

## میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا<sup>۱</sup>

حسن بختیاری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۸۷/۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۸۷/۴/۱۶

### چکیده

امروزه نیروی انسانی توانمند مهم‌ترین ابزار رقابتی سازمان‌هاست و مدیران عالی آن‌ها در صدد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند. در بین همه کارکنان، مدیران و فرماندهان به دلیل تأثیر زیادی که در سازمان دارند، در صدر برنامه‌های توسعه‌ای قرار دارند. بر اساس تدبیر فرماندهی ناجا توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی نیز در اولویت مطالعه و بررسی قرار گرفته است. مطالعات قبلی انجام شده نشان داده اند که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی، عوامل معنوی است. این تحقیق با این هدف انجام شد تا میزان تأثیر عوامل معنوی (معرفت دینی، ایمان و بصیرت) بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا را مشخص نماید. پس از مطالعات کتابخانه‌ای در باره توانمندسازی و معنویت (و تعیین مؤلفه‌های آن)، تعداد ۵۸۹ نفر از این فرماندهان به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند. از طریق پرسشنامه محقق ساخته نسبت به گردآوری داده‌ها اقدام و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که به ترتیب ایمان (با میانگین ۹۰/۳۲)، معرفت دینی (با میانگین ۸۴/۴۹) و بصیرت (با میانگین ۸۱/۹۹) از ۱۰۰ نمره بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا تأثیر دارند.

### واژگان کلیدی:

توانمندسازی Empowerment / کارکنان پلیس Polic Personnel / فرماندهان و مدیران پلیس  
Police commanders & Supervisors / معنویت Spiritually / معرفت دینی Religious  
cognition / ایمان Faith / بصیرت Discernment.

□ استناد: بختیاری، حسن (تابستان ۱۳۸۷). «میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره دوم: ۱۵۶-۱۶۷

۱. این مقاله برگرفته از یک طرح تحقیقاتی است که در سال ۱۳۸۷ توسط نویسنده انجام شده است.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت استراتژیک

## مقدمه

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به عنوان مسئول برقراری نظم و امنیت، زمانی می‌تواند به بهترین وجه از عهده انجام این مأموریت برآید که کارکنان و بخصوص فرماندهان و مدیران آن از بهترین و صالح‌ترین افراد باشند. مدیران و فرماندهان به دلیل تأثیری که بر رفتار زیردستان و آحاد افراد جامعه دارند، می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای بر سازمان ناجا داشته باشند. این تأثیر هم بر چگونگی اجرای مأموریت سازمان و هم بر رفتار کارکنان است.

امام علی (ع) در باره اهمیت و تأثیر مدیران بر زیردستان می‌فرماید: «الناس علی دین ملوکهم». در بین کارکنان سازمان‌ها، مدیران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. مقامات عالی سازمان‌ها دریافته‌اند که مهمترین منبع راهبردی برای رشد و توسعه سازمان‌ها، استفاده از افراد کلیدی سازمان و افزایش دانش، مهارت، انگیزش و بهبود نگرش‌های آنان است. فرماندهان و مدیران میانی در ناجا حلقه واسط بین سیاست‌گذاران و مدیران عملیاتی هستند؛ که این امر موجب شده است تا نقشی کلیدی و تعیین‌کننده داشته باشند. به دلیل اهمیت این گروه از فرماندهان و مدیران، توانمندسازی آنان در اولویت برنامه‌های ناجا قرار دارد.

هدف توانمندسازی، بکارگیری حداکثر توانائی‌های کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی است. بر اساس تحقیقات انجام شده، عوامل مختلفی بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است که یکی از مهم‌ترین (و در عین حال مغفول‌ترین) آن‌ها عوامل معنوی است. این مطالعه در صدد است تا ضمن تشریح ارکان معنویت، میزان تأثیر آن بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا را مورد بررسی قرار دهد.

