

بررسی شاخصهای ساختاری تأثیرگذار بر توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

حسن بختیاری^۱، اسماعیل شعبانی^۲

از صفحه ۱۳ تا ۴۸

تاریخ دریافت: ۹۶/۱/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۹۶/۳/۲۸

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی شاخصهای ساختاری توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان راهبردی ناجا است. در این مقاله با توجه به اهداف پژوهش از روش آمیخته استفاده شده است به طوری که ابتدا برای ایجاد الگوی تحلیلی از رویکرد پژوهش کیفی استفاده، و سپس برای بررسی میزان اثر و وزن عوامل و شاخصها از رویکرد پژوهش کمی (پیمایش) استفاده شده است. بدین منظور از دو شیوه جستجوی ادبیات نظری و تحلیل اسناد و پرسشنامه برای جمع آوری داده بهره گرفته شده است. نتایج تحلیل نشان داد در میان عوامل ساختاری مؤثر بر تعالی، بعد معنوی با میزان ۳,۰۵ بیشترین تأثیر را در تعالی مدیران و فرماندهان ناجا دارد. این عوامل شامل شاخصهای ایمان، بصیرت سیاسی، معرفت دینی و انقلابیگری است. این نتیجه مهم بیانگر این است که عوامل معنابخش و هویت‌ساز معنوی تأثیر غیرقابل جایگزینی در تعالی مدیران و فرماندهان ناجا دارند. و در ادامه عامل شخصیتی با میزان ۲,۴۷ و تعالی حرفه‌ای با میزان ۲,۴۳۳ و تعالی جسمی-روانی با میزان ۲,۱۵ قرار دارد.

واژگان کلیدی

شاخصهای ساختاری مدیران، توسعه و تعالی فرماندهان ناجا، متغیر ساختاری تعالی مدیران، فرماندهان و مدیران ناجا.

۱. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین (hbakh@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکترای رشته مدیریت، دانشگاه تهران (shaabany@ut.ac.ir)

۱. مقدمه

به طور سنتی تلاشهای توسعه نیروی انسانی، نیروهای مدیریتی را برای مشاغل فعلی مورد هدف قرار است؛ اما امروزه، توسعه و تعالی منابع انسانی به طور عام و توسعه مدیران به طور خاص از شغل فعلی آنها فراتر رفته است و برای آماده کردن آنها برای بعضی از مشاغل گوناگون آینده در شرکت کمک می‌کند. به گونه‌ای که توسعه مدیریت باید راه سهیم شدن در دانش و قضاوت مورد نیاز توسط مدیران به منظور رسیدن به اهداف راهبردی سازمان و جامعه دیده شود.

مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۳ در جمع فرماندهان ناجا شاخصهای نیروی انتظامی را برای موفقیت بدین گونه بیان فرموده اند: «آنچه مردم از نیروی انتظامی توقع دارند این است که قوی، مقتدر، هوشمند، پیچیده، سالم، امین، سریع و بهنگام، مؤدب، اهل بیان و تفاهم با مردم باشند». هم‌چنین ایشان در همان سال در مراسم دانش‌آموختگی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی می‌فرمایند: «نگرش صحیح به مقوله نظم و امنیت به همراه «برنامه‌ریزی علمی»، «مدیریت قوی» و «کار بی وقفه»، نتایج درخشان بیشتری برای نیروی انتظامی و ملت ایران خواهد داشت».

دستیابی به «مدیریت قوی» نیازمند تأمین بسترهایی است که برخی از آنها در حوزه نظری بویژه از طریق نظریه‌های توسعه مدیریت و برخی از آنها در حوزه علمی و از طریق اقدامات دامن‌دار نظام‌مند و بهره‌گیری از تجربیات مدیران نیروی انتظامی گسترش می‌یابد. از این‌رو باید با اتکا به نظریات جدید و روزآمد به توسعه منابع انسانی و بویژه مدیران در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران دست یافت. رسیدن به این امر خود نیاز به شناسایی بسترها، فرایندها و الزاماتی دارد. این در صورتی است که طراحی و تبیین الگوهای توسعه منابع انسانی بویژه در نظام آموزشی ناجا فاقد سابقه طولانی و قابل توجهی است. از این‌رو اگر توسعه مدیران را فرایندی دائمی در نظر بگیریم، باید درصدد شناسایی الگوها، فرایندها، ابعاد و شاخصهای توسعه و تعالی مدیران باشیم. مدیران ناجا یکی از مهمترین عوامل و معیارهای بررسی و سرامدی سازمانهای تحت امر این مجموعه هستند. از این‌رو به جرأت می‌توان گفت که هر بخش موفق، دارای مدیر سرآمد و موفق است که با اتکا به شایستگی‌های فردی خود، سازمان تحت مدیریتش را در مسیر چشم‌انداز تعیین شده، هدایت و راهنمایی می‌کند. با آگاهی از این واقعیت انکارناپذیر، می‌توان گفت که ابعاد، ویژگیهای توسعه و تعالی مدیران سازمانی برای مجموعه ناجا زیاد شناخته شده و ملموس نیست.

از سوی دیگر در سند چشم‌انداز ناجا دیده شده است که پلیس ایران باید الگوساز و الهام‌بخش در منطقه باشد و تحقق این امر تنها از طریق آموزش مستمر مأموران پلیس امکانپذیر است.

از این‌رو در این تحقیق با توجه به‌عنوان طرح پژوهشی، همان‌طور که اهمیت توسعه و تعالی مدیران ناجا بیان شد درصدد ارائه شناسایی ابعاد و عوامل تأثیر گذار برای فرماندهان و مدیران ناجا هستیم.

۲. بیان مسئله

درجهان متلاطم امروز، آنچه می‌تواند حیات بالنده و رو به رشد سازمانها و حکومتها را تضمین کند، نظام مدیریتی مقتدر و کارآمد است. «برای داشتن نظام مدیریتی مؤثر و کارآمد نیز باید مدیرانی مقتدر و شایسته تربیت کرده. تربیت و پرورش مدیران نیز به چارچوبی جامع و کامل نیازمند است تا با انتخاب و پرورش صحیح و اثربخش مدیران به اهداف و راهبردهای سازمان جامه عمل پوشاند» (میرسپاسی و غلام زاده، ۱۳۸۸). از آنجا که سازمانهای نظامی و انتظامی نیز مثل سازمانهای بخشهای دیگر دولتی و خصوصی درگیر تغییر و تحولات گسترده شده‌اند، نمی‌توان به الگوهای ایستا و غیراقتضایی توسعه مدیریت امیدوار بود. بنابراین الگویی لازم است تا با لحاظ کردن متغیرهای متعدد محیطی و سیاستهای سازمانی از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشد و متناسب با تغییرات محیطی تجویزهای لازم را ارائه کند. این در صورتی است که در مواقع بحران و غیرعادی برخلاف مواقع عادی، مدیران نیازمند ایفای نقش متفاوت و به‌کارگیری مهارتها و تواناییهای متفاوتی هستند. «توسعه مدیریت شامل همه فعالیت‌هایی است که از طریق آنها مدیران می‌آموزند تا رفتار و عملکردشان را بهبود بخشند؛ به بیانی دیگر، فرایندی است که از طریق آن مدیران نه تنها مهارت و شایستگی در شغل فعلی خود را به دست می‌آورند بلکه توان وظایف مدیریتی آینده را نیز کسب می‌کنند» (ماهاپاترا، ۲۰۱۰). هریسون^۱ (۱۹۹۵) توسعه مدیریت را این‌گونه تعریف می‌کند: فرایندی برنامه‌ریزی شده برای تضمین اثربخشی مدیران در تمام سطوح سازمان به منظور تحقق اهداف و افزایش توان راهبردی سازمان از طریق کسب تجربه و ایجاد محیطی یادگیرنده. این مهم از طریق مشارکت در دوره‌های رسمی و غیررسمی آموزش که توسط سازمان تدارک دیده می‌شود و یا تجربیات شغلی واقعی در سازمان فراهم می‌شود. برخی از پژوهشگران عمده‌ترین ابعاد اصلی توسعه مدیران را شامل ۱- نقشهای مدیریتی ۲- تواناییهای مدیریتی ۳- مهارتهای مدیریتی ۴- ویژگیهای شخصیتی مدیران ۵- ذهنیت فلسفی مدیران ۶- دانش مورد نیاز مدیران می‌دانند (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۲). حوزه‌های توسعه مدیران نیز

1. Mahapatro

2. Harrison

شامل دانش، تواناییها، مهارتها، ویژگیهای شخصیتی و نگرش است. این حوزه‌ها در ذیل مفهوم شایستگی قرار می‌گیرد. «شایستگی به آن دسته از ارزشها، دانش، ویژگی شخصیتی، مهارتها و رفتارهایی قلمداد می‌شود که فرد را قادر می‌سازد تا در رویاری با کارها، وظایف و مأموریت‌های شغلی موفق عمل کند» (پیلیبیم و کربریچ^۱، ۲۰۰۶). بدلیل نوع شغل، مأموریتها، وظایف و اهمیت سازمانی مشاغل مدیریتی بیشترین کاربرد مفهوم شایستگی برای این مشاغل است به طوری که در سال ۱۹۸۲، بویاتزیس^۲ از طریق ایجاد الگویی منطقی و منسجم تحت عنوان «شایستگی مدیریت»، یکی از مهمترین بنیانهای «جنبش شایستگی^۳» را بنا نهاد. از این‌رو در این مقاله به دنبال تعیین شاخصهای ساختاری تأثیرگذار بر توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان هستیم.

۳. هدف پژوهش

شناسایی شاخصهای تأثیرگذار بر توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان ناجا

۴. سؤال پژوهش

شاخصهای ساختاری مؤثر بر توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان ناجا کدام است؟

۵. تعاریف توسعه منابع انسانی

- توسعه منابع انسانی، فرایند توسعه و/یا رها سازی تخصص‌ها از طریق توسعه سازمانی و توسعه و آموزش کارکنان با هدف بهبود عملکرد است (اسوانسون^۴، ۲۰۰۱، ص ۲۳۰).
- توسعه منابع انسانی، فرایند آسانسازی یادگیری سازمانی، عملکرد و تغییر از طریق مداخلات و فعالیتهای سازماندهی شده و اقدامات مدیریتی به منظور ارتقای عملکرد، توانایی، آمادگی رقابتی و تجدید سازمان است (گیلی و مایوکینیچ^۵، ۲۰۰۰، ص ۵۶).
- توسعه منابع انسانی، یادگیری، آموزش و توسعه در زمینه مشخصات نیروی کاری است (کاجچینک^۶، ۲۰۱۳، ص ۳۷۱).

