

Strategies for Protecting Law Enforcement Personnel Against Enemy Psychological Operations¹

Alireza Ameri Mahabad²

Akbar Estarki³

Ali Ehteshami⁴

Mohammadjavad Alizadeh⁵

Article Type: Research article extracted from a doctoral dissertation

Received: 29/09/2025

Accepted: 28/11/2025

NAJA Strategic Studies Quarterly/Vol.10/NO.4 (serial 38)/Winter 2026*135-166



DOI: 10.22034/ssj.2025.1283927.1760

Abstract

Background and aim: Through psychological operations, the enemy has consistently sought to disrupt the mental equilibrium of society in general and, in particular, the armed forces and the police. The purpose of this study is to formulate strategies for protecting personnel of the Law Enforcement Organization against enemy psychological operations.

Method: In terms of purpose, this study is applied, and in terms of nature, it is exploratory. It was conducted using a mixed-methods approach (qualitative and quantitative), employing SWOT strategic analysis and David's strategic decision-making model. The expert population consisted of eight senior managers specializing in protection and psychological operations from the Intelligence Protection Organization of the Armed Forces General Staff and the Law Enforcement Command of the Islamic Republic of Iran (FARAJA), the Ideological–Political Organization of FARAJA, the General Inspection Office of FARAJA, and the Strategic Policy Office. Participants were selected purposively based on professional criteria. Data were collected through focus group sessions and a researcher-developed questionnaire. To assess the validity of the data collection instrument, the process of extracting and formulating strategies underwent several stages of review and revision, culminating in final approval by the experts. Reliability was evaluated through expert consensus, member checking, and averaging the assessments of six independent experts in calculating the matrices of David's strategic decision-making model. Data analysis was based on calculating the attractiveness score and the weighted attractiveness score, and strategy prioritization was determined according to the highest attractiveness coefficients.

Results: Eight strategies were proposed in order of priority to achieve the research objective. These include an integrated intelligence–security system, self-protection, organizational cohesion, organizational resilience of personnel, development of technologies, narrative-building, warning and alerting, and intelligence monitoring and analysis.

Conclusion: Strengthening an integrated intelligence system, enhancing self-protection and organizational cohesion among personnel, increasing psychological resilience, and utilizing modern technologies can contribute significantly to protecting FARAJA personnel against enemy psychological operations. Establishing a rapid warning system and a specialized center for monitoring and analyzing threats enables timely and accurate responses. Moreover, producing informative content and reinforcing public trust play a key role in countering enemy psychological operations. Implementing these strategies will improve the psychological and security resilience of personnel and enhance the effectiveness of responses to threats.

Keywords: Protective Strategies, Protection, Psychological Operations, Law Enforcement Personnel.

1- This article is extracted from a specialized PhD dissertation at the National Defense University titled: "Strategic Plan for Protecting Faraja [Law Enforcement Forces of the Islamic Republic of Iran] Personnel Against Enemy Psychological Operations."

2- PhD Student in National Security, Faculty of National Security, National Defense University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). alirezaamri928@gmail.com

3- Assistant Professor of Security, Department of National Security, Faculty of National Security, National Defense University, Tehran, Iran. aestarki@gmail.com

4- Associate Professor of Security, Department of Internal Security, Faculty of Security, Amin Police Comprehensive University, Tehran, Iran. 110Ehteshami@gmail.com

5- Assistant Professor of Security, Department of National Security, Faculty of National Security, National Defense University, Tehran, Iran. M.j.alizadeh2000@gmail.com

راهبردهای صیانت از کارکنان سازمان انتظامی در مقابله با عملیات روانی دشمن^۱

علیرضا عامری مهاباد^۲

اکبر استرکی^۳

علی احتشامی^۴

محمدجواد علیزاده^۵

نوع مقاله: مقاله پژوهشی مستخرج از رساله دکترا

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۷

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/ سال دهم/ شماره ۴ (پیاپی ۳۸) - زمستان ۱۴۰۴* ۱۶۶-۱۳۵



DOI: 10.22034/ssj.2025.1283927.1760

چکیده

زمینه و هدف: دشمن با عملیات روانی، همواره در صدد برهم زدن تعادل ذهنی جامعه به صورت عام و نیروهای مسلح و پلیس به صورت خاص بوده است. هدف از این پژوهش تدوین راهبردهای صیانت از کارکنان سازمان انتظامی در مقابله با عملیات روانی دشمن است.

روش: پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، اکتشافی است و با رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) و بهره‌گیری از تحلیل راهبردی سوات و مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید اجرا شد. جامعه‌خبرگی این پژوهش شامل هشت نفر از مدیران ارشد متخصص در حوزه‌های صیانت و عملیات روانی از حفاظت اطلاعات ستاد کل نیروهای مسلح و فراجا، عقیدتی سیاسی فراجا، بازرسی کل فراجا و دفتر سیاست‌گذاری راهبردی بود که به صورت هدفمند و بر اساس معیارهای تخصصی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق تشکیل جلسات گروه کانونی و توزیع پرسش‌نامه محقق‌ساخته گردآوری شد. به منظور سنجش روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها، فرایند استخراج و تدوین راهبردها طی چند مرحله بازبینی و اصلاح شد و خبرگان آن را تأیید نهایی کردند. همچنین برای ارزیابی پایایی، از اجماع خبرگان، بازبینی اعضا و میانگین‌گیری ارزیابی‌های شش خبره مستقل در محاسبات ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید استفاده شد. تحلیل داده‌ها بر اساس محاسبه امتیاز جذابیت و امتیاز جذابیت وزن‌دار صورت گرفت و اولویت راهبردها بر مبنای بالاترین ضرایب جذابیت تعیین شد.

یافته‌ها: هشت راهبرد به ترتیب اولویت شامل «نظام یکپارچه اطلاعاتی- امنیتی»، «خودصیانتی»، «انسجام»، «تاب‌آوری سازمانی کارکنان»، «توسعه فناوری‌ها»، «روایتگری»، «هشداردهی» و «رصد و تحلیل اطلاعات» برای دستیابی به هدف پیشنهاد شده است. **نتیجه‌گیری:** تقویت نظام اطلاعاتی یکپارچه، ارتقای خودصیانتی و انسجام سازمانی در کارکنان، افزایش تاب‌آوری روانی و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین می‌تواند منجر به صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن شود. ایجاد نظام هشداردهی سریع و مرکز تخصصی رصد و تحلیل تهدیدات امکان واکنش به‌موقع و دقیق را فراهم می‌کند. همچنین، تولید محتواهای اطلاع‌رسانی و تقویت اعتماد عمومی در مقابله با عملیات روانی دشمن نقش کلیدی دارد. اجرای این راهبردها موجب بهبود مقاومت روانی و امنیتی کارکنان و افزایش اثربخشی مقابله در برابر تهدیدات می‌شود.

واژگان کلیدی: راهبردهای صیانت، صیانت، عملیات روانی، کارکنان انتظامی.

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری تخصصی دانشگاه عالی دفاع ملی با عنوان «طرح راهبردی صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن» است.

۲- دانشجوی دکتری امنیت ملی، دانشکده امنیت ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).
alirezaamri928@gmail.com

۳- استادیار امنیت، گروه امنیت ملی، دانشکده امنیت ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. akestarki@gmail.com

۴- دانشیار امنیت، گروه امنیت داخلی، دانشکده امنیت، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. 110Ehteshami@gmail.com

۵- استادیار امنیت، گروه امنیت ملی، دانشکده امنیت ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. M.j.alizadeh2000@gmail.com

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تحولات پیچیده در عرصه تهدیدات فراملی نیروهای نظامی و انتظامی را با چالش‌های بی‌سابقه‌ای مواجه ساخته است. عملیات روانی دشمن که از مؤثرترین و ظریف‌ترین ابزارهای جنگ نرم شناخته می‌شود نقشی محوری در راهبردهای تأثیرگذاری و مقابله‌ای بر نیروهای مسلح کشورها یافته است. این نوع عملیات به قصد نفوذ به ساختارهای فکری، روانی و انگیزشی سازمان‌ها و افراد طراحی شده است و با اتکا بر فناوری‌های نوین ارتباطی، رسانه‌های گسترده و سناریوهای مهندسی‌شده، می‌تواند اعتماد، انسجام و کارآمدی نیروهای انتظامی را به شدت تضعیف کند. سازمان مهم و اثرگذاری مانند فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (فراجا) که مسئولیت محافظت از امنیت و آرامش جامعه را بر عهده دارد -به‌مثابه خط مقدم مقابله با بحران‌ها- همواره هدف اصلی چنین عملیات‌هایی بوده است (تمدنی، ۱۳۹۲؛ عاصف، ۱۳۸۴: ۱۶۵).

در این شرایط، ضرورت تدوین و اجرای سازوکارهای راهبردی برای «صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن» به نیازی حیاتی و راهبردی تبدیل شده است. زیرا هرگونه آسیب یا خلل در روحیه و عملکرد این کارکنان می‌تواند پیامدهایی جدی در کیفیت مأموریت‌ها، سرمایه اجتماعی، انسجام سازمانی و اعتماد عمومی ایجاد کند. متأسفانه با وجود اهمیت فراوان این موضوع، تاکنون برنامه‌ای جامع، علمی و منسجم که بتواند ابعاد مختلف تهدیدات روانی را به طور همه‌جانبه پوشش دهد تدوین نشده است و خلأ راهبردی چشمگیری در این حوزه احساس می‌شود.