یکی از راهبردهای نیروی انتظامی در حوزه فرماندهان و مدیران، راهبرد توانمندسازی است. بر مبنای این راهبرد، بازرسی کل ناجا مأموریت دارد با همکاری دانشگاه علوم انتظامی و معاونت آموزش ناجا با تهیه و اجرای برنامه‌های مناسب، قابلیت‌ها و شایستگی‌های آنان را افزایش دهد. یکی از برنامه‌هایی که طی ۲ سال اخیر برای توانمندسازی فرماندهان و مدیران در کانون توجه قرار گرفته، توسعه معنوی آنان است که از سال ۱۳۸۶ در قالب دوره‌های بصیرت اجرا می‌شود. با گذشت ۲ سال از اجرای این برنامه، تاکنون تحقیقی انجام نشده که میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا را مشخص نماید. بنابراین مساله تحقیق حاضر، مشخص نبودن میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا می‌باشد.

در رویکرد دینی مدیران و فرماندهان باید از درون به نوعی متحول شوند که در زمان انجام کار و مأموریت، بدون کنترل‌های بیرونی حداکثر قابلیت‌های خود را بکار گیرند.

در راستای تحقق این رویکرد، طی سال‌های گذشته برنامه‌های توانمندسازی ناجا برای فرماندهان و مدیران عمدتاً حول محور توسعه معنوی طرح ریزی و اجرا شده است. با توجه به استمرار این برنامه، ضرورت دارد تا میزان تأثیر عوامل معنوی بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران برای مسئولان و دست‌اندرکاران تعیین گردد. نتایج این تحقیق می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها، سیاستگذاری‌ها و همچنین برنامه‌ریزی‌ها به شورای عالی توانمندسازی ناجا کمک کند تا خط‌مشی‌های آینده در باره برنامه‌های توسعه معنوی فرماندهان و مدیران میانی ناجا را دقیق‌تر و واقعی‌تر تعیین نماید. این تحقیق در صدد است تا میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا را مشخص نماید. در ضمن، تبیین نظری ابعاد و ارکان معنویت و رابطه آن با توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیز یک هدف فرعی این تحقیق بوده است.

**ادبیات تحقیق:** مفاهیم مورد نظر در این پژوهش در اینجا به اختصار توضیح داده شده است:

■ **توانمندسازی:** واژه توانمندسازی کارکنان،<sup>۱</sup> از دهه ۱۹۸۰ به بعد رایج شد؛ لیکن مفهوم آن در ادبیات مدیریت ریشه‌های دیرینه دارد. جست‌وجوی راه‌هایی برای افزایش کارایی و بکارگیری حداکثر توانائی‌های کارکنان در جهت تحقق هدف‌های سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه‌های همیشگی مدیران و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده است.

از توانمندسازی تعاریف مختلفی ارائه شده است. این تعاریف در زمان‌های مختلف و با رویکردهای متفاوتی انجام شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم: باون و لاولر (۱۹۹۲، ص ۲)<sup>۲</sup> توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند. از نظر کانگر و کاننگو (۱۹۹۸، ص ۴۷۴)<sup>۳</sup> توانمندسازی عبارتست از فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تعیین شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آن‌ها شده و در تلاش در جهت رفع آن‌ها با کمک اقدامات رسمی و هم با بهره‌گیری از فنون غیررسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آن‌ها در سازمان کمک می‌کند. دفت (۲۰۰۰)<sup>۴</sup> آن را توانمندسازی یعنی دادن قدرت، آزادی، دانش و مهارت به کارکنان برای تصمیم‌گیری در انجام امور به صورت مؤثر می‌داند. بلانچارد (۲۰۰۳)<sup>۵</sup> می‌گوید: «توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک

1. employees empowerment

2. Bowen and Lawler (1992, p. 2)

3. Conger and Kanungo (1988, p. 474)

4. Daft (2000)

5. Blanchard, Carlos, Randolp (2003)

کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد کرده] و انگیزه‌های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم» (بلانچارد، کارلوس و راندولف، ۲۰۰۳، ص ۳۹). با در نظر گرفتن کلیه تعاریف ارائه شده، محقق توانمندسازی را چنین تعریف می‌کند: توانمندسازی عبارتست از تقویت باورها، افزایش دانش و مهارت‌ها، بهبود ویژگی‌های روانشناختی کارکنان و بهسازی شرایط سازمانی و محیطی به نحوی که افراد بتوانند با حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان فعالیت کنند.

