

الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا

حسن بختیاری^۱، اسماعیل شعبانی^۲

از صفحه ۱۳ تا ۴۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۱/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش دستیابی الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات، پیمایشی است. با توجه به اهداف پژوهش، ابتدا برای ایجاد الگو تحلیلی از تحلیل اسناد و جستجو در ادبیات نظری، و سپس برای اعتباریابی الگو و بررسی میزان اثر و وزن ابعاد، عوامل و شاخصها از رویکرد پژوهش کمی (پیمایش) استفاده شده است. جامعه آماری شامل فرماندهان و مدیران ناجا است. جامعه نمونه با استفاده از جدول مورگان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه بخش اصلی الگوی معادلات ساختاری (اعتباریابی الگو)، آزمون فریدمن (رتبه‌بندی ابعاد، عوامل و شاخصها) استفاده شد. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که متغیر ساختاری، اندکی وزن بیشتری نسبت به متغیر زمینه‌ای در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا را دارا است. در میان ابعاد مؤثر بر تعالی، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا داشته و زمینه ارتباطات خانوادگی در رتبه دوم قرار دارد. در کل نتایج تحقیق نشان‌دهنده این است که متغیرهای زمینه‌ای به عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی/ روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود. الگوی اعتباریابی شده دارای ۸ بعد، ۲۳ عامل و ۱۲۲ شاخص است که می‌تواند ساختار تعالی فرماندهان و مدیران ناجا را شکل دهد.

واژگان کلیدی

تعالی منابع انسانی، متغیر ساختاری تعالی، متغیر زمینه‌ای تعالی، تعالی معنوی، الگوی معادلات

ساختاری، سازمان ناجا

۱. دانشیار دانشگاه امام حسین (ع)، (hbakh@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکتری دانشگاه تهران، نویسنده مسئول (shaabany@ut.ac.ir)

۱. مقدمه

اداره سازمانهای صنعتی و اجتماعی به دلیل وسعت، پیچیدگی، رقابت سخت، دگرگونی محیطی، تغییرات نگرشها و ... روز به روز سخت تر می شود. این روند، داشتن مدیران لایق، شایسته و پرتوان را اجتنابناپذیر می سازد. از این رو در جهان امروز، «مدیریت یا مدیران» یکی از اهرمهای کلیدی اداره سازمانها به شمار می رود. پژوهشهای تجربی حاکی است که سازمانهای موفق، به رغم ضرورت ورود افکار و اندیشه های جدید مدیریتی به سازمان (از طریق جذب و به کارگیری مدیرانی از بیرون سازمان) به میزان قابل توجهی به درونزائی تمایل دارند و تلاش می کنند تا با شناسایی و توسعه شایستگی های مدیریتی درون سازمان از تأمین نیازهای آینده خود به مدیران شایسته و اثربخش اطمینان به دست آورند. به این ترتیب دغدغه ای با عنوان «توسعه و تعالی مدیران» پیش روی مشاوران و متخصصان حوزه مدیریت قرار می گیرد.

براساس سند چشم انداز سال ۱۴۰۴، ایران باید در آن سال به قدرت اقتصادی، علمی و فناوری منطقه تبدیل شده باشد؛ این آرمان ضمن اینکه با دوراندیشی، پیشقدمی و استقبال از چالش های آینده همراه است، مستلزم مدیرانی با نگرش و درک درست از پیشگامی و برخوردار از شایستگی های مدیریتی در سطح استانداردهای جهانی است (زکلیلی، ۱۳۸۵) و جز در سایه بازنگری و تقویت اطلاعات و آگاهیهای پیشین مدیران میسر نیست. مطابق سند چشم انداز ۲۰ ساله در سند چشم انداز ناجا دیده شده است که پلیس ایران باید الگوساز و الهام بخش در منطقه باشد و تحقق این امر تنها از طریق آموزش مستمر ماموران پلیس امکانپذیر است. از این رو فرماندهان و مدیران این سازمان نیازمند ایفای نقش متفاوت و به کارگیری مهارتها و تواناییهای متفاوتی هستند و این مهم از طریق مشارکت در دوره های رسمی و غیررسمی آموزش، که توسط سازمان تدارک دیده می شود و یا تجربیات شغلی واقعی در سازمان فراهم می شود.

حوزه های توسعه مدیران نیز شامل دانش، تواناییها، مهارتها، ویژگیهای شخصیتی و نگرش است. این حوزه ها در ذیل مفهوم شایستگی قرار می گیرد. «شایستگی به آن دسته از ارزشها، دانش، ویژگیهای شخصیتی، مهارتها و رفتارهایی قلمداد می شود که فرد را قادر می سازد تا در رویارویی با کارها، وظایف و مأموریت های شغلی موفق، عمل کند» (پیلیبیم و

کریج^۱، ۲۰۰۶). شایستگی‌هایی که برای مدیران و رهبران شناسایی می‌شود، جنبه‌های عملکردی را در شغل و سازمان مدنظر قرار دهد؛ این در صورتی است که جنبه‌های غیرعملکردی و خارج از شغل نیز می‌تواند در محتوا و روش توسعه افراد تأثیرگذار باشند. بنابراین به نظر می‌رسد صرف اتکای به مفهوم شایستگی در توسعه منابع انسانی نارسا باشد. از این رو به عنوان خلأ نظری می‌توان مطرح کرد که ادبیات توسعه کارکنان و بویژه توسعه مدیریت فاقد رویکردی است که بتواند تمامی جنبه‌های عملکردی و غیرعملکردی فرد را در شغل مدنظر قرار دهد و هم‌چنین به شکلی فرد را متولی توسعه و پیشرفت خود سازد؛ از این رو جنبه‌های فردی، سازمانی، محیطی و فرامادی باید در توسعه منابع انسانی دیده شود؛ به عبارت دیگر در این رویکرد، دیگر سازمان و به طور خاص مدیریت منابع انسانی مسئولیت اصلی را در توسعه افراد برعهده ندارد؛ بلکه این خود فرد است که برحسب نیاز، محتوا و روش توسعه و تعالی خود را انتخاب می‌کند.