از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی، دشمنان با بهره‌گیری از ابزارهای متنوع، از جمله عملیات روانی گسترده و هدفمند، تلاش کرده‌اند زیرساخت‌های امنیتی و اجتماعی کشور را تضعیف کنند. این عملیات روانی که از طریق فضای رسانه‌ای، شبکه‌های اجتماعی، شایعه‌پراکنی و تحریف واقعیت‌ها پیش می‌رود، منجر به ایجاد تردید، تشویش اذهان عمومی و بی‌اعتمادی به نهادهای انتظامی و امنیتی شده است. این اقدامات در موارد متعددی موجب کاهش انگیزه و کارایی نیروهای انتظامی و تشدید شکاف‌های درونی و تزلزل انسجام سازمانی شده است (عاصف، ۱۳۸۴: ۱۶۵).

عملیات روانی دشمن علیه کارکنان فراجا به دلیل نقش ویژه و کلیدی آنان در مقابله

با ناآرامی‌ها و حفظ امنیت کشور حساسیت بیشتری دارد. نمونه بارز آن وقایع مرتبط با اغتشاشات شهریورماه ۱۴۰۱ است که بلافاصله پس از رخدادهایی با بهانه‌های واهی به بحران رسانه‌ای گسترده‌ای تبدیل شد. این موضوع نشان داد غفلت از تدوین و اجرای راهبردی جامع و منسجم در مقابله با این تهدیدات می‌تواند مستقیماً به گسترش بی‌ثباتی و تضعیف امنیت منجر شود. علاوه بر این، توسعه روزافزون فضای رسانه‌ای و فناوری‌های ارتباطی -به‌ویژه شبکه‌های ماهواره‌ای، اینترنت و شبکه‌های اجتماعی- ابزارهایی در اختیار دشمن قرار داده است تا نفوذ و فشار روانی خود را پیچیده‌تر و گسترده‌تر کند (عاصف، ۱۳۸۴: ۱۶۵).

این تهدیدات اغلب در قالب ایجاد شبهه در مأموران در حال ادای وظیفه، بزرگ‌نمایی مشکلات سازمانی، تضعیف اراده کارکنان و القای تردید در قبال مأموریت‌ها و رهبران ظاهر می‌شود. دشمن با استفاده از رسانه‌های خارج‌نشین، جاسوسان داخلی، گروهک‌های معاند و به‌کارگیری ابزارهایی مانند اغوا، تطمیع، ارباب و فریبکاری، در پی ناامن کردن فضای سازمانی فراجا و ایجاد سردرگمی و تضعیف روحیه کارکنان است (تمدنی، ۱۳۹۲).

فقدان «طرح راهبردی صیانت از کارکنان فراجا» در مقابله با عملیات روانی دشمن خلأ بزرگی است که می‌تواند خطرهایی گسترده و جدی برای اجرای مأموریت‌های امنیتی ایجاد کند. در نبود چنین طرح جامعی، مقابله با تهدیدات عمدتاً واکنشی، مقطعی و جزیره‌ای خواهد بود که طبعاً مدیریت پیشگیرانه و جامع تهدید را ناممکن می‌سازد. این پژوهش می‌تواند به گسترش دانش نظری و عملی مقابله با جنگ روانی کمک کند و چارچوبی علمی برای دادن پاسخ‌های راهبردی، کاربردی و بومی فراهم آورد. نتایج این پژوهش می‌تواند جایگاه فراجا را به‌مثابه نهادی پیشرو و مقتدر در مقابله با تهدیدات ترکیبی و شناختی در سطح ملی و منطقه‌ای ارتقا دهد و از وقوع آسیب‌های بلندمدت پیشگیری کند. با توجه به لزوم تدوین سازوکار راهبردی جامع برای مقابله با عملیات روانی دشمن علیه نیروهای انتظامی جمهوری اسلامی ایران، سؤال اصلی این تحقیق این است که «راهبردهای صیانت از کارکنان برای مقابله با عملیات روانی دشمن چیست؟».

پیشینه و مبانی نظری

حسینیان و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با موضوع «صیانت از کارکنان انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی)» - که با رویکرد کیفی و بررسی بیانات مقام معظم رهبری برگرفته از وبگاه اطلاع‌رسانی دفتر معظم‌له صورت گرفته است - به این نتیجه رسیدند که فرمانده معظم کل قوا نگاهی همه‌جانبه به صیانت از کارکنان در ابعاد بینش، نگرش و کنشی دارد و شناخت مؤلفه‌های صیانت از کارکنان می‌تواند به تدوین و اجرای برنامه‌های مناسب برای صیانت از کارکنان فراجا کمک کند. این مقاله بر تقویت ابعاد شخصیتی و محیطی کارکنان تأکید دارد.

احتشامی، عامری و رادسعید (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان فراجا در برابر عملیات روانی دشمن» - که با رویکرد کمی در نمونه‌ای از جامعه آماری شامل افسران ارشد و افسران جزء فرماندهی انتظامی تهران بزرگ با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر با سن خدمتی بالاتر از پانزده سال با حجم هشت نفر صورت گرفت - دریافتند که برنامه‌های صیانت از کارکنان باید با تمرکز بر ابعاد روانی، آموزشی و حمایتی اجرا شود تا موجب افزایش توانمندی آنان در برابر هجمه‌های دشمن گردد.

طولایی‌نسب و نوری (۱۴۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «مبانی دینی، فقهی و قانونی صیانت پیش‌رویدادی» در پژوهشی با رویکرد کیفی در اسناد دینی و قانونی به این نتیجه رسیدند که صیانت و پیشگیری بهتر از درمان و برخورد است و مبانی قرآنی و روایی بر اهمیت پیشگیری تأکید دارند. همچنین، قوانین موضوعه و دستورالعمل‌های سازمانی بر محور پیشگیری قبل از وقوع جرم و تخلف استوارند و اتخاذ تدابیر پیشگیرانه رویکرد منطقی و مؤثری برای دستیابی به سیاست صیانت پایدار به شمار می‌رود.

راسخی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در ارتقای صیانت امنیتی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران» را با رویکرد ترکیبی (کیفی - کمی) انجام داده‌اند. در این تحقیق ابتدا با نه نفر از خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه صورت گرفت. ۱۲۹ شاخص احصاشده از این مصاحبه‌ها به پرسش‌نامه محقق ساخته تبدیل و در نمونه آماری شامل ۳۵۱ نفر از فرماندهان و

مدیران نیروهای مسلح و حفاظت اطلاعات‌ها به روش طبقه‌ای متناسب با حجم، توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد. آنان دریافتند شناسایی شاخص‌های نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی و بررسی چالش‌های آن‌ها، با تأکید بر بعد فنی و اقدامات ضداطلاعاتی - اما رویکردی جامع‌تر در قبال مسائل روانی و رفتاری کارکنان - در طرح راهبردی وجود دارد.

ناظمی، صدقی و زرگر (۱۴۰۱) در پژوهشی با موضوع «مفهوم‌شناسی پدیده صیانت پیش‌رویدادی با تأکید بر تبیین چیستی، چرایی و چگونگی» - که با رویکرد کیفی و تحلیل محتوای کیفی اسناد و پژوهشی کتابخانه‌ای انجام داده‌اند - در زمینه اهمیت مسئله صیانت (چرایی)، به این نتیجه رسیدند که صیانت نفس همواره در دین اسلام مورد توجه پیامبران الهی و امامان معصوم (علیهم‌السلام) بوده و احادیث و روایات فراوانی در مورد این موضوع بیان شده است؛ پوشاندن جامعه عمل به این روایت‌ها و احادیث باعث اجتناب انسان از ارتکاب به اعمال زشت و ناپسند در زندگی شخصی و اجتماعی می‌شود. علاوه بر این، در زمینه «چگونگی» صیانت از کارکنان، ایجاد فضای گفت‌وگو بین کارکنان و مدیران با هدف رفع نیازهای کارکنان و بیان دیدگاه‌ها و مشکلات آنان، برقراری عدالت سازمانی در عزل و نصب‌ها، برگزاری کلاس‌های آموزشی توسط سازمان عقیدتی سیاسی به‌منظور آشنایی هرچه بیشتر افراد با مفهوم صیانت و جنبه‌های مذهبی آن و تدابیر لازم برای رفاه بیشتر کارکنان زمینه‌های لازم را برای صیانت از کارکنان نیروی انتظامی فراهم می‌کند.

رستمی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با موضوع «نقش فرماندهان و مدیران در ارتقای صیانت امنیتی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران» انجام دادند. تحقیق آن‌ها از نوع توصیفی-تحلیلی بود و داده‌ها با استفاده از رگرسیون چندمتغیره تحلیل شد. جامعه آماری پژوهش از میان مردم عادی کلان‌شهر تهران بود. بدین ترتیب که هزار آزمودنی از پنج منطقه تهران و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و پرسش‌نامه‌ها در اختیارشان گذاشته شد. ابزارهای پژوهش پرسش‌نامه اضطراب بک^۱ و مقیاس احساس ناکامی گیلبرت بود که دارای دو بعد ناکامی درونی و بیرونی است. برای بررسی تأثیر جنگ روانی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته جنگ رسانه‌ای که دارای دو بعد

شایعه‌پردازی و تحریف واقعیت است استفاده شد. این پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که تأکید بر اقدامات ضداطلاعاتی، حفاظت فناوری اطلاعات و نقش فرماندهان در ارتقای صیانت لازم است.