■ **معنویت:** از نظر لغوی، معنوی شامل آن چیزهایی است که راجع به باطن شخص و روح او باشد؛ مقامات، درجات عالم باطن، شخصی که در عالم معنی سیر کند از دیگر معانی و حوزه کارکرد معنویت است. در فرهنگ لغت، واژه Spirituality نیز به روحانیت، معنویت، عالم روحانی، روحیه مذهبی ترجمه شده است (آریانپور، ج ۲، ص ۲۱۳۷). در متون علمی از معنویت تعاریف مختلفی شده است که به ذکر دو مورد از آن‌ها اکتفا می‌شود: مایر (۱۹۹۰) معتقد است: «معنویت، جست و جوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرفای ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است.» (مایر، ۱۹۹۰، به نقل از رستگار، ۱۳۸۵). هاینلز (۱۹۹۵) «معنویت را به عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند.» (رستگار، ۱۳۸۵، ص ۴۴). امام خمینی (ره) نیز معتقدند: «معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان بوجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم بطور اعجاب آوری پیش ببرد» (صحیفه امام، ج ۱۶، ص ۸).

■ **فرق دین و معنویت:** واژه دین در فرهنگ آکسفورد به معنای «اقرار بشر به نیروی فوق بشری ناظر و به ویژه خدا یا خدایان متشخص سزاوار تسلیم و پرستش آمده است.» (Oxford, 1993). اسکاپس دین را چنین تعریف می‌کند: ارتباط بین انسان و نیرویی فوق بشری که به آن اعتقاد دارد و خود را متکی به آن می‌داند، مضمون دین رهایی از نیروهایی است که از گفتگوی صمیمانه با خدا جلوگیری می‌کند (فوتانا، ۲۰۰۳ به نقل از رستگار، ۱۳۸۵). از دیدگاه دانشمندان اسلامی، دین معانی مختلفی دارد. علامه طباطبائی بیان می‌دارد: «عقاید و یک سلسله دستورهای عملی و اخلاقی که پیامبران از طرف خداوند برای راهنمایی و هدایت بشر آورده‌اند، اعتقاد به این عقاید و انجام این دستورها، سبب سعادت و خوشبختی انسان در دو جهان است.» (طباطبائی، ۱۳۷۸، ص ۴).

شهید مطهری بیان می‌دارد: «دین عبارتست از اصول مکتب انبیاء که دین نامیده می‌شود یکی بوده است و آن اسلام است و اسلام نام دین خداست، که یگانه است، همه پیامبران برای آن مبعوث شده‌اند و به آن دعوت نموده‌اند.» (مطهری، ۱۳۷ ص ۲۰۹). جوادی آملی آن را این گونه تعریف کرده است: «دین مجموعه عقاید، اخلاق، قوانین و مقرراتی است که برای اداره امور جامعه انسانی و پرورش انسان‌ها باشد.» (جوادی آملی، ۱۳۷۲، ص ۳۹). «دین به مجموعه‌ای از عقاید، اخلاقیات، احکام و قوانین فردی و اجتماعی اطلاق می‌شود و ادیان آسمانی آیین‌هایی هستند که از طرف خدای متعال به پیغمبران وحی شده‌اند.» (مصباح یزدی، ۱۳۷۰، ص ۸۲). بنا بر تعاریف فوق، دین مجموعه‌ای است از معارف، احکام و دستورالعمل‌هایی که منشأ الهی دارد و برای هدایت انسان و وصول به سعادت دنیایی و آخرتی به دست بشر می‌رسد.

**ارکان معنویت:** در اسلام معنویت بر دو پایه استوار است: معرفت و ایمان که هریک از آن‌ها جایگاه و تأثیر خود را در معنویت انسان دارند. معرفت، مجموعه آگاهی‌های لازم است که از منابع اسلامی به دست می‌آید. آشنایی و دانستن معارف اسلامی از ضروریات توانمندی حرکت در مسیر حق و قرب اوست. معرفت دینی سبب می‌شود تا راه به درستی شناخته شود و عوامل سد کننده و انحرافی نتوانند سالک الی الله را به بیراهه بکشاند و از خدا غافل سازند (اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۱۳۸۶، ص ۱۸). ایمان در واقع باور، آگاهی‌ها و دانستنی‌ها و معرفت دینی به قلب است. آن نیرویی که باورها را در زندگی عینیت می‌بخشد و به صحنه عمل می‌آورد ایمان است.