با جستجو در ادبیات حوزه سازمان، مفهومی هرچند آشنا با ادبیات حوزه منابع انسانی را می‌توان یافت نمود که بتواند رویکرد جدیدی به حوزه توسعه منابع انسانی ارائه کند. مفهوم «تعالی» به عنوان وضعیت، کیفیت یا حالتی که برتر شدن را در پی دارد، می‌تواند در ورای مفهوم توسعه قرار گیرد و تمامی جنبه‌هایی در بر بگیرد که در توسعه منابع انسانی جای نمی‌شد. البته مفهوم «تعالی» سابقاً در حوزه منابع انسانی کاربردهایی به این شرح داشته است:

- تعالی کارکردهای منابع انسانی
- جایزه‌های تعالی مدیریت منابع انسانی
- جایزه تعالی مدیران

در دو مورد اول، سطح تحلیل با حوزه مدیریت منابع انسانی و کارکردهای آن مرتبط بوده و به نوعی با سازمان مرتبط است. در مورد جایزه تعالی مدیران نیز این جایزه براساس الگوی EFQM^۲ ارائه شده است که به شیوه امتیازدهی به شاخصهای محدودی، بهترینها را انتخاب می‌کند. از این رو فاقد جامعیت مرتبط با حوزه منابع انسانی است و به نظر می‌رسد

1. Pilbeam & Corbridge

2. European Foundation for Quality Management

که با استفاده از مفهوم «تعالی منابع انسانی» می‌توان خلأ نظری در این حوزه را برطرف کرد. به لحاظ تجربی نیز سازمان ناجا به عنوان ارگان انتظامی جمهوری اسلامی ایران، نیازمند مدیران توانمند و خبره است؛ اما این سؤال پیش می‌آید که ویژگیهای این فرماندهان و مدیران چیست و چگونه می‌توان آنها را ارتقا داد. این سازمان چه بخش و محدوده‌ای از توسعه منابع انسانی را مدنظر قرار دارد و تمامی بخشهای مرتبط با شغل و خارج از شغل نیز در زمره فعالیتهای توسعه منابع انسانی ناجا جای می‌گیرد؟ همان‌طور که در مقدمه آورده شد براساس رویکرد حداکثری به توسعه منابع انسانی، ناجا خواهان الگوساز و الهام‌بخش در منطقه است که این خود نیازمند منابع انسانی با ویژگیهای برجسته و ممتاز است؛ به عبارت دیگر در این مجموعه به فرماندهان و مدیران خودکارآمد نیاز است که هم شامل ویژگیهایی مرتبط با اجزای ذیل است:

- ویژگیهای شغلی: شامل ویژگیهای رفتاری فرماندهان و مدیران است که با عنوان شایستگی‌های شغلی آنها شناسایی می‌شوند.
- ویژگیهای شخصیتی فرد: شامل ورودیهای فرد به شغل است. این ویژگیها متمایز از ویژگیهای رفتاری است که فرد در تناسب با شغل باید دارا باشد.
- ویژگیهای سازمانی: ویژگیهایی است که در راستای شایستگی‌های محوری سازمان قرار می‌گیرد.
- ویژگیهای محیطی: شامل تمامی ویژگی‌هایی است که فرماندهان و مدیران برای رویارویی با محیط بیرونی ناجا باید دارا باشند.

در این پژوهش به دنبال افزودن ویژگیهایی فراتر از شایستگی به توسعه منابع انسانی هستیم که بتوانیم از این طریق «تعالی منابع انسانی» را مفهوم‌پردازی کند؛ از این رو به لحاظ نظری سعی در معرفی مفهوم «تعالی» به حوزه توسعه منابع انسانی و به لحاظ تجربی سعی در شناسایی ابعاد و شاخصهای «تعالی منابع انسانی» در سازمان ناجا داریم تا از این طریق راهکارهای توسعه و تعالی مدیران ناجا ارائه شود. بنابراین اهداف اصلی تحقیق: «دستیابی به الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا» است. اهداف فرعی نیز عبارت است از:

- ۱- تعیین ابعاد، عوامل و شاخصهای الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

۲- تعیین اهمیت ابعاد، عوامل و شاخصهای الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

۳- تعیین سازوکارهای توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

۲. پیشینه نظری پژوهش

به لحاظ نظری بین «توسعه منابع انسانی» و «تعالی منابع انسانی» تفاوتی وجود دارد. برای تبیین این تفاوت بین ساختار و محتوای این دو مفهوم به شرح جدول ۱ تفاوت قائل شدیم.

جدول (۱): ساختار و محتوای ساختار و تعالی منابع انسانی

تعالی منابع انسانی	توسعه منابع انسانی	
واژه‌شناسی، الزامات، زمینه‌ها و الگوها،	رویکردها، راهبردها، الگوها، فرایندها و روشها	ساختار
ویژگیهای تعالی منابع انسانی	شایستگی‌های منابع انسانی	محتوا

همان‌طور که پیشتر توضیح داده شد در این پژوهش به دنبال تبیین مفهوم تعالی منابع انسانی هستیم. مفهوم تعالی منابع انسانی گسترده‌تر و اعم از توسعه منابع انسانی است. خروجی تعالی منابع انسانی افراد متعالی است که می‌توانند فرهنگ، سامانه، مدیریت و در نهایت خدمت متعالی را به وجود آورند؛ از این رو می‌توان تفاوت میان توسعه منابع انسانی و تعالی منابع انسانی را برای درک بهتر این دو مفهوم استخراج کرد.

با توجه به اینکه در ادبیات نظری حوزه توسعه منابع انسانی، به این مفهوم اشاره‌ای محدود شده است، لازم است مفهوم تعالی و تعاریف مربوط به آن مرور شود؛ سپس به موضوعات مرتبط با تعالی پرداخته شود؛ انواع و روشهای تعالی، الزامات و زمینه‌های آن آورده شود. در نهایت در راستای اهداف پژوهش به طور مشخص‌تر به تعالی مدیران پرداخته شود.

۲-۱. تعالی

تعالی^۱ 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. «برای اینکه تفاوت تعالی با دیگر واژه‌ها مشخص شود، می‌توان ماهیت تعالی را براساس این موارد ذکر کرد:

- دارای خواص منحصر به فرد و فعالیتهای خاص

- ارجاع به کیفیت‌های آینده و اصلی هر موضوع یا فعالیت
- تعالی را نه سرنوشت، که سیر و سفر دانستن
- رساندن افراد به سطح توانایی خودشان» (ازگلی، ۱۳۹۱).

با وجود کاربرد گسترده این واژه در سازمانها، تاکنون تعاریف منسجم و جامعی از واژه تعالی در ادبیات مدیریت ارائه نشده است. «هر چند پژوهشگران زیادی در این زمینه پژوهش، و الگوهای‌های گوناگونی نیز ارائه کرده اند، به نظر می رسد جایگاه تعریف علمی در این زمینه خالی است. آنچه اغلب بر آن اتفاق نظر هست این است که تعالی در تداوم مسیر کیفیت بوده و آنرا تکمیل کرده است (اسمیت، ۲۰۰۶؛ به نقل از میرسپاسی و دیگران، ۱۳۸۹). دیویس و گوئیچ^۱ (۲۰۰۰) معتقدند کیفیت همانند چشم بیننده، و تعالی بینشی است که در پس آن قرار دارد و افقهای دور دست را ترسیم می کند. حاجی میرعرب (۱۳۸۳) با رویکردی زیبایی شناختی به تعالی پرداخته و آنرا در ایجاد تعادل و کسب کمال در سه حوزه علم (دانایی و حقیقت)، هنر (زیبایی) و اخلاق (نیکی) تعریف نموده در حالی که میرسپاسی (۱۳۸۸) تعالی را نقطه کمال سازمانها تلقی نکرده و گامی دیگر تحت عنوان تمدن سازمانی را در مسیر تکامل مفهوم تعالی در سازمانها ترسیم نموده و آنرا در ایجاد تعادل منطقی در بروکراسی، تکنوکراسی و دموکراسی سازمانی تعریف نموده است» (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۸۹).