1. Pilbeam & Corbridge
 2. Boyatzis
 3. Competency Movement
 4. Swanson
 5. Gilley & Maycunich
 6. Kuchinke

- فعالیت توسعه منابع انسانی در جهت بهبود مهارت و عملکرد افراد، گروه کاری، فرایند کار و کل سازمان حرکت می‌کند (اسوانسون و هالتون^۱، ۲۰۰۸، ص ۷۶).
- به رغم پیشرفتهایی که در زمینه توسعه منابع انسانی صورت پذیرفته است، هنوز توسعه منابع انسانی به عنوان یک مفهوم، الگو، رویکرد یا مجموعه‌ای از اقدامات، مشخص نیست. مروری بر ادبیات موضوع ابعاد متعددی از توسعه منابع انسانی را برای خواننده آشکار می‌سازد؛ بویژه:
- توسعه منابع انسانی بطور ذاتی با راهبرد کسب و کار و مزیت رقابتی مرتبط است.
- توسعه منابع انسانی، سرمایه گذاری در ظرفیتهای منابع انسانی مطرح شده است.
- توسعه منابع انسانی به شناسایی و افزایش شایستگی‌های محوری مورد نیاز در هر سطح برای دستیابی به اهداف کنونی و آینده اشاره دارد.
- توسعه منابع انسانی بر مدیریت و فعالیتهای آموزشی در سازمان تأکید دارد.
- توسعه منابع انسانی به یادگیری سازمانی و فردی توجه دارد.
- توسعه منابع انسانی شامل مجموعه‌ای از فعالیتهای عام مرتبط با یادگیری است.
- توسعه منابع انسانی به اینکه چگونه راهبردهای توسعه منابع انسانی توسط دیگر راهبردهای منابع انسانی تقویت می‌شود و آنها را تقویت می‌کند، اشاره دارد» (عباس‌پور، ۱۳۸۱، ص ۹۲ و ۹۳).

در کل توسعه منابع انسانی بر این باور مبتنی است که «سازمانها، نهادهایی ساخته انسان هستند که بر تخصص انسانی اتکا دارند که به‌منظور تعیین و دستیابی به اهدافشان شکل گرفته‌اند؛ در این میان توسعه منابع انسانی از انسجام سازمانی، گروهی، فردی و فرایندهای کاری حمایت می‌کند. هم‌چنین الگوهای توسعه منابع انسانی حکایت دارد که سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی در عملکرد فردی و سازمانی اثرگذار است و به افزایش عملکرد، حل با کیفیت مسائل فردی و سازمانی، تعهد سازمانی بیشتر منجر می‌شود» (حسن^۲، ۲۰۰۷، ص ۴۳۹).

۶. توسعه مدیران

توسعه و پرورش برای همه کارکنان بویژه برای مدیران اهمیت زیادی دارد. اگر مدیران به‌طور مناسبی پرورش داده نشود، ممکن است منابع سازمانی، که شامل نیروی انسانی نیز هست بخوبی

1. Swanson & Holton

2. Hassan

مدیریت نشود. در توسعه مدیریت مهارتهایی نظیر مهارتهای رهبری، سر و کار داشتن با تغییر، مربیگری و اندرز به زیردستان، کنترل عملیات و ارائه بازخورد مورد هدف قرار می‌گیرد. از آن گذشته تجربه بخش مهم توسعه مدیریت است. در واقع تجربه اغلب بیشتر از آموزشهای کلاسی به توسعه مدیران ارشد کمک می‌کند؛ چون بیشتر تجربه‌ها در طول زمان و در موقعیت‌های گوناگون در محل شغل رخ می‌دهد و به دست می‌آید (متیز و جکسون، ۲۰۰۸، ص ۴۰).

به‌طور کلی ابعاد توسعه منابع انسانی را می‌توان شامل موارد زیر دانست:

بعد فکری: توسعه‌یافتگی انسانی زمانی مصداق پیدا می‌کند که فرد سازمانی دائماً افکار جدیدی را تولید، و برای سازمان و اصلاح آن به سازمان فکر تزریق کند.

بعد نگرشی: توسعه انسانی در بعد نگرش یعنی اینکه نگرش فرد و سازمان نسبت به بهبود و تحول انعطاف‌پذیر شود و به معنی گرفتن دانشهای جدید و تبدیل آن به نگرش سازمانی است.

بعد شغلی: توسعه انسانی در بعد شغلی موجب می‌شود که افراد با علاقه بیشتر از تجهیزات و فناوری پیشرفته استفاده کنند و در کاربرد آن از خود دقت و فراست بیشتری نشان دهند.

بعد ادراکی: یکی از ابعاد توسعه‌یافتگی منابع انسانی این است که کارکنان دارای دیدگاه جامع و کلی نسبت به مسائل و فرایندهای سازمانی باشند.

بعد رفتاری: منظور از بعد رفتاری این است که کارکنان رفتاری استاندارد در سازمان داشته باشند.

بعد خلاقیتی: یکی دیگر از مقوله‌های مهم توسعه یافتگی سازمانی این است که از طریق خلاقیت‌های فردی، سازمان را به سازمانی خلاق تبدیل کنیم (میرسپاسی و غلامزاده، ۱۳۸۸، ص ۱۲۷).

به طور دقیق نوع توسعه‌ای که فرد ممکن است به گسترش توان خود نیاز داشته باشد به خود شخص و توان مورد نیاز بستگی دارد، اما با وجود این پژوهشگران مختلف هر کدام فهرستی از این توانها را برای مدیران شناسایی کرده‌اند. متیز و جکسون (۲۰۰۸) توان مدیریتی مهم و رایج توسعه مدیران را شامل موارد ذیل می‌دانند:

- جهتگیری و جامعه‌پذیری عملی
- تصمیمات کیفی
- ارزشهای اخلاقی
- مهارتهای فنی

ویتالا^۱ (۲۰۰۵) شایستگی‌هایی را که برای توسعه مدیران لازم است در یک الگوی سلسله مراتب قرار داده که در شکل (۲) نشان داده شده است.

۷. تعالی

تعالی^۲ در لغتنامه دهخدا به معنی بلندشدن و برآمدن، در لغتنامه آکسفورد به معنی بالاترین حد کیفیت و در لغتنامه وبستر به معنی فضیلت، برتری و ویژگی برجسته تعریف شده است. جدول (۱) مفهوم لغوی تعالی را نشان می‌دهد.

جدول (۱): تعاریف تعالی

نویسنده	سال	تعریف
اسمیت	۲۰۰۶	رویکرد مستمر و اقدامی راهبردی به منظور برآورد کامل رضایت مشتریان
دیویس و گوپچ	۲۰۰۰	بیش تحلیل و برآورد سازی انتظارات در افق دراز مدت
وستون	۲۰۰۹	فرا رفتن از انتظارات مشتری و مشعوف ساختن آنها
مولین	۲۰۰۲	برآورد کامل نیازهای ذی نفعان با کمترین هزینه سازمانی و با بهترین کیفیت
دال و ویلیامز	۲۰۰۰	همان کیفیت در مفهوم سنتی است اما در لباس جدید.
کاپلان و نورتن	۱۹۹۶	ایجاد تعادل بین وجوه مالی، فرایندی، مشتری و رشد و یادگیری به منظور تحقق اهداف سازمان
شارما و تالوار	۲۰۰۷	رسیدن به حد کمال در زمینه‌ی کیفیت
جلوداری ممقانی	۱۳۸۷	برآوردسازی انتظارات جامعه و احترام به ارزشهای محوری آن
گرامی و علیزاده	۱۳۸۴	عملکرد برجسته مدیریت سازمان که به نتایج درخشان منجر می‌شود.
حاجی میر عرب	۱۳۸۴	رسیدن به تعادل و کمال در سه حوزه علم، هنر و اخلاق
ماسچوف	۲۰۰۰	برجستگی، تفوق و برتری در توفیق و دستیابی به هدف، بدون استاندارد زمینی و مادی برای مقایسه
ازگلی	۱۳۹۱	تعالی، وضعیت یا کیفیتی خاص در کسب و کار و سازمان به ارزش مهم یا هدفی است. تعالی موقعیتی از عوامل است که به شکل مطلق و استثنایی وجود دارد. موقعیتی است پویا بر مبنای چارچوب ذهنی متشکل از ارزشهای اساسی، زمینه‌ها و دانش برای اندیشه، احساس و رفتار ترکیبی است از فضیلت‌های اخلاقی، زیبایی، خیر و احسان.

مقام معظم رهبری تعالی را به معنای کمال و تامل معنوی و معادل علو، حرکت به طرف بالا، به سمت نور، به سمت خدا، به سمت توجید و نزاهت اخلاقی و طهارت جان تعریف می‌کنند (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۸۹؛ به نقل از آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۶۹ و ۱۳۸۴).

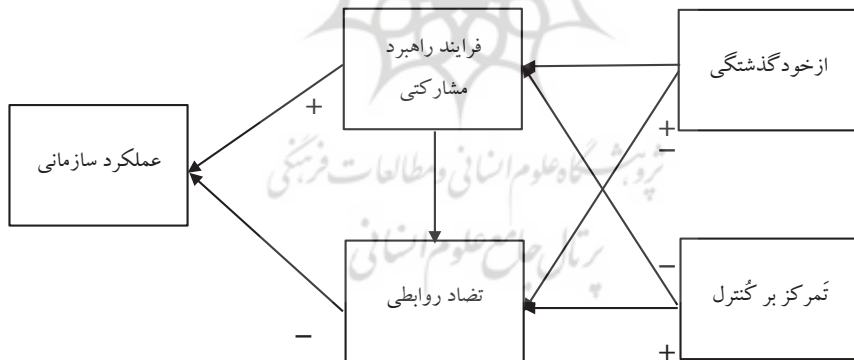
1. Viitala

2. Excellence

۸. عوامل و شاخصهای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه مقام معظم رهبری

در کلام مقام معظم رهبری بارها بر رشد، توسعه و تعالی فرماندهان تأکید شده است. ایشان می‌فرمایند که نیروی انتظامی باید از اقتدار حقیقی، برخوردار باشد تا آحاد ملت، احساس کنند که پاسدار امنیت فردی و اجتماعی آنها، مجموعه‌ای مقتدر است و قدرت دفاع از آنان را در برابر دشمنان و عوامل مخل امنیت جامعه دارد. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای با تأکید بر لزوم برجسته بودن ویژگی عزت در نیروی انتظامی فرمودند: پارسایی و پاکدامنی و عزت نفس، باید در همه بخشهای نیروی انتظامی مشاهده شود؛ زیرا به این ترتیب پرسنل این نیرو در چشم مردم، عزیز خواهند شد و از عزتی که شایسته آن هستند برخوردار می‌شوند. وی همچنین مهمترین جنبه دستیابی به تعالی را تأکید بر هویت و شخصیت اصیل و واقعی فرد یا ملت می‌داند (خامنه‌ای، ۱۳۷۹).