واژه ایمان در قرآن کریم به چهار معنا آمده است: ۱- اقرار به زبان، ۲- تصدیق به قلب، ۳- عملکرد، ۴- تأیید الهی. آیه ۱۳۶ سوره نسا: «یا ایها الذین آمنوا، آمنوا بالله- ای کسانی که زبان به ایمان گشوده اید، در دل نیز ایمان داشته باشید.» این آیه به معنای اول و دوم اشاره می‌کند. آیه ۱۴۳ سوره بقره: «و ما کان لیضیع ایمانکم- خداوند ایمان شما (عمل شما) را ضایع نمی‌کند و پاداشی در قبال هر عملی برای شما مقرر است.» این آیه به معنای سوم ایمان اشاره دارد. آیه ۲۲ سوره مجادله: «اولئک کتب فی قلوبهم الایمان- در پیوند دل‌های شما به ایمان، تأیید الهی دست اندر کار است.»

در روایات نیز به این چهار معنا ولی به تفصیل دیگری اشاره شده است:

- ۱- ایمان یعنی مجموع عقاید حقه و اصول پنجگانه؛
- ۲- عقائد مذکور با عمل به واجبات و ترک محرمات که قرآن کریم به آن‌ها ناطق است و وعد و وعید در قبال آن‌ها قرار داده است؛
- ۳- عمل به همه واجبات و ترک محرمات (کبیره باشد یا صغیره)؛

۴- عمل به واجبات و ترک محرمات، به انضمام مستحبات به واجبات و پیوند ترک مکروهات به محرمات.

البته ایمان با مفاهیم گسترده‌اش دارای رتبه و درجاتی است. به این معنی که افراد نسبت به ایمان یکسان نیستند و تحمل و توان آن‌ها در واجد بودن ایمان متفاوت است. (علوی تراکمه‌ای، ۱۳۷۷، ص ۳۰۱).

امام خمینی (ره) در این باره می‌فرماید: «ایمان فقط این نیست که ما اعتقاد داشته باشیم که خدایی هست و پیغمبری هست و چه، نه، ایمان یک مسأله‌ای بالاتر از این است. این معانی را که انسان ادراک کرده به عقلش، باید با مجاهدات به قلبش برساند که قلبش آگاه بشود، بیاید مطلب را... ایمان عبارت از این است که آن مسأله‌ای را که شما با عقولتان ادراک کرده اید، قلبتان هم به آن آگاه بشود. باورش بیاید.»

علاوه بر دو عامل معرفت دینی و ایمان، در حوزه عوامل معنوی، نوعاً عامل دیگری نیز مورد بحث قرار می‌گیرد که از آن تحت عنوان بصیرت یاد می‌شود.

■ **بصیرت:** بصیرت مانع از آن می‌شود که افراد برخلاف نظراتی که رهبران باور دارند و درست می‌دانند تصمیمی اتخاذکنند. به دشواری می‌توان از کارکنان بدون داشتن بصیرتی مشترک انتظار داشت که در انجام وظایفشان خود هدایتگر باشند (گندز، ۱۹۹۰، ص ۷۵).<sup>۱</sup> بصیرت آن چیزی است که امکان متعهد شدن به آن وجود دارد. شاید بصیرت مرئی‌ترین قسمت فرهنگ سازمانی باشد. توسط بصیرت، رهبران در کارکنان ایجاد الهام می‌کنند تا توسط مهارت‌ها، دانش و خلاقیت خود به موفقیت دست یابند. هرآنچه که ذهن انسان درک کند و باور داشته باشد قابل دستیابی است. رهبران پرجاذبه قدرت بصیرت را درک می‌کنند. مهم‌ترین جنبه انگیزشی رهبر پرجاذبه یا تحول‌آفرین بالا بردن ارزش درونی محقق ساختن اهداف است که با ایجاد یک بصیرت یا مأموریت بامعنا صورت می‌پذیرد (توماس و ولتوس، ۱۹۹۰، ص ۶۶۸).<sup>۲</sup> ایجاد بصیرتی از بزرگی و ارجمندی اولین گام به سمت توانمندی است (بلاک، ۱۹۸۷، ص ۹۹).<sup>۳</sup>