مقام معظم رهبری، تعالی را به معنای کمال و تعامل معنوی و معادل علو، حرکت به طرف بالا، به سمت نور، به سمت خدا، به سمت توحید و نزاهت اخلاقی و طهارت جان تعریف می کنند (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۸۹ به نقل از آیت الله خامنه‌ای، ۱۳۶۹ و ۱۳۸۴).

۲-۲. تعالی منابع انسانی

همان طور که در بخش واژه‌شناسی اشاره شد، تعالی به معنای جستجوی بیشتر از آنچه دیگران به آن اعتقاد دارند و دستیابی به رؤیاهایی عملی، بیشتر از آنچه دیگران به آن فکر می کنند و راضی شدن بیشتر از آن حدی که دیگران در نظر می گیرند (کورنی^۲، ۲۰۰۵). بر اساس این تعریف از تعالی می توان تعالی منابع انسانی را تبیین کرد.

1. Dayvis & Govich

2. Courtney

اسپارو و همکاران (۲۰۰۳) تعالی منابع انسانی و تبادل دانش را عوامل کلیدی تلاشهای جهانی شدن منابع انسانی می‌دانند. اما تبادل دانش نیز خود وابسته است به وجود مراکز تعالی منابع انسانی به عنوان شکل دهنده‌های شبکه‌های دانشی که با انتخاب پلتفورم‌های فنی مؤثر و توافق آینده درباره محتوای دانشی این فرایند را آسان می‌سازد که به اشتراک گذارده می‌شود (فندال و پیو، ۲۰۰۵).

در این پژوهش، تعالی منابع انسانی به لحاظ مفهومی گسترده تر و در برگیرنده مفهوم توسعه منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود به طوری که تعالی منابع انسانی تنها شامل توسعه فنی در شغل نیست، بلکه شامل حوزه‌هایی مانند ارتباطات اجتماعی، روابط بین فردی، مدیریت، اخلاق و دیگر مباحث نیز می‌شود (آلن و ربرتز، ۱۹۹۵).

انواع مختلفی از تعالی منابع انسانی در ادبیات موضوعی طرح شده است. در یکی از این الگوها با نام تعالی رقابتی دسته‌بندی را ارائه کرده است. این الگو بر نکته تاکید دارد که تعالی رقابتی زمانی به دست می‌آید که اثربخشی استفاده از منابع سازمانی حداکثر شود. برای حداکثرسازی اثربخشی منابع نیز، سازمانها باید به دنبال حداکثرسازی توان افراد خود باشند. از این طریق این الگو شامل سه جزء اساسی است:

- تعالی حرفه‌ای
- تعالی رابطه‌ای
- تعالی شخصی (گوسنی، ۲۰۱۳)



شکل (۱): الگوی تعالی رقابتی، منبع: گوسنی، ۲۰۱۳

1. Farndale & Paauwe
2. Allen and Robertz
3. Gosnay

علاوه بر این در ادبیات موضوعی به تعالی معنوی نیز اشاره شده است. در ادامه به تعالی شخصی، تعالی حرفه‌ای و تعالی معنوی پرداخته می‌شود.

۲-۳. تعالی شخصی

تحقق تعالی سازمانی در گروهی تعالی شخصی است. از یک سو، کارکنان باید برای رسیدن به تعالی شخصی، ذهنی و حرفه‌ای تلاش کنند و از سوی دیگر، سازمانها نیز باید به خلق چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی را در سازمان گسترش دهند و ضمن تغییر در ساختار و استفاده از فناوریهای مناسب، سازمان را در مسیر افزایش کیفیت و بهره‌وری محصولات و خدمات رهبری کنند (منتظرالفرج، ۱۳۹۰).

هدف تعالی شخصی این است که فرد قدرتی برای تحقق اهداف و تعقیب رؤیاهای خود داشته باشد. این ممکن است شامل افزایش سطح و سازگاری عملکرد، تجربه حس شدیدتری از شادی یا رضایت از خود یا حرفه تعقیبی و بالا بردن کیفیت زندگی باشد (اورلیک، ۲۰۰۹). اورلیک^۱ (۲۰۰۹) اجزای تعالی شخصی را در قالب چرخه تعالی ارائه می‌کند. هفت جزء کلیدی این چرخه عبارت است از: تعهد، اعتقاد، تمرکز کامل، تصویر مثبت، آمادگی ذهنی، کنترل انحراف فکر و نقد سازنده. همچنین برلی (۲۰۰۶) بیان می‌کند که تعالی شخصی با ویژگیهایی همچون سطوح بالایی از انرژی، میزان زیادی از تمرکز و گشودگی برای یادگیری شناخته می‌شود.

۲-۴. تعالی حرفه‌ای

تعالی حرفه‌ای به فعالیتهای و رفتارهای ممتاز کارکنان به طور خاص اشاره می‌کند. فعالیتهایی که از استانداردها و شرح وظایف مصوب فراتر است و با هدف اطمینان از عملکرد با صلاحیت همراه با رعایت استانداردها و به منظور ارتقای کیفیت خدمات با رویکردی راهبردی و با توجه خاص به تمامی ابعاد فردی و حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود (کورنی^۲، ۲۰۰۵). تعالی حرفه‌ای نه تنها رشد و توسعه تکنیکی در درون حرفه، بلکه توسعه در سایر جوانب، همچون ارتباطات اجتماعی، روابط بین فردی، مدیریت، اخلاق

1. Orlick

2. Courtney

و دیگر حیطه‌ها است (رضاپور نصرآباد و دیگران، ۱۳۹۳) و هشت جنبه اساسی از جمله اجرای کار تکنیکی با کیفیت خوب، وجود روابط شفاف در محیط کار، برنامه منظم کاری، شناخت محدودیتهای حرفه‌ای، تلاش در پیشبرد حرفه‌ای، مدیریت موفق، تعادل میان کار و زندگی، مسؤلیت‌پذیری، تأیید همکاران با هدف انتقال احساس ارزش و احترام به آنها و حمایت‌های محیطی را شامل می‌شود (روزیترا، ۱۹۹۵).

براساس تعریف هم شایستگی حرفه‌ای و تعالی حرفه‌ای بر وجود استانداردهای حرفه‌ای مقرر دلالت دارد؛ این بدین معنی است که زنجیره‌ای از استانداردهای حرفه‌ای مقرر از تعدادی که مورد قبول واقع نشده است، آنهایی که قبول شده است و در نهایت آنهایی که فراتر از استانداردهای مقرر بوده، تشکیل شده است (کورنی، ۲۰۰۵).