رهبر معظم انقلاب اسلامی، ضرورت برخورد محبت‌آمیز و رفتار همراه با رأفت و رحمت نیروی انتظامی را با مردم مورد تأکید قرار دادند و فرمودند: مجموعه نیروی انتظامی، مدافع ارزشهای اسلامی و انقلابی است و همین ارزشها نیز در درون این نیرو باید به عنوان معیار و میزان حاکم باشد. بزرگترین وظیفه نیروی انتظامی، حفظ ارزشهاست و این نیرو باید با اقتدار، عزت و رحمت خود، فضایی را ایجاد کند که آحاد جامعه، تقوا، پرهیزگاری، معنویت، دوری از فساد و دشمنی با هرگونه کجروی و انحراف را در آن مشاهده کنند.



شکل (۱) ویژگی ضروری برای نیروی انتظامی کارآمد و مورد قبول جامعه اسلامی (خامنه‌ای، ۱۳۷۴)

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم دانش‌آموختگی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، برقراری نظم و امنیت در جامعه را مهمترین وظیفه نیروی انتظامی برشمردند و تأکید کردند: اقتدار در مقابل قانون شکنان و جنایتکاران و برخورد همراه با رأفت و ادب با مردم باید سرلوحه نیروی انتظامی قرار گیرد (خامنه‌ای، ۱۳۸۳). ایشان در جایی دیگر،

حفظ امنیت اسلامی را در محیط جامعه اساسی‌ترین کار نیروی انتظامی می‌دانند؛ البته تأمین امنیت با شرط دینداری و پایبندی به اصول. این قید معنوی است که حاکم درونی و احساسی است که بر همه وسوسه‌ها غلبه دارد. هم‌چنین ایشان تصریح می‌کنند که این احساس، که همه جا بُزایی خودش را دارد، احساس دینی و احساس حضور در مقابل پروردگار عالم است و باعث می‌شود که انسان کارایی و احساس قدرت پیدا کند و احساس خستگی نکند (خامنه‌ای، ۱۳۷۰). هم‌چنین ایشان در جایی دیگر از سخنانشان تأکید می‌کنند که یکایک شهروندان باید از ته دل به نیروی انتظامی اعتماد و اطمینان داشته باشند به طوری که مردم باید به نیروی انتظامی، مثل یک صاحب امنیت و مدار امنیت نگاه کنند (خامنه‌ای، ۱۳۷۰). از این رو این نیرو در کنار حفظ اقتدار خود، محبت و صمیمیت با مردم را نیز باید داشته باشد و این دو ویژگی مهم نباید از هم جدا شوند. حفظ همزمان این دو ویژگی نیازمند فکر و برنامه‌ریزی است (خامنه‌ای، ۱۳۸۹).

از این رو نیروی انتظامی، باید از نیروی انسانی مؤمن، کارآمد، توانا، هوشیار و دارای حظّ وافر از تجهیز علمی برخوردار باشد (خامنه‌ای، ۱۳۷۸). از این رو ایشان توصیه می‌کنند که هرچه می‌توانید از ضعف‌های کار خودتان کم کنید؛ هرچه می‌توانید احساسات و خواست شخصی را در محیط کار دخالت ندهید؛ خود را و کسانی را که در حوزه کار شما تلاش می‌کنند به انضباط و دقت و جدّ و جهد در کار آموزش دهید (خامنه‌ای، ۱۳۷۸).

فرماندهی با همه خصوصیات لازم برای فرمانده، مورد نیاز است. این خصوصیات در درجه اول، ایمان است. فرمانده بی‌ایمان، به درد فرماندهی نمی‌خورد. به قدر ثقل کاری که به او محول می‌کنید، باید ظرفیت ایمانی داشته باشد. اگر نداشت، فایده‌ای ندارد. هرچه سطح کار بالاتر می‌آید، بایستی ایمان بیشتر باشد. منظورمان از ایمان، برخی از تظاهرات ایمانی به اسلام و این نظام و این حرکت نیست؛ حقیقتاً مؤمن باشد و باور آورده باشد (خامنه‌ای، ۱۳۶۹).

فرمانده باید مسئولیت‌پذیر باشد. فرماندهی که بگوید دیگر چه کار کنیم، این‌گونه است، این‌طوری شد، فرمانده قادری نیست. باید آن مسئولیتی را که به او سپرده می‌شود و او قبول می‌کند، حقیقتاً قبول کرده باشد و تبعات ناشی از آن مسئولیت را بپذیرد. مترتب بر این مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و پشتکار و خستگی‌ناپذیری است. فرمانده تنبل و خسته‌بشو، فرمانده‌ای که از دنبال کردن کار، خیلی راحت صرف‌نظر می‌کند، هرگز فرمانده موفق نباشد (خامنه‌ای، ۱۳۶۹).

فرمانده باید از ارکان و اجزای مختلف حیطة مأموریت خودش، دائماً بااطلاع باشد. فرمانده غافل، فرماندهی که نمی‌داند در بخش‌های مختلف فرماندهی و حوزه مأموریتی او چه می‌گذرد، قطعاً فرمانده ناموفقی خواهد بود. راهش هم بازرسی‌هایی است که بایستی پی‌درپی انجام بگیرد (خامنه‌ای، ۱۳۶۹).

اگر در گذشته در گوشه‌ای از کشور فرمانده فعال مؤمن پاکدامنی بود، مردم در آن منطقه از آن نیروی انتظامی زیرفرماندهی آن شخص خشنود، بلکه به آن علاقه‌مند بودند. به عکس، هر جا فرماندهی سست‌ایمان و دارای سایر خصوصیات منفی بود - که دیگر لزومی ندارد تصریح بکنیم - در آن منطقه مردم از آن نیروی انتظامی گله‌مند بودند (خامنه‌ای، ۱۳۷۰).

فرماندهی را یک امر معنوی و مدیریت همه جانبه و متکی به اندیشه، عمل، احساس، جسم و روح توصیف کردند. فرمانده باید با ایمان، مسئولیت‌پذیر، دلسوز، پرتلاش، پیگیر و خستگی‌ناپذیر باشد و به طور مستمر از ارکان و اجزای مختلف حیطه مأموریت خود اطلاع حاصل نماید (خامنه‌ای، ۱۳۶۹).

۹. چارچوب نظری پژوهش

براساس سند چشم‌انداز سال ۱۴۰۴، ایران باید در این سال به قدرت اقتصادی، علمی و فناوری منطقه تبدیل شده باشد؛ این آرمان ضمن اینکه با دوراندیشی، پیشقدمی و استقبال از چالش‌های آینده همراه است، مستلزم مدیرانی با نگرش و درک درست از پیشگامی و برخوردار از شایستگی‌های مدیریتی در سطح استانداردهای جهانی است (زکلیلی، ۱۳۸۵) و جز در سایه بازنگری و تقویت اطلاعات و آگاهی‌های پیشین مدیران فراهم نیست. سازمان ناجا نیز براساس سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران، چشم‌اندازی که برای خود در نظر گرفته است بدین صورت است که پلیس ایران باید الگوساز و الهام‌بخش در منطقه باشد و تحقق این امر تنها از طریق توسعه مستمر مأموران پلیس امکان‌پذیر است. در این تحقیق با توجه به عنوان طرح پژوهشی درصدد شناسایی شاخصهای ساختاری توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان راهبردی ناجا هستیم. یکی از پیش‌نیازهای ارائه این راهکارها، شناسایی ابعاد و شاخصهای توسعه و تعالی لازم این مدیران راهبردی ناجا است. این ابعاد و شاخصها از طریق روشهای گوناگون باید شناسایی شود. یکی از این روشها، مرور ادبیات موضوعی مرتبط است.

براساس مرور ادبیات، ابعاد و شاخصهای توسعه و تعالی مدیران در ارتباط با چهار جنبه آنها خواهد بود:

مرتبط با خود فرد، ابتدا اینکه این ابعاد و شاخصها باید در ارتباط با توسعه خود فرد باشد. مرتبط با سازمان و دیگران، زمانی می‌توان فردی را توسعه یافته قلمداد کرد که به بهبود سازمان و کمک به افراد دیگر منجر شود.

مرتبط با محیط، جنبه‌های توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان راهبردی ناجا، هم‌چنین باید به

بهبود وضعیت محیط و زیست در آن کمک کند؛ به عبارت دیگر براساس مسئولیت اجتماعی سازمان ناجا، که در برابر محیط و عدم تخریب آن مسئول است، مدیران و فرماندهان این سازمان به عنوان افراد کلیدی باید در برابر این مسئولیت اجتماعی به جامعه پاسخگو باشند. از این رو باید توان رویارویی با چالش‌های محیطی را داشته باشند.

مرتبط با زندگی اخروی، در نهایت تمامی ابعاد و شاخصه‌هایی که برای توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان راهبردی ناجا در نظر گرفته می‌شود، باید به توسعه معنوی آنها در راستای حرکت به سوی حق تعالی منجر شود.

این جنبه‌ها با سازه‌های اصلی حوزه توسعه منابع انسانی تناسب دارد که کالوفسکی (۲۰۰۷) ارائه کرده است. وی در کار خود، پایه‌های اصلی حوزه توسعه منابع انسانی را شامل یادگیری، انسان و محیط می‌داند. هم‌چنین طبق نظر کاجینک (۲۰۱۰)، که هدف توسعه منابع انسانی شامل هر دو جنبه یادگیری و عملکرد است، توسعه منابع انسانی باید از حوزه‌های دیگر نیز تغذیه شود. از این رو در توسعه و تعالی منبع انسانی هم‌زمان باید جنبه‌های گوناگون را در نظر گرفت و از منابع متعدد بهره جست. کرنسون (۲۰۰۷) ویژگی‌هایی را برای وضعیت تعالی ذکر می‌کند. این ویژگیها شامل موثق بودن، قابل اعتماد بودن، انتظارات زیاد، شایستگی، منطبق بودن، کارکردی بودن و استمرار داشتن است. از این رو می‌توان چهار جنبه تعالی را براساس این ویژگیها در نظر گرفت.