■ **معنویت و توانمندسازی:** قرآن کریم پس از امر به تمهید مقدمات و تامین تجهیزات لازم برای بازدارندگی از تهاجم دشمنان، در باره تأثیر معنویت مسلمانان در مواجهه با دشمنان در آیات ۶۰، ۶۵ و ۶۶ سوره انفال چنین آورده است: «یا ایها النبی حرض المومنین علی القتال ان یکن منکم عشرون صابرون یغلبوا ماتین و ان یکن منکم ماته یغلبوا الفا من الذین کفروا بانهم قوم لایفقهون. الان خفف الله عنکم و علم ان فیکم ضعفا فان یکن منکم ماته

1. Gandz, 1990, p.75

2. Thomas and Velhouse, 1990, p.668

3. Blok, 1987, p.99

صابره یغلبوا ماتین و ان یکن منکم الف یغلبوا الفین باذن الله والله مع الصابرون - ای پیامبر، مومنین را بر کارزار تحریض کن، اگر از شما بیست نفر با استقامت یافت شوند، بر دویست نفر غلبه می‌یابند و اگر از شما صد نفر باشند، بر هزار نفر از کسانی که کافر شدند غالب می‌شوند، به خاطر اینکه آنان مردمی نفهم هستند. اکنون خداوند به خاطر ضعفی که در شما هست، کارتان را سبک کرد. اگر از شما صد نفر خویشتن‌دار و با استقامت یافت شوند، بر دویست نفر غلبه پیدا می‌کنند و اگر از شما هزار نفر یافت شوند بر دو هزار نفر غالب می‌آیند به اذن خداوند، و خدا با استقامت کنندگان و صابرین است.» در این آیات خداوند متعال موازنه قدرت مومنین و کفار را به سبب ۳ چیز مهم، یعنی صبر مومنان، آگاهی آنان و اذن و توفیق خداوند، ابتدا یک به ده و سپس یک به دوازده کرده است. بنابر نظر علامه طباطبایی در تفسیر المیزان، قوت و ضعف ایمان مومنان در دو مقطع صدر اسلام علت دو نوع موازنه قدرت بوده است (اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۱۳۸۶، ص ۲۱-۲۲). آیات فوق بیانگر این حقیقت است که وقتی انجام کار از روی آگاهی، باور قلبی و برای رضای خدا باشد معنویت توان و قدرت انسان متدین و مومن را چند برابر می‌کند.

امام علی (ع) در خطبه متقین، ضمن برشماری اوصاف متقین می‌فرماید: «فمن علامه ادهم، انک تری له قوه فی دین - و از نشانه‌های یکی از آنان این است که در کار دین نیرومندش بینی و پایدار (شهیدی، ۱۳۶۹، ص ۲۲۶). «یکی از نشانه‌ها اینکه هر کس فرد فرد آن‌ها را ببیند، عینیت نیروی دینی در وجود آن‌ها را مشاهده می‌کند. به این معنا که وسوسه راهزنان ایمان، کمتر اثری بر آن‌ها نخواهد گذاشت و در جهت عملکرد به امور دینی، سستی و ضعف در آن‌ها دیده نمی‌شود و از ملامت ملامت‌کنندگان باکی ندارند. در هر حال و هر جا و تحت هر گونه شرایط سخت، نیروی دینی بر زندگی آن‌ها حاکم است» (علوی تراکمه ای، ۱۳۷۷، ص ۲۹۳).

■ نقش معنویت در کارآیی مدیران و فرماندهان: همه انسان‌ها در زندگی فردی و شغلی خود نیازمند معنویت هستند، لیکن هرچه فرد در موقعیت اجتماعی و یا سازمانی بالاتری قرار داشته باشد باید از سطح معنویت بیشتری نیز برخوردار باشد. مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۶۹/۶/۲۹ در دیدار گروهی از فرماندهان با ایشان در این خصوص می‌فرماید: «فرمانده بی‌ایمان به درد فرماندهی نمی‌خورد. به قدر ثقل کاری که به او محول می‌کنید باید ظرفیت ایمانی داشته باشد، اگر نداشت فایده‌ای ندارد. بارها ما این را تکرار کرده ایم و ضربه اش را هم خورده‌ایم. هرچه سطح کار بالاتر می‌آید، بایستی ایمان بیشتر باشد.» ایشان در جای دیگری می‌فرمایند (۱۳۷۸/۸/۲۲):