کورنی در پژوهشی درباره تعالی حرفه‌ای پزشکان، بدین نتیجه رسید که تعالی حرفه‌ای در جامعه مورد بررسی بین مشارکت‌کنندگان گنگ و مبهم بوده است؛ ولی بیشتر آنها درباره تعالی حرفه‌ای این حس را داشتند که این در راستای فرضی آینده درباره مشخص بودن، بالقوه بودن، برتر بودن، ویژگیها، فعالیتها و موقعیتها است. برخی از مشارکت‌کنندگان تأکید کردند که جنبه‌های نگرشی و شخصیتی با تعالی حرفه‌ای مرتبط است و یا تعالی حرفه‌ای از طریق مجموعه کیفیت برتر در عمل مشخص می‌شود. این استانداردهای برتر در حوزه‌هایی همچون ارتباطات، ارائه (بیان)، زمان کاری و مسؤلیت‌پذیری وجود دارد (کورنی، ۲۰۰۵).

هم‌چنین منتظرالفرج (۱۳۹۰) تعالی فرد را بر تعالی سازمان مقدم می‌داند و تعالی منابع انسانی را به سه دسته تعالی شخصی، ذهنی و حرفه‌ای تقسیم می‌کند. روزیترا (۲۰۰۸) اجزایی را برشمرده است که از طریق آن می‌توان به تعالی حرفه‌ای دست یافت:

- برقراری ارتباط مؤثر
- برآوردن تعهدات
- شناخت محدودیتهای حرفه‌ای و تلاش در جهت گسترش حرفه
- سرمایه‌گذاری در حرفه و جامعه خود
- تصدیق کردن همکاران

- تجلیل کردن از کار
- محافظت از زندگی شخصی

مهارت‌های مورد نیاز تعالی حرفه‌ای تنها شامل شایستگی‌های فنی نیست، بلکه دیگر اصولی را در برمی‌گیرد که به افراد کمک می‌کند تا در کارراهه خود مؤثر و بهره‌ور باشند، شامل مهارت‌های نرم مانند ارتباطات، مدیریت کار، ارتباطات بین فردی و توازن تقاضاهای متضادی که به تحلیل زمان و انرژیها منجر می‌شود (روزیترا، ۲۰۰۸، ص ۱۶).

۵-۲. تعالی معنوی

تعالی معنوی را تجلی درونی دینداری تعریف کرده‌اند (پایدمونت، ۲۰۰۴). دلر و ولش^۱ (۱۹۹۴) معنویت را شکلی خاص از احساس تعریف می‌نمایند که به اقدامات انرژی می‌بخشد. کریشناکومار و نک^۲ (۲۰۰۲) معنویت را شامل فرایند ایجاد و حفظ رابطه با خداوند می‌داند. اگر تعالی را به معنای باور داشتن به اینکه فراتر از خود امکانپذیر است در نظر بگیریم، می‌توان معنویت را تلاش فرد برای ساختن معنایی وسیع از هدف نهایی مرگ و زندگی تعریف کرد (پایدمونت^۳، ۲۰۰۴). معنویت را از دید اسلام می‌توان چنین تعریف کرد: «توجه و اهتمام به باطن آموزه‌های نظری و عملی دین و به طور کلی، توجه به باطن و غیب هستی و پیراستن نفس از تعلق مادیات و آراستن آن به روحانیت احکام و دستور مبین اسلام در پرتوی توجه و تدبیر خالصانه و زینت دادن آن به نورانیت جاری و ساری در نظام آفرینش و از رهگذر طهارت و خلوص عارفانه» (ذاکری و دیگران، ۱۳۹۰). هوچ^۴ (۲۰۰۲) چهار بعد برای معنویت در نظر گرفته است: معنای زندگی، ارزشهای درونی، اعتقاد به امر متعالی و اشتراک معنوی. طراحی و ساختار دین اسلام به گونه‌ای است که معنویت در سراسر آن به چشم می‌خورد. آغاز و پایان معنویت در اسلام به خدا ختم می‌شود. اولین قدم در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تاثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی است. آیات اول سوره عصر آغاز حرکت انسان را به نحو

1. Dehler & Welsh

2. Krishnakumar & Neck

3. Piedmont

4. Hodge

صحیحی بیان می‌کند که با ایمان به خدا شروع می‌شود و با ویژگی خاصی پایان می‌یابد (ناروئی نصرتی، ۱۳۸۷). از این رو در اسلام معنویت بر دو پایه استوار است: معرفت و ایمان که هر یک از آنها جایگاه و تأثیر خود را در معنویت انسان دارد. 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 بدرستی شناخته شود و عوامل سد کننده و انحرافی نتوانند سالک الی الله را به بیراهه بکشانند و از خدا غافل سازند (بختیاری، ۱۳۸۷، به نقل از اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۱۳۸۶، ص ۱۸). ایمان در واقع باور، آگاهیها و دانستنیها و معرفت دینی به قلب است. 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 (بختیاری، ۱۳۸۷). مقام معظم رهبری در دیدار با فرماندهان و مدیران می‌فرمایند: «فرمانده بی ایمان 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 کرده‌ایم و ضربه‌اش را هم خورده‌ایم. هرچه سطح کار بالاتر می‌آید، بایستی ایمان بیشتر باشد» (خامنه‌ای، ۱۳۶۹).

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 مانع می‌شود که افراد برخلاف نظری که رهبران باور دارند و درست می‌دانند تصمیمی اتخاذ کنند. به دشواری می‌توان از کارکنان بدون داشتن بصیرتی مشترک انتظار داشت که در وظایفشان خود هدایتگر باشند (بختیاری، ۱۳۸۷؛ به نقل از گندز، ۱۹۹۰، ص ۷).

۳. پیشینه تجربی پژوهش

در کارهای پیشین نظری و تجربی که در سازمان ناجا انجام شده است، رویکردی شایستگی محور به توسعه منابع انسانی داشته‌اند؛ به عنوان نمونه در پژوهشی با عنوان «فرماندهان و مدیران شایسته»، شایستگی‌های فرماندهان و مدیران ناجا را شناسایی کرده است. این مجموعه شایستگی‌ها را در قالب چهار بعد مدیریتی، شخصیتی، رفتاری و

بینشی و ارزشی که شامل ۳۷ عامل و ۱۸۲ شاخص طبقه‌بندی کرده است. در جدول ۲ به چند پژوهشی که در حوزه توسعه و تعالی مدیران انجام شده است:

جدول (۲): پیشینه تجربی پژوهش

پژوهشگر	سال	سؤال یا هدف مطرح شده
هانت و والاس	۱۹۹۵	چگونه می‌توان شایستگی‌های مدیران را گروه‌بندی کرد؟
هانت و والاس	۱۹۹۵	با اهمیت‌ترین شایستگی‌های مدیران کدام است؟
بید	۲۰۰۶	ارائه الگوی تعالی حرفه‌ای
گوسنی	۲۰۱۳	ارائه الگوی تعالی رقابتی
بنیادی نایینی و تشکری	۱۳۹۱	طراحی الگوی شایستگی‌های فرماندهان و مدیران ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)
ازگلی	۱۳۹۱	ارائه گونه‌شناسی و تعریف تعالی منابع انسانی
میرسپاسی	۱۳۸۹	طراحی الگوی ارزیابی میزان تعالی منابع انسانی با توجه به ویژگیهای خاص سازمانهای دولتی در ایران
احمدوند و یآوری بافقی	۱۳۸۷	الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران
فرهی بوزنجانی	۱۳۸۶	طراحی فرایندها و زمینه‌های یادگیری مدیریتی و روشهای توسعه مدیران
فرهی بوزنجانی و دیگران	۱۳۸۹	الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران سپاه از دید مقام معظم رهبری
احمدوند و همکاران	۱۳۸۸	طراحی الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا

۳-۱. چارچوب نظری پژوهش

براساس جمع بندی از ادبیات نظری، تعریف تعالی منابع انسانی براساس تحلیل اجزای آن در جدول ۳ آورده شده است. علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

جدول (۳): تعریف تعالی منابع انسانی براساس تحلیل اجزای آن

ابعاد تعالی	مرتبط با	نقاط تمرکز تعالی منابع انسانی	ویژگیهای تعالی منابع انسانی	زمینه‌های تعالی منابع انسانی	منابع تعالی منابع انسانی
تعالی جسمی-روانی	زندگی شخصی	کنش صحیح	دارای موثق	سازمان (ماهیت و برنامه‌های سازمانی)	مرتبط با فرد
تعالی شخصیتی	زندگی حرفه‌ای	ارتباط صحیح	قابلیت اعتماد	خانواده (زمینه و روابط خانوادگی)	مرتبط با دیگران
تعالی حرفه‌ای	زندگی اخروی	تفکر و تعمق صحیح	شایسته بودن	معاشران (ارتباطات اجتماعی)	مرتبط با سازمان
تعالی معنوی		تمرکز حواس صحیح	انطباق داشتن	رسانه‌ها (ارتباطات رسانه‌ای)	مرتبط با محیط
			کارکردی بودن		مرتبط با آینده اخروی
			استمرار داشتن		

این جنبه‌ها با سازه‌های اصلی حوزه توسعه منابع انسانی، که کالوفسکی (۲۰۰۷) ارائه کرده است، تناسب دارد. 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 را شامل هر دو جنبه یادگیری و عملکرد می‌داند، 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) ویژگی‌ای را برای وضعیت تعالی ذکر می‌کند. این ویژگی 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 (کرنسون، ۲۰۰۷؛ به نقل از ازگلی، ۱۳۹۱).

هم‌چنین چهار جنبه، تمامی ابعاد و شاخصهای «الگو تعالی مدیران» را تحت پوشش قرار می‌دهد به طوری که بهره‌گیری از این جنبه‌ها می‌تواند فرایندهای مدیریت منابع انسانی نیز مورد بازنگری قرار دهد به صورتی که آموزشهای مدیران به روزتر و با اهداف مشخصتری باشد؛ پیشرفت در مسیر شغلی همه جانبه باشد؛ تعادل میان زندگی کاری و شخصی افراد به وجود آورد و در نهایت به عنوان مهمترین ارزش افزوده فرد را برای تعالی در زندگی دنیوی و اخروی آماده کند که در «الگوی تعالی مدیران» به آن پرداخته نشده است. مقام معظم رهبری «سعادت دنیا را در رفاه مادی» و «سعادت عقبی را در گروهی تعالی معنوی»، و هر دوی اینها را برای زندگی و حیات طیبه اسلامی لازم می‌دانند به طوری 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 امام خامنه‌ای، ۱۳۶۸، ۱۳۶۹، ۱۳۷۷، ۱۳۷۸، ۱۳۷۹ و ۱۳۸۴).

این چهار جنبه از ویژگیها را در این پژوهش به عنوان ویژگیهای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا نامگذاری می‌کنیم که زمینه ساز توسعه و تعالی افراد است؛ 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 دید 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 بوده و لذا ویژگی «واسع بودن خداوند با واژه «علیم» بودنش، همراه می‌شود (مائده، ۵۴). از این رو این موضوع مورد تأکید قرار می‌گیرد که «تعالی» برداشت صرفاً مادی نیست. در مکتب اسلام، «تعالی» بر ارزشها مبتنی، و اینجاست که جهان‌بینی و نگرش کلی انسانی نسبت به جهان هستی مفهوم پیدا می‌کند (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۸۹؛ به نقل از اخترشهر، ۱۳۸۶).

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» و «گسترش» 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 التزامانی است که لزوماً با آن موافق نیستیم (فرهی بوزنجانی و دیگران، ۱۳۸۹؛ به نقل از امام خامنه‌ای، ۱۳۶۸، ۱۳۶۹، ۱۳۸۷، و ۱۳۸۹).

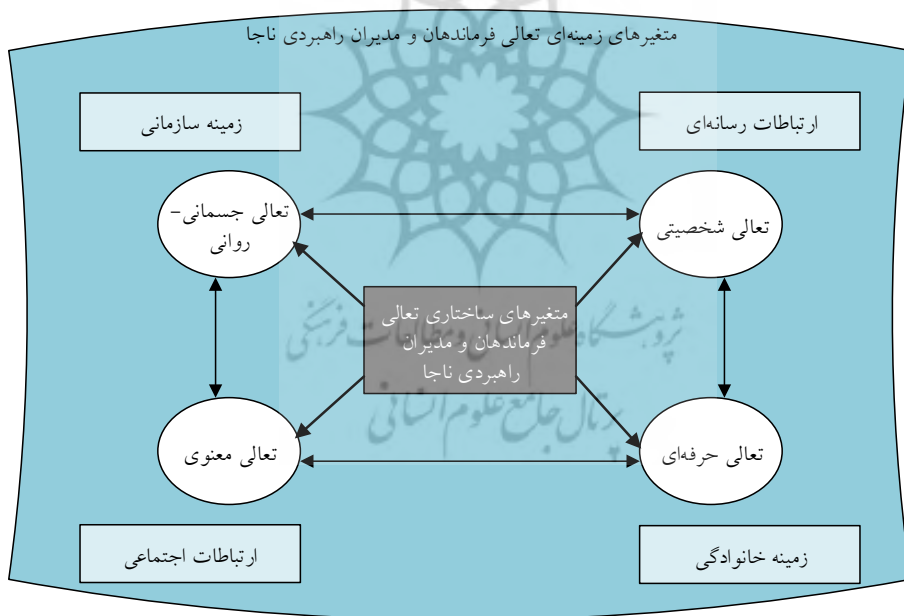
از این رو این تعریف را می‌توان برای تعالی منابع انسانی در نظر گرفت که آن ویژگیهای مرتبط با خود فرد، بین فردی، سازمان و محیط است که به سرآمدی دنیوی و اخروی افراد منجر شود. از طرفی دیگر این ویژگیها واجد معیارهای موثق، قابلیت اعتماد، انتظارات زیاد، شایسته بودن، انطباق داشتن، کارکردی و استمرار باشد. این تعریف از مفهوم تعالی با تعریفی که مهدوی (۱۳۸۶) ارائه کرده است که آن را از توسعه منابع انسانی فراتر قرار می‌دهد، سازگاری دارد. 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. خروجی رویکرد تعالی منابع انسانی، افراد متعالی هستند که می‌توانند فرهنگ، سامانه، مدیریت و در نهایت خدمت متعالی به وجود آورند. تعالی منابع انسانی در درون زمینه‌هایی که فرد در آن قرار دارد رقم می‌خورد. اگر