خوانساری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «سنجش میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی» انجام دادند. این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی با رویکرد پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق همه مدیران یکی از سازمان‌های حفاظتی تعیین و حجم نمونه به تعداد ۹۲ نفر با روش تمام‌شمار انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته بود که با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. تجزیه و تحلیل شد. آنان دریافتند تأثیر آموزش‌های حفاظتی در صیانت از کارکنان با آموزش در ادوار آموزشی مختلف، آگاه‌سازی و هشداردهی، آشنایی با تهدیدهای شغلی، مقررات حفاظتی و تشریح شکست‌های حفاظتی بیشتر از میانگین است. بنابراین، می‌توان گفت که میزان تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی از دیدگاه پاسخ‌گویان- از تأثیرگذاری زیادی برخوردار است و وضعیت خیلی زیاد را نشان می‌دهد.

مرکز بررسی‌های راهبردی و امنیت ملی واجا (۱۳۹۶) در پروژه «جاری‌سازی عملیات روانی» در تحقیقی اسنادی با تحلیل محتوای کیفی به بررسی بیش از ۱۲۰ متن و مقاله تخصصی پرداخت و نتیجه گرفت که شناخت شیوه‌ها و موانع جاری‌سازی عملیات روانی از منظرهای مختلف به تحقق اهداف مقابله‌ای کمک مؤثری می‌کند.

یوسفی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «ماهیت و ابعاد عملیات روانی دشمن علیه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ارائه راهبردهای مقابله» با اتکا به روش سوات به تدوین سیزده راهبرد ترکیبی پرداخت؛ وی با استفاده از جذابیت‌سنجی راهبردها با ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید، پنج راهبرد اولویت‌دار را پیشنهاد کرد که به رصد و تحلیل مستمر عملیات روانی دشمن کمک کند.

کامکار (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «تدوین راهبردهای عملیات روانی ارتش جمهوری اسلامی ایران» روش سوات را برای تدوین راهبرد انتخاب کرد و پس از محیط‌شناسی با اتکا به وضعیت شناسایی شده، ۲۶ راهبرد پیشنهادی را در گروهی

کانونی بررسی و آن‌ها را اولویت‌بندی کرد. بر این اساس، نشان داد که ۱۵ راهبرد آن در حوزه تهاجمی و رقابتی انسجام زیادی با موقعیت سازمان دارد.

حبیبیان (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان «نقش مخالفین سازمان یافته غیرقانونی در عملیات روانی آمریکا علیه جمهوری اسلامی ایران (با تأکید بر تلویزیون‌های فارسی‌زبان ماهواره‌ای)» انجام داد. این تحقیق با روش موردی-زمینه‌ای صورت گرفت. پس از گردآوری اطلاعات به روش اسنادی و مصاحبه با خبرگان حوزه اطلاعات و حفاظت اطلاعات، یافته‌های تحقیق به روش تحلیل محتوا با فن استنباطی و روش دلفی در نشست خبرگی دسته‌بندی و در قالب مؤلفه و گویه‌های توانایی‌های اطلاعاتی و اقدامات اطلاعاتی آمریکا تدوین شد. این بررسی‌ها نشان داد که شبکه‌های فارسی‌زبان ماهواره‌ای نقش مهمی در عملیات روانی آمریکا علیه ایران ایفا می‌کنند و تلاش دارند به‌وسیله تبلیغات منفی، روحیه مردم و مسئولان را تضعیف کنند.

الکساندرا^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «عملیات روانی و نهادهای اطلاعاتی» با تحلیل محتوای کیفی اسناد و مقالات و کتاب‌های مرتبط با موضوع و پژوهشی تحلیلی-توصیفی بیان کرد که تعریف واحد و پذیرفته‌شده‌ای از عملیات روانی وجود ندارد؛ اما کلیت آن عبارت است از «استفاده برنامه‌ریزی‌شده از تبلیغات و سایر اقدامات برای اثرگذاری بر دیدگاه‌ها و رفتار گروه‌های هدف به منظور حمایت از اهداف ملی» که دولت‌ها یا نهادهای گوناگون می‌توانند انجام دهند.

پارزانوویچ و پروروکوویچ^۲ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «عملیات روانی و تبلیغاتی به‌منابۀ شکلی از جنگ ترکیبی» که با رویکرد کیفی و تحلیل محتوای اسناد و کتاب‌ها و مقالات علمی انجام داده‌اند، نتیجه گرفتند که جنگ ترکیبی شامل عملیات روانی و تبلیغاتی پیچیده است که ممکن است بدون اطلاع بازیگران تدافعی صورت گیرد و تأثیرات عمیقی بر روابط بین‌الملل داشته باشد.

مارکووتس^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «عملیات ویژه اطلاعات روان‌شناختی روسیه در اوکراین و ویژگی‌های طراحی سیستم برای اقدامات متقابل آن‌ها» با بررسی اخبار منتشر شده در وبگاه‌های مختلف رسانه‌های گوناگون، به تحلیل

1- Alexandra

2- Parezanović, M., & Proroković, D.

3- Markovets

فناوری‌های نوین روسیه در عملیات روانی پرداختند و مراحل تحول این عملیات را بررسی و نقش رسانه‌های نوین و تحلیل شبکه‌های اجتماعی را در موفقیت آن‌ها برجسته کردند.

در جمع‌بندی این پیشینه‌ها باید گفت وجه اشتراک اکثر پژوهش‌ها با پژوهش اخیر تکیه بر صیانت از کارکنان پلیس و نیروهای مسلح، نقش کلیدی فرماندهان و مدیران و تأکید بر ابعاد روانی، آموزشی و پیشگیرانه در مقابله با تهدیدات و عملیات روانی دشمن است. همه از اهمیت آگاه‌سازی و آموزش‌های هدفمند سخن گفته و ضرورت عملکرد یکپارچه ساختاری و رفتاری را برجسته کرده‌اند. البته خلأهایی نیز در پژوهش‌ها درباره هدف پژوهش اخیر وجود دارد. برخی فقط به ابعاد فنی یا دینی پرداخته‌اند و جامعه آماری محدودی داشته‌اند؛ به پیچیدگی‌های روانی و چالش‌های مدیریتی کمتر توجه کرده‌اند. در اکثر پژوهش‌ها، به مدل‌های راهبردی و عملیات روانی نمونه‌های روز اشاره مستقیمی نشده است. خلأ اصلی نبود الگوی بومی جامع و راهبردهای ترکیبی بر پایه مقابله بوده است. پژوهش اخیر با تدوین راهبردهای عملیاتی، مدل راهبردی جامعی برای صیانت کارکنان فراجا در برابر عملیات روانی دشمن ارائه می‌کند.

با توجه به موضوع پژوهش یعنی راهبردهای صیانت از کارکنان فراجا برای مقابله با عملیات روانی دشمن، لازم است مفاهیم اصلی موجود در موضوع پژوهش در این بخش تبیین شود.

صیانت: در لغت به معنای حفظ، نگهداری و مصون‌سازی است (معین، ۱۳۷۱: ۲۱۷۵) و در اصطلاح، به مجموعه اقدامات سازمان‌یافته برای محافظت از منابع انسانی، اطلاعات، اسناد و امکانات در برابر تهدیدات، نشت و خرابکاری اطلاق می‌شود. این مفهوم در سازمان‌های امنیتی و ضداطلاعاتی کاربرد دارد. در قرآن کریم نیز به حفظ انسان از آسیب‌ها اشاره شده است (سوره رعد: ۱۱). در اساسنامه حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح، صیانت به اقدامات کشف، شناسایی و خنثی‌سازی عملیات مخرب به منظور محافظت از امنیت تعریف شده است (ابلاغی ستاد کل ن.م، ۱۳۹۶). از دیدگاه لغوی و سازمانی، صیانت معادل محافظت است. این مفهوم دارای ماهیتی چندبعدی است که رویکردی پیشگیرانه، دفاعی و مقابله‌ای را بیان می‌کند و تضمین‌کننده پایداری و امنیت بخش‌های حساس سازمان است. از نظر حسینیان و همکارانش (۱۴۰۳) صیانت

از کارکنان عبارت است از: «جلوگیری از ارتکاب تخلف و جرم توسط کارکنان با تکیه بر تقویت عناصر درونی (بینش و نگرش) و اصلاح و کنترل عوامل محیط درون سازمان، با توجه به تهدیدات بیرونی». در تحقیقات اخیر، این تعریف با دسته‌بندی سه‌گانه ابعاد صیانت شناخته شده است که شامل ابعاد بینشی، نگرشی و کنشی می‌شود.

عملیات روانی: ترکیبی از «عملیات» به مفهوم اقدامات نظامی آفند و پدافند و «روان» به معنای اندیشه و فکر است که اساس تصمیم‌گیری و رفتار انسان را تشکیل می‌دهد (طائب، ۱۳۸۸). این عملیات به کارگیری هدفمند تبلیغات، رسانه‌ها و ابزارهای ارتباطی برای تأثیرگذاری بر افکار، احساسات و رفتار مخاطبان به منظور دستیابی به اهداف ملی، سیاسی یا نظامی است و می‌تواند به صورت آشکار یا پنهان و در زمان صلح یا جنگ اجرا شود (مرکز مطالعات راهبردی ارتش، ۱۳۹۰). تعاریف متعددی برای عملیات روانی ارائه شده است که همگی بر تغییر نگرش و رفتار مخاطب تمرکز دارد؛ از رویکردهای مبتنی بر ترس و اجبار (نصر، ۱۳۸۱، ج ۱) تا اقناع و اغوا و استفاده از ترکیب ابزارهای نظامی و غیرنظامی (حسینی، ۱۳۹۰ و شاکسین^۱، ۲۰۲۳). این عملیات علاوه بر مخاطبان دشمن، ملت خودی و بی‌طرفان را نیز هدف قرار می‌دهد و با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، رسانه‌های مختلف و جنگ شناختی، ابعاد پیچیده و گسترده‌ای یافته است. با توجه به تأثیر عمیق آن بر سازمان‌هایی مانند نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که در خط مقدم تأمین امنیت قرار دارد، شناخت کامل ابزارها و شیوه‌های عملیات روانی و طراحی راهبردهای مؤثر مقابله ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (متفکر، ۱۳۹۹).