«دین و معنویت با تعریف قدرت در منطق مادی بسیار متفاوت است. منطق مادی قدرت را در ابزارها و وسایل مشاهده می‌کند، در اتم، در سلاح شیمیایی و، در سلاح میکروبی، در وسایل گوناگون پیشرفته مادی، اینها همه قدرت نیست. بخش عمده قدرت در وجود انسان‌هایی است که می‌خواهند این قدرت را بکار بیندازند. وقتی مجموعه‌ای حقانیت دارد و برای حق و آرمان‌ها و ارزش‌های والا تلاش و مجاهده می‌کند و آماده است برای این مجاهدت وجود وامکانات و همه توان خود را بکار گیرد، قدرت واقعی آن جاست.»

## مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران کل ستادی ناجا، فرماندهان انتظامی شهرستان‌ها، هنگ‌های مرزی و جانشینان آنان و معاونین فرماندهی انتظامی و رؤسای پلیس‌های تخصصی استان‌ها هستند. تعداد ۵۸۹ نفر از اعضای جامعه آماری از ۱۳ استان شامل: استانهای بوشهر، سمنان، مرکزی، گلستان، اصفهان، کرمانشاه، تهران بزرگ، آذربایجان شرقی، زنجان، گیلان، قم، سیستان و بلوچستان، خراسان رضوی و ستاد نیرو با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته صورت گرفت. اعتبار ابزار سنجش به وسیله اساتید و صاحب‌نظران حوزه توانمندسازی تایید شد و پایایی آن نیز پس از اجرای آزمایشی و محاسبه آلفای کرونباخ ( $\alpha = 0/832$ ) تعیین گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از میانگین، انحراف معیار، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون فریدمن و آزمون کروسکال والیس انجام شد.

## یافته‌ها

از میان ۵۸۹ نفر نمونه جامعه، ۵۲٪ معاون فرمانده انتظامی استان، ۳۳،۱٪ فرمانده انتظامی شهرستان و ۱۴/۹٪ مدیر شرکت بوده‌اند. عوامل معنوی شامل معرفت دینی، ایمان و بصیرت بود که مولفه‌های آن‌ها جمعا در پرسشنامه تحقیق ۲۴ سؤال را به خود اختصاص داده بودند.



جدول ۱. نتایج آزمون کالموگوف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع اطلاعات در عوامل معنوی

بصیرت	ایمان	معرفت دینی	
۵۸۰	۵۸۳	۵۷۸	تعداد
۷۹۰.۳	۴۴۵.۵	۳۹۱.۳	مقدار آماره Z
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری

با توجه به اطلاعات بدست آمده از محاسبات در باره ۳ عامل معرفت دینی، ایمان و بصیرت چون مقدار کالموگوف - اسمیرنوف در کل عوامل بیشتر از سطح معناداری است، می توان نرمال نبودن توزیع نمونه ها را تأیید کرد. یعنی بین توزیع فراوانی های مشاهده شده و توزیع نرمال تفاوت معنی دار وجود دارد و توزیع جامعه نرمال نیست. توزیع هیستوگرام بر اساس منحنی نرمال برای عوامل مذکور به شرح زیر ارائه می گردد:

جدول ۲. نتایج آزمون فریدمن در باره میزان تأثیر عوامل معنوی بر توانمندسازی

حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	عامل
۱۰۰	۳.۶۲	۱۴.۴۵۸۳۸	۸۴.۴۸۳۳	۵۸۹	معرفت دینی
۱۰۰	۱.۰۰	۱۲.۸۲۴۵۵	۹۰.۳۱۵۵	۵۸۹	ایمان
۱۰۰	۱.۰۰	۱۴.۷۷۷۸۵	۸۱.۹۸۴۸	۵۸۹	بصیرت

