

تمهيد

الحمد لله وحده والصلوة والسلام على من لأنبي بعده [[نبي الملهمة ونبي المرحمة الصحوة القتال محمد بن عبد الله ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين]]] وبعد..
لأشك أن الانضباط هو العمود الفقري للعمل العسكري في كل مراحله بدأ من التدريب وإنتهاء بالقتال [] أما في العمل السري فالأمن هو محيطه الذي يحميه من عيون الأعداء المترصدة بالحركة المسلمة والسبيل الذي تسير عليه في كل مراحلها وتدركاتها [] بدأ من ولادتها حتى وصولها إلى منتهي غايتها.

وحتى تولد الحركة كاملة دون تشوّهات أو إعاقات فلابد للمؤسسين أن يبذلوا منتهى جهدهم في تكوين نواة الجماعة وكوادرها ولكن تستمر الحركة دون أمراض قاتلة أو إصابات بازرة وجب عليها الاهتمام بالتجنيد وبذل جهداً كبيراً في ذلك حرصاً على نقاء صفها من الإختراق الذي قد يؤدي بها إلى المهالك و نهايتها.

والتجنيد يتم دائمًا لغرضين هما:

-1- الحصول على أفراد للجماعة.

2- التعاون مع الشعب للحصول على خدمات وهذا النوع على شكلين:

[] أفراد يأخذون أموال مقابل ما يبذلون به من معلومات « عملاً ».

[] أفراد لا يأخذون شيئاً مقابل ما يساهمون به من خدمات « متعاونين ».

والغرض الأول في غاية الخطورة لأن أي خطأ فيه يضر بالحركة دون أن تدركه أو تتلافي مشاكله بسرعة ويظل قائماً فيها علينا على كل تحركاتها أو يصل إلى مرتبة القيادة أو يكون من صناع القرار فيها و ساعتها ستدور الجماعة في الفلك المعادي شاءت أو أبت ويصبح تجنيدها التالي من باب المنافسة للحصول على الأفراد حتى لانتقوى الحركات الأخرى بهم ثم تقوم بصياغتهم لإفسادهم بالشكل المناسب لنظائرات العدو ومنها:

-1- حركات فيها رائحة إسلام لكنها في الحقيقة تسير على منهج معوج ولا تصل بهم إلى مراد الإسلام بل أن حقيقة الأمر فيها أن لا يعي أفرادها الفهم السليم للدين على غرار الحركات الديموقراطية.

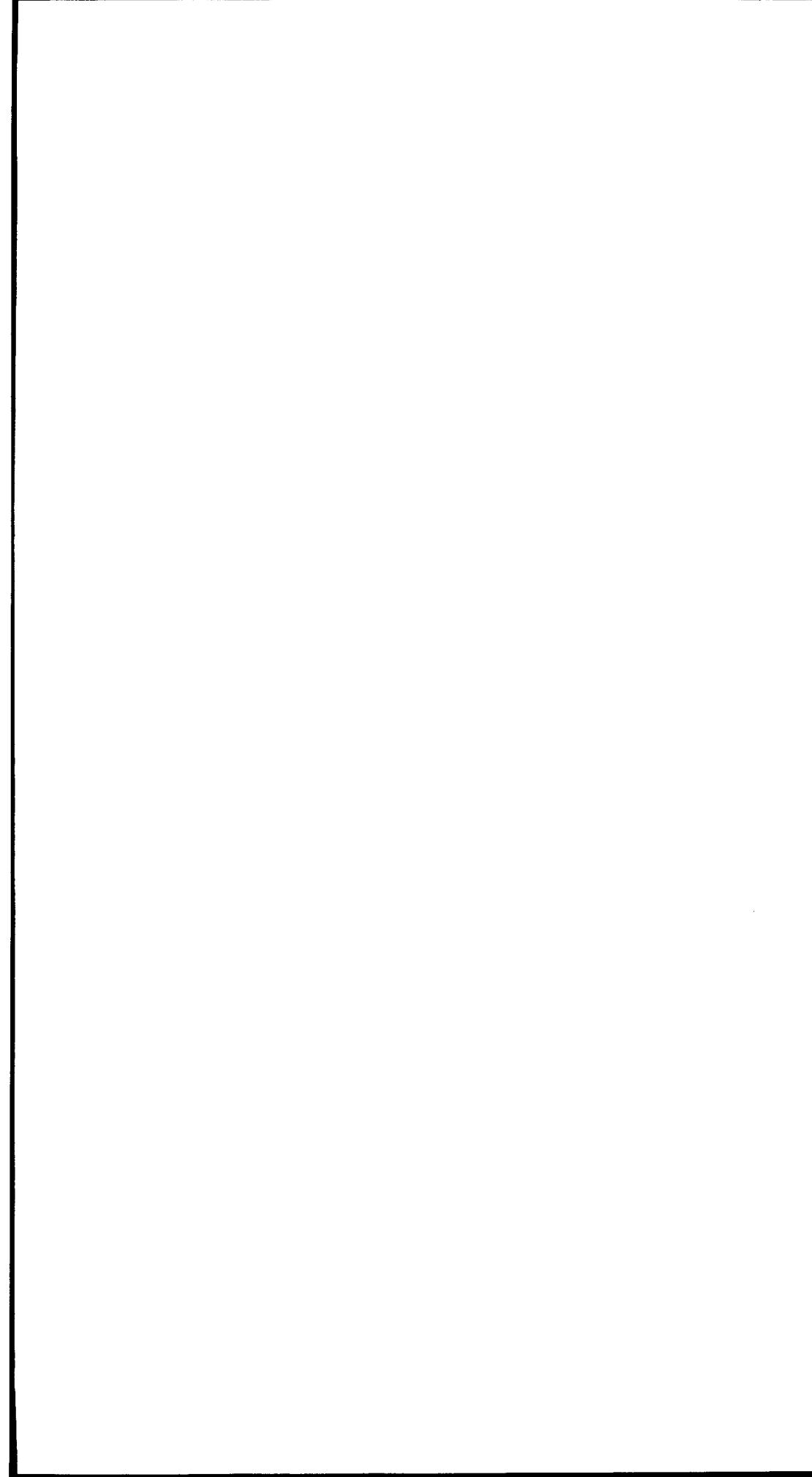
-2- أن تحولها إلى حركة خوارج محسوبة على الإسلاميين وهي عبارة عن جرثومة تixer في جسم الدين وتشوهه ولا تمت له بصلة لامن قريب أو بعيد بل هدفها إهلاك المجتمع والإسلام جاء لإحياءه.

-3- أو حركة تنتهج شكلاً سلبياً قريباً من الصوفية يهتم بالتواضع للناس وتزكية النفس ولا يهتم بمبادرة المجتمع أو حتى التدخل في إصلاح سياساته.

-4- أو ترددتها عن دينها على غرار التجمعات الصوفية التي لا ترى الدين إلا مناسبات سنوية والتقرب فيه من خلال عبادة شركية لأصل لها في الدين.

-5- أو تحولها إلى صورة همجية تستبيح كل شيء لا تعرف حراماً فكل شيء مباح أو تقر بعرف أو تقليد بل أوجدو لهم رباً جديداً ليس سوى شيطان مرید.

ونهاية المطاف أن يقد الشعب الثقة في كل هذه الأشكال لأنها لم تشبع رغباته فالحركات الديموقراطية لم ترفع الظلم عنه بل قللته سواء صوتت بالإيجاب أو الرفض والخوارج زادت الطين بلة وجعلته يبغض نموزج التدين بل اسمه الذي يدعون إليه والسلبية جعلته يحيى في ذل وخنوع والبسه ثياب الخراف وأسموه له زهد وتواضع وأنسوه عن المسلم وتقربه فرغب عنها والصوفية عاش من خلالها في وهم وفي ظل طقوس وثنية عف عليها الزمن وتجاوزتها المعرفة البشرية والأخيرة حولته إلى حيوان معنوه يأبه كل صاحب غيرة أو فطرة سليمة وكل من يأبه