مقام معظم رهبری «سعادت دنیا را در رفاه مادی» و «سعادت عقبی را در گرو تعالی معنوی»، و هر دوی اینها را برای زندگی و حیات طیبه اسلامی لازم می‌دانند به‌طوری که «تعالی» را هم در جنبه مادی یعنی «جنبه جسم» و هم در «جنبه معنوی»، یعنی «جنبه جان» مطرح می‌کنند و هر دو را برای انسان لازم، و آن را به منزله دو بال پرواز برای آدمی می‌دانند (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۸۹؛ به نقل از خامنه‌ای، ۱۳۶۸، ۱۳۶۹، ۱۳۷۷، ۱۳۷۸، ۱۳۷۹ و ۱۳۸۴).

این چهار جنبه از ویژگیها را در این پژوهش ویژگیهای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا نامگذاری می‌کنیم که زمینه ساز توسعه و تعالی افراد را به وجود می‌آورد؛ به عبارت دیگر در این پژوهش دو تمایز میان مفاهیم انجام شده است:

- «ویژگیهای تعالی» در مقابل «شایستگی‌های شغلی»
- «تعالی منابع انسانی» در مقابل «توسعه منابع انسانی»

استفاده از این مفاهیم در مبانی دینی و آیینی ما نیز ریشه دارد. از قرآن و سنت، «توسعه» از ریشه «وسع» و به مفهوم «گسترش» و در مقابل «تضییق» است (فرهی بوزنجانی و دیگران،

۱۳۸۹؛ به نقل از نهج البلاغه، خطبه ۱۱۴). از این گذشته توسعه، آگاهانه است و لذا ویژگی «واسع بودن خداوند» با واژه «علیم» بودنش، همراه می‌شود (مائده، ۵۴). از این رو این موضوع مورد تأکید قرار می‌گیرد که «توسعه» برداشتی صرفاً مادی نیست. در مکتب اسلام، «توسعه» بر ارزشها مبتنی، و اینجاست که جهان‌بینی و نگرش کلی انسانی نسبت به جهان هستی مفهوم پیدا می‌کند.

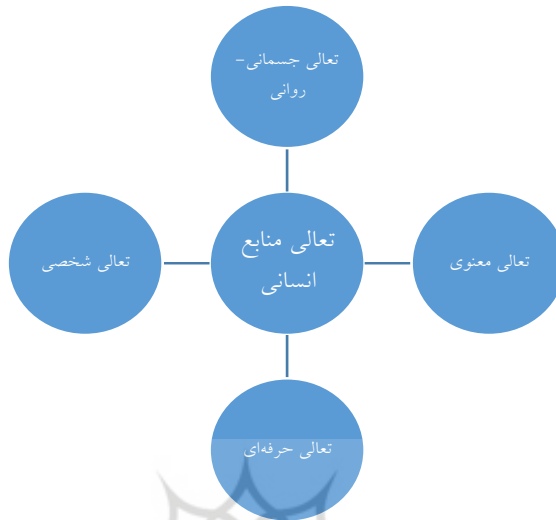
در کلام مقام معظم رهبری نیز این موضوع بارها مورد تأکید قرار گرفته است. ایشان به جای این مفهوم، مفاهیمی از قبیل «ترقی و پیشرفت»، «گسترش» را ذکر، و در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی در تاریخ دهم آذرماه سال ۱۳۸۹ می‌فرمایند که به جای این واژه از «پیشرفت» استفاده کنیم؛ چرا که این مفهوم دارای بار ارزشی و معنایی و همراه با التزاماتی است که لزوماً با آن موافق نیستیم (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۸۹؛ به نقل از آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۶۸، ۱۳۶۹، ...، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۹).

از این رو این تعریف را می‌توان برای تعالی منابع انسانی در نظر گرفت که آن ویژگیهای مرتبط با خود فرد، بین فردی، سازمان و محیط است که به تعالی دنیوی و اخروی افراد منجر شود. از طرفی دیگر این ویژگیها واجد معیارهای موثق، قابلیت اعتماد، انتظارات زیاد، شایسته بودن، انطباق داشتن، کارکردی و استمرار باشد. این تعریف از مفهوم تعالی با تعریفی که مهدوی (۱۳۸۶) ارائه کرده است سازگاری دارد که آن را فراتر از توسعه منابع انسانی قرار می‌دهد. وی شایستگی را در راستای نگرش فطرتگرا و ارتباطات چهار گانه قرار می‌دهد. از این رو فردی را می‌توان متعالی دانست که علاوه بر دارا بودن شایستگی‌های فردی، دارای نگرشهای عمیقی به زندگی باشد و بتواند از این طریق همزمان با خود، دیگران، محیط و خدا ارتباط برقرار کند و زمانی که این تعالی به دست آمد به رفتار اثربخش منجر خواهد شد.

براساس تعاریف جدول، می‌توان گفت که شاخصهای توسعه و تعالی مدیران راهبردی ناجا شامل شایستگی‌ها، ویژگیهای شخصیتی، رفتارهای کاری و ویژگی‌های تحت تأثیر سازمان و محیط است. این منابع شناسایی با چارچوب مک‌کلند نیز منطبق است. وی این منابع را برای شناسایی شایستگی‌ها معرفی می‌کند: شغل و نقشهای کاری، افراد دارای عملکرد برتر، ارزشهای سازمانی متمایز کننده سازمان و چشم‌انداز سازمان.

علاوه بر این براساس الگوی مارکز (۲۰۱۲)، که انواع تعالی را شامل تعالی شخصی و حرفه‌ای می‌داند در این پژوهش این دو نوع به عنوان ابعاد تعالی مدیران و فرماندهان ناجا در نظر گرفته شده است؛ اما براساس مرور ادبیات و مقتضیات سازمانی، نوع تعالی معنوی نیز به این ابعاد افزوده

شد و ساختار تعالی مدیران و فرماندهان ناجا در نظر گرفته شد. تعالی شخصی نیز به دو نوع تعالی جسمانی-روانی و تعالی شخصیتی تقسیم شده است. شکل (۲) این ساختار را نشان می‌دهد.



شکل (۲): ساختار تعالی منابع انسانی

محتوای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا نیز، همان طور که قبلاً بیان شد از چهار جنبه فردی، سازمانی، محیطی و اخروی تغذیه می‌شود.

۱۰. روش شناسی

از آنجا که هدف پژوهش شناسایی شاخصهای تأثیرگذار توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان ناجا است از نظر هدف کاربردی، و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و فرماندهان ناجا است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی بوده است. همچنین با توجه به اینکه مدیران و فرماندهان ناجا به صورت استانی توزیع شده‌اند از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برای همگن سازی نمونه به‌گونه‌ای استفاده شده است که همه سطوح استانها و بخشهای ناجا در نمونه، معرف داشته باشند. از این رو طبقه‌های نمونه‌گیری شامل ۳۱ استان و ۱۷ بخش ناجا خواهند بود که جمعاً ۴۸ طبقه را تشکیل می‌دهند. برای دریافت نظر آنها پرسشنامه در درون این طبقات توزیع، و خواسته شد که حداقل سه نفر از مدیران و فرماندهان با جایگاه سازمانی سرتیپ دومی و به بالا مربوط به هر کدام از این طبقات

به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. بازگشت پرسشنامه‌ها حاکی است که ۸۹ پرسشنامه از ۳۰ طبقه پاسخ داده شده که این تعداد حاکی است که به طور متوسط هر طبقه سه پرسشنامه را پاسخ داده‌اند.

پرسشنامه شامل دو بخش است در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در مورد پاسخ دهندگان جمع‌آوری شود که این بخش هفت سؤال دارد و سؤالات مرتبط با «متغیرهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا» که شامل ۵۹ گویه است (تعالی جسمانی-روانی، ۱۰ گویه؛ تعالی شخصیتی، ۲۳ گویه؛ تعالی حرفه‌ای، ۱۲ گویه؛ بعد تعالی معنوی، ۱۴ گویه).

برای ارزیابی پایایی ابزار سنجش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد؛ بدین منظور با توجه به محدود بودن تعداد نمونه، که شامل ۸۹ پرسشنامه بود، پایایی روی کل نمونه آزمون شد و ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا ۰/۹۴۵ و متغیرهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا ۰/۹۵۴ به دست آمد. از آنجا که همه این اعداد بیش از ۰/۷۰ است، پرسشنامه مورد استفاده از توان اعتماد یا پایایی لازم برخوردار است.

جدول (۲): نتایج آزمون پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ

حوزه آزمون	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
تعالی جسمانی-روانی	۱۰	۰/۸۵۱
تعالی شخصیتی	۲۳	۰/۹۱۲
تعالی حرفه‌ای	۱۲	۰/۸۷۷
تعالی معنوی	۱۴	۰/۸۷۳
متغیرهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا	۵۹	۰/۹۵۴

هم‌چنین با توجه به اینکه در این پژوهش از نرم‌افزار PLS به منظور تجزیه و تحلیل استفاده برای تأیید پایایی کل پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش پایایی مرکب (ρ دیلون-گلدشتاین) بهره‌گیری شده است که در الگوهای مسیر PLS ارائه می‌شود. وقتی مقدار پایایی مرکب از ۰/۷ بیشتر است، نشان می‌دهد که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

جدول (۳): ضریب پایایی مرکب متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	تعداد سؤال	ضریب پایایی مرکب
تعالی جسمانی-روانی	۱۰	۰/۸۵۵
تعالی شخصیتی	۲۳	۰/۸۷۵
تعالی حرفه ای	۱۲	۰/۹۰۶
تعالی معنوی	۱۴	۰/۸۵۱
متغیرهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا	۵۹	۰/۹۲۴

با توجه به جدول شماره (۳) اندازه پایایی مرکب هر متغیر از ۰/۷ بیشتر است که نشان دهنده پایایی پرسشنامه مورد استفاده است.

۱۱. جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

سن

در این تحقیق افراد پاسخ‌دهنده از نظر سنی به چهار گروه تقسیم شده‌اند که در جدول (۴) و شکل (۴) فراوانی، درصد فراوانی و درصد فراوانی تجمعی افراد پاسخ دهنده از لحاظ سن در هر گروه نشان داده می‌شود.