این زمینه‌ها تقویت‌کننده جریان تعالی باشد، منابع انسانی متعالی در ابعاد جسمانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی خواهیم داشت و برعکس اگر این زمینه‌ها، که فرد در آن قرار دارد، نتوانند در راستای اهداف تعالی قرار گیرد در جریان تعالی منابع انسانی اصطکاک به وجود می‌آید. این زمینه‌ها عبارت است از:

- زمینه سازمانی: ماهیت سازمان و مجموعه اهداف، نظامهای مدیریتی و برنامه‌هایش می‌تواند در تعالی منابع انسانی تاثیرگذار باشد. سازمان آرمانگرا می‌تواند افراد متعالی‌تری نسبت به سازمانی داشته باشد؛ که در حال دفاع از جایگاه خود است. همچنین مجموعه برنامه‌های سازمانی در حوزه آموزش، توسعه فردی، کارراه شغلی، جانشین پروری و ... می‌تواند زمینه‌ساز تعالی منابع انسانی دو سازمان باشد.
- زمینه خانوادگی: مجموعه خانوادگی شامل والدین، همسر، فرزندان و بستگان فرد نیز می‌توانند زمینه‌ساز جریان تعالی فرد، توقف و یا حتی سقوط او شوند. از این رو فضای خانوادگی و نظام فرهنگی حاکم بر آن می‌تواند تقویت‌کننده و پشتیبان انسان متعالی باشد.
- ارتباطات اجتماعی: علاوه بر خانواده، مجموعه ارتباطات اجتماعی خارج از چارچوب سازمان و خانواده نیز بر تعالی منابع انسانی تأثیرگذار است؛ بدین ترتیب که عضویت فرد در انواع گروه‌های اجتماعی، می‌تواند منبع ارتقا و پیشرفت فرد باشد و در مقابل گذراندن وقت با معاشرانی نامتعارف می‌تواند فرد را از دستیابی به تعالی جسمانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی بازدارد. معاشران فرد در صورتی که دارای ویژگیهایی مانند عقلانیت، تفکر، شجاعت و ... باشند، می‌توانند زمینه‌هایی را به روی فرد بگشایند تا وی مسیر حرکت را به سوی تعالی بهتر ببیماید. افرادی مانند دوستان، آشنایان و ... که فرد با آنها تعامل مستقیم دارد و یا عضویت در گروه‌های ورزشی، NGOها، مساجد، هیأت مذهبی و ... را می‌توان ارتباطات اجتماعی هر فرد در نظر گرفت.
- رسانه‌های اجتماعی: یکی دیگر از زمینه‌هایی که می‌تواند آسان‌کننده فرایند تعالی منابع انسانی باشد، میزان تأثیری است که رسانه‌های اجتماعی بر فرد می‌گذارند.

رسانه‌های مجازی و غیرمجازی فضایی است که فرد به دور از ارتباطات حضوری به ایجاد ارتباطات غیرحضوری می‌پردازد و یا به دنبال محتوای موردنظر خود است. بهره‌گیری از این رسانه‌ها نیز می‌تواند در کنار دیگر عوامل زمینه‌های دستیابی به انواع تعالی منابع انسانی را آسان کند. شبکه‌های اجتماعی، رسانه‌های خبری و دیگر رسانه‌های اجتماعی در این دسته قرار می‌گیرند.

بر اساس الگوی مارکز (۲۰۱۲)، که انواع تعالی را شامل تعالی شخصی و حرفه‌ای می‌داند در این پژوهش این دو نوع به عنوان ابعاد تعالی فرماندهان و مدیران ناجا در نظر گرفته شده است. براساس مرور ادبیات و مقتضیات سازمانی، نوع تعالی معنوی نیز به این ابعاد اضافه، و به عنوان ساختار تعالی فرماندهان و مدیران ناجا در نظر گرفته شد. تعالی شخصی نیز به دو نوع تعالی جسمانی-روانی و تعالی شخصیتی تقسیم شده است. براساس متغیرهای ساختاری و زمینه‌ای که ذکر شد، الگوی مفهومی به شرح شکل (۲) است.



شکل (۲): ساختار تعالی منابع انسانی

۴. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات، پیمایشی است. با توجه به اهداف پژوهش (ارائه الگو)، ابتدا برای ایجاد الگوی تحلیلی از تحلیل

اسناد و جستجو در ادبیات نظری استفاده، و سپس برای اعتباریابی الگوی و بررسی میزان اثر و وزن ابعاد، عوامل و شاخصها از رویکرد پژوهش کمی (پیمایش) استفاده شده است. جامعه آماری شامل فرماندهان و مدیران ناجا است. از روش نمونه‌گیری تصادفی و با توجه به اینکه فرماندهان و مدیران ناجا به صورت استانی توزیع شده‌اند از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برای همگن سازی نمونه به گونه‌ای که همه سطوح استانیها و بخشهای ناجا در نمونه معرف داشته باشند، استفاده شده است. از این رو طبقه‌های نمونه‌گیری شامل ۳۱ استان و ۱۷ بخش ناجا خواهد بود که جمعاً ۴۸ طبقه را تشکیل می‌دهد. برای دریافت نظر آنها پرسشنامه در درون این طبقات توزیع، و خواسته شد که حداقل سه نفر از فرماندهان و مدیران با جایگاه سازمانی سرتیپ دومی مستقل و به بالا مربوط به هر کدام از این طبقات به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. بازگشت پرسشنامه‌ها حاکی از این است که ۸۹ پرسشنامه از ۳۰ طبقه پاسخ داده شده است که این تعداد حاکی است که به طور متوسط هر طبقه سه پرسشنامه را پاسخ داده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است. پرسشنامه این پژوهش از دو بخش اصلی تشکیل شده است: بخش اول در مورد میزان تأثیر عوامل مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا شامل ۶۳ گویه، «متغیرهای زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا» (بعد سازمانی، ۲۰ گویه؛ بعد خانوادگی، نه گویه، بعد ارتباطات اجتماعی، ۱۸ گویه، بعد ارتباطات رسانه‌ای، شش گویه) و ۵۹ گویه «متغیرهای زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا» (تعالی جسمانی-روانی، ده گویه؛ تعالی شخصیتی، ۲۳ گویه، تعالی حرفه‌ای، ۱۲ گویه؛ بعد تعالی معنوی، ۱۴ گویه) است. بخش دوم پرسشنامه به منظور تعیین ضریب اهمیت ابعاد و عوامل مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا توسط پاسخ‌دهندگان تکمیل شد.