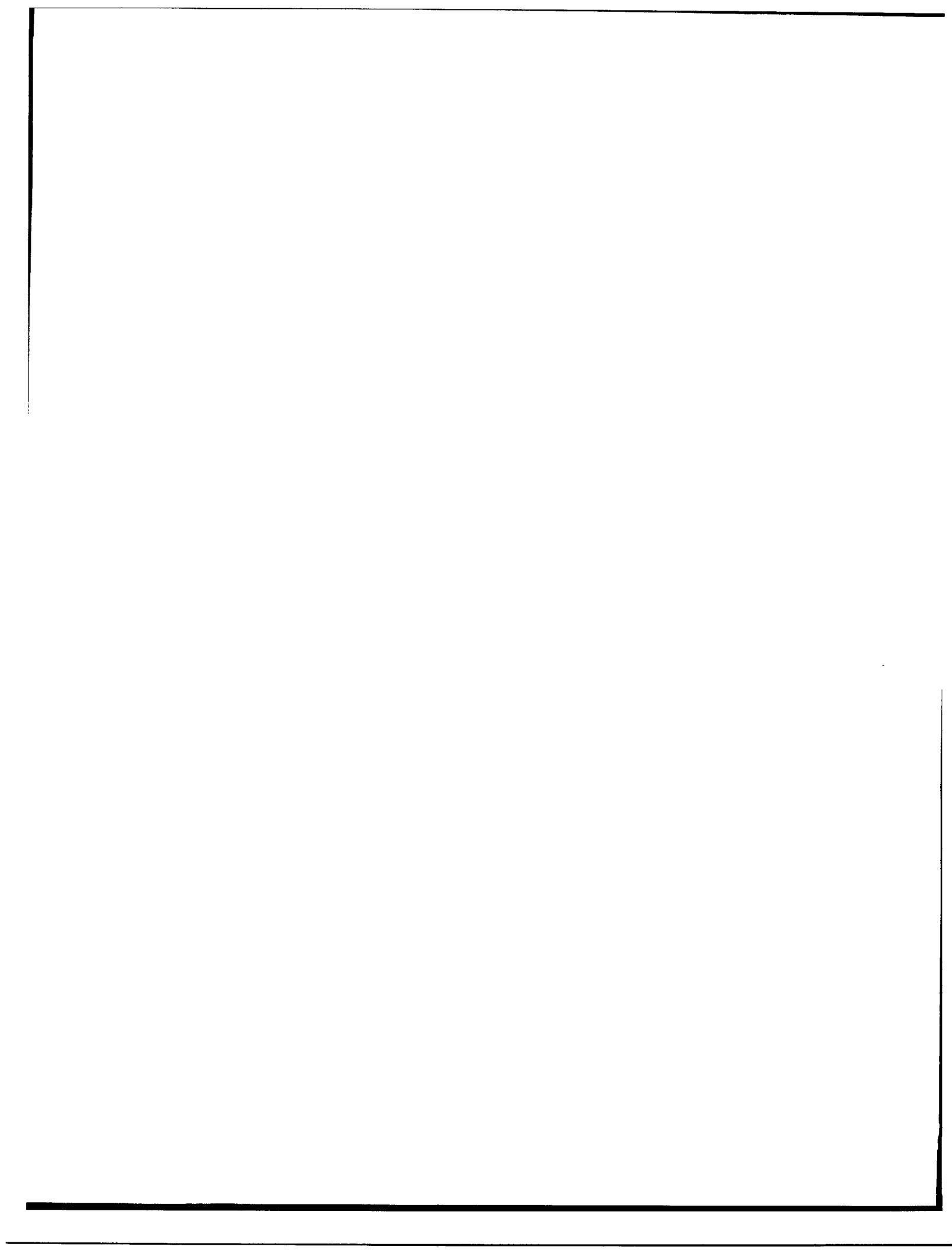


على نفسه الدنيا وبعد أن يفقد الشعب الثقة فيها كلها ويرضى بالنظام العلماني يقوم العدو مؤيداً برغبة الشعب ومبرأكته بالبطش بها جميراً وعلى مراحل بحسب خطرها، والغرض الثاني مخاطره محدودة طالما بقي بعيداً عن جسم الحركة ففي أسوء أحواله قد يضر بأحد لجنحة الحركة والذي يمكن تعويضه مع الوقت [٢] وهذا لا يجعلنا نهمل أونترا أخرى عند القيام به بل يجب علينا أن نولي إهتماماً يليق به وبحجم النفع الذي يعود على الجماعة منه، والغرض الأول يسمى أمن التنظيم والثاني يدخل تحت باب أمن العمل التنظيمي [٣] وسوف نقوم بتفصيل كل إجراء على حدة.

الفصل الأول أمن التنظيم

أمن التنظيم؛ الأفراد [٤] والمقصود منه المحافظة على التنظيم من الاختراق [٥] وهو مجموعة الإجراءات التي تتحذ لحماية العقول البشرية من من السرقة والتتأكد من أن الأسرار والوثائق يتم تداولها بين أفراد موثوق بهم مواليين ومؤمنين.

يتحقق هدف المحافظة على أمن التنظيم بمنع حدوث الاختراق عن طريق اخضاع العملية التنظيمية لمراحل متدرجة يتم خلالها الدرس والتنظيم [٦] وجمع المعلومات الكافية عن كل فرد يراد تنظيمه.



و هذه المراحل هي:-
أولاً الملاحظة والفرز..

وهي المرحلة التي يتم فيها بداية المقابلة بين المواصفات المطلوبة والمحددة تنظيميا وبين الشخص المراد تنظيمه والتي تتمثل في الحكم الاول الذي يصدره أي إنسان في شكل سؤال لابد من توفر حد أدنى من المعلومات عن الشخص والتي تتتوفر دون تعارف مباشر بين الاثنين ¹¹ ويمكن تسمية هذه المرحلة بمرحلة بداية التتشين.

ثانياً التحري وجمع المعلومات:

بعد أن يكون الشخص قد إجتاز المرحلة الأولى ولم يحصل على اعتراض أولي عليه ^{آف}عندما يجمع المعلومات التفصيلية عنه وذلك بسرية تامة وبدون علمه وفي هذه الحالة يتم التأكيد من عدة نقاط:

المعرفة ماضيه:

حيث يخلو من أية نقطة سيطرة يمكن أن تؤثر على مستقبله، مثل ذلك كون الشخص كانت له علاقة بحركة سياسية سابقة ولكن سبب تركه لها غير معروف لدى عامة الناس ولكنه معروف لأشخاص معينين أو للسلطة، وليكن مثلاً لاختلاس أو سلوك شذ أو غير ذلك من الأسباب فمثل هذا الماضي يمكن العذر من السيطرة على هذا الشخص مقابل عدم كشف أسراره بحيث يسرع للعمل لصالحه.

بيان معرفة قناعاته السياسية الحاضرة

ويمكن أن يتم ذلك عن طريق سؤال الآخرين من أقربائه [أو أصدقائه]، [وزملاء العمل]ـ حيث أن القناعات السياسية لكل شخص، تخرج غالباً من خلال المناقشات مع الآخرين.

فقد تكون الديمقراطيه هي أنسن الفناعات السياسيه لديه في إقامه الحكومات الناجحة أو هي الوسيلة المناسبة للوصول للحكم.

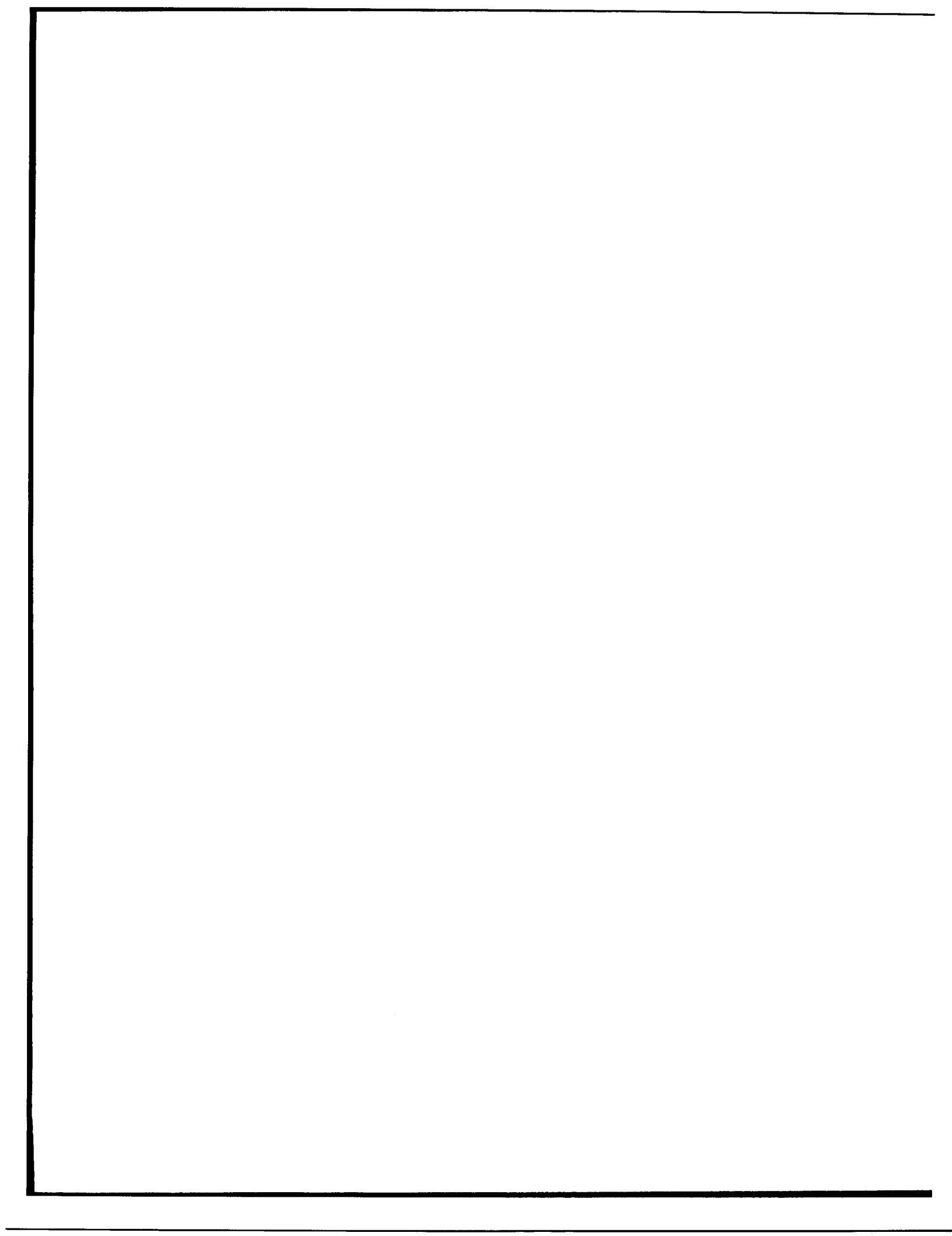
نهجا ثالثاً أو رابعاً [١٢] الخ.