جدول (۴): توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۲ تا ۲۸ سال	۰	۰	۰
۲۹ تا ۳۵ سال	۶	۶,۷	۷۵,۹
۳۶ تا ۴۵ سال	۵۰	۵۶,۲	۸۷
۴۶ سال و بیشتر	۳۳	۳۷,۱	۱۰۰
کل	۸۹	۱۰۰	

همان طور که از داده‌های جدول مشخص می‌گردد، بیشترین نسبت مربوط به گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال (۵۶ درصد) و هیچ‌کدام از افراد پاسخ دهنده مربوط به گروه سنی ۲۲ تا ۲۸ سال نبوده‌اند.

سابقه خدمت

شرایط افراد پاسخ‌دهنده یا نمونه آماری تحقیق از نظر سابقه خدمت، طبقه‌های هر یک و فراوانی، درصد فراوانی و درصد فراوانی تجمعی افراد پاسخ‌دهنده در جدول (۵) و شکل (۵) نمایش داده شده است.

جدول (۵): توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۵ سال	۰	۰	۰	۰
بین ۵ تا ۱۰ سال	۳	۳,۴	۳,۴	۳,۴
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۵	۱۶,۹	۱۷	۲۰,۵
بیشتر از ۲۰ سال	۷۰	۷۸,۷	۷۹,۵	۱۰۰
بی‌جواب	۱	۱,۱		
کل	۸۹	۱۰۰		

همان‌طور که از اطلاعات جدول مشخص می‌گردد، بیشترین نسبت سابقه خدمت به طیف بیشتر از ۲۰ سال مربوط است؛ به عبارت دیگر بیشترین نسبت نمونه آماری این تحقیق دارای سابقه خدمتی زیادی هستند (۷۹ درصد). هم‌چنین هیچ‌کدام از افراد سابقه خدمتی کمتر از ۵ سال ندارند، که نشان دهنده این است که تمام پاسخ‌دهندگان سابقه خدمتی بیشتر از ۵ سال دارند. در نهایت یک درصد از پاسخ‌دهندگان به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

میزان تحصیلات

وضعیت افراد پاسخ‌دهنده از نظر میزان تحصیلات در جدول (۶) و شکل (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶): توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۰	۰	۰
کاردانی	۱۲	۱۳,۵	۱۳,۵
کارشناسی	۲۷	۳۰,۳	۴۳,۸
کارشناسی ارشد	۴۶	۵۱,۷	۹۵,۵
دکترای بالاتر	۴	۴,۵	۱۰۰
کل	۸۹	۱۰۰	

بررسی و تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهد که از مجموع نمونه آماری تحقیق، بیشترین نسبت به تحصیلات ارشد مربوط است که ۵۲ درصد و بیش از ۵۰ درصد را به خود اختصاص داده است. هم‌چنین هیچ کدام از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم نیستند.

درجه / رتبه محل سازمانی

وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر درجه/رتبه محل سازمانی در جدول (۷) و شکل (۷) آورده شده است.

جدول (۷): توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس درجه/رتبه محل سازمانی

سمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
افسر ارشد	۱۶	۱۸	۱۸,۴	۱۸,۴
سرتیپ دومی	۴۶	۵۱,۷	۵۲,۹	۷۱,۳
سرتیپی	۲۵	۲۸,۱	۲۸,۷	۱۰۰
بی‌جواب	۲	۲,۲		
کل	۸۹	۱۰۰		

تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که از مجموع کل نمونه آماری، نسبت ۵۲ درصد، سرتیپ دوم که بیش از نیمی از پاسخ دهندگان را شامل می‌شود. هم‌چنین ۲۹ درصد دارای درجه سرتیپی هستند.

۱۲. یافته‌ها

۱۲-۱. آزمون کولموگروف-اسمیرینف

در تحقیق به منظور تعیین نوع آزمون مورد استفاده باید از توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای ساختاری و زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا اطلاع به دست آورد. در صورتی که مقدار آماره این آزمون از ۵٪ بیشتر باشد، فرض صفر آماری مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیر مورد بررسی با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود؛ پس در این آزمون فرضهای ذیل بررسی می‌شود:

H_0 : توزیع جامعه مورد بررسی نرمال است.

H_1 : توزیع جامعه مورد بررسی نرمال نیست.

جدول (۸): نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای هر یک از عوامل بعد ساختاری

نتیجه آزمون	Sig	انحراف معیار	میانگین	تعداد	ابعاد
غیرنرمال	۰,۶۶۹	۰,۴۳۵	۴,۳۶	۸۹	تعالی جسمانی-روانی
غیرنرمال	۰,۸۰۲	۰,۳۴۷	۴,۴۸	۸۹	تعالی شخصیتی
غیرنرمال	۰,۲۰۱	۰,۳۹۹	۴,۴۴	۸۹	تعالی حرفه ای
نرمال	۰,۰۴۱	۰,۳۷۴	۴,۵۸	۸۹	تعالی معنوی

براساس خروجیهای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، که در جدول (۸) نشان داده شده است، تمامی ابعاد غیر از بعد تعالی معنوی به علت بیشتر بودن سطح معنی داری از ۰,۰۵ دارای توزیع غیرنرمال است. از این رو برای بعد تعالی معنوی با توجه به اینکه دارای توزیع نرمال است از آزمونهای آماری پارامتریک و برای بقیه ابعاد با توجه به اینکه دارای توزیع غیرنرمال است، باید از آزمونهای آماری ناپارامتریک استفاده کرد.

۱۲-۲. میزان تأثیر عوامل و شاخصهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

برای بررسی میزان تأثیر شاخصها، عوامل ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا، ۵۹ سؤال در پرسشنامه در قالب چهار بعد مطرح شده است. همان طور که نتایج کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد، ابعاد تعالی جسمی-روانی، شخصیتی و حرفه‌ای دارای توزیع غیرنرمال است. از این رو برای بررسی میزان تأثیر این ابعاد از آزمون دوجمله‌ای و برای بررسی میزان تأثیر بعد تعالی معنوی، که دارای توزیع نرمال است از آزمون میانگین استفاده شده است. جدول (۹) تا (۱۲) نتایج آزمون میانگین یا دوجمله‌ای را برای ابعاد، عوامل و شاخصهای متغیرهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا نشان می‌دهد.

الف) جسمی-روانی

برای بررسی میزان تأثیر بعد تعالی جسمی-روانی، ده سؤال در پرسشنامه در قالب سه عامل مطرح شده است. جدول (۹) نتیجه اجرای آزمون دو جمله‌ای را برای بررسی میزان تأثیر این بعد و عوامل و شاخصهای آن نشان می‌دهد.

جدول (۹): آزمون دو جمله ای برای شاخصهای عامل جسمی-روانی

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دو طرفه	میزان تأثیر
شاخص سلامت و تندرستی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص چالاکی و ورزشی	گروه ۱	≤ 3	۹	۰.۱۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۰	۰.۹۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص تناسب اندام	گروه ۱	≤ 3	۲۰	۰.۲۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۶۹	۰.۷۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عامل سلامت جسمانی	گروه ۱	≤ 3	۱	۰.۰۱	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۸	۰.۹۹			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص استقامت بدنی	گروه ۱	≤ 3	۱۱	۰.۱۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۸	۰.۸۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص استقامت قلبی - عروقی	گروه ۱	≤ 3	۱۱	۰.۱۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۸	۰.۸۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص استقامت عضلانی	گروه ۱	≤ 3	۲۴	۰.۲۷	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۶۵	۰.۷۳			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص قدرت بدنی	گروه ۱	≤ 3	۳۱	۰.۳۵	۰.۵۰	۰.۰۰۶	زیاد
	گروه ۲	> 3	۵۸	۰.۶۵			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عامل استقامت و قدرت بدنی	گروه ۱	≤ 3	۶	۰.۰۷	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۳	۰.۹۳			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

ادامه جدول (۹): آزمون دوجمله ای برای شاخصهای عامل جسمی-روانی

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص خودشناسی	گروه ۱	≤ 3	۷	۰.۰۸	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۲	۰.۹۲			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص عزت نفس	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص بردباری و شکیبایی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عامل سلامت روانی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
بعد تعالی جسمی-روانی	گروه ۱	≤ 3	۱	۰.۰۱	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۸	۰.۹۹			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

گروه ۱: گروهی که میزان تأثیر شاخص/عامل/بعد را کمتر یا مساوی از مقدار متوسط (۳) ارزیابی کرده‌اند.

گروه ۲: گروهی که وضعیت شاخص/عامل/بعد را بیشتر از مقدار متوسط ارزیابی کرده‌اند. با توجه به جدول (۹) ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون برای تمامی شاخصها از ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این شاخصها با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. همچنین برای تمامی شاخصها نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است، از این رو میزان تأثیر شاخص های تعالی جسمی-روانی زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵)؛ به همین ترتیب برای عوامل تعالی جسمی-روانی نیز سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این عوامل با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. همچنین نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است؛ از این رو میزان تأثیر آنها زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵). در

نهایت برای بعد تعالی جسمی-روانی نیز سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است. لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این بعد با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است و از این رو میزان تأثیر این بعد زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵).

ب) شخصیتی

برای بررسی میزان تأثیر بعد تعالی شخصیتی، ۲۳ سؤال در پرسشنامه در قالب سه عامل مطرح شده است. جدول (۱۰) نتیجه اجرای آزمون دو جمله‌ای را برای بررسی میزان تأثیر این بعد و عوامل و شاخصهای آن نشان می‌دهد.