راهبرد: مجموعه‌ای از تصمیمات و اقدامات برنامه‌ریزی شده است که برای دستیابی به اهداف بلندمدت سازمان یا فرد اتخاذ می‌شود. این مفهوم شامل تحلیل محیط داخلی و خارجی، تعیین اهداف، تخصیص منابع و اجرای برنامه‌های عملیاتی است و به‌مثابه پل ارتباطی بین شرایط حال و آینده و محیط داخلی و خارجی سازمان عمل می‌کند. جوهره راهبرد تمرکز است و مسیر حرکت و اقدامات اصلی را برای رسیدن به اهداف برنامه‌ریزی می‌کند و چگونگی بهره‌برداری بهینه از منابع برای کسب موقعیت مطلوب و مقابله با تهدیدات را بیان می‌کند (معاونت حقوقی فراجا، ۱۴۰۰: ۶).

آندرو^۱ راهبرد را مجموعه‌ی تصمیماتی می‌داند که سازمان می‌گیرد؛ از جمله تعیین اهداف، آرمان‌ها، سیاست‌ها و راهکارهای اجرایی به منظور حصول اهداف و تعیین حوزه‌های فعالیت سازمان (محمودزاده، ۱۳۸۰: ۳۲). کالینز آن را هنر و علم به کارگیری قدرت ملی برای تحقق مقاصد امنیت ملی دانسته است که از طریق کنترل دشمن و استفاده از ابزارهای مختلف نظامی و غیرنظامی صورت می‌گیرد (محمودزاده، ۱۳۸۰: ۳۲).

مینتزبرگ^۲ تعاریف متعددی از راهبرد ارائه کرده است که شامل طرح، تمهید، الگو، وضعیت و دیدگاه است. بوفر نیز راهبرد را در چهار سطح ملی، نظامی، عملیاتی و راهکنشی تعریف کرده است و عناصر اصلی آن را «اهداف»، «منابع» و «راه‌های دستیابی به اهداف» می‌داند که به عوامل مادی، روانی، زمان و مکان وابسته است (بوفر، ۱۳۶۹: ۳۵).

در مجموع، راهبرد تعیین‌کننده‌ی مسیر و چگونگی استفاده‌ی مؤثر از منابع در راستای دستیابی به اهداف بلندمدت سازمان و انجام یافتن مأموریت‌ها در چارچوب سیاست‌های تدوین‌شده است.

روش

پژوهش حاضر پژوهشی اکتشافی است. پس از محیط‌شناسی صورت‌گرفته و تعیین وضعیت فعلی سازمان درباره‌ی صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن، با اتکا به اهم نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید، راهبردهای پیشنهادی به گروه کانونی ارائه و با نظر آن‌ها اصلاح و تعدیل شد. این گروه شامل هشت نفر از خبرگان آشنا با موضوعات صیانت و عملیات روانی شامل مدیران ارشد حفاظت اطلاعات ستاد کل نیروهای مسلح، دفتر سیاست‌گذاری راهبردی، حفاظت اطلاعات فراجا، عقیدتی سیاسی فراجا و بازرسی کل فراجا بود. داده‌ها از طریق جلسات گروه کانونی و پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته گردآوری شد و برای سنجش روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها، فرایند استخراج و تدوین راهبردها در چند مرحله با بازبینی، اصلاح و تأیید نهایی خبرگان همراه بود. همچنین، برای پایش پایایی، از اجماع بین خبرگان، بازبینی اعضا و

1- Andrew

2- Mintzberg

میانگین‌گیری از ارزیابی‌های شش خبره مستقل در محاسبات ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید استفاده شد. سطح تخصص مشارکت‌کنندگان در پژوهش متضمن اعتبار یافته‌هاست. هشت راهبرد مورد توافق در گروه کانونی با استفاده از ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید جذابیت‌سنجی شد. برای استفاده از این ماتریس، پرسش‌نامه محقق‌ساخته تهیه شد. این پرسش‌نامه بین شش نفر از خبرگان - شامل هیئت‌رئیس و تعدادی از معاونان ساحف‌افراجا که در زمینه صیانت و عملیات روانی تخصص کافی دارند- توزیع و اطلاعات برگرفته از این پرسش‌نامه‌ها در نرم‌افزار اکسل وارد شد. راهبردهای هشت‌گانه به همراه مهم‌ترین گزاره‌های پیشران و مانع در ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید قرار گرفت و با نظر خبرگان ارزیابی شد. در ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید، مهم‌ترین گزاره‌های ارزیابی داخلی (قوت و ضعف) و ارزیابی خارجی (فرصت و تهدید و چالش) در ستون اول ماتریس قرار دارد و ضرایب موزون محاسبه‌شده برای آن‌ها در بخش محیط‌شناسی در ردیف جلوی هر گزاره در ستون دوم ماتریس نوشته می‌شود. ضریب تأثیر هر گزاره در راهبرد را نیز خبرگان از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری کردند. میانگین دیدگاه‌های خبرگان در پرسش‌نامه‌ها با عبارت امتیاز جذابیت (AS) و حاصل ضرب این میانگین در ضرایب موزون هر گزاره به نام امتیاز جذابیت وزن دار (TAS) شناخته می‌شود. مجموع امتیازات جذابیت وزن دار ذیل هر راهبرد تعیین‌کننده میزان جذابیت (اولویت) آن راهبرد است. تمام محاسبات مربوط به تبدیل امتیاز جذابیت به امتیاز جذابیت وزن دار و سپس جمع این امتیازات برای تعیین میزان جذابیت راهبرد در نرم‌افزار اکسل صورت گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: یافته‌های جمعیت‌شناختی هشت نفر از مشارکت‌کنندگان در گروه کانونی برای تدوین راهبردها در جدول شماره (۱) و شش نفر مشارکت‌کننده در تعیین اولویت و جذابیت راهبردها در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول شماره (۱): اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در گروه کانونی تدوین راهبردها

کد	درجه	جایگاه	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی
۱۰۱	۱۷	۱۹	دکتری	امنیت ملی
۱۰۲	۱۷	۱۸	دکتری	امنیت ملی

رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	جایگاه	درجه	کد
ارتباطات و رسانه	دکتری	۱۹	۱۷	۱۰۳
امنیت ملی	دکتری	۱۷	۱۷	۱۰۴
حفاظت اطلاعات راهبردی	دکتری	۱۸	۱۶	۱۰۵
مدیریت دفاعی راهبردی	دکتری	۱۷	۱۶	۱۰۶
حفاظت اطلاعات راهبردی	دانشجوی دکتری	۱۷	۱۶	۱۰۷
علوم سیاسی	دکتری	۱۷	۱۶	۱۰۸

جدول شماره (۲): اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تعیین اولویت و جذابیت راهبردها

رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	جایگاه	درجه	کد
حفاظت اطلاعات راهبردی	دکتری	۱۸	۱۷	۱۰۱
امنیت ملی	دکتری	۱۸	۱۷	۱۰۲
امنیت ملی	دکتری	۱۸	۱۷	۱۰۳
حفاظت اطلاعات راهبردی	دکتری	۱۸	۱۷	۱۰۴
حفاظت اطلاعات راهبردی	دکتری	۱۸	۱۶	۱۰۵
مدیریت پیشگیری از جرم	دکتری	۱۸	۱۶	۱۰۶

یافته‌های تحلیلی و استنباطی: از تلاقی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات چهار حالت کلی SO، WO، ST و WT دیده می‌شود و راهبردها در هر کدام از این حالت‌ها نوشته می‌شود. راهبردهایی متناسب با هر کدام از این چهار حالت می‌توان نوشت. موقعیت کنونی فراجا برای صیانت از کارکنان در مقابله با عملیات روانی دشمن احصا و در ماتریس چهارخانه‌ای در موقعیت ST و در ماتریس نه‌خانه‌ای، در خانه شماره پنج گزارش شده است (عامری و همکاران، ۱۴۰۴). با عنایت به موقعیت راهبردی سازمان در ماتریس‌های چهار و نه‌خانه‌ای، مهم‌ترین و شاخص‌ترین گزاره‌های پیشران و مانع بر اساس حاصل‌ضرب موزون انتخاب و بر اساس آن راهبردهایی نوشته و در گروه کانونی متشکل از خیرگان موضوع ارائه شد. گزاره‌های مهم و شاخص برای تعیین راهبردها در جدول شماره (۳) آمده است. با توجه به اینکه این گزاره‌ها و راهبردهای پیشنهادی حجم زیادی را به خود اختصاص می‌دهد، ذیل جدول نوشته شده است.