ويتمكن تبوييب المعلومات المطلوب جمعها عن الشخص لخطية النقاط السابقة كما يلي:
 طفولته [f] وضعيه بين زمانه في الدراسة [f] أصدقائه القدامي [f] سجنه [f] سبب تركه التنظيم السابق
 إن وجد حالة أهله المادية [f] تحصيله انطيمي [f] مهنته [f] قدراته الأخرى التي يتقنها [f] رواجه [f] غير انه
 أصدقائه الحاليين [f] أسفاره الداخلية والخارجية [f] ولماذا عدد أفراد عائلته الخ .
 وهكذا نجمع قدر الامكان أكبر قدر من المعلومات [f] ويتم الحصول على هذه المعلومات بطريقة
 غير مباشرة وبدون علم الشخص [f] بالاساليب التالية:

٤- عن طريق إثارة الآخرين [أ] الذين يعرفون الشخص المقصود دون إشعارهم بهدف الحديث.

-2- عن طريق المراقبة والتفتيش السري.

- 3 عن طريق السجلات إذا أمكن التوصل إليها -خصوصا سجلات الأحوال المدنية.
وهكذا نستمر في الجمع حتى نتأكد من النقاط السابقة -ونتوقف عن جمع المعلومات في حالة ما يشير إلى أن الشخص لا يصلح -وفي نهاية هذه المرحلة لا بد من التأكد من صحة هذه المعلومات من أكثر من شخص.



بعد الانتهاء من المرحلتين السابقتين لا بد من تصنيفه كالتالي:

أ موالي مأمون ~ وهو الشخص الذي يدين بالولاء الكامل لله عزوجل وإحتمالات إسلامه للضغوط الخارجية صعب.

بـ غيرموالي ~ وهو الشخص الذي لا يدين لدينه بالولاء الكامل وهو يعتبر نفسه موالي لجهة أخرى لاعتقاده أفكار دخيلة على مجتمعه وبلاهـ.

جـ غيرمأمون ~ وهو الشخص الذي يكون معرضًا في حياته من الناحية الأمنية بسبب خطأـ بحيث إذا تعرض لضغط خارجي أصبح مسلوب الإرادة.

ثالثاً ~ إقامة العلاقات:

في هذه المرحلة لا بد من إنشاء علاقة بين الشخص القائم بالعمل التنظيمي وبين الشخص المراد تنظيمه لافهمه طبيعة هذا الدين وتكون وحدة فكرية يستمر العمل من خلالها وتكون العلاقات كالتالي:

-1ـ علاقات إجتماعية لربط الفرد بالجماعة ومشاركته في تحمل همومها وأمالها.

-2ـ علاقات فكرية للتوجه الروية وأسلوب العمل .

-3ـ تجربته تجرى عليه عملية الاختبارات للتأكد من لياقته النفسية والطبية و العقلية وكذلك الاختبارات السيكولوجية لقياس قدرته على كتم الأسرار وثبات العاطفة والتعاون وسرعة التصرف والأخلاق والروح المعنوية ووضعه على الثغر المناسب.

-4ـ تصنيفه

أ الفرد العلني.

بـ الفرد السري.

جـ القائد .

ونتناول التدابير الأمنية لكل منهم على حدة

-1ـ

أ لا يكن فضوليا ولا يسأل كثيرا فيما لا يعنيه حتى لا يفسد على أخوانه اعمالا قد يكونوا قد يقمن علـيهـا.

بـ لا يحتفظ معه بأسماء أو عناوين أو تليفونات من يعرفـهم وإنـ كانـ لاـ بدـ منـ ذـاكـ فلاـ بدـ أنـ تكونـ موـمنـةـ.

جـ في ظروف التوتر الأمني وحملات الإعتقال يجب أن يقلـ منـ التـحركـ خـاصـةـ إلىـ أماـكنـ التـوتـرـ وإذاـ كانـتـ هيـنـتهـ ومـظـهـرـهـ إـسـلـامـيـاـfـ وـأـلـاـ بـيـتـ فيـ مـنـزـلـهـ فـيـ هـذـهـ الأـوقـاتـ وـيـكـونـ لهـ مـكـانـ آمـنـ خـاصـ بـذـاكـ.

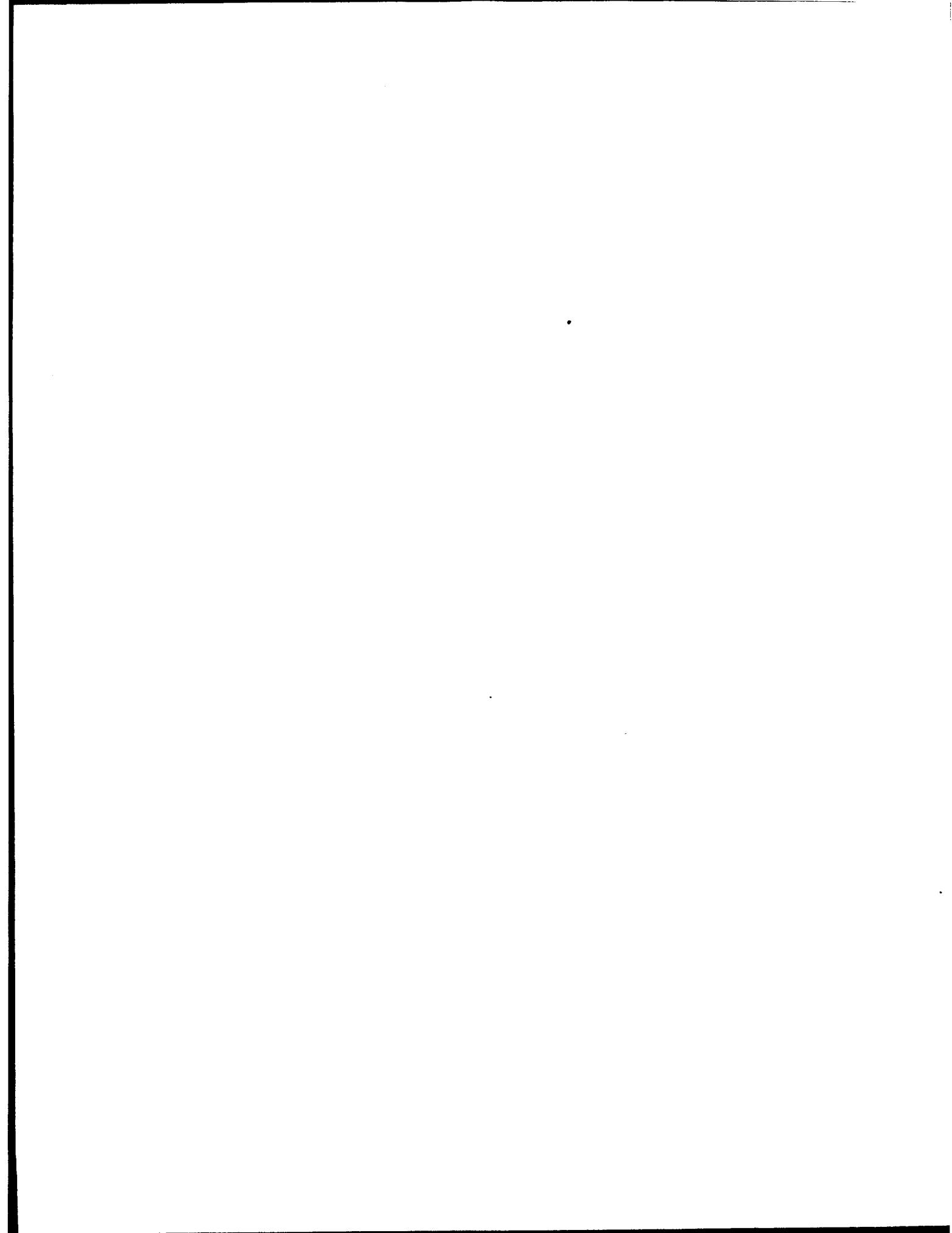
دـ لاـ يـكـنـ ثـرـثـارـاـ يـتـحدـثـ بـكـلـ ماـ يـعـرـفـ أوـ يـسـمـعـ وـخـاصـةـ فـيـماـ يـتـعلـقـ بـالأـعـمـالـ الـهـامـةـ الـتـيـ تـقـومـ بـهـ الجـمـاعـةـ.

هـ يجب أن تكون اتصالـهـ بـلـأـفـرـادـ دـوـيـ الحـاسـيـةـ الـخـاصـةـ **جـيشـ رـاـشـطةـ** **أـمـاـكـنـ اـسـتـراتـيـجـيـةـ** **عـ** **مـؤـمـنةـ جـيدـاـ** حتـىـ يـنـقـلـهـ بـعـدـ ذـلـكـ لـلـمـسـؤـلـ الـخـاصـ بـهـمـ وـبـرـاعـيـ فـيـ تـعـاملـهـ معـهـ **المـكـانـ** **لـ** **الـزـمـانـ** **ـ حـجمـ الـمـعـلـومـاتـ** **ـ** حتـىـ لاـ يـؤـدـيـ إـلـىـ كـشـفـهـ مـبـكـراـ دونـ الـإـسـتـقـادـةـ مـنـهـ وـبـالـنـسـبـةـ لـإـرـسـالـ وـاسـتـقـبـالـ تـكـونـ فـيـ إـلـاطـارـ الـعـامـ قـطـ وـلـاـ تـحـويـ بـداـخـلـهـ أـيـ مـعـلـومـاتـ يـمـكـنـ أـنـ يـسـتـفـيدـ مـنـهـ الـعـدـ وـيـتـمـ حـرـقـ الرـسـائـلـ بـعـدـ قـرـائـتهاـ مـبـاشـرـةـ.

زـ الحديثـ فـيـ التـلـيـفـونـاتـ لـأـبـحـويـ أـيـ مـعـلـومـاتـ ذاتـ قـيـمةـ لـلـعـدـ.