جدول (۱۰): آزمون دو جمله ای برای بعد تعالی شخصیتی

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه‌بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص تفکر انتقادی	گروه ۱	≤ 3	۳	۰,۰۳	۰,۵۰	۰,۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۶	۰,۹۷			
	کل		۸۹	۱,۰۰			
شاخص تفکر سیستمی	گروه ۱	≤ 3	۴	۰,۰۴	۰,۵۰	۰,۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۵	۰,۹۶			
	کل		۸۹	۱,۰۰			
شاخص استقلال فکری	گروه ۱	≤ 3	۱۷	۰,۱۹	۰,۵۰	۰,۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۲	۰,۸۱			
	کل		۸۹	۱,۰۰			
شاخص علم باوری	گروه ۱	≤ 3	۰	۰,۰۰	۰,۵۰	۰,۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱,۰۰			
	کل		۸۹	۱,۰۰			
عامل فکری	گروه ۱	≤ 3	۰	۰,۰۰	۰,۵۰	۰,۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱,۰۰			
	کل		۸۹	۱,۰۰			

ادامه جدول (۱۰): آزمون دوجمله ای برای بعد تعالی شخصیتی

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص آینده نگری	گروه ۱	≤ 3	۱	۰.۰۱	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۸	۰.۹۹۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص مسئولیت پذیری	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص ثبات قدم	گروه ۱	≤ 3	۲	۰.۰۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۷	۰.۹۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص خودکنترلی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص رحمت و رأفت	گروه ۱	≤ 3	۱۲	۰.۱۳	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۷	۰.۸۷			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص پشتکار و خستگی ناپذیری	گروه ۱	≤ 3	۱	۰.۰۱	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۸	۰.۹۹			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص خودکارامدی	گروه ۱	≤ 3	۴	۰.۰۴	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۵	۰.۹۶			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص مبارزه گری و بن بست شکنی	گروه ۱	≤ 3	۱۴	۰.۱۶	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۵	۰.۸۴			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص رهبر و الگو بودن	گروه ۱	≤ 3	۲	۰.۰۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۷	۰.۹۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

ادامه جدول (۱۰): آزمون دوجمله ای برای بعد تعالی شخصیتی

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه‌بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص انضباط نظامی	گروه ۱	≤ 3	۶	۰.۰۷۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۳	۰.۹۳			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص بی‌اعتنا به زخارف دنیا	گروه ۱	≤ 3	۱۰	۰.۱۱	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۹	۰.۸۹			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص درستکار و امانت دار بودن	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص قناعت و ساده زیستی	گروه ۱	≤ 3	۹	۰.۱۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۰	۰.۹۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص وجدان کاری	گروه ۱	≤ 3	۲	۰.۰۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۷	۰.۹۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عوامل رفتاری	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص شناختی	گروه ۱	≤ 3	۱۲	۰.۱۳	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۷	۰.۸۷			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص عاطفی	گروه ۱	≤ 3	۳۴	۰.۳۸	۰.۵۰	۰.۰۳۳	زیاد
	گروه ۲	> 3	۵۵	۰.۶۲			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص رفتاری	گروه ۱	≤ 3	۶	۰.۰۷	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۳	۰.۹۳			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

ادامه جدول (۱۰): آزمون دوجمله ای برای بعد تعالی شخصیتی

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه‌بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص توازن بین نیت و اعمال	گروه ۱	≤ 3	۶	۰.۰۷	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۳	۰.۹۳			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص توازن بین زندگی کاری و شخصی	گروه ۱	≤ 3	۱۳	۰.۱۵	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۶	۰.۸۵			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عوامل نگرشی	گروه ۱	≤ 3	۲	۰.۰۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۷	۰.۹۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
بعد تعالی شخصیتی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

گروه ۱: گروهی که میزان تأثیر شاخص/عامل/بعد را کمتر یا مساوی از مقدار متوسط (۳) ارزیابی کرده‌اند.

گروه ۲: گروهی که وضعیت شاخص/عامل/بعد را بیشتر از مقدار متوسط ارزیابی کرده‌اند.

با توجه به جدول (۱۰) ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون برای تمامی شاخصها از ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این شاخصها با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین برای تمامی شاخصها نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است و از این رو میزان تأثیر شاخصهای شخصیتی زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵). به همین ترتیب برای عوامل تعالی شخصیتی نیز سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این عوامل با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است؛ از این رو میزان تأثیر آنها زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵). در نهایت برای بعد تعالی شخصیتی نیز سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این بعد با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است و از این رو میزان تأثیر این بعد زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵).

ج) حرفه‌ای

برای بررسی میزان تأثیر بعد تعالی شخصیتی، ۱۲ سؤال در پرسشنامه در قالب سه عامل مطرح شده است. جدول (۱۱) نتیجه اجرای آزمون دو جمله‌ای را برای بررسی میزان تأثیر این بعد و عوامل و شاخصهای آن نشان می‌دهد.

جدول (۱۱): آزمون دو جمله‌ای برای بعد تعالی حرفه‌ای

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه‌بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص دانش عمومی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص دانش مدیریتی	گروه ۱	≤ 3	۹	۰.۱۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۰	۰.۹۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص دانش تخصصی	گروه ۱	≤ 3	۳	۰.۰۳	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۶	۰.۹۷			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عامل دانش	گروه ۱	≤ 3	۱۷	۰.۱۹	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۲	۰.۸۱			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص مهارت فنی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص مهارت انسانی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص مهارت اداری	گروه ۱	≤ 3	۱	۰.۰۱	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۸	۰.۹۹			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

ادامه جدول (۱۱): آزمون دوجمله ای برای بعد تعالی حرفه‌ای

شاخص/عامل/بعد	سطوح متغیر	گروه‌بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه	میزان تأثیر
شاخص مهارت تصمیم‌گیری	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص مهارت ارتباطی	گروه ۱	≤ 3	۲	۰.۰۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۷	۰.۹۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عامل مهارت	گروه ۱	≤ 3	۹	۰.۱۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۰	۰.۹۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص توانایی فیزیکی-جسمی	گروه ۱	≤ 3	۲	۰.۰۲	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۷	۰.۹۸			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص توانایی فکری-ذهنی	گروه ۱	≤ 3	۰	۰.۰۰	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۹	۱.۰۰			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص توانایی علمی	گروه ۱	≤ 3	۱۲	۰.۱۳	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۷	۰.۸۷			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
شاخص توانایی روحي-روانی	گروه ۱	≤ 3	۳۴	۰.۳۸	۰.۵۰	۰.۰۳۳	زیاد
	گروه ۲	> 3	۵۵	۰.۶۲			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
عامل توانایی	گروه ۱	≤ 3	۶	۰.۰۷	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۸۳	۰.۹۳			
	کل		۸۹	۱.۰۰			
بعد تعالی حرفه‌ای	گروه ۱	≤ 3	۱۳	۰.۱۵	۰.۵۰	۰.۰۰۰	زیاد
	گروه ۲	> 3	۷۶	۰.۸۵			
	کل		۸۹	۱.۰۰			

گروه ۱: گروهی که میزان تأثیر شاخص/عامل/بعد را کمتر یا مساوی از مقدار متوسط (۳) ارزیابی کرده‌اند.

گروه ۲: گروهی که وضعیت شاخص/عامل/بعد را بیشتر از مقدار متوسط ارزیابی کرده‌اند.

با توجه به جدول (۱۱) ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون برای تمامی شاخصها از ۰/۰۵ کمتر است. لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این شاخصها با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین برای تمامی شاخصها نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است و از این رو میزان تأثیر شاخصهای حرفه‌ای زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵). به همین ترتیب برای عوامل تعالی حرفه‌ای نیز سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است. لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این عوامل با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است؛ از این رو میزان تأثیر آنها زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵). در نهایت برای بعد تعالی حرفه‌ای نیز سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و مقدار این بعد با نسبت آزمون (۰,۵) تفاوت معنی داری دارد. هم‌چنین نسبت مشاهده شده گروه دوم از نسبت آزمون (۰,۵) بیشتر است و از این رو میزان تأثیر این بعد زیاد برآورد می‌شود (بیشتر از حد متوسط ۰,۵).

د) معنوی

برای بررسی وضعیت موجود بعد تعالی معنوی، ۱۴ سؤال در پرسشنامه در قالب چهار عامل مطرح شده است. جدول (۱۲) نتیجه اجرای آزمون میانگین را برای بررسی وضعیت این بعد و عامل و شاخصهای آن نشان می‌دهد.

جدول (۱۲): آزمون میانگین برای بعد تعالی معنوی

وضعیت	مقدار میانگین برابر با ۳ (μ= ۳)							عوامل	
	۹۵ درصد فاصله اطمینان برای تفاوت		تفاوت میانگین	عدد معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار		میانگین
	حد کم	حد زیاد							
زیاد	۱.۹۳۵۹	۱.۷۹۱۳	۱.۸۶۳۶۴	.۰۰۰	۸۸	۵۱.۲۳۲	۰.۳۴۳۱۷	۴.۸۶۳۶	شاخص ایمان به خدا
زیاد	۱.۹۲۸۰	۱.۷۳۴۹	۱.۸۳۱۴۶	.۰۰۰	۸۸	۳۷.۷۱۲	۰.۴۵۸۱۶	۴.۸۳۱۵	شاخص ایمان به معاد
زیاد	۱.۸۰۴۲	۱.۵۱۴۰	۱.۶۵۹۰۹	.۰۰۰	۸۸	۲۲.۷۱۷	۰.۶۸۸۹۸	۴.۶۵۹۱	شاخص ایمان به غیب
زیاد	۱.۸۶۸۸	۱.۷۰۰۶	۱.۷۸۴۷۳	.۰۰۰	۸۸	۴۲.۱۶۵	۰.۳۹۹۳۲	۴.۷۸۴۷	عامل ایمان
زیاد	۱.۶۷۰۵	۱.۴۰۸۲	۱.۵۳۹۳۳	.۰۰۰	۸۸	۲۳.۳۲۴	۰.۶۲۲۶۱	۴.۵۳۹۳	شاخص فتنه‌شناسی
زیاد	۱.۶۲۹۱	۱.۳۳۷۲	۱.۴۸۳۱۵	.۰۰۰	۸۸	۲۰.۱۹۹	۰.۶۹۲۶۹	۴.۴۸۳۱	شاخص فتنه‌گریزی