جدول شماره (۳): گزاره‌های مهم انتخاب‌شده برای تدوین راهبرد

اهم نقاط قوت**	اهم نقاط ضعف**	
راهبردهای قوت - فرصت (الف)	راهبردهای ضعف - فرصت (ب)	اهم فرصت‌ها***
راهبردهای قوت - تهدید (ج)	راهبردهای ضعف - تهدید (د)	اهم تهدیدها****۱

* اهم نقاط قوت:

- امکان ارتقای تاب‌آوری و سعه صدر کارکنان
- افزایش بصیرت فرماندهان نسبت به سال‌های گذشته
- تحلیل و رصد تهدیدات سایبری
- توان اطلاع‌رسانی و روایتگری اولیه
- اعتقادات قوی و ریشه‌ای کارکنان
- آموزش و مهارت‌های تخصصی کارکنان
- انسجام و هماهنگی در برابر عملیات روانی دشمن
- برخورداری از تجهیزات فنی نوین و بهره‌برداری از فضای مجازی
- داشتن بانک‌های اطلاعاتی و دسترسی به آخرین روش‌ها و شیوه‌های دشمن در پلیس‌های تخصصی
- اشتراک دانش و تبادل اطلاعات درون سازمان انتظامی
- تقویت اعتماد عمومی و روحیه خودباوری

** اهم نقاط ضعف:

- امکان وجود برخی از مشکلات روانی و اجتماعی در بعضی از کارکنان فراجا
- به‌روزرسانی نشدن سامانه‌های هوشمند در فراجا
- مسن بودن برخی از مدیران و نداشتن انرژی کافی
- فشار روانی و فشار کاری ناشی از مأموریت‌ها در کارکنان و مدیران
- ضعف در تصمیم‌گیری و هدایت در سازمان
- ضعف در به‌روزرسانی سامانه‌های اطلاعاتی - امنیتی
- توجه کافی نداشتن به نیازهای کارکنان فراجا
- ضعف در پیاده‌سازی وعده‌های مسئولان سازمان
- کم‌توجهی به استعدادها و قابلیت‌های کارکنان
- عادی‌انگاری هشدارهای حفاظتی مرتبط با عملیات روانی دشمن
- ضعف در بصیرت و به‌روز نبودن دانش سیاسی و عقیدتی کارکنان

***** اهمیت فرصت‌ها:**

- تبیین‌های مقام معظم رهبری در مناسبت‌های مختلف
- نقش الهام‌بخش انقلاب اسلامی برای دیگر جوامع و توانایی ملت ایران در خنثی نمودن توطئه‌های دشمنان
- اصول اخلاقی حاکم بر روابط اجتماعی بین کارکنان و جامعه
- امکان استفاده از رسانه‌های داخلی
- تعامل و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های فنی اطلاعاتی با جامعه اطلاعاتی
- امکان یکپارچگی نسبی فعالیت‌های اطلاعاتی - امنیتی
- وجود ابزارهای فنی جدید در بازار برای تولید محتوا
- عملکرد و تعاملات رده‌های فراجا در مأموریت‌های مشترک با سایر دستگاه‌ها
- وجود همکاری و تعامل و استفاده از ظرفیت مراجع قضایی و سایر دستگاه‌های مرتبط
- بهره‌گیری از توان مقابله سایبری موجود در کشور

***** اهمیت تهدیدها:**

- شکاف فرهنگی و اجتماعی در جامعه
- جنگ نرم و تأثیر آن بر باورهای دینی و ارزش‌های انقلابی
- امکان تأثیرپذیری کارکنان از طریق رسانه‌ها و عملیات نرم دشمن
- عملیات روانی گروه‌های معاند و تروریستی علیه کارکنان فراجا به‌ویژه در مناطق مرزی
- عملیات سایبری علیه زیرساخت‌های فراجا
- عملیات روانی پیچیده با روش‌های متنوع توسط دشمن
- تلاش عمده تبلیغاتی برای کاهش سرمایه اجتماعی فراجا
- تلاش برای ایجاد شکاف بین مردم و سازمان انتظامی
- امکان سازمان‌دهی کارکنان ناراضی از طریق فضای مجازی
- هدر رفتن توان فراجا به دلیل تعیین نشدن مرز وظایف
- حضور فعال افسران اطلاعاتی دشمن در فضای مجازی

بر این اساس، راهبردهای پیشنهادی عبارت است از:

الف) راهبردهای قوت-فرصت (SO): تهاجمی

۱. ارتقای بصیرت فرماندهان و آموزش‌ها و مهارت‌های آنان با تکیه بر ظرفیت‌های علمی و دانشگاهی کشور
۲. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین ارتباطی برای ارتقای سطح آگاهی کارکنان و کارکنان

۳. ایجاد شبکه‌های همکاری با نهادهای امنیتی و فرهنگی کشور

۴. استفاده از حمایت‌های مقام معظم رهبری و ظرفیت‌های قانونی و مقرراتی برای تقویت برنامه‌های صیانت

۵. بهره‌برداری از ظرفیت رسانه‌های ملی و محلی برای تبیین اهمیت صیانت از کارکنان

ب) راهبردهای فرصت-ضعف (WO): محافظه‌کارانه

۱. ایجاد ساختار سازمانی تخصصی مقابله با عملیات روانی با همکاری مراکز علمی و پژوهشی

۲. برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین

۳. استفاده از رسانه‌های ملی و محلی برای اطلاع‌رسانی داخلی

۴. تدوین و اجرای برنامه‌های صیانتی با حمایت تدابیر مقام معظم رهبری و قانونی

۵. تشکیل کارگروه‌های مشترک با نهادهای فرهنگی و اجتماعی

ج) راهبردهای قوت-تهدید (ST): رقابتی

۱. تقویت آموزش‌های تخصصی و مستمر برای افزایش تاب‌آوری روانی کارکنان

۲. استفاده از اعتماد و انسجام سازمانی برای مقابله با شایعات و اخبار کذب

۳. بهره‌گیری از تجارب و دانش موفق گذشته برای مدیریت بحران‌های روانی نوظهور

۴. افزایش حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی برای کاهش آسیب‌پذیری کارکنان

۵. فعال‌سازی قرارگاه ویژه یا کارگروه‌های تخصصی و کارگروه‌های مقابله با جنگ

روانی

د) راهبردهای ضعف-تهدید (WT): تدافعی

۱. تدوین دستورالعمل‌های اضطراری برای مدیریت بحران‌های روانی

۲. استفاده از مشاوران و متخصصان بیرونی برای جبران کمبود منابع انسانی متخصص و بانگیزه
 ۳. افزایش ارتباطات داخلی برای مقابله با شایعات و اخبار کذب
 ۴. برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت و فشرده آگاهی‌بخشی
 ۵. تقویت حمایت‌های روانی و اجتماعی برای کاهش اثر تهدیدات
- در نهایت، پس از بحث و بررسی و ادغام و تجمیع راهبردهای پیشنهادی، راهبردهای زیر در گروه کانونی مورد توافق قرار گرفت:
- راهبرد (۱) ارتقای توان خودصیانتی کارکنان فراجا در برابر عملیات روانی دشمن
 - راهبرد (۲) توسعه فناوری‌های نوین برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های مقابله سایبری به منظور ارتقای امنیت روانی و اطلاعاتی کارکنان
 - راهبرد (۳) ایجاد زیرساخت‌های افزایش هشداردهی و حساسیت سازمانی به منظور مقابله با عملیات روانی دشمن علیه کارکنان فراجا
 - راهبرد (۴) ایجاد نظام یکپارچه اطلاعاتی-امنیتی به منظور به اشتراک گذاری اطلاعات برای مقابله مؤثر با تهدیدات روانی و سایبری
 - راهبرد (۵) تقویت تاب‌آوری سازمان انتظامی برای مقابله مؤثر با عملیات روانی دشمن
 - راهبرد (۶) حفظ انسجام و مقابله با تلاش‌های دشمن برای ایجاد شکاف اجتماعی بین کارکنان
 - راهبرد (۷) ایجاد ساختار رصد و تحلیل اطلاعات غلط در فضای مجازی و دیده‌بانی تهدیدات سایبری توسط فراجا
 - راهبرد (۸) بهره‌گیری از روایتگری قوی و اطلاع‌رسانی به‌موقع برای مقابله با تبلیغات دشمن علیه سازمان انتظامی و تقویت اعتماد عمومی
- نتایج ارزیابی راهبردها بر اساس ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید برای این پژوهش در جدول شماره (۴) ارائه شده است.

جدول شماره (۴): نتایج ماتریس مدل تصمیم‌گیری راهبردی دیوید برای راهبردهای منتخب

راهبرد ۸	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۸۶۶۰۰۰۰/۰	۶۶۷۵۸۱/۰	۵۷۸۵۸۱/۰	۱۵۵۵۵۷۱/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۸۶۶۶۶۶۶/۶	۶۶۶۶۶۶۶/۶	۵۶۶۶۶۶۶/۶	۸۶۶۶۶۶۶۶/۸
راهبرد ۷	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۸۶۸۸۸۸/۰	۶۶۶۶۶۶/۰	۵۶۶۶۶۶/۰	۶۶۶۶۶۶/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۸	۶	۵	۸
راهبرد ۶	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۸۶۶۰۰۰۰/۰	۸۶۰۶۶۶/۰	۵۱۸۶۶۶/۰	۶۶۶۰۰۰/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۸۶۶۶۶۶۶/۶	۸۶۶۶۶۶۶/۶	۵۶۶۶۶۶۶/۶	۶۶۶۶۶۶۶/۶
راهبرد ۵	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۶۶۱۷۱۶/۰	۶۷۷۰۶۶/۰	۵۱۸۶۶۶۶/۰	۶۶۶۰۰۰/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۵/۶	۵/۶	۵/۶	۶
راهبرد ۴	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۶۶۱۷۱۶/۰	۶۷۷۰۶۶/۰	۵۱۸۶۶۶۶/۰	۶۶۶۰۰۰/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۵/۶	۵/۶	۵/۶	۶
راهبرد ۳	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۸۶۶۰۰۰۰/۰	۶۶۶۶۶۶/۰	۵۶۶۶۶۶/۰	۷۸۱۸۸۱۶/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۸۶۶۶۶۶۶/۶	۶۶۶۶۶۶۶/۶	۵۶۶۶۶۶۶/۶	۸۶۶۶۶۶۶۶/۶
راهبرد ۲	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۸۶۶۰۰۰۰/۰	۶۶۶۶۶۶/۰	۵۶۶۶۶۶/۰	۸۰۰۷۶۶۱/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۸۶۶۶۶۶۶/۶	۶۶۶۶۶۶۶/۶	۵۶۶۶۶۶۶/۶	۸۶۶۶۶۶۶۶/۶
راهبرد ۱	امتیاز جذابیت وزن دار (TAS)	۶۷۵۱۶۶۶/۰	۷۸۶۱۶۶۶/۰	۱۷۸۶۷۱۶/۰	۶۶۵۰۰۰/۰
	امتیاز جذابیت (AS)	۸۶۶۶۶۶۶۶/۶	۶۶۶۶۶۶۶۶/۶	۵۶۶۶۶۶۶/۶	۸۶۶۶۶۶۶۶/۸
	مگره	امکان ارتقای تاب‌آوری و سعه صدر کارکنان	ارتقای بصیرت فرماندهان نسبت به سال‌های گذشته	تحلیل و رصد تهدیدات سایبری	توان اطلاع‌رسانی و روایتگری اولیه
	شماره گزاره	S1	S2	S3	S4