-2ـ الفـردـ السـريـ

بالـإـضـافـةـ إـلـىـ مـاـ سـيـقـ ذـكـرـهـ مـنـ بـدـابـيرـ أـمـنـيـةـ لـلـفـردـ العـلـنـيـ يـجـبـ عـلـيـهـ إـنـبعـاعـ الـاتـيـ:



[٤] مراعاة الهيئة العامة التي لا تدل على الاتجاه الإسلام [لحية] جلباب [سواك] مصحف [كتاب أذكار صغير] (.....).

كتاب أذكار صغير.(....)

جـ [لـابـدـ مـنـ وـجـودـ غـطـاءـ مـسـبـقـ لـوـجـودـهـ فـيـ أيـ مـكـانـ أـثـاءـ تـحـرـكـهـ شـقـةـ بـلـدـةـ مـحلـ وـسـيـلةـ ...ـ مـوـاصـلـاتـ ...ـ

دلايد من حما، وثانية، تثبت له شخصية بعلم جندا معلوماتها وكذا، ما يتعلق بها

فـ لا يتعرض للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر حتى لا يلفت الأنظار إليه ويفسد عليه مهمته .
وـ اتصاله بأقاد العما ، العانـ نحب أن يكون مـ منا وـ لا يـ الـ ضدـ وـ الـ قـصـوى ،

ز) يفضل إتقان لهجة البلد المنسوب إليها في وثيقته الشخصية أو المقيم بها لأداء المهمة حتى لا يفهم أنه غير أهل من لمحته بعد فمكانه صدّع، [١٢]

س] تجنب التردد على أماكن إسلامية مشهورة مثل مساجد [محلات] مكتبات .(.... طفلاً ، و استقل بالرسانة ، تكون الحد السعى أو الشفقة

أو على العين، فـ *الثالث*، *نات*، *دكتور*، *شفق*، *فخمة*

القائد - 3

القائد سواء في العمل العلني أو السري له أهمية خاصة وذلك للأسباب الآتية:-

القيادة المسئولة تعيينه بحسب القائد على القادة

ولذلك ينبغي أن تكون التدابير الأمنية السابق ذكرها في حق الأفراد مشددة جداً في حق القيادة
ومنبغى أن تصد إمكانيات كثيرون لتأمين القادة

ملحوظة هامة

النسبة الأخيرة المتقدمة من الأدواء المعاصرة:

اعلم بالحسين وعزم حاتمه فهذا تحقق راهنكم العجماء الاسلام

-2- عدم تحرك الأفراد ذوي الخطورة الأمنية مع زوجاتهم وهن بهيئة إسلامية تلفت النظر
ـ3ـ النقاب

رانيا العبدالله

١- التربة الشهادة السياسية

-التدبّب الأمثل لغذاءِ الدُّرُج الدينيّة والأخلاقيّة عن طرق

أعنة شدات الأمان

مختصر موسوعة الأمان

جامعة الأمان

عند اسويير اممي.

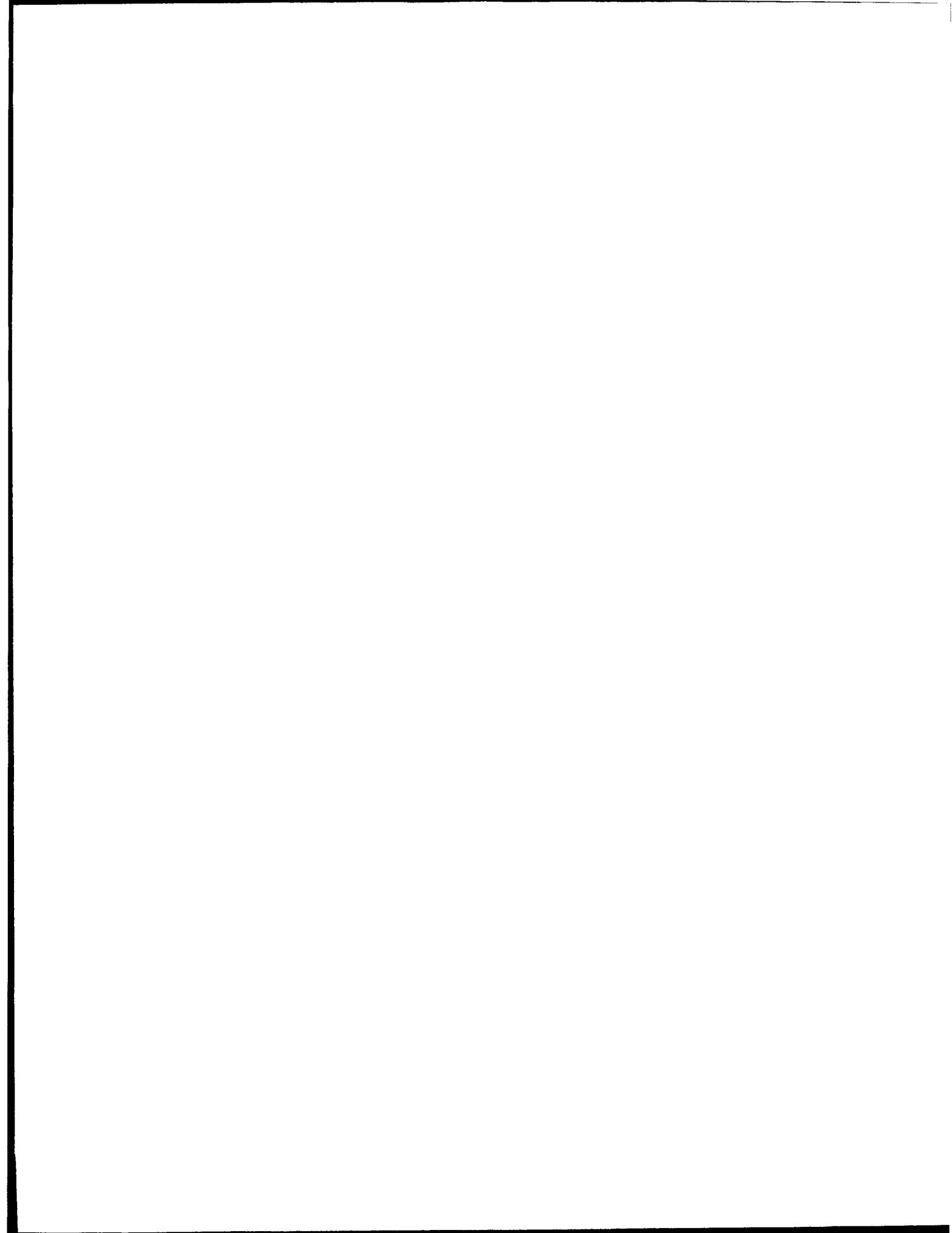
- دسـرـيـبـ الـسـلـيـرـيـ دـيـمـ درـيـبـ الـأـهـرـادـ علىـ ايـ سـىـ اـمـ بـعـدـ اـنـدـامـ اـمـيـ وـصـيـسـيـمـ حـسـبـ اـمـكـانـيـاتـهـمـ الـأـمـنـيـةـ وـإـدـرـاجـهـمـ فـيـ الـمـجـمـوـعـاتـ الـمـنـاسـبـةـ.

خامساً المتابعة:

لضمان تنفيذ تعليمات الامن وحتى لا يحurt اي احتراق من قبل العدو ونجري من وقت لاحر بعض الاجراءات التي قد تأخذ الصور الآتية:

- المعرفة النظيرات النفسية حتى لا يفدم الفرد على عمل غير مدروس للبيئة بفعال رائد.

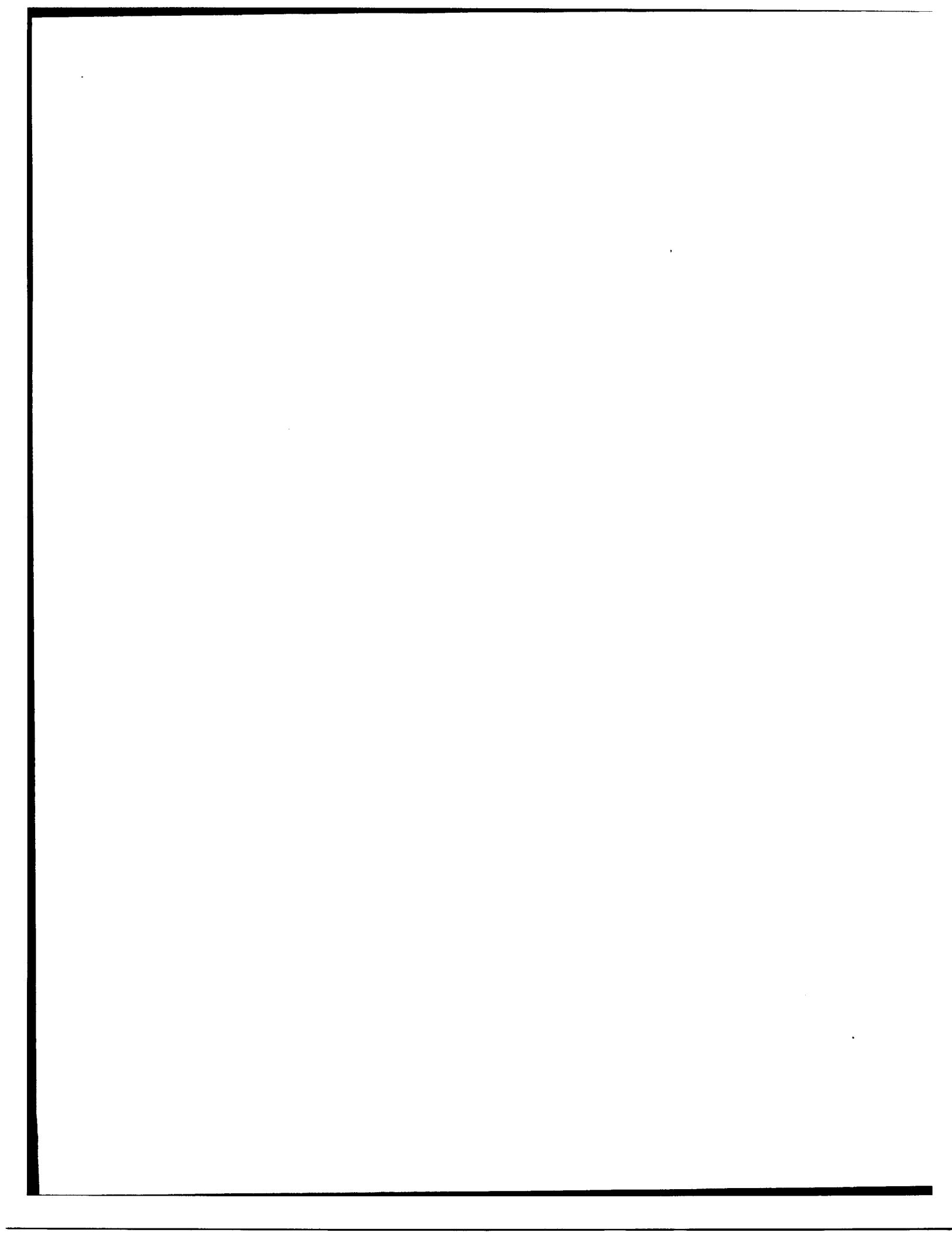
-النادر من علم الأفراد باحداث تعاليم الامن وأخبار كل واحد على حده.



- 3- تدارك أخطاء الأخ ووضعه في المكان المناسب.
- 4- إكتشاف أي إنحراف وسرعة علاجه:
 - أ- تقويم الأخ ورفعه من المجال السري إلى العلني.
 - ب- التخلص من الفرد في حالة ثبوت نورطه.

سداسية التعزيزات :

- يجب تغيير الاعتبارات الآتية عند توقيع الجزاءات الخاصة بالأمن.
- 1- أن يكون الجزاء مناسب للمخالفة المرتكبة بحيث يضمن عدم تكرارها.
- 2- إبعاد كل من يثبت إدانته.
- (الخلاصة):
 - 1- عدم التحدث عن نفسك وعن عملك وعن عمل الآخرين.
 - 2- مراعاة مبدأ المعرفة على قدر الحاجة.
 - 3- عدم حمل أي معلومات سرية إلى المنزل حتى ولو كان لدراستها.
 - 4- تجنب الاستفزاز والإثارة.
 - 5- لا تتحدث بصوت عالي بل بصوت منخفض دائمًا.
 - 6- احذر مراقبة التليفونات.
 - 7- احذر الاستدراج وطرقه راجع محاضرة الاستدراج.)
 - 8- ترك أي وثائق سرية في مخبأها الأمين وعدم التقليل بها.
 - 9- تأكد من إحكام غلق أماكن المعلومات السرية بدقة جيدة محكمة "المخبأ" الأرشيف.)
 - 10- احذر وسائل التصنت.
 - 11- فتش عن وسائل التصنت عند دخولك مكان العمل.
 - 12- لا تسرب أخبار الحوادث.
 - 13- تجنب المؤثرات العامة "أصدقاء سوء" خمر ميسر.)
 - 14- تجنب المشاكل بشكل عم في الحي الذي تسكنه أو في مكان العمل بحيث لاتلفت الإنتباه إليك لأن طبع الناس الإهتمام بمعرفة من يثير المشاكل ويراقبونه لتحاشيه أو من باب الفضول وهذا يؤدي إلى كشف هويتك.



-[تجنيد العمالة-

التجنيد

هي احدى طرق الحصول على المعلومات ويدخل ذلك في الامن الهجومي «الاختراق.»

العملاء:

هو الشخص الذي يقوم بتجنيد الضابط المختص والذي يأخذ وسائل السيطرة عليه ليقوم بعمل غير مشروع وهو يعلم ويدرك جيدا طبيعة تلك الأعمال.

مخاطر تجنيد العمالة:

الطريق الاختراق] كشف العمل السري] التبليغ] انهاء العمل الدبلوماسي] اكتشاف نوايا الجهاز الاستخباري.

إجراءات تجنيد العمالة.

-[الاحتياج والاستكشاف:

هو البحث المنتظم عن العمالة فإنه بمجرد اكتشاف شخص ما في موقع ما لديه معلومات فإنه اكتشاف.

طرق الاكتشاف:

[أ] الاكتشاف المحدد] أي الهدف منه هو جمع معلومات في مجال محدد [وزارة الخارجية مثلاـ، فيتم البحث عن العاملين في هذا المجال ثم نبدأ في تجنيدهم.
[بـ] البحث الاكتشاف العام عن العمالة]ـ البحث عن أشخاص يتم تجنيدهم بصفة عامة بناء على طلب وتكليف الجهاز الاستخباري بحيث يكونوا فعالين.
... يتم عمل ملف من المعلومات الثانوية عن الهدف لتحديد صلاحيته للعمل بالجهاز [الاسم]ـ محل وتاريخ الميلاد]ـ العمل]ـ العنوان]ـ المؤهلات]ـ العمل الذي يقوم به لصالح الجهاز]ـ الواقع المحتملة لتجنيده]ـ الوضع المادي]ـ الرضع العائلي]ـ المعارف والأصدقاء]ـ الهوائيات الشخصية]ـ المعتقدات والميول السياسية]ـ السلوك العام.(...]

-[التحري:

ويضاف إلى الملف السابق عدة معلومات يشملها التحري عن الهدف ووصف الهدف الجسماني]ـ تاريخه وتاريخ العائلة]ـ صفاته وطبعاته الشخصية]ـ تعليمه ومؤهلاته]ـ نشاطاته اليومية]ـ ميلاده]ـ سجل السوابق]ـ وضعه المادي (...).

ويتم ذلك من خلال مصادر المعلومات الآتية:

-[مصادر علنية:

صحف]ـ مجلات]ـ إذاعة]ـ تلفزيون]ـ سيرة ذاتية...

-2 مصادر سرية:

عملاء ومصادر الجهاز.

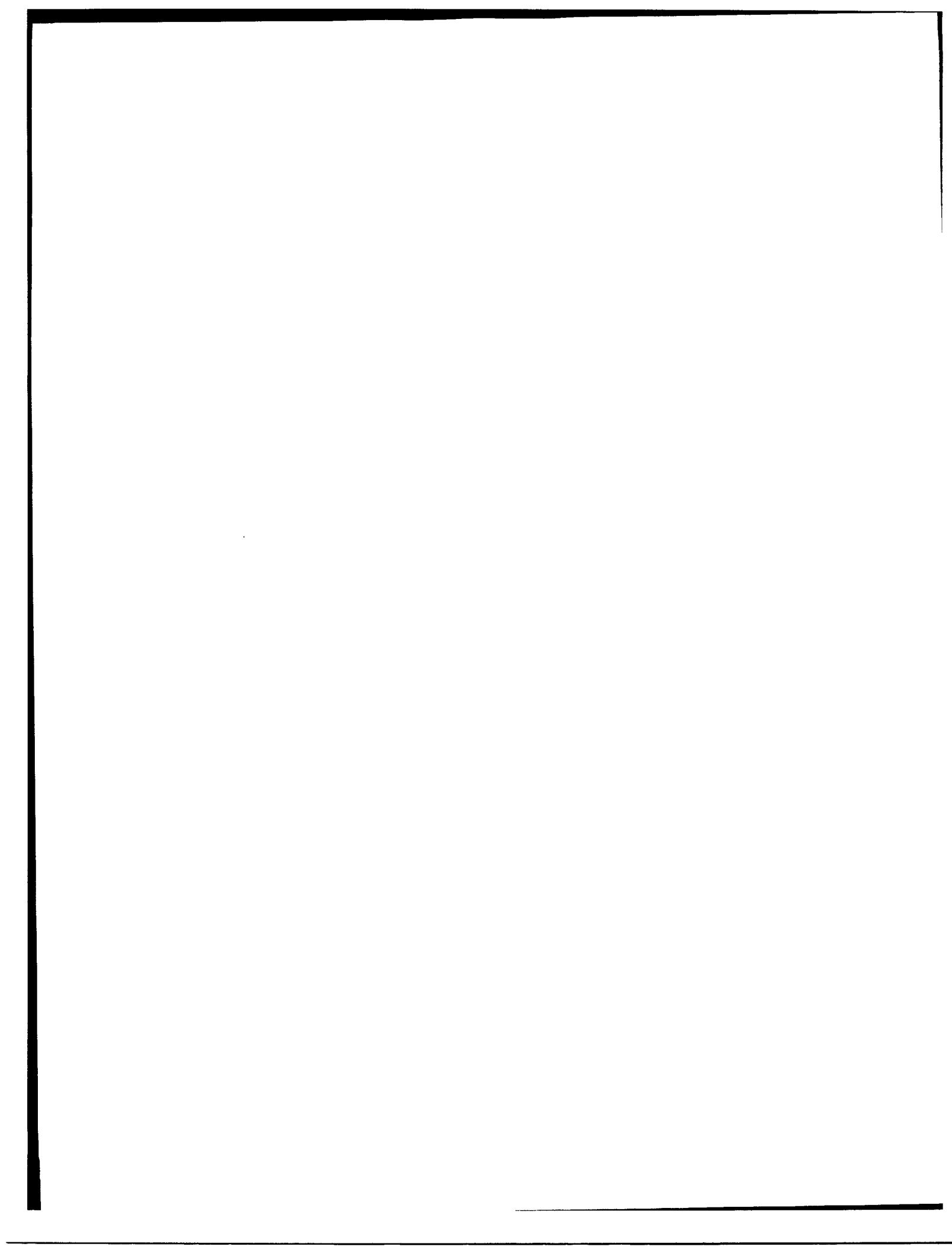
-3 مصادر شبه علنية:

ملفات الشرطة والجيش]ـ سجلات الإحصائيات...