به منظور اندازه‌گیری امکان اعتماد از روش آلفای کرونباخ و روش پایایی مرکب (p دیلون-گلدشتاین) روی نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و تمام اندازه‌ها از ۰/۷۰ بزرگتر به دست آمد. از این رو می‌توان گفت که ابزار مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است؛ هم‌چنین در این پژوهش به منظور سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها از روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

برای اعتباریابی الگوی مفهومی از نتایج برازش الگوی بیرونی (اندازه‌گیری) در نرم‌افزار Smart Pls استفاده شد که نشان‌دهنده تناسب الگوهای چهارگانه اندازه‌گیری با داده‌های جمع‌آوری شده است؛ به طوری که اندازه‌ها روایی و واگرا از اندازه‌ها مناسب برخوردار می‌باشد. براین اساس، پرسشنامه مورد نظر قابل اتکا، و از روایی مناسب برخوردار است.

۵. یافته‌های پژوهش

برای بررسی اثر هر یک از متغیرها، ابعاد و عوامل در تعالی مدیران و فرماندهان ناجا از آزمون فریدمن استفاده شده است. خروجی این آزمون در سطح متغیرها به این شرح است:

جدول (۴): رتبه‌بندی متغیرهای مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

متغیرها	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حد بیشتر نمره
متغیر ساختاری	۱,۹۶	۴,۴۸	۰,۳۲	۳,۷۵	۵
متغیر زمینه‌ای	۱,۰۴	۳,۹۱	۰,۴۸	۲,۶۷	۵
خی دو = ۷۶,۴۰۹ درجه آزادی = ۱ سطح معنی‌داری = ۰					

با توجه به خروجی، مقدار عدد معنی‌داری (sig) کمتر از سطح معنی‌داری استاندارد ($\alpha = 5\%$) و نزدیک به صفر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان گفت متغیرهای مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا رتبه‌های یکسانی ندارد. رتبه‌بندی این شاخصها به ترتیب عبارت است از: ۱- متغیرهای ساختاری ۲- متغیرهای زمینه‌ای. خروجی آزمون فریدمن در سطح ابعاد ساختاری به شرح جدول (۵) است.

جدول (۵): رتبه‌بندی ابعاد ساختاری مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

ابعاد	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حد بیشتر نمره
تعالی معنوی	۳,۰۵	۴,۵۸۲۹	۳۷۴۳۷.	۳,۴۳	۵,۰۰
تعالی شخصیتی	۲,۴۷	۴,۴۸۲۳	۳۴۷۵۵.	۳,۷۰	۵,۰۰
تعالی حرفه‌ای	۲,۳۳	۴,۴۴۷۹	۳۹۹۹۱.	۳,۵۰	۵,۰۰
تعالی جسمی-روانی	۲,۱۵	۴,۳۶۲۸	۴۳۵۷۵.	۲,۷۰	۵,۰۰
خی دو = ۲۵,۹۲۹ درجه آزادی = ۳ سطح معنی‌داری = ۰					

بر اساس مقدار عدد معنی داری، رتبه‌بندی ابعاد ساختاری به ترتیب عبارت است از:
 ۱- تعالی معنوی ۲- تعالی شخصیتی ۳- تعالی حرفه‌ای ۴- تعالی جسمی-روانی.
 خروجی آزمون فریدمن در سطح ابعاد زمینه‌ای به شرح جدول (۶) است.

جدول (۶): رتبه‌بندی ابعاد زمینه‌ای مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

ابعاد	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حد بیشتر نمره
زمینه سازمانی	۳,۴۹	۴,۲۸	۰,۵۰	۳,۱۵	۵
زمینه خانوادگی	۳,۰۶	۴,۰۴	۰,۶۱	۲,۵۶	۵
ارتباطات اجتماعی	۱,۸۸	۳,۳۶	۰,۷۵	۱,۷۵	۵
ارتباطات رسانه‌ای	۱,۵۷	۳,۱۷	۰,۸۴	۱	۵
خی دو = ۱۳۹,۵۵۱ درجه آزادی = ۳ سطح معنی‌داری = ۰					

بر اساس مقدار عدد معنی داری، رتبه‌بندی ابعاد زمینه‌ای به ترتیب عبارت است از:
 ۱- زمینه سازمانی ۲- زمینه خانوادگی ۳- ارتباطات اجتماعی ۴- ارتباطات رسانه‌ای.
 برای بررسی وزن (درصد سهم) متغیرها، ابعاد و عوامل ساختاری و زمینه‌ای تعالی از آزمون میانگین جامعه آماری استفاده شده است که به علت حجیم بودن آن، خروجی اصلی آن (وزن آنها) در جدول (۷) آورده شده است.
 همان‌طور که ذکر شد، عوامل، ابعاد و متغیرهای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا دارای دو ضریب اثر و وزن (درصد سهم) در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا است. از ترکیب این دو شاخص، نمره کل عوامل، ابعاد و متغیرهای ساختاری و زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا محاسبه شده است. جدول (۷) نمره کل متغیرها، ابعاد و عوامل تعالی فرماندهان و مدیران ناجا را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشخص است از ترکیب این دو شاخص، ضریب نمره کل می‌تواند بازنمایی از اهمیت هر یک از متغیرها، ابعاد و عوامل در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا باشد. لازم به ذکر است که دامنه نوسان نمره کل محاسبه شده از ۰ تا ۵ است. از این رو می‌توان برای رتبه‌بندی عوامل، ابعاد و متغیرهای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا از نتایج نمره کل استفاده کرد.