وضعیت	مقدار میانگین برابر با ۳ (μ=۳)							عوامل	
	۹۵ درصد فاصله اطمینان برای تفاوت		تفاوت میانگین	عدد معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار		میانگین
	حد زیاد	حد کم							
زیاد	۱.۴۵۸۰	۱.۱۳۹۷	۱.۲۹۸۸۵	.۰۰۰	۸۸	۱۶.۲۱۹	.۷۵۵۵۱	۴.۲۹۸۹	شاخص اصولگرایی
زیاد	۱.۶۷۴۳	۱.۴۰۴۴	۱.۵۳۹۳۳	.۰۰۰	۸۸	۲۲.۶۶۹	.۶۴۰۶۰	۴.۵۳۹۳	شاخص دشمن‌شناسی
زیاد	۱.۹۲۰۶	۱.۷۳۸۵	۱.۸۲۹۵۵	.۰۰۰	۸۸	۳۹.۹۲۹	.۴۳۲۲۷	۴.۸۲۹۵	شاخص دفاع از انقلاب و نظام
زیاد	۱.۶۴۰۸	۱.۴۳۵۳	۱.۵۳۸۰۴	.۰۰۰	۸۸	۲۹.۷۵۴	.۴۸۷۶۶	۴.۵۳۸۰	عامل بصیرت سیاسی
زیاد	۱.۸۰۲۵	۱.۵۶۸۳	۱.۶۸۵۳۹	.۰۰۰	۸۸	۲۸.۶۰۴	.۵۵۵۸۷	۴.۶۸۵۴	شاخص آشنایی میانی معرفت دینی
زیاد	۱.۸۴۳۸	۱.۶۱۶۹	۱.۷۳۰۳۴	.۰۰۰	۸۸	۳۰.۳۰۸	.۵۳۸۶۰	۴.۷۳۰۳	شاخص آشنایی با اعتقادات اسلامی
زیاد	۱.۸۱۵۳	۱.۶۰۰۴	۱.۷۰۷۸۷	.۰۰۰	۸۸	۳۱.۵۸۱	.۵۱۰۱۷	۴.۷۰۷۹	عامل معرفت دینی
زیاد	۱.۴۳۰۹	۱.۱۰۸۵	۱.۲۶۹۶۶	.۰۰۰	۸۸	۱۵.۶۵۳	.۷۶۵۲۱	۴.۲۶۹۷	شاخص آرمانگرایی
زیاد	۱.۵۳۲۷	۱.۲۳۱۴	۱.۳۸۲۰۲	.۰۰۰	۸۸	۱۸.۲۳۰	.۷۱۵۱۹	۴.۳۸۲۰	شاخص عدالت خواهی
زیاد	۱.۵۹۶۶	۱.۳۳۵۲	۱.۴۶۵۹۱	.۰۰۰	۸۸	۲۲.۲۸۲	.۶۲۰۶۵	۴.۴۶۵۹	شاخص مردمی بودن
زیاد	۱.۶۹۵۰	۱.۴۶۹۵	۱.۵۸۲۲۸	.۰۰۰	۸۸	۲۷.۸۸۶	.۵۳۵۲۹	۴.۵۸۲۳	شاخص ظلم ستیزی
زیاد	۱.۵۳۰۱	۱.۳۱۹۸	۱.۴۲۴۹۷	.۰۰۰	۸۸	۲۶.۹۳۷	.۴۹۹۰۶	۴.۴۲۵۰	عامل انقلابیگری
زیاد	۱.۶۶۱۷	۱.۵۰۴۰	۱.۵۸۲۸۶	.۰۰۰	۸۸	۳۹.۸۸۷	.۳۷۴۳۷	۴.۵۸۲۹	بعد تعالی معنوی

بررسی میانگین و ضریب معنی داری جدول (۱۲) نشان می‌دهد که در سطح تحلیل شاخصهای مربوط به بعد تعالی معنوی، تمامی شاخصها سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ دارند و به همین دلیل برای این شاخصها فرضیه صفر رد می‌شود و وضعیت آنها با مقدار میانگین یعنی عدد ۳ تفاوت معنی داری دارد. مقدار این شاخصها به علت مثبت بودن آماره T، از مقدار متوسط جامعه بیشتر است و میزان تأثیر آنها زیاد برآورد می‌شود. همچنین برای بعد تعالی معنوی با توجه به کمتر بودن عدد معنی داری از ۰,۰۵، فرضیه صفر رد می‌شود و می‌توان گفت که مقدار این

بعد با مقدار متوسط (عدد ۳) تفاوت معنی داری دارد. به علت مثبت بودن آماره T، مقدار این بعد از مقدار متوسط جامعه بیشتر است و میزان اثر آن زیاد برآورد می‌شود.

۱۲-۳. رتبه‌بندی عوامل ساختاری توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

ابعاد ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا شامل چهار دسته بودند: تعالی جسمی-روانی، تعالی شخصیتی، تعالی حرفه‌ای و تعالی معنوی. جدول (۱۳) نتایج آزمون فریدمن مربوط به این بعد را نشان می‌دهد.

جدول (۱۳): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر ابعاد ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

شاخصها	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
تعالی معنوی	۳.۰۵	۴.۵۸۲۹	۰.۳۷۴۳۷	۳.۴۳	۵.۰۰
تعالی شخصیتی	۲.۴۷	۴.۴۸۲۳	۰.۳۴۷۵۵	۳.۷۰	۵.۰۰
تعالی حرفه‌ای	۲.۳۳	۴.۴۴۷۹	۰.۳۹۹۹۱	۳.۵۰	۵.۰۰
تعالی جسمی-روانی	۲.۱۵	۴.۳۶۲۸	۰.۴۳۵۷۵	۲.۷۰	۵.۰۰
Chi-square=۲۵.۹۲۹ df=۳, sig=.۰۰۰					

با توجه به خروجی در جدول، مقدار عدد معنی داری (sig) کمتر از سطح معنی‌داری استاندارد ($\alpha = 5\%$) و نزدیک به صفر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان گفت ابعاد ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا رتبه‌های یکسانی ندارد. رتبه‌بندی این عوامل به ترتیب عبارت است از: ۱- تعالی معنوی ۲- تعالی شخصیتی ۳- تعالی حرفه‌ای ۴- تعالی جسمی-روانی.

۱۴-۴. رتبه‌بندی شاخصهای ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

الف) جسمی-روانی

عوامل تعالی جسمی-روانی مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا شامل چهار دسته بود: سلامت جسمانی، استقامت و قدرت بدنی و سلامت روانی. جدول (۱۴) نتایج آزمون فریدمن مربوط به این بعد را نشان می‌دهد.

جدول (۱۴): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر عوامل تعالی جسمی-روانی

شاخصها	میانگین رتبه	میانگین معیار	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
سلامت روانی	۲.۶۷	۴.۷۷۵۳	۰.۳۳۶۲۶	۴.۰۰	۵.۰۰
سلامت جسمانی	۱.۹۲	۴.۳۲۳۵	۰.۵۵۵۴۲	۲.۳۳	۵.۰۰
استقامت و قدرت بدنی	۱.۴۱	۴.۰۸۲۹	۰.۶۱۹۵۹	۱.۷۵	۵.۰۰
Chi-square=۸۷.۲۲۳ df=۲, sig=.۰۰۰					

با توجه به خروجی در جدول، مقدار عدد معنی داری (Sig) کمتر از سطح معنی داری استاندارد (۵٪ = α) و نزدیک به صفر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان گفت عوامل مرتبط با تعالی جسمی-روانی رتبه‌های یکسانی ندارد. رتبه‌بندی این عوامل به ترتیب عبارت است از: ۱- سلامت روانی ۲- سلامت جسمانی ۳- استقامت و قدرت بدنی.

ب) عوامل سلامت جسمانی

برای تعیین میزان تأثیر هر یک از عوامل، ابتدا میانگین و انحراف معیار شاخصهای مربوط محاسبه، و سپس برای رتبه بندی میانگین‌ها از آزمون فریدمن استفاده شده است. شاخصهای سلامت جسمانی شامل سلامت و تندرستی، چالاکی و ورزشی و تناسب اندام است. جدول (۱۵) نتایج آزمون فریدمن مربوط به این عامل را نشان می‌دهد.

جدول (۱۵): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر شاخصهای سلامت جسمانی بر تعالی

شاخصها	میانگین رتبه	میانگین معیار	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
سلامت و تندرستی	۲.۳۸	۴.۶۵۱۷	۰.۴۷۹۱۴	۴.۰۰	۵.۰۰
چالاکی و ورزشی	۲.۰۳	۴.۳۶۳۶	۰.۶۹۳۸۳	۲.۰۰	۵.۰۰
تناسب اندام	۱.۵۹	۳.۹۵۵۱	۰.۸۹۰۷۴	۱.۰۰	۵.۰۰
Chi-square=۶۰.۰۸۵ df=2, sig=.۰۰۰					

با توجه به خروجی جدول، مقدار عدد معنی داری (Sig) کمتر از سطح معنی داری استاندارد (۵٪ = α) و نزدیک به صفر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان گفت شاخصهای مرتبط با سلامت جسمانی رتبه‌های یکسانی ندارد. رتبه‌بندی این شاخصها به ترتیب عبارت است از: ۱- سلامت و تندرستی ۲- چالاکی و ورزشی ۳- تناسب اندام.

ج) عامل استقامت و قدرت بدنی

شاخصهای استقامت و قدرت بدنی شامل استقامت بدنی، استقامت قلبی - عروقی، استقامت عضلانی و قدرت بدنی است. جدول (۱۶) نتایج آزمون فریدمن مربوط به این عامل را نشان می‌دهد.

جدول (۱۶): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر شاخصهای استقامت و قدرت بدنی بر تعالی

شاخصها	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
استقامت قلبی - عروقی	۲.۹۶	۴.۳۴۰۹	۶۸۸۹۸	۳.۰۰	۵.۰۰
استقامت بدنی	۲.۷۰	۴.۲۰۴۵	۷۲۵۴۹	۱.۰۰	۵.۰۰
استقامت عضلانی	۲.۲۷	۳.۹۵۴۵	۷۸۲۰۳	۱.۰۰	۵.۰۰
قدرت بدنی	۲.۰۷	۳.۸۳۱۵	۸۰۱۰۸	۲.۰۰	۵.۰۰
Chi-square=۵۱.۶۴۱ df=۳, sig=...					

با توجه به خروجی در جدول، مقدار عدد معنی داری (Sig) از سطح معنی داری استاندارد ($\alpha = 5\%$) کمتر و نزدیک به صفر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان گفت شاخصهای مرتبط با استقامت و قدرت بدنی رتبه‌های یکسانی ندارند. رتبه‌بندی این شاخصها به ترتیب عبارت است از: ۱- استقامت قلبی - عروقی ۲- استقامت بدنی ۳- استقامت عضلانی ۴- قدرت بدنی.

د) عامل سلامت روانی

شاخصهای سلامت روانی شامل خودشناسی، عزت نفس، بردباری و شکیبایی است. جدول (۱۷) نتایج آزمون فریدمن این عامل را نشان می‌دهد.