-3 التقييم:

تقدير المعلومات المجموعة عن الهدف وتحليلها ودراستها للوقوف على دوافعه ومؤهلاته لتحديد ملامحه وقابليته للتجنيد]ـ ويكون مع مرحلة التقييم هناك تتميم للعلاقة في نفس الوقت الذي تحل فيه هذه المعلومات.

(العوامل التي يتم على أساسها التقييم.



- المؤهلات العلمية للمرشح لمعرفة مدى امكانية الاستقدام منه.
- المواقف الشخصية [سجاع] جريء يعتمد عليه ...
- القابلية للتوجيه هل يقبل أن يوجه أحد ويأمره أم لا؟
- الأمان هل يمكن ضبط نفسه وكتم الأسرار أم لا؟
- القابلية للعمل الاستخباري حب العمل والرغبة فيه.
- القابلية للتجنيد أي العمل لصالح الجهاز.
- ما هو مدى اهتمام الأجهزة الأخرى به لكي يمكن تجنيد بلا مخاطر.
- الفوائد الحالية والمستقبلية.
- الدافع التي تدفعه إلى التجنيد.
- الدافع.

من أهم النقاط التي يجب مراعاتها عند التقييم هي دراسة دافع اهتماف طموحاته ورغباته مشاكله مشاكله العائلية والمادية نقاط الضعف والقوة (...).

- الدافع العقانية يتم معرفة موقف المرشح من مختلف النضايا الاقتصادية والدينية والسياسية والأخلاقية لأن الشخص العقاني قد يكون عرضة للتغيير.
- الدافع المادية يتم معرفة أحواله المادية [ديون] التزامات مشاكل، وهي من أقوى الدافع للسيطرة على العميل.
- الدافع العاطفية مثل دافع الحب والكراهية والانتقام وهي غير مستقرة وعرضة للتغيير؛ حب النساء حب المغامر دافع شخصية ضد النظام الوطنية».
- الإكراه التهديد بأشياء مأخوذة عليه مسبقاً [إصالات] كمبيالات (...).
- دافع متعددة وهو أن يحرك الهدف عدة دافع مجتمعة وليس دافع واحد.
- الاختيار.

يتم المقارنة بين أكثر من مرشح للاختيار من حيث تاريخ حياتهم استقدام الجهاز منهم مخاطر تجنيدتهم تكلفة تجنيد كل واحد منهم).

يتم عرض الأمر على الجهاز الاستخباري بترجيح شخص ما. لكي يكون الاختيار جيداً موقفنا لأبد للإجابة على الأسئلة الآتية:

من ما هي المهام التي سيقوم بها المرشح ودرجة أدائه لها؟
من هل يمكن الوثوق به أميناً؟
من هل سبق التجنيد وما هي دوافعه؟
من كم يكفي؟

- تتمية العلاقة: جس النبض:

التأثير على المرشح لخلق حالة لديه تؤدي إلى نجاح عملية عرض التجنيد ولقليل عملية الضرر الذي من المحتمل أن يحدث إذا فشلت محاولة التجنيد.

تنمية العلاقات عن طريق الصداقات مع العميل [الهدايا] حل المشاكل الشخصية.)

- التجربة عن طريق تكليفه ببعض الأعمال البسيطة.
- التجنيد:

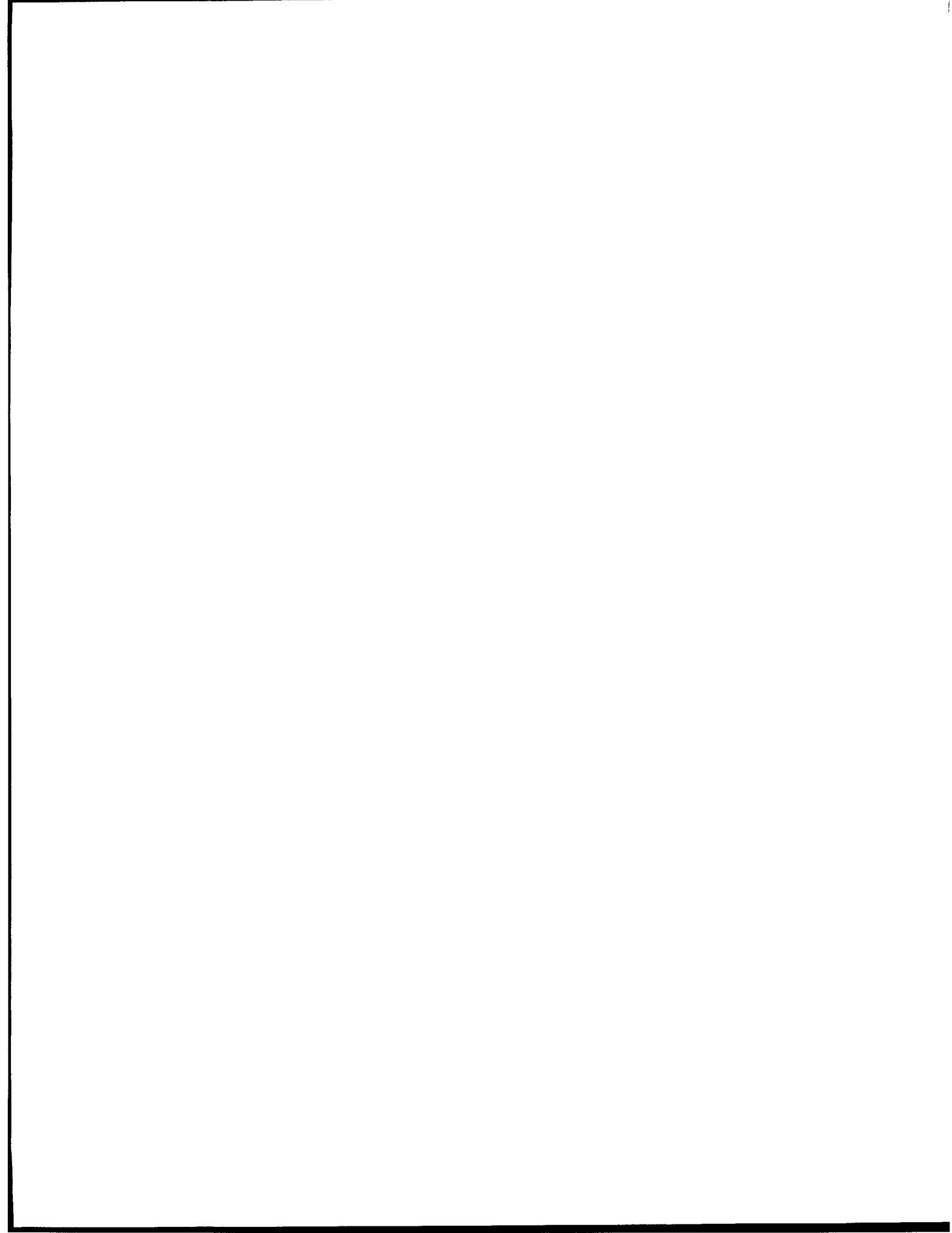
هي أصعب المراحل لأنها تعرض ضابط القضية للكشف وقد يرفض المرشح العرض ويمتنع عن مقابلة ضابط القضية وقد يقوم بالتبليغ عنه وعن محاولاته.

طرق التجنيد.

- طريقة الاقتراب بتنمية العلاقة:

فالشخص الذي اكتشف المرشح ورق يمه و اختاره ونمى علاقته هو الذي يكل ف بالتجنيد لأنّه يكون على علم بأكبر قدر من المعلومات عنه.

- الاقتراب المشترك:



وفيه يقوم ضابط القضية بالتقيم وتنمية العلاقة ويقوم ضابط آخر بالتجنيد وذلك لأسباب أمنية.

-**الاقتراب للبرد التجنيد المباشر:**

يعني طلب التجنيد مباشرة بدون مقدمات.

-**السيطرة اتعميق الدوافع.** «

المرشحون من أفراد الشعب للتجنيد :

-**المهاجرون.**

-**المعوزون.**

-**المهربون.**

-**المقامرون.**

-**السماسرة.**

-**اللاجئون السياسيون.**

-**موظفي الجمارك والمطارات والحدود.**

-**موظفي المواقف والقطارات.**

-**عمال المقاهي والمطاعم والفنادق.**

التخطيط لعرض التجنيد.

-**اختيار الزمان والمكان المناسب لعرض التجنيد.**

-**عدم تجاوز الحدود المقررة وهي تعليمات الرئاسة [مرتبات] حوفز خدمات.]**

-**اسلوب عرض التجنيد تختلف من شخص لآخر ويرتدها التقيم وتنمية العلاقة.**

-**الترتيبيات في حالة قبول التجنيد.**

-**الإجراءات في حالة الرفض ماذا تفعل في حالة التبليغ عنك؟ عدم التبليغ.(?)**

تدريب المجندي :

-**يتدرّب على سرقة العمل وطريقة إيصال المعلومة.**

-**التخفي.**

-**الاستجواب ومقاومة الاستجواب.**

-**طرق الاحتكاك بالناس.**

-**يُدرب للمهمة التي جُند من أجلها فقط وليس على كل العمل الاستخباري.**

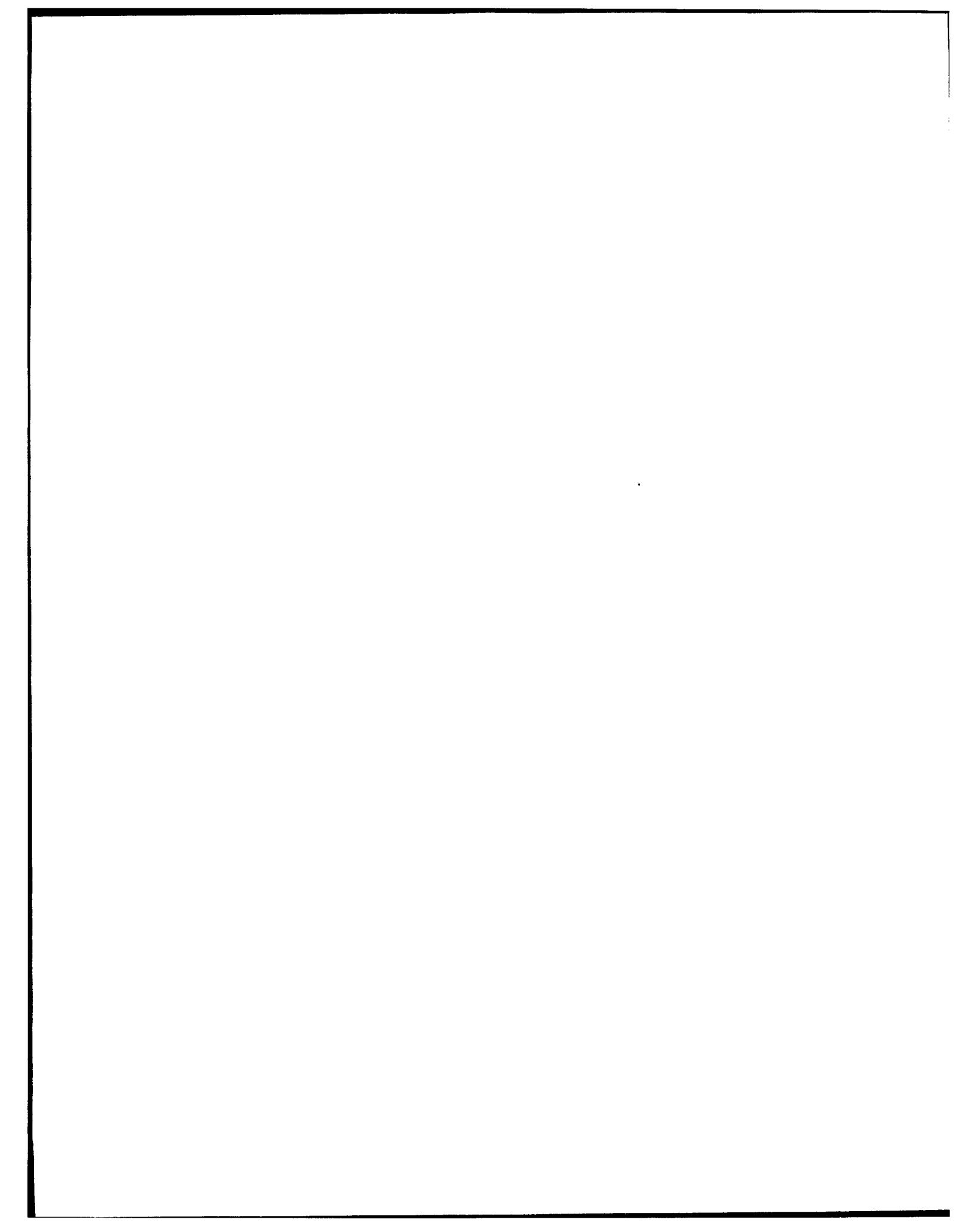
احتياطات معاملة المجندي :

-**ترقية المجندي.**

-**أشعاره بالحماية الدائمة.**

-**المعاملة كصديق دون قسوة.**

-**رعاية عائلته والسؤال عنهم باستمرار.**



ادارة العملاء - 2

ادارۃ العلماء:

هي فن توجيه العميل وتحضيره والسيطرة عليه وتوقيع العقوبات إذا دعت الضرورة.

مـو اصـفـاتـ الـقـائـمـ بـالـتـشـغـيلـ:

- 1- أقوة الشخصية ؟ضبط الانفعالات.
 - 2- أن يكون على دراية بعلم النفس.
 - 3- أن يكون على خبرة بالعمل، الأمانى.
 - 4- الإهتمام بمشاكل العميل.
 - 5- لا يدخل على العميل بالشك و المدح.
 - 6- أن يكون لديه القدرة على الاستجواب الودي.
 - 7- أن يصنع علاقة قوية مع العميل.
 - 8- أن يلاحظ دوافع العميل.

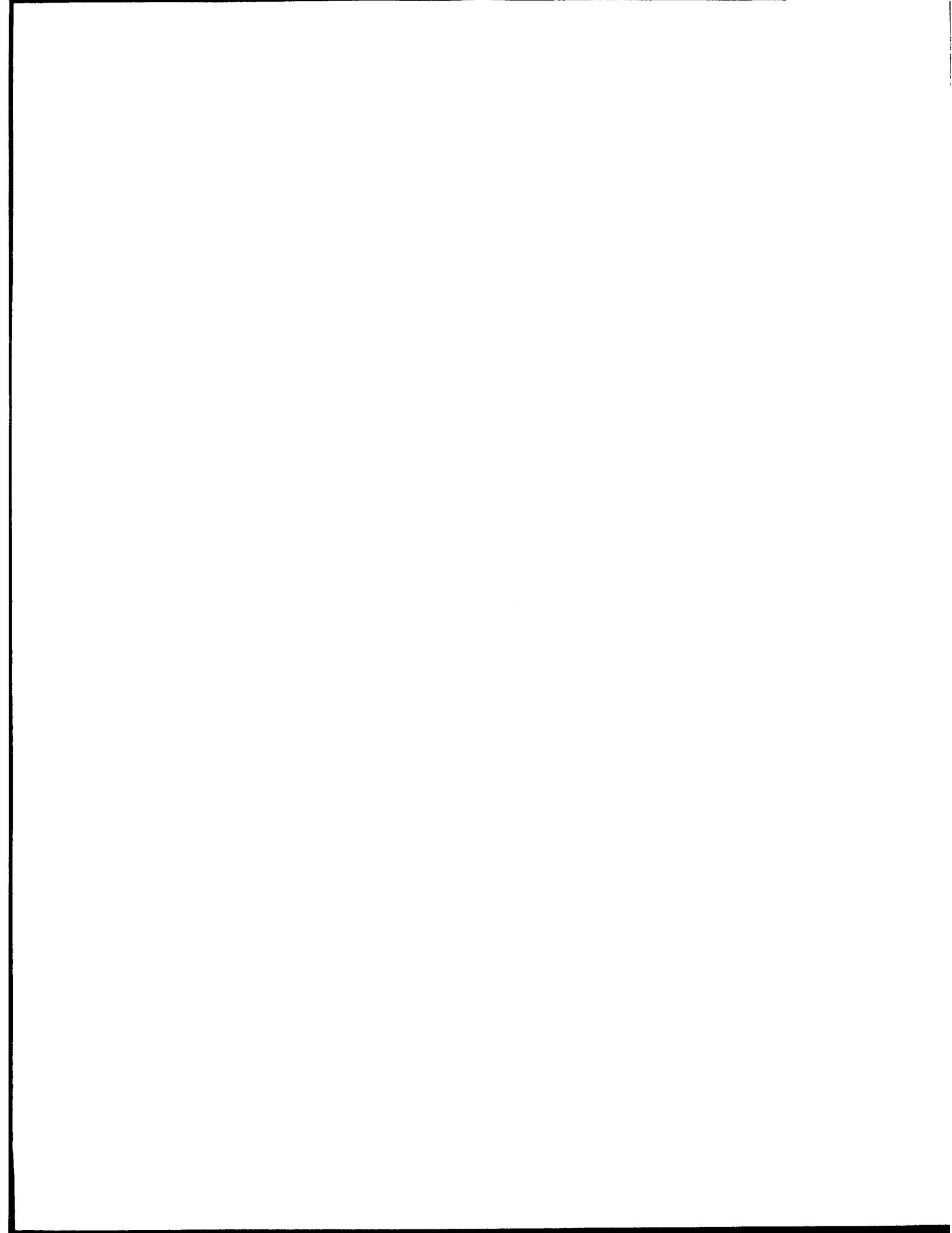
العلاقة بين الضابط و العميل.

كلما كانت العلاقة طيبة كلما أُسكن توجيه العميل وتكليفه وكلما كانت سيئة كلما كان في ذلك خطر على ضابط المخابرات.

- 1-السر المشترك كل منهما يحمل سر الآخر لذلك ينبغي تنمية وتنقية العلاقة.
 - 2-السيطرة لابد لضابط النضبة أن يمارس نوعاً من السيطرة بالقدر الذي يحفظ له تنفيذ الأوامر.
 - 3-تنقية العلاقة على ضابط القضية أن يبحث عن الأشياء التي تقوى العلاقة بينه وبين العميل زياراته اهتمام به حل مشاكله معرفتها).
 - 4-المكافحة والوضوح حتى يتم توضيح الأشياء الغامضة والموافق.
 - 5-تحويل العلاقة من العلنية إلى السرية وذلك بمجرد بدء التجنيد.
 - 6-نقل ولاء العميل للجهاز تحويل ولاء العميل من الضابط إلى الجهاز وذلك لعدم ارتباط العميل بشخصية الضابط.

مسؤولية ضابط القضية تجاه لعميل.

- تأمين العميل ~إلا أنه بالالتزام بإجراءات الأمان ونقدة المواعيد.
 - الروح المعنوية ~بالمحافظة على دافع العمل ~هذا هباته تحفيزه ~اطرائه.(..)
 - إقناع العميل ~بأي تكليف خاصة تصدر للعميل ~مشروعه غير مشروعه (ـ).
 - الاتصالات مع العميل ~تحديد الموعد ~أماكن المقابلات~ الإشارات~ شريطة أن تكون على درجة أمنية عالية وتدربيه على استخدام الشفرة.
 - التأديب الإصلاحـي ~عند إصابة العميل بالترابي واللامبالاة ومنه:
ـ الحرمان من المكافأة أو التأخير في صرفها.
ـ التهديد بالاستغناء عن الخدمة.



جـ هـ أي إجراءات تأدبية أخرى.

استخلاص معلومات العميل.

ليس لدى كل الناس المقدرة على كتابة التقارير فلابد لضابط القضية من القدرة على استخلاص المعلومات من العميل ويتم بالاتي:

- 1- يجب الإلمام بالمعلومات السابقة وإجراءات الأمان والتزام المرونة والحدر.
- 2- تجنب إفشاء الأسئلة التي إجابتها تكون بنعم أو لا.
- 3- إسأله سؤال واحد في كل مرة مع ترتيب الأسئلة.
- 4- أجعل العميل يتحدث بحرية ولكن مع السيطرة على المحادثة.
- 5- قدر مجهودات العميل واسكره على أفعاله.
- 6- يجب تغطية النقاط الأساسية في الموضوع إذا كان زمن المقابلة محدود.
- 7- إنتهاء المقابلة بصورة ودية مع الاهتمام بمشاكل العميل الخاصة.
- 8- حدد زمان ومكان المقابلة القادمة.

متى تتم متابعة الإختبارات مع العميل:

- 1- عند التأخير في تنفيذ المهام.
- 2- عند انضمام فرد جديد للشبكة.
- 3- عند انهاء خدمة أي عميل يتم عمل اختبار لباقي الشبكة.
- 4- عند ظهور تغير في سلوك العميل.
- 5- عند حدوث نشاط غير متوقع.

إختبار العميل.

وهو معرفة كفاءته وقدرته ودرجة التزامه بالأمن ودوافعه ومعرفة إذا ما كان العميل مزدوج أم لا.

- 1- إعطاء العميل مهمة ومراقبة هل يستطيع تنفيذها أم لا لاختبار الكفاءة.
- 2- مراقبة حال العميل وروتينه، اليومي وحالته النفسية لتحديد دوافعه.
- 3- إعطاءه مهام كثيرة لإنجازها في وقت قصير وفيها ما يتعارض مع الجهاز المضاد لمعرفة إذا كان مزدوجاً أم لا.
- 4- تكليفه في الأزمنة والأمكنة المشكوك فيها بمهام كثيفة مع مراقبته.
- 5- إرسال خطاب أو اتصال تليفوني.
- 6- إختبار لمعرفة تأثير المخدرات عليه.
- 7- تسليميه مظروف التقادم أكثر من مرة.
- 8- طلب معرفة معلومات معلومة لدينا.
- 9- طلب معلومات عن أقرب أشرباؤه.
- 10- إتاحة الفرصة للعبث بأوراق العمل.

مشاكل التشغيل:

- 1- تصارع الشخصية.
- 2- سطحية تفكير القائم بالتشغيل.
- 3- عقائدية العميل.
- 4- مشاكل عائلية.
- 5- مشاكل عاطفية أو جنسية تدلل من قيمة الفرد.



- 6- مشاكل فقدان الدوافع.
- 7- استغلال التدريب لصالحه.
- 8- السيطرة العسكرية.
- 9- هریان الأعصاب.
- 10- استغلال الموارد المتاحة بطرق غير مشروعة.
- 11- الجاسوسية.
- 12- التراخي في الأمان.

إنهاء خدمات العميل.

- .. يجب التفكير في كيفية إنهاء خدمات العميل قبل تجنيده.
- .. في حالة حدوث أي خطر من العميل، تنتهي خدماته فوراً.
- ## كثرة عمليات إنهاء خدمات العميل مساعدة في الأحوال الآتية:

 - [كمية المعلومات التي يعرفها عن الجهاز والعملية لذا يجب اتباع مبدأ الاستخبارات الهام "المعرفة على قدر الحاجة").
 - قدرته على استعمال هذه المعلومات ضد مصلحة الجهاز لذا يجب، مسبقاً معرفة دوافعه هل مادية وإلى أي اتجاه ومع أي أحد أم لا؟
 - الواجب المنعوي تجاه العميل يسبب الأثر النفسي عليه [أي انهيار نفسيه وتحطيمها نظراً لقوة العلاقة والدوافع].

أسباب إنهاء خدمات العميل.

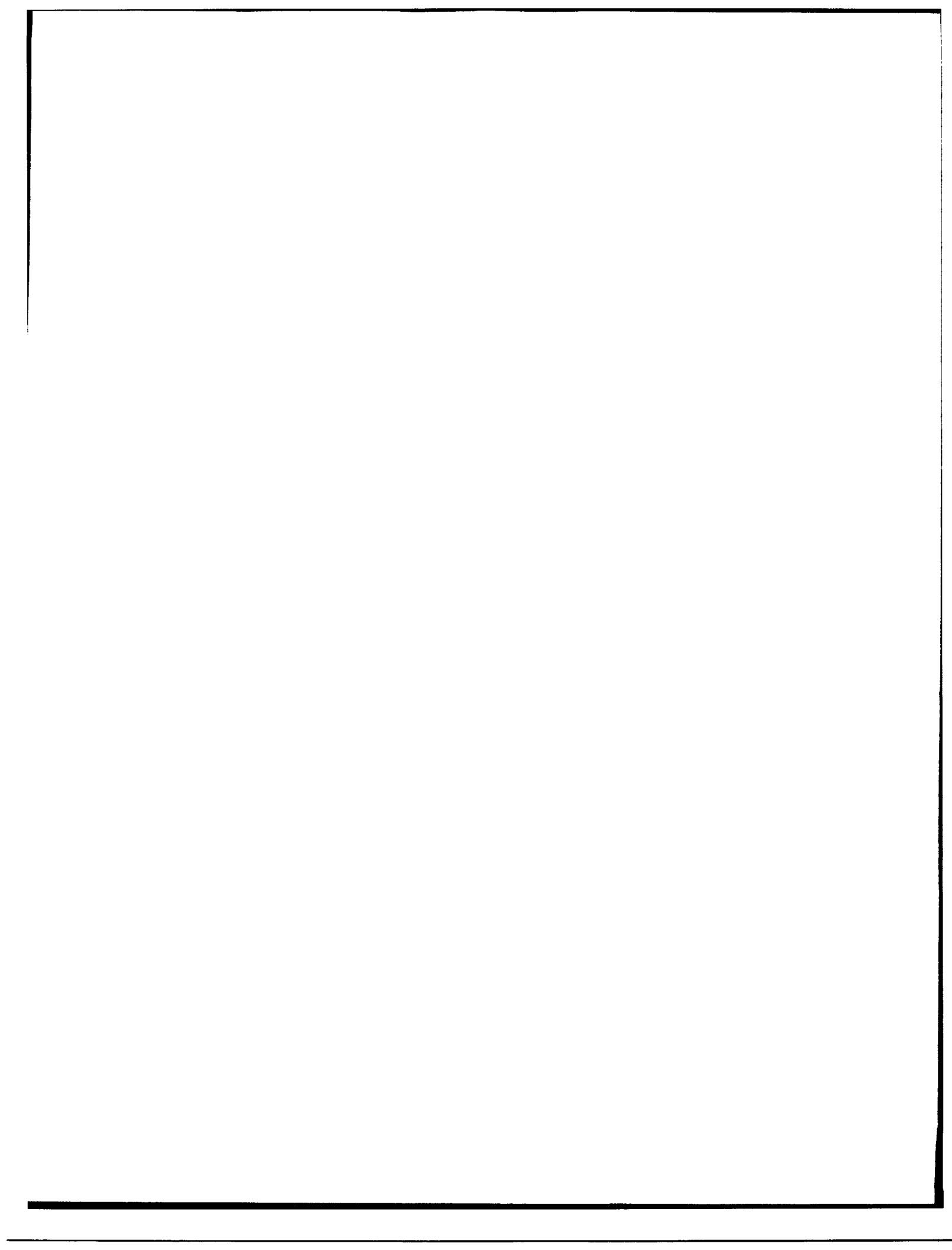
- 1- ارتكابه أخطاء تعرض منه الشخصي أو العملية للخطر.
- 2- عدم جدواً استمرارية التعامل معه لوجود ظرف يجعله عديم الفائدة.
- 3- تحقيق وإنتمام العملية التي من أجلها تم تجنيده.
- 4- تعرضه لحادث يعيقه عن العمل المكافف به.
- 5- قيامه بتصرفات شخصية تهدىء أمن الجهاز.
- 6- إذا قدم استقالته من العمل.
- 7- إذا توفي.

أسلوب إنهاء خدمة العميل.

- 1- التدرج في إعطاء مهام أقل أهمية لتغبيذها وذلك مع قياس رد فعل العميل واعطاءه مبالغ أقل تذكر [تهديده سخطه رضا].(...)
- 2- خلق الدافع لديه لإنهاء الخدمة والاعتزال للعمل السري والميل لحياة الراحة والاسقرار.
- 3- إيجاد وظيفة مناسبة له إن أمكن ذلك.

طرق إنهاء الخدمة.

- 1- التصفية الجسدية.
- 2- وقفه عن العمل وقطع أي ارتباط له بالجهاز.
- 3- أبعاده لمدينة أخرى داخل الدولة.
- 4- أبعاده لدولة أخرى.
- 5- حجزه مؤقتاً إلى أن تنتهي لعملية.



الفصل الثالث
المتعاونين