۹۷۰۹۷۰/۰	۶۳۰۹۷۰/۰	۶۱۶۹۷۰/۰	۸۶۷۸۷۸۳/۰	۶۸۳۹۷۶/۰	۸۰۲۰۸۶۶/۰	۲۷۲۱۸۶/۰	۳۱۵۹۷۸۸/۰	۹۲۶۶/۰	کم‌توجهی به استعدادها و قابلیت‌های کارکنان	W9
۳	۳	۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳	۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳	عادی‌انگاری هشدارهای حفاظتی مرتبط با عملیات روانی دشمن	W10
۹۷۰۹۷۰/۰	۶۳۰۹۷۰/۰	۶۱۶۹۷۰/۰	۸۶۷۸۷۸۳/۰	۶۸۳۹۷۶/۰	۸۰۲۰۸۶۶/۰	۲۷۲۱۸۶/۰	۳۱۵۹۷۸۸/۰	۹۲۶۶/۰	ضعف در بصیرت و به‌روز نبودن دانش سیاسی و عقیدتی کارکنان	W11
۳	۳	۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳	۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳	تبیین‌های مقام معظم رهبری در مناسبت‌های مختلف	O1
۹۷۰۹۷۰/۰	۶۳۰۹۷۰/۰	۶۱۶۹۷۰/۰	۸۶۷۸۷۸۳/۰	۶۸۳۹۷۶/۰	۸۰۲۰۸۶۶/۰	۲۷۲۱۸۶/۰	۳۱۵۹۷۸۸/۰	۹۲۶۶/۰	نقش الهام‌بخش انقلاب اسلامی برای دیگر جوامع و توانایی ملت ایران در خنثی نمودن توطئه‌های دشمنان	O2
۳	۳	۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳	۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳	اصول اخلاقی حاکم بر روابط اجتماعی بین کارکنان و جامعه	O3
۹۷۰۹۷۰/۰	۶۳۰۹۷۰/۰	۶۱۶۹۷۰/۰	۸۶۷۸۷۸۳/۰	۶۸۳۹۷۶/۰	۸۰۲۰۸۶۶/۰	۲۷۲۱۸۶/۰	۳۱۵۹۷۸۸/۰	۹۲۶۶/۰	امکان استفاده از رسانه‌های داخلی	O4
۳	۳	۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳	۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳	تعامل و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های فنی اطلاعاتی با جامعه اطلاعاتی	O5
۹۷۰۹۷۰/۰	۶۳۰۹۷۰/۰	۶۱۶۹۷۰/۰	۸۶۷۸۷۸۳/۰	۶۸۳۹۷۶/۰	۸۰۲۰۸۶۶/۰	۲۷۲۱۸۶/۰	۳۱۵۹۷۸۸/۰	۹۲۶۶/۰	امکان یکپارچه‌سازی نسبی فعالیت‌های اطلاعاتی - امنیتی	O6
۳	۳	۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳	۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳۳	۳/۳		

جدول شماره (۵): راهبردهای صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن به ترتیب

ضرایب جذابیت

اولویت راهبرد	راهبرد	ضریب جذابیت
۱	ایجاد نظام یکپارچه اطلاعاتی - امنیتی: به منظور به اشتراک گذاری اطلاعات برای پیش‌بینی و پیشگیری از تهدیدات روانی و سایبری دشمن علیه کارکنان و سازمان فراجا و مقابله مؤثر با آن	۷/۸۹۷۵۲۸۵
۲	خودصیانتی: ارتقای توان خودصیانتی کارکنان فراجا در برابر عملیات روانی دشمن	۷/۸۶۶۴۵۴۹
۳	انسجام: حفظ انسجام و مقابله با تلاش‌های دشمن برای جلوگیری از ایجاد شکاف اجتماعی بین کارکنان فراجا	۷/۸۵۲۴۶۹۷
۴	تاب‌آوری: تقویت تاب‌آوری کارکنان فراجا برای مقابله مؤثر با عملیات روانی دشمن	۷/۸۲۸۸۶۶۷
۵	توسعه فناوری‌ها: توسعه فناوری‌های نوین برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های مقابله سایبری به منظور ارتقای امنیت روانی و اطلاعاتی کارکنان فراجا	۷/۷۷۸۷۰۸۵
۶	روایتگری: بهره‌گیری از روایتگری قوی و اطلاع‌رسانی به‌موقع برای پیش‌بینی و پیشگیری از تبلیغات دشمن علیه فراجا و تقویت اعتماد عمومی	۷/۶۶۶۴۳۲۲
۷	هشداردهی: ایجاد زیرساخت‌های افزایش هشداردهی و حساسیت سازمانی به منظور پیش‌بینی، پیشگیری و مقابله با عملیات روانی دشمن علیه کارکنان فراجا	۷/۶۳۶۱۵۹۰
۸	رصد و تحلیل اطلاعات: ایجاد ساختار رصد و تحلیل اطلاعات غلط در فضای مجازی و دیده‌بانی تهدیدات سایبری توسط فراجا	۷/۱۸۸۷۷۶۳

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش متضمن هشت راهبرد برای صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن است. این راهبردها را می‌توان به صورت زیر تبیین کرد. در اینجا علاوه بر راهبردها، علت اولویت قرار گرفتن آن‌ها و زمینه‌های مؤثر بر اولویت نیز آمده است. تحلیل این اولویت‌بندی راهبردی نشان می‌دهد که ترتیب ذکر شده مبتنی بر لایه‌های علت‌شناختی و زمینه‌ای شکل گرفته است.

الف) ایجاد نظام یکپارچه اطلاعاتی-امنیتی: این راهبرد بر ایجاد نظامی متمرکز و هماهنگ تأکید دارد که تمام بخش‌ها و واحدهای اطلاعاتی و امنیتی بتوانند داده‌ها و اطلاعات مهم را به اشتراک بگذارند. چنین ساختاری باعث می‌شود تهدیدات روانی و سایبری به سرعت شناسایی، تحلیل و مدیریت شود و واکنش‌های مناسب با هماهنگی کامل در سازمان صورت گیرد. این کار باعث افزایش کارآمدی پیش‌بینی آسیب‌پذیری

سازمان، پیشگیری از آن، مقابله با آن و کاهش دادن آن در برابر حملات روانی می‌شود. این راهبرد به این علت در صدر قرار گرفته است که پایهٔ هماهنگی تمام اقدامات دیگر است. تجربه نشان داده است که پراکندگی اطلاعات امنیتی و روانی موجب بهره‌برداری دشمن می‌شود. پیش‌فرض نیاز به یک مرکز واحد داده و تحلیل است که هم اطلاعات انسانی^۱ و هم اطلاعات سایبری^۲ را تجمیع کند تا تهدیدات نرم زودتر شناسایی شود. افزایش عملیات شناختی دشمن در فضای مجازی، وابستگی روزافزون فرایندهای سازمانی فراجا به اطلاعات دیجیتال و ضرورت هم‌افزایی بین حوزه‌های امنیتی، فناوری و اطلاعات اجتماعی از پیش‌زمینه‌های مؤثر بر این راهبرد است.

ب) خودصیانتی: ارتقای توان خودصیانتی به معنای توانمندسازی فردی و جمعی کارکنان فراجا در شناخت عملیات روانی دشمن، مقابله با آن و دفع تأثیرات آن است. آموزش‌های تخصصی روانی، فرهنگی و امنیتی به کارکنان کمک می‌کند تا از خودشان به‌صورت فعال محافظت کنند و در برابر فریب‌ها، تردیدافکنی‌ها و شایعات مقاومت کنند و بدین ترتیب، اثرگذاری عملیات روانی را کاهش دهند. پس از ایجاد بستر اطلاعاتی مرکزی، توان فردی کارکنان برای تشخیص و خنثی‌سازی عملیات روانی اهمیت پیدا می‌کند. پیش‌فرض این راهبرد ارتقای سواد رسانه‌ای، آگاهی امنیتی و منش فردی مبتنی بر ایمنی، انضباط و اعتماد است. تهدیدات مداوم بر باور، انگیزه و احساس عدالت در کارکنان و افزایش دسترسی افراد به شبکه‌های اجتماعی بدون کنترل سازمانی از زمینه‌های مؤثر بر این راهبرد است.