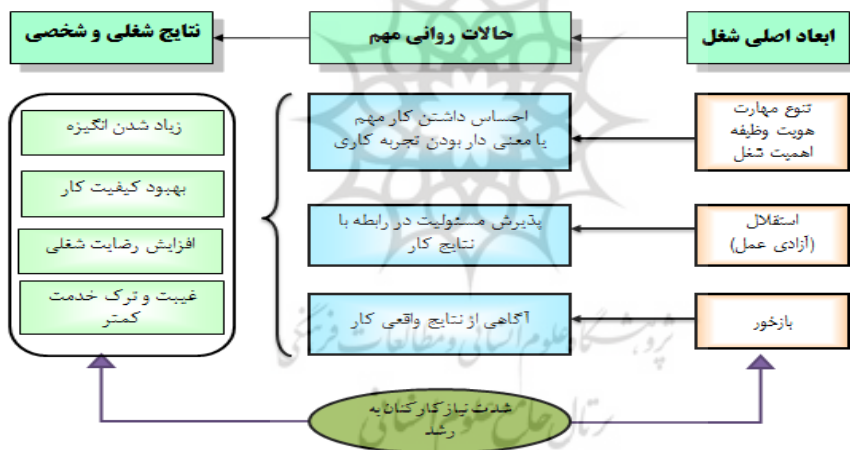
جدول (۱۷): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر شاخصهای سلامت روانی بر تعالی

شاخصها	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
عزت نفس	۲.۱۱	۴.۸۷۶۴	۳۳۰۹۸	۴.۰۰	۵.۰۰
بردباری و شکیبایی	۲.۰۷	۴.۸۴۲۷	۳۶۶۱۵	۴.۰۰	۵.۰۰
خودشناسی	۱.۸۳	۴.۶۰۶۷	۶۶۷۷۳	۲.۰۰	۵.۰۰
Chi-square=۱۷.۰۴۷ df=۲, sig=...					

با توجه به جدول، مقدار عدد معنی‌داری (Sig) از سطح معنی‌داری استاندارد ($\alpha = 5\%$) کمتر و نزدیک به صفر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان گفت شاخصهای مرتبط با سلامت روانی رتبه‌ی یکسانی ندارند. رتبه‌بندی این شاخصها عبارت است از: ۱- عزت نفس ۲- بردباری و شکیبایی ۳- خودشناسی.

۱۳. نتیجه‌گیری

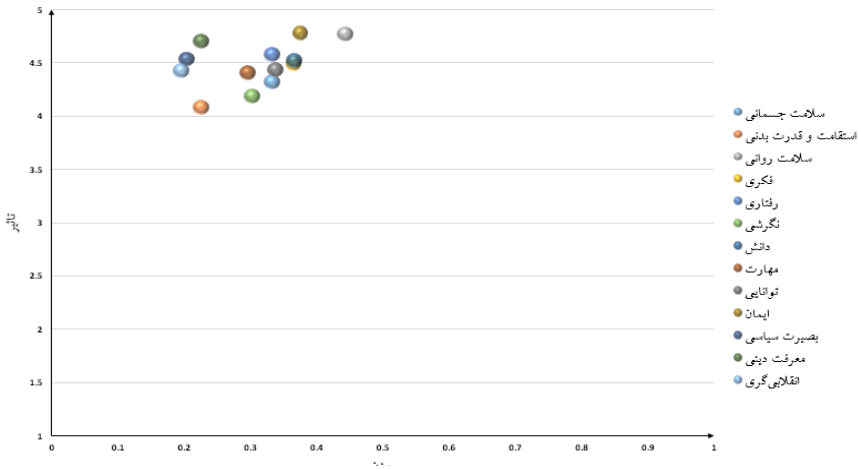
انواع تعالی ساختاری مدیران و فرماندهان ناجا شامل تعالی شخصی و حرفه‌ای و معنوی است. تعالی شخصی نیز به دو نوع تعالی جسمانی-روانی و تعالی شخصیتی تقسیم می‌شود. محتوای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا از چهار جنبه فردی، سازمانی، محیطی و اخروی تغذیه می‌شود. از این رو در این پژوهش مدیر و فرماندهی، متعالی خوانده می‌شود که در چهار بعد جسمانی-روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی سرآمد باشد. با ترکیب بعد وزن و تأثیر، برای ابعاد ساختاری تعالی مدیران و فرماندهان ناجا نمودار دو بعدی ترسیم شده است که در شکل (۳) نشان داده شده است.



شکل (۳): ترکیب بعد وزن و تأثیر ابعاد ساختاری تعالی مدیران و فرماندهان ناجا

همان‌طور که در شکل فوق آورده شده است، بیشترین ترکیب اثر و وزن مربوط به بعد تعالی معنوی است. سه بعد دیگر تعالی جسمانی-روانی، تعالی حرفه‌ای و تعالی شخصیتی دارای وزن و اثر نسبتاً برابری هستند.

همچنین با ترکیب بعد وزن و تأثیر، برای عوامل زمینه‌ای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا نمودار دو بعدی ترسیم شده است که در شکل (۴) نشان داده شده است.



شکل (۴): ترکیب بعد وزن و تأثیر عوامل ساختاری تعالی مدیران و فرماندهان ناجا

همان‌طور که در شکل فوق آورده شده است، بیشترین ترکیب اثر و وزن مربوط به عامل سلامت روانی است. عامل ایمان در رده بعدی ترکیب اثر و وزن در عوامل زمینه‌ای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا قرار دارد. در نهایت عامل استقامت و قدرت بدنی در انتهای ترکیب اثر و وزن تعالی قرار دارد.

در مجموع عامل معنوی با میانگین ۰،۱۴۲۳۷،۴۱۱۵۲ جسمانی-روانی با میانگین ۰،۱۳۴۱۷۶، بعد شخصیتی با میانگین ۰،۱۳۲۱۲۸، بعد حرفه‌ای با میانگین ۰،۱۲۴۹۵۸، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی مدیران و فرماندهان ناجا دارد. این بعد شامل عوامل ایمان، بصیرت سیاسی، معرفت دینی و انقلابی‌گری است. این نتیجه مهم بیانگر آن است که عوامل معنابخش و هویت‌ساز معنوی تأثیر غیرقابل جایگزینی در تعالی مدیران و فرماندهان ناجا دارند.

۱۴. پیشنهادها

- با توجه به اینکه بعد معنوی بیشترین تأثیر را در تعالی مدیران و فرماندهان ناجا از آن خود کرده است، باید نظامهای توسعه و تعالی را مبتنی بر خودمداری فرد طراحی کرد. استفاده از روشهای خودکنترلی، خود‌انگیزی و خود توسعه‌ای می‌تواند در انجام این مهم مفید باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود:
 - ✓ برنامه‌های تعالی مبتنی بر مشارکت فعالانه فرد و براساس وجود اضطراب تعالی در فرد طراحی و اجرا شود.

✓ روشهای فعلی آموزش و توسعه مدیران، توسعه داده شود و بویژه روشهای مبتنی بر خود آموزی و یادگیری مشارکتی در دستور کار قرار گیرد.

۲. همان طور که در ادبیات نظری آورده شد، یکی از پیش‌نیازهای تعالی منابع انسانی، وجود اضطراب تعالی در فرد است. بدین معنی که فرد دارای انگیزشی فوق‌العاده جهت دستیابی به مرزهای حداکثری در حوزه‌های شخصی، حرفه‌ای و معنوی را داشته باشد. از این رو یکی از الزامات دستیابی به تعالی برای فرماندهان و مدیران ناجا این است که خود آنها اهتمام به این امر را داشته و سعی و تلاش فوق‌العاده‌ای را به منظور دستیابی به این مهم را صرف کنند.

فهرست منابع

- نهج البلاغه.
- ازگلی، محمد (۱۳۹۱). درامدی بر گونه‌شناسی و تعریف تعالی منابع انسانی در برخی از مکتب‌های بشری، دوفصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، س چهارم، ۲، ۱۸۱-۱۵۱.
- زکلیلی، محمد علی (۱۳۸۵). طراحی نظام جامع توسعه مدیران، مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۱). مقایسه کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، دانش مدیریت، ۱۵ (۸۵)، ۱۰۶-۸۵.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۴). مدیریت فرهنگ سازمانی در ناجا، طرح پژوهشی: مرکز تحقیقات و پژوهش‌های ناجا، گزارش پژوهش ش ۱۷، پژوهش نیروی انسانی و مدیریت، تهران.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ جلال‌الدین زارع اشکذری (۱۳۸۲). معرفی الگوی جامع برای توسعه مدیران، مقاله برگزیده اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۲). ارزیابی جایگاه دوره‌های آموزشی مدیریت فرهنگی در کشور، گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، کمیسیون فرهنگی.
- مهدوی، موسی (۱۳۸۶). تبیین و توصیف الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا، مجله علوم انسانی، س ۱۶، ش ۶۹، ۳۶-۷.

- میرسپاسی، ناصر؛ غلام زاده، داریوش (۱۳۸۸). طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی ایران (مطالعه موردی: مدیران میانی بخش صنعت). پژوهش‌های مدیریت، ۲۰ (۸۳)، ۱-۱۶.

- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Chalofsky, N. (2007). The Seminal Foundation of the Discipline of HRD: People, Learning, and Organizations. *HUMAN Resource Development Quarterly*, 18 (3), 431-442.
- Gilley, J. W. & Maycunich, A. (2000). *Organizational Learning, Performance, and Change: An Introduction to Strategic Human Resource Development*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Harrison, R. (1995). *The collected papers of Roger Harrison*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hassan, A. (2007). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*, 31 (6), 435-448.
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International*, 13, 575-586.
- Kuchinke, K. P. (2013). Human Agency and HRD: Returning Meaning, Spirituality, and Purpose to HRD Theory and Practice. *Advances in Developing Human Resources*, 15 (4), 370-381.
- Mahapatro, B. B. (2010). *Human resource management*. New Delhi: New age international.
- Marques, J. (2012). Survival in good, bad, and ugly times: attaining personal and professional excellence. *International Journal of Organizational Analysis*, 20 (2), 221 – 237.
- Mathis, R. Jackson, J. (2008). *Human resource management (11th ed)*, USA: Thomson South-Western.
- Swanson, R. & Holton, E. (2008). *Foundations of human resource development (2nd ed.)*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory, *Human Resource Development International*, 4 (3), 299-312.
- Viitala, R. A. (2005). Perceived Development Needs Of Managers Compared To an Integrated Management Competency Model. *Journal of Workplace Learning*, 17 (7), 436-451.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني