هنگامی که لشکری را می‌فرستاد و امیری بر آن‌ها می‌گماشت که از جهتی ممکن بود مورد اتهام واقع شود، همراه او یکی از افراد مورد اعتماد را می‌فرستاد تا اخبار و احوال او را به وی گزارش دهد». (وسایل الشیعهٔ، ۱۴۲۳ ق، ج ۱۱: ۴۴). ممکن است آن امیر از بعضی از جهات مورد اعتماد بوده، ولی حساسیت موقعیت او ایجاب می‌کرده است که ناظر و بازرسی برای امور او وجود داشته باشد تا مبادا خدای‌ناکرده انحرافی پیدا کند که جبران آن برای مسلمین غیرممکن باشد. بر همین اساس در جهت تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی لازم است علاوه بر آموزش‌های لازم که در بخش دانش‌افزایی بیان شد، نیروهای اطلاعاتی اشراف کامل نسبت به موضوع داشته و در این راستا سناریوهایی که احتمال وقوع دارد را موردبررسی قرار دهد.

نتیجه‌گیری

بر اساس تحقیقات انجام‌شده مشخص گردید که برخی از مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای نیروهای اطلاعاتی بیشترین تأثیرگذاری را در رشد و بالندگی سازمان دارند. آشنایی، نهادینه‌سازی و به‌کارگیری این مؤلفه‌ها، افزون بر بهبود عملکرد و رفتار سازمانی، بسترساز تعالی معنوی در سازمان نیز خواهد شد. این مؤلفه‌ها در سه لایه نگرش، گرایش و رفتار دسته‌بندی‌شده است. در لایه نگرشی مؤلفه‌هایی که بیشتر جنبه شناختی دارند موردتوجه است. در مؤلفه‌های شناختی مشخص شد که نیروی اطلاعاتی در گام اول لازم است شناختی صحیح و جامعی از مسائل دینی که در حوزه فعالیت‌های اطلاعاتی خود داشته تا دچار عملکردی برخلاف دستورات شرع مقدس نداشته باشد. سپس جهت افزایش هر چه‌بهتر نگرش‌ها لازم است شناختی لازم و کافی نسبت به عرصه اطلاعات و فعالیت‌های اطلاعاتی کسب نماید که با مصاحبه‌های انجام‌شده در این راستا لازم است دانش‌افزایی، مشورت خواهی و عبرت گیری را سرلوحه کار خویش قرار داده که آموزه‌های دینی هر یک از آن‌ها به‌تفصیل بیان‌شده است. علاوه بر این مشخص گردید که یک نیروی اطلاعاتی لازم است گرایشات خویش در راستای دین مدارانه و مبتنی بر دستورات دینی سازگار نماید که در این راستا الگوپذیری، خلوص محوری و خود نظارتی مهم‌ترین آن‌ها است. درنهایت نیز توجه به لایه گرایشی بوده که دربردارنده مؤلفه‌های است که ریشه در باور درونی دارند و در لایه رفتاری، نمودهای عینی لایه‌های نگرشی و گرایشی مورد اهتمام است. در این قسمت مسئولیت‌پذیری، تکلیف محوری و اشراف اطلاعاتی مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتاری نیروهای اطلاعاتی بوده که آموزه‌های دینی آن به‌تفصیل بیان‌شده است.

منابع

۱. قرآن کریم.

۲. نهج‌البلاغه.

۳. ابن ابی الحدید (۱۳۸۰)، شرح نهج‌البلاغه، تهران انتشارات آوند دانش.

۴. ابن أبی الحدید عبدالحمید بن هبۀ الله، (۱۴۰۴ ق) شرح نهج البلاغۀ لابن أبی الحدید، قم، آیۀ الله المرعشی النجفی،

۵. ابن اعثم کوفی محمدبن علی (۱۴۱۱ ق)، الفتوح، بیروت: دارالاضواء.

۶. ابن انباری عبدالرحمن بن محمد (۱۳۹۱)، البیان فی غریب اعراب القرآن، قم، انتشارات ذوی القربی.

۷. ابن بابویه محمدبن علی (۱۳۸۹)، ثواب الاعمال و عقاب الاعمال، ترجمه احمدبانپور، مشهد، انتشارات استوار.

۸. ابن عساکر علی بن حسن (۱۳۸۳)، کرانه‌های سرخ، تهران انتشارات پگاه اندیشه.

۹. ابن منظور محمدبن مکرم (۱۳۶۳)، لسان العرب، قم: ادب الحوزه.

۱۰. ابن انباری، عبدالرحمن بن محمد (۱۴۳۳ ق)، البیان فی غریب اعراب القرآن، قم: ذوی القربی.

۱۱. ابن‌عساکر (۱۹۹۵ م)، تاریخ مدینه دمشق و ذکر فضلها و تسمیه من حلها من الاماثل و احتاز بنواحیها من وارديها و اهلها، بیروت، انتشارات دارالفکر.

۱۲. امام خامنه ای (مدظله‌العالی)، بیانات، دسترسی در: https://khamenei.ir/

۱۳. امام خمینی (ره)، (۱۳۷۷) صحیفه نور، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.

۱۴. امام خمینی (ره)، (۱۳۷۸) صحیفه امام، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.

۱۵. بن هشام عبدالملک (بی‌تا)، سیره النبی (صلی‌الله علیه و آله و سلم)، قاهره، انتشارات الازهر.

۱۶. جوادی آملی عبدالله، (۱۳۹۴) تفسیر تسنیم، قم، اسراء.

۱۷. جوادی آملی عبدالله، (۱۳۹۴) دانش و روش بندگی، تحقیق و تنظیم محمد محرابی، قم، اسراء.

۱۸. حر عاملی محمدبن حسن (۱۴۲۳ ق)، وسائل الشیعه الی التحصیل مسائل الشریعه، قم انتشارات نصایح.

۱۹. حسن زاده اصفهانی حمید (۱۳۸۹)، زبده البیان، تهران خانه کتاب.

۲۰. حسینی اشکوری علی (۱۳۷۸)، دررالتاج: الجامع الاصول فی احادیث الرسول، تهران مؤسسه پژوهشی ابن‌سینا.

۲۱. حلی حسن بن یوسف (۱۲۵۷ ق)، قواعد الاحکام، بی‌جا.

۲۲. دشتی، محمد (۱۳۷۹) امام علی و مسائل تربیتی، قم، موسسه فرهنگی تحقیقاتی امیر المؤمنین (ع).

۲۳. دهخدا، علی اکبر (بی تا)، لغت‌نامه، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

۲۴. الذهبی شمس الدین محمدبن احمدبن عثمان (۱۹۸۷ م)، تاریخ الاسلام و فیات المشاهیر و الاعلام: عهد الخلفاء الراشدین حوادث و وفیات، بیروت انتشارات دارالکتاب العربی.

۲۵. زین الدین بن علی شهید ثانی (۱۴۲۲ ق)، حاشیه المختصر النافع للشهید الثانی زین الدین علی العاملی (المحقق مرکز الابحاث و الدراسات الاسلامیه قسم احیا التراث الاسلامی، قم انتشارات حوزه العلمیه قم مکتب الاعلام الاسلامی).

۲۶. شاین ادگار (۱۳۸۳)، مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس الدین نوری نجفی، تهران، سیمای جوان.

۲۷. طباطبایی محمدحسین (۱۳۶۳)، تفسیر المیزان، قم، دفتر انتشارات اسلامی.

۲۸. طبرسی حسین بن محمد تقی النوری (۱۳۸۲)، مستدرک الوسایل و مستنبط المسایل، قم، انتشارات مکتبه الاسلامیه.

۲۹. طبری محمدبن جریر (۱۳۷۰)، گزیده تاریخ طبری، تهران، انتشارات قطره.

۳۰. فاضل، طه؛ (۱۳۹۵)، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فقه اطلاعاتی جلد اول (فعالیت‌های اطلاعاتی از منظر فقه)، تهران: نشر دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی، چاپ اول.

۳۱. فضل بن حسن طبرسی (۱۳۷۹ ق)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تصحیح سیدهاشم رسولی محلاتی، بیروت انتشارات دار احیاء التراث العربی.

۳۲. قرطبی محمدبن احمد (۱۳۶۴)، الجامع الاحکام القران، تهران انتشارات ناصرخسرو.

۳۳. قرطبی محمدبن احمد (۱۴۰۵ ق)، جامع احکام القرآن و المبین لما تضمن من السنه و آی الفرقان، بیروت دارالاحیاء التراث العربی مؤسسه التاریخ العربی.

۳۴. قرطبی محمدبن احمد (۱۹۹۷ م)، الجامع لاحکام القرآن، بیروت: مؤسسه التاریخ العربی.

۳۵. مجلسی محمدباقر (۱۳۶۳)، بحارالانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار (علیهم السلام)، قم، دارالکتب الاسلامیه.

۳۶. مجلسی. محمدتقی، (۱۴۰۳ ق) بحارالانوار، بیروت.

۳۷. محمدی ری شهری محمد، (۱۳۶۷) میزان الحکمهٔ، مکتب الاعلام الاسلامی.

۳۸. مستوفی قزوینی، حمدالله بن ابی بکربن احمدبن نصر (۱۳۳۹)، تاریخ گزیده، باهتمام عبدالحسین نوایی، تهران انتشارات امیرکبیر.

۳۹. مشکینی علی، (۱۴۱۶ ق) اصطلاحات الأصول و معظم أبحاثها، قم، الهادی.

۴۰.مغازی موسی بن عقبه (۱۴۲۴ ق)، امغازی النبویه، قم، انتشارات ذوی القربی.

۴۱. مفید محمدبن محمد (۱۳۷۸)، الارشاد فی معرفه حجج الله علی العباد، ترجمه هاشم رسولی محلاتی، تهران دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

۴۲. مکارم شیرازی ناصر (۱۳۶۱)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتاب اسلامیه.

۴۳. هندی حسام الدین متقی، (۱۳۷۲) کنزل العمال فی سنن الأقوال والأفعال، بیروت، مؤسسه الرساله.

44.schoderbek. Peter, p. (1971) "Management system", Jahn wiley and sons, New York.

45.LikertR. (1967) the Human organization: Its management and Values New York McGraw – Hill

46.Hofsted, G. (1980) motivation, Leadership, and organization: Do A merican theories Apply Abroad organization Dyhamics (summer)