ج) انسجام: حفظ انسجام اجتماعی میان کارکنان یکی از عوامل کلیدی در جلوگیری از نفوذ و تفرقه‌افکنی دشمن است. این راهبرد بر ایجاد و تقویت حس همبستگی، تعلق سازمانی و اعتماد متقابل تأکید دارد تا دشمن از ایجاد شکاف‌های روانی، اجتماعی و رفتاری - که ممکن است باعث تضعیف کارایی سازمان شود - ناکام بماند. انسجام سازمانی سپر روانی اصلی در برابر عملیات تفرقه‌افکنانه است. پیش‌فرض این راهبرد شناخت دشمن از تنوع قشر، طبقه یا منطقه‌ای میان نیروهای فراجا و تلاش برای تبدیل آن به گسست اجتماعی است. پیش‌زمینه‌های مؤثر بر تعیین اولویت این

1- Human Intelligence

2- Cyber Intelligence

راهبرد عبارت است از: بهره‌گیری دشمن از راهکنش تجزیه‌گروھی^۱ و سابقه تاریخی عملیات روانی با محوریت مقایسه تبعیض‌آمیز.

(د) تاب‌آوری: تقویت تاب‌آوری کارکنان به معنای افزایش ظرفیت کارکنان سازمان برای مقاومت در برابر فشارها، بحران‌ها و تهدیدات روانی است. ارتقای توان انطباق، انعطاف‌پذیری و بازیابی کارکنان سازمان به مقابله مؤثرتر با عملیات روانی کمک می‌کند و از کاهش روحیه و انگیزه آنان جلوگیری می‌کند. تاب‌آوری روانی در برابر فشار رسانه‌ای، تحقیر نمادین یا هجمه‌های ساختارشکنانه بخش حیاتی امنیت نرم است. از این رو، وجود سازوکارهایی برای حمایت روانی، مدیریت بحران عاطفی و آموزش مقابله با فشار روانی نیاز است. پیش‌زمینه‌های مؤثر بر تعیین اولویت این راهبرد را می‌توان حجم زیاد اخبار منفی و هجمه‌های سازمان‌یافته و نیاز به فرهنگ تحمل، صبر عملیاتی و حمایت درون‌سازمانی دانست.

(ه) توسعه فناوری‌ها: استفاده از فناوری‌های نوین -به‌ویژه در حوزه سایبری و تحلیل داده- امکان پیش‌بینی تهدیدات روانی و اطلاعاتی، پیشگیری از آن‌ها و مقابله هوشمندانه با آن‌ها را فراهم می‌کند. این راهبرد بر بهره‌گیری از ابزارهای پیشرفته تحلیل داده‌ها، تشخیص تهدیدات و پاسخ‌دهی سریع و به‌موقع تأکید دارد که میزان آسیب‌پذیری سازمان را کاهش می‌دهد. بدون پشتیبانی فنی هوشمند، رصد تهدیدات و پاسخ سایبری ممکن نیست. پیش‌فرض این پشتیبانی بهره‌گیری از فناوری‌های شناسایی داده، تحلیل احساسات و هوش مصنوعی برای کشف الگوهای عملیات روانی است. پیش‌زمینه مؤثر بر این راهبرد را می‌توان شامل رقابت جهانی در حوزه جنگ شناختی و سایبری و ضرورت استقلال فناوری اطلاعات امنیتی دانست.

(و) روایت‌گری: این راهبرد بر اهمیت ارائه روایت‌های مستدل، منسجم و به‌موقع برای مقابله با تبلیغات منفی دشمن تأکید می‌کند. اطلاع‌رسانی شفاف و مؤثر می‌تواند اعتماد عمومی را تقویت کند و جانشین داستان‌ها و ادعاهای تحریف‌شده دشمن شود؛ این امر به حفظ اعتبار سازمان و روحیه کارکنان کمک می‌کند. روایت منابع قدرت نرم فراجا بخش مهمی از دفاع روانی است. پیش‌فرض این است که گفتمان‌سازی به‌موقع و مبتنی بر واقعیت خلأ خبری و ایجاد فرصت برای روایت‌سازی دشمن را از بین می‌برد. آن

چیزی که این راهبرد را دارای اولویت می‌کند شدت یافتن عملیات رسانه‌ای مبتنی بر شایعه و نیاز جامعه به روایت شفاف و اعتمادساز از عملکرد پلیس است. (ز) هشداردهی: ایجاد زیرساخت‌های هشداردهی به معنای افزایش حساسیت و آگاهی در سطوح مختلف سازمان در قبال تهدیدات روانی و رسانه‌ای است. این راهبرد تضمین می‌کند که کارکنان و مدیران با پیش‌بینی به‌موقع، به‌سرعت به تحرکات دشمن واکنش نشان دهند و اقدامات پیشگیرانه و مقابله‌ای لازم را به‌موقع اجرا کنند. سامانه هشداردهی موجب کاهش غافلگیری و افزایش واکنش سریع به تهدیدات است. وجود زیرساخت‌های ارتباطی بین‌سازمانی و دانش تحلیل پیش‌دستانه^۱ می‌تواند مانع از این غافلگیری شود. تجربه تأخیر در تشخیص عملیات‌های روانی قبلی و ضرورت آموزش فرماندهان و مدیران میانی برای تحلیل اولیه تهدید اولویت این راهبرد را گوشزد می‌کند.

(ح) رصد و تحلیل اطلاعات: ایجاد ساختارهای تخصصی برای پایش، رصد و تحلیل اطلاعات نادرست و تهدیدات سایبری از اهمیت بسیاری برخوردار است. این راهبرد به فراجا امکان می‌دهد تا فعالیت‌های مخرب در فضای مجازی را پیش‌بینی و شناسایی کند، تحلیل عمیق‌تر انجام دهد و سیاست‌های مقابله‌ای علمی و دقیق را طراحی کند. چنین رصد و تحلیلی باعث پیشگیری از نفوذ اطلاعات غلط و ضربه به آرامش روانی کارکنان می‌شود. فرض بر این است که این کار تکمیل‌کننده ساختار هشداردهی است و با هدف تعریف چرخه بازخورد عمل می‌کند. البته پیاده‌سازی این راهبرد مستلزم وجود گروه‌های تخصصی تحلیل محتوا و داده‌کاوی برای جدا کردن اطلاعات درست از غلط است. آن چیزی که به این راهبرد اولویت می‌دهد عبارت است از: سرعت تولید محتوای جعلی در فضای شبکه و کمبود سازوکار رسمی برای ثبت و تحلیل داده‌های تهدید نرم. هر یک از این راهبردها به‌صورت مکمل یکدیگر عمل می‌کنند و در کنار هم طیفی کامل از تدابیر مقابله‌ای را برای حفظ سلامت روانی، امنیت فکری و انسجام سازمانی کارکنان سازمان انتظامی ارائه می‌کنند.

در تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر با پیشینه تحقیق، هم‌راستایی چشمگیری مشاهده می‌شود. راهبردهای صیانت از کارکنان فراجا - که شامل نظام یکپارچه

اطلاعاتی-امنیتی، توانمندسازی خودصیانتی، انسجام سازمانی و تاب‌آوری است- همسو با نتایج تحقیقات حسینیان و همکارانش (۱۴۰۳) و احتشامی و همکارانش (۱۴۰۳) است که بر ضرورت رویکردی همه‌جانبه با تمرکز بر ابعاد روانی، آموزشی و امنیتی تأکید دارند. همچنین، یافته‌های راسخی و همکارانش (۱۴۰۲) درباره نقش فرماندهان در ارتقای صیانت امنیتی با تأکید این پژوهش بر نظام یکپارچه اطلاعاتی و تقویت انسجام سازمانی هم‌راستا است. نگاه فرهنگی-ارزشی در تحقیقات عزیززی و همکارانش (۱۴۰۱) نیز با رویکرد جامع این پژوهش مطابقت دارد.

در حوزه عملیات روانی، پیشینه پروژه مرکز بررسی‌های راهبردی (۱۳۹۶) و پژوهش‌های یوسفی (۱۳۹۳) و کامکار (۱۳۹۰) نیز نشان می‌دهد که شناخت شیوه‌ها و راهبردهای مقابله‌ای ضروری است که این امر به‌وضوح در راهبردهای تدوین‌شده پژوهش حاضر دیده می‌شود. پژوهش‌های بین‌المللی اخیر نیز اهمیت فناوری‌های نوین و تحلیل اطلاعات را در مواجهه با عملیات روانی تأیید می‌کنند که با تأکید راهبرد «توسعه فناوری‌ها» و «رصد و تحلیل اطلاعات» در یافته‌ها تطابق دارد.

با وجود این هم‌راستایی‌ها، چند ناهم‌راستایی محتمل است. برخی از تحقیقات بیشتر به جنبه‌های فنی و ضد اطلاعاتی توجه کرده‌اند (راسخی و همکاران، ۱۴۰۲؛ رستمی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ در حالی که پژوهش حاضر تأکید گسترده‌تری بر مؤلفه‌های روانی، رفتاری و فرهنگی دارد. همچنین، برخی از پیشینه‌ها بر فعالیت‌های رسانه‌ای عمومی تمرکز دارند. اما پژوهش حاضر جامعه هدف خاص یعنی کارکنان فرابرجا را مدنظر قرار می‌دهد. دلیل این ناهم‌راستایی تفاوت در دامنه و هدف پژوهش‌ها و ضرورت توجه به شرایط اختصاصی کارکنان سازمان انتظامی است.