جدول (۷): نمونه کل متغیرها، ابعاد و عوامل تعالی فرمادانها و مدیران ناجا

متغیر	وزن	اثر	نمونه کل	ابعاد تعالی	وزن	اثر	نمونه کل	عوامل تعالی	وزن	اثر	نمونه کل
۱- متغیر ساختاری تعالی مدیران و فرماندهان ناجا	۰.۵۳	۴.۴۸	۲.۳۹	۱- تعالی	۰.۲۵	۴.۴۸	۱.۱۱۲	۱- سلامت روانی	۰.۳۰	۴.۱۹	۲.۲۷
				۲- تعالی جسمانی	۰.۲۵	۴.۴۸	۱.۱۱۲	۲- سلامت روانی	۰.۳۰	۴.۱۹	۲.۲۷
				۳- تعالی حرفه‌ای	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۱- سلامت جسمانی	۰.۳۳	۴.۳۳	۱.۴۴
				۴- تعالی خلاقانه	۰.۲۳	۴.۳۳	۱.۱۰	۲- استقامت و قدرت بدنی	۰.۳۳	۴.۳۳	۱.۴۴
				۱- تعالی خانوادگی	۰.۳۰	۴.۰۴	۱.۲۲	۱- دانش	۰.۳۷	۴.۵۳	۱.۶۶
				۲- تعالی اجتماعی	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۲- توانایی	۰.۳۴	۴.۴۴	۱.۵۰
				۳- تعالی فرهنگی	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۳- مهارت	۰.۳۰	۴.۴۱	۱.۳۱
				۴- تعالی اخلاقی	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۱- ویژگیهای خانواده	۰.۵۳	۴.۲۲	۲.۲۳
				۱- تعالی خانوادگی	۰.۳۰	۴.۰۴	۱.۲۲	۲- اعضای خانواده	۰.۴۷	۳.۸۱	۱.۷۹
				۲- تعالی اجتماعی	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۱- ماهیت سازمانی	۰.۲۵	۴.۴۶	۱.۱۱
				۳- تعالی فرهنگی	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۲- نظامهای مدیریتی	۰.۲۶	۴.۲۵	۱.۱۱
				۴- تعالی اخلاقی	۰.۲۳	۴.۳۶	۱.۱۰	۳- ساختار سازمانی	۰.۲۵	۴.۱۶	۱.۰۶
۲- متغیر زمینهای تعالی مدیران و فرماندهان ناجا	۰.۴۷	۲.۹۱	۱.۸۳	۱- تعالی	۰.۲۲	۳.۲۶	۰.۷۵	۱- جایگاه سازمانی	۰.۲۵	۴.۱۴	۱.۰۴
				۲- تعالی اجتماعی	۰.۲۲	۳.۲۶	۰.۷۵	۲- افراد	۰.۵۲	۳.۸۶	۲.۰۰
				۳- تعالی فرهنگی	۰.۲۲	۳.۲۶	۰.۷۵	۲- گروهها	۰.۴۷	۳.۰۷	۱.۴۵
				۴- تعالی اخلاقی	۰.۲۱	۳.۱۷	۰.۶۴	۱- رسانه‌های غیرمجازی	۰.۵۱	۳.۱۷	۱.۶۳
				۲- ارتباطات رسانهای	۰.۲۱	۳.۱۷	۰.۶۴	۲- رسانه‌های مجازی	۰.۴۸	۳.۱۷	۱.۵۳

نمره کل محاسبه شده برای متغیر ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا با ۲,۳۸۶ برابر است که از نمره کل متغیر زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا، که با ۱,۸۲۶ برابر است، فاصله معنی داری دارد.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش در مورد بعضی از ابعاد، عوامل و شاخصها با نتایج پژوهشهای قبلی هماهنگی دارد؛ اما در بعضی از موارد نیز منحصر به فرد است؛ زیرا این عوامل فقط در این پژوهش به عنوان عوامل مؤثر بر تعالی تعیین شده، و در پژوهشهای قبلی بحثی از آنها نشده است. تعریف تعالی منابع انسانی با تعریف ماسچهوف^۱ (۲۰۰۰)، شارما و تالوار^۲ (۲۰۰۷)، ازگلی (۱۳۹۱)، میرسپاسی و دیگران (۱۳۸۹)، فرهی بوزنجانی و دیگران (۱۳۸۹)، کورنی^۳ (۲۰۰۵) و آلن و ربرتز^۴ (۱۹۹۵) مطابقت دارد. هم‌چنین ویژگیهایی که برای تعالی منابع انسانی در نظر گرفته شده است با ویژگیهای مدنظر کرنسون (۲۰۰۷) در مورد تعالی سازگاری دارد. درباره ابعاد ساختاری تعالی، تعالی شخصی شامل تعالی جسمانی-روانی و شخصیتی توسط پژوهشگرانی مانند اورلیک (۲۰۰۹)، که چرخه تعالی شخصی را مورد بررسی قرار داده‌اند، کرنسون (۲۰۰۷)، مهدوی (۱۳۸۶)، مارکز (۲۰۱۲)، استراپ و همکاران (۲۰۱۱)، (گوسنی، ۲۰۱۳)، بررلی (۲۰۰۶)، هاشمی و همکاران (۱۳۸۹)، ازگلی (۱۳۹۱)، بختیاری (۱۳۹۰)، منتظرالفرج (۱۳۹۰) مورد اشاره قرار گرفته است. درباره تعالی حرفه‌ای به عنوان یکی از ابعاد تعالی فرماندهان و مدیران ناجا به طور کلی پژوهشگرانی که تعریف شایستگی را در پژوهشهایشان مدنظر قرار داده‌اند سازگار است. هم‌چنین نتایج پژوهشات کورنی (۲۰۰۵)، روزیتر (۲۰۰۸)، مارکز (۲۰۱۲)، استراپ و همکاران (۲۰۱۱)، (گوسنی، ۲۰۱۳)، باکران و همکاران (۲۰۱۳)، ازگلی (۱۳۹۱)، منتظرالفرج (۱۳۹۰)، بختیاری (۱۳۹۰) و رضاپور نصرآباد و همکاران (۱۳۹۳) تأیید کننده تأثیر عوامل حرفه‌ای در تعالی

-
1. Maschehof
 2. Sharma & Talver
 3. Corni
 4. Alen & Roberts

منابع انسانی است. برای بعد تعالی معنوی، طبقه‌بندی پایدمونت (۱۹۹۹)، اسریمات سوا (۲۰۰۶)، مهدوی (۱۳۸۶)، اورلیک (۲۰۰۹)، دلگادو (۲۰۰۵)، بختیاری (۱۳۸۷)، هاشمی و همکاران (۱۳۸۹)، ازگلی (۱۳۹۱)، بختیاری (۱۳۹۰) و فرهی بوزنجانی و دیگران (۱۳۸۹) نیز بر تأثیر این بعد بر تعالی منابع انسانی تأکید دارند. درباره زمینه سازمانی به عنوان یکی از ابعاد زمینه‌ای تعالی منابع انسانی پژوهشگرانی همچون بختیاری (۱۳۹۰)، ازگلی (۱۳۹۱)، طبرسا و دیگران (۱۳۸۹)، مؤسسه تعالی منابع انسانی، (۲۰۱۴) و میرسپاسی و دیگران (۱۳۸۹) بر تأثیر بعد سازمانی بر توسعه و تعالی منابع انسانی تأکید کرده‌اند. درباره دیگر بعد زمینه تعالی یعنی زمینه ارتباطات اجتماعی و رسانه‌ای، پژوهشگرانی همچون آلن و ربرتز (۱۹۹۵)، رضاپور نصرآباد و دیگران (۱۳۹۳)، روزیتر (۲۰۰۸) و ازگلی (۱۳۹۱)، ارتباطات را به عنوان یکی از زمینه‌های تعالی مطرح کرده‌اند؛ با وجود این با توجه به اختصاصی بودن این پژوهش در حوزه تعالی منابع انسانی و استخراج ابعاد، عوامل و شاخصهای تعالی منابع انسانی برای اولین بار، ابعاد و عوامل اختصاصی نیز شناسایی و تعیین شده است که در پژوهشهای قبلی یا اساساً به آنها پرداخته نشده است؛ نظیر تعالی جسمانی-روانی (شامل سلامت جسمانی، استقامت و قدرت بدنی و سلامت روانی)، زمینه خانوادگی و ارتباطات رسانه‌ای. برخی از ابعاد و عوامل نیز با تعریف عملی آینده این پژوهش در پژوهشهای پیشین مورد توجه قرار نگرفته است؛ نظیر زمینه سازمانی، ارتباطات اجتماعی و تعالی حرفه‌ای.