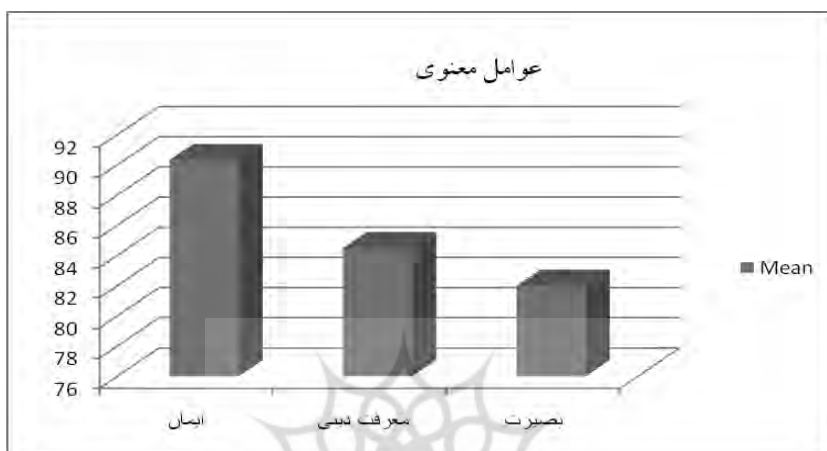
$$\chi^2 = 286/653 \quad df = 2 \quad sig = 0/000$$

بر اساس جدول ۲ در بین عوامل معنوی، عامل ایمان بیشترین میانگین (۹۰/۳۲) را به خود اختصاص داده و عامل بصیرت دارای کمترین میانگین (۸۱/۹۸) بوده است. همچنین عامل ایمان با برخورداری از کمترین انحراف معیار (۱۲/۸۲) نشان می دهد که پراکندگی نظرات پاسخگویان در باره تأثیر ایمان بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا از کمترین مقدار برخوردار بوده است.

با توجه به آزمون فریدمن،  $\chi^2$  محاسبه شده به میزان ۲۸۶/۶۵۳، درجه آزادی ۲ با ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان تفاوت های مشاهده شده بین رتبه اولویت های عوامل معنوی معنادار است. به عبارت دیگر، تفاوت بین نظرات پاسخگویان در باره اولویت های عوامل معنوی معنادار و قابل تعمیم به جامعه آماری است.

بر اساس نتایج آزمون فریدمن، رتبه بندی عوامل معنوی موثر بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا به شرح زیر می‌باشد: ۱. ایمان؛ ۲. معرفت؛ و ۳. بصیرت.

نمودار ۲: میانگین میزان تأثیر عوامل معنوی بر توانمندسازی مدیران میانی



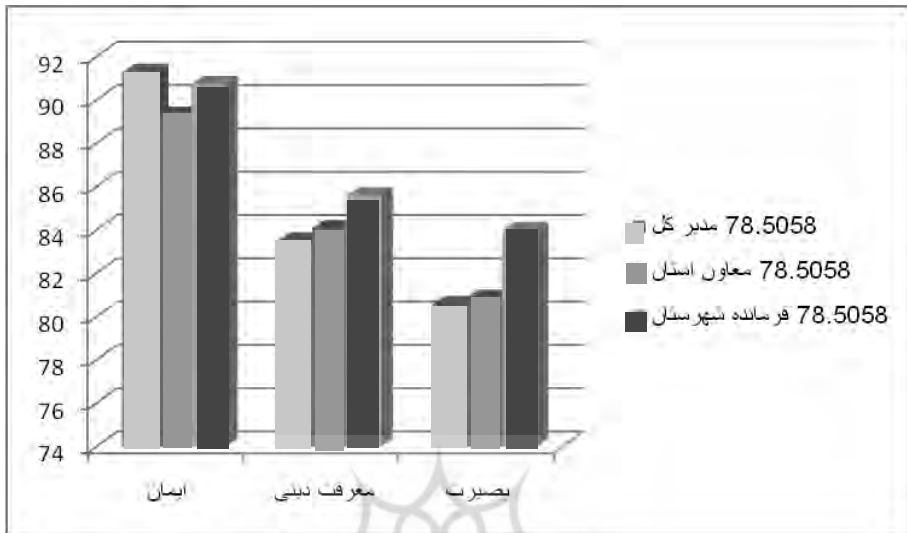
جدول ۴. نتیجه آزمون کروسکال والیس درباره مقایسه نظرات مدیران میانی نسبت به عوامل معنوی