در مجموع، این تحلیل نشان می‌دهد که نوآوری اصلی پژوهش در تدوین یک بسته راهبردی جامع، عملی و منسجم است که -علاوه ابعاد امنیتی و اطلاعاتی- جنبه‌های روانی، فرهنگی و رفتاری کارکنان فرابرجا را در مقابله با عملیات روانی دشمن پوشش می‌دهد؛ امری که در پیشینه‌های موجود کمتر به آن پرداخته شده است. این یکپارچگی می‌تواند موجب افزایش تاب‌آوری سازمانی کارکنان و اثربخشی مقابله با تهدیدات روانی و رسانه‌ای دشمن گردد.

پیشنهادهای

برای پیاده‌سازی راهبردهای صیانت از کارکنان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن به تفکیک هر راهبرد، با محوریت فرمانده کل انتظامی موضوعات زیر پیشنهاد می‌شود: ایجاد نظام یکپارچه اطلاعاتی-امنیتی: سازمان حفاظت اطلاعات فراجا موظف به ایجاد و مدیریت یک نظام یکپارچه اطلاعاتی و امنیتی شود که با اشتراک‌گذاری سریع و هماهنگ اطلاعات، مقابله مؤثر با تهدیدات روانی و سایبری را ممکن سازد.

خودصیانتی: معاونت تربیت و آموزش فراجا به همراه سازمان عقیدتی سیاسی، برای ارتقای توانمندی کارکنان در خودصیانتی و مقابله با عملیات روانی، دوره‌های آموزشی تخصصی روانی و امنیتی برگزار کنند.

انسجام سازمانی: سازمان عقیدتی سیاسی به همراه معاونت فرهنگی و اجتماعی فراجا از حوزه فرماندهی مسئول برگزاری برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی برای تقویت تعلق سازمانی و جلوگیری از شکاف‌های اجتماعی میان کارکنان باشند.

تاب‌آوری: معاونت بهداشت و درمان فراجا به همراه سازمان عقیدتی سیاسی برنامه‌های حمایت روانی و مشاوره تخصصی را برای حفظ تاب‌آوری روانی کارکنان طراحی و اجرا کنند. معاونت نیروی انسانی فراجا نیز برای ارتقای این تاب‌آوری برنامه‌های خدماتی مؤثر را برنامه‌ریزی و اجرا کند.

توسعه فناوری‌ها: مرکز فناوری اطلاعات و ارتباطات فراجا با همکاری حفاظت اطلاعات، فناوری‌های نوین تحلیل داده و سامانه‌های هوشمند مقابله سایبری را برای پیشگیری و مدیریت تهدیدات ایجاد کند.

روایتگری: معاونت فرهنگی و اجتماعی فراجا با همکاری سازمان عقیدتی سیاسی، مسئول تولید و انتشار محتوای قوی اطلاع‌رسانی برای مقابله با تبلیغات منفی دشمن و تقویت اعتماد عمومی شود.

هشداردهی: حفاظت اطلاعات فراجا برای اطلاع‌رسانی فوری تهدیدات روانی به تمام یگان‌ها سامانه هشدار سریع ایجاد کند.

رصد و تحلیل اطلاعات: سازمان حفاظت اطلاعات فراجا با همکاری رده‌های تحت نظارت فرماندهی کل، مرکز تخصصی رصد و تحلیل اطلاعات نادرست و تهدیدات

سایبری را راه‌اندازی کند تا پس از پیش‌بینی، تصمیمات مدیریتی و مقابله‌ای دقیق و به‌موقع اتخاذ شود.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکتری تخصصی در دانشگاه عالی دفاع ملی است و تاکنون از هیچ حمایت مالی برخوردار نشده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همکاری بسیار خوب هیئت‌رئیس و معاونان محترم ساحف‌افراجا در جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز قدردانی و سپاسگزاری کنند.



فهرست منابع

- احتشامی، علی؛ عامری مهاباد، علیرضا و رادسعید، غلامرضا (۱۴۰۳). عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان فراجا در برابر عملیات روانی دشمن. مجموعه مقالات همایش جنگ شناختی و انتظام ملی، ۲۸-۵۲.
- بوفرو، آندره (۱۳۶۹). مقدمه‌ای بر استراتژی. ترجمه مسعود کشاورز، (چاپ دوم). تهران: وزارت امور خارجه.
- تمدنی، مجتبی (۱۳۹۲). عملیات روانی پیشرفته. تهران: دانشکده اطلاعات، چاپ اول.
- حبیبیان، محمدحسن (۱۳۸۸). نقش مخالفین سازمان یافته غیرقانونی در عملیات روانی آمریکا علیه جمهوری اسلامی ایران (با تأکید بر تلویزیون‌های فارسی‌زبان ماهواره‌ای). رساله دکتری تخصصی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- حسینی، حسین (۱۳۹۰). ارتباط اقناعی از آموزه‌های علمی تا یافته‌های علمی. تهران: دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی.
- حسینیان، شهابت؛ عزیزی، سعدی؛ عبدی، توحید و رفیعی، حسن‌رضا (۱۴۰۳). صیانت از کارکنان فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا. نظارت و بازرسی، ۱۸ (۶۸): ۱-۲۲. <https://doi.org/10.22034/si.2023.101923>
- خوانساری، احسان؛ کریمی، علی‌اعظم و قنبری، حبیب (۱۳۹۹). بررسی تأثیر آموزش‌های حفاظتی بر صیانت از کارکنان سازمان‌های حفاظتی. مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۴ (۵۳): ۵۱-۷۸. http://spaps.jri.police.ir/article_93865.html
- راسخی، افشین؛ بهرامیان، علی؛ استرکی، اکبر و نجار، رضا (۱۴۰۲). نقش فرماندهان و مدیران در ارتقای صیانت امنیتی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های حفاظتی-امنیتی، ۱۲ (۴۵): ۹۷-۱۴۰. https://jpas.ihu.ac.ir/article_208851.html
- رستمی، محسن؛ کیانی‌مقدم، امیرسام؛ مسجدی‌آرانی، عباس؛ جهانشاهی، علی و بختیاری، مریم (۱۴۰۱). بررسی تأثیر جنگ روانی بر اضطراب و ناکامی. راهبرد دفاعی، ۲۰ (۸۰): ۴۰-۶۰. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17351723.1401.20.80.2.4>
- طائب، مهدی (۱۳۸۸). سیری در عملیات روانی در اسلام. عملیات روانی، (۲۲)، تابستان. <https://www.magiran.com/volume/121393>
- طولابی‌نسب، جهانگیر و نوری، علی‌حسین (۱۴۰۳). مبانی دینی، فقهی و قانونی صیانت پیش‌رویدادی. مجموعه مقالات همایش تحول و توسعه صیانت پیش‌رویدادی.
- عاصف، رضا (۱۳۸۴). عملیات و جنگ روانی (جلد دوم). تهران: اطلاعات ستاد مشترک سپاه.

عامری مهاباد، علیرضا؛ استرکی، اکبر؛ احتشامی، علی و علیزاده، محمدجواد (۱۴۰۴). محیط‌شناسی صیانت از کارکنان سازمان فراجا در مقابله با عملیات روانی دشمن. نظارت و بازرسی، ۱۹(۷۱): ۱-۲۸. doi: [10.22034/si.2025.104594](https://doi.org/10.22034/si.2025.104594)

کامکار، مهدی (۱۳۹۰). تدوین راهبردهای عملیات روانی ارتش جمهوری اسلامی ایران. رساله دکتری تخصصی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی. متفکر، حسین (۱۳۸۴). جنگ روانی. قم: پژوهشکده تحقیقات اسلام. محمودزاده، ابراهیم (۱۳۸۹). مدیریت بر آینده با تکنولوژی فردا. (چاپ سوم). تهران: مؤسسه ایزایران.

مرکز بررسی‌های راهبردی و امنیت ملی واجا (۱۳۹۶). جاری‌سازی عملیات روانی. مرکز مطالعات راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۰). عملیات روانی و تعاریف و انواع آن. تهران: ارتش جمهوری اسلامی ایران.

معاونت حقوقی فراجا (۱۴۰۰). سند راهبردی معاونت حقوقی فراجا. تهران: محدود. ناظمی، محمدرضا؛ صدقی، محمد و زرگر، محمدرضا (۱۴۰۱). مفهوم‌شناسی پدیده صیانت پیش‌رویدادی با تأکید بر تمیین چیستی، چرایی و چگونگی. دانش انتظامی استان سمنان، ۱۲(۱). http://semnan.jrl.police.ir/article_99452.html

نصر، صلاح (۱۳۸۱). جنگ روانی. ترجمه محمود حقیقت کاشانی. تهران: سروش. یوسفی، جعفر (۱۳۹۳). ماهیت و ابعاد عملیات روانی دشمن علیه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ارائه راهبردهای مقابله. رساله دکتری تخصصی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.

Alexandra, A. (2024). PSYOP and intelligence institutions. In A. Henschke, S. Miller, A. Alexandra, P. F. Walsh, & R. Bradbury (Eds.), *The ethics of national security intelligence institutions: Theory and applications* (pp. 122–142). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003106449-9>

Markovets, O., Buchyn, M., Kovalchuk, A., & Basyuk, T. (2023). *Russian information-psychological special operations in Ukraine and peculiarities of system design for their countermeasures*. Lviv Polytechnic National University.

Parezanović, M., & Proroković, D. (2024). Psychological and propaganda operations as a form of hybrid warfare. *NBP: Nauka, Bezbednost, Policija*, 29(1), 43–55. <https://doi.org/10.5937/nabepo29-45316>

Shouxin, L. (2023). Operational definition. In *The ECPH encyclopedia of psychology* (p. 2). Springer.