میانگین	فراوانی	سطوح مدیریتی
۸۶۰۱،۵۸	۷۸	مدیرکل
۲۶۷۸،۴۸	۷۹۲	معاون فرمانده انتظامی استان
۱۷۷۹،۶۸	۵۸۱	فرمانده انتظامی شهرستان
	۹۶۵	جمع

$$\chi^2 = ۱۷۱/۴ \quad df = ۲ \quad sig = ۰/۱۲۴$$

با توجه به نتیجه آزمون،  $\chi^2$  محاسبه شده به میزان ۴/۱۷۱، درجه آزادی ۲ با ۵ درصد خطا و ۹۵ درصد اطمینان، تفاوت‌های مشاهده شده بین میزان تأثیر عوامل معنوی معنادار نیست. به عبارت دیگر، بین نظرات گروه‌های مختلف مدیران میانی با میزان تأثیر عوامل معنوی رابطه وجود ندارد. نمودار زیر وضعیت ۳ گروه در باره عوامل معنوی را مشخص تر نشان می‌دهد:

### نمودار ۳. مقایسه میزان تأثیر عوامل معنوی بر توانمندسازی از نظر مدیران میانی



### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که:

۱. عوامل معنوی با میانگین حدود ۹۰ از مقیاس ۱۰۰ درجه‌ای تأثیر بسیار زیادی بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناچا دارد.
۲. در بین عوامل معنوی (ایمان، معرفت دینی و بصیرت)، عامل ایمان بیشترین تأثیر را به خود اختصاص داده است.
۳. گروه‌های مختلف مدیران میانی در باره میزان تأثیر عوامل معنوی اتفاق نظر دارند.

### پیشنهادات:

- ✓ اگرچه ناچا از ۳ سال پیش تاکنون برنامه‌های توسعه معنوی فرماندهان و مدیران را در قالب دوره‌های بصیرت در دستور کار خود قرار داده است؛ لیکن با تکیه بر یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود ضمن تقویت برنامه‌های فعلی، برنامه‌های آموزشی و تربیتی متنوع و جدیدی که در تمام طول سال موجب افزایش معرفت دینی، ایمان و بصیرت آنان گردد را طراحی و اجرا نماید.
- ✓ با توجه به اینکه عامل ایمان بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران داشته و این عامل منشا درونی دارد، پیشنهاد می‌شود روش‌های توسعه و تعالی معنوی به نحوی طراحی و اجرا شود که افراد با انگیزه‌های الهی در این برنامه‌ها شرکت کنند و

کنترل‌های بیرونی و اداری برای آن‌ها نباشد.

## کتابنامه

### منابع فارسی:

- شهیدی، سیدجعفر (مترجم) (۱۳۶۹). *نهج البلاغه امام علی (ع)*. تهران: علمی و فرهنگی.
- اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه (۱۳۸۶). *معنویت*، تهران: اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۲). *شریعت در آینه معرفت*، تهران: موسسه فرهنگی رجاء.
- رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵). *ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران*. تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- علوی تراکمه ای، مجتبی (۱۳۷۷). *شرح خطبه متقین*، تهران: هجرت.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۸). *تشیع در اسلام*، تهران: دفتر انتشارات اسلامی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۰). *آموزش عقاید*. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.

### منابع انگلیسی:

- Blanchard, K. H., Carlos, J. P and Randolph, A. (2003). **Empowerment take more than one minute**. San Francisco: Barret-Koehler.
- Blok, P. (1987). **The Empowerment manager: Positive political skills at work**. San Francisco: Jossey- Boss.
- Bowen, D. E and Lawler, Edward E. (1992). The Empowerment of Service works. What, Why, how, and when?. **Sloan Management Review**. Vol, 33.
- Conger J. A and Kanungo, Rabindra, N. (1988). The Empowerment Process. **Academy of Management Review**, Vol. 13. No3.
- Daft, Richard L. (2000). **Organization theory and design**, Cincinnati: South Western College Publishing.
- Gandz, G. (1990). "The employee empowerment area," **Business Quarterly**, Vol, 55. No, 2.
- Thomas, Kenneth and Velthouse, Betty A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation," **Academy of Management Review**. Vol, 15. No 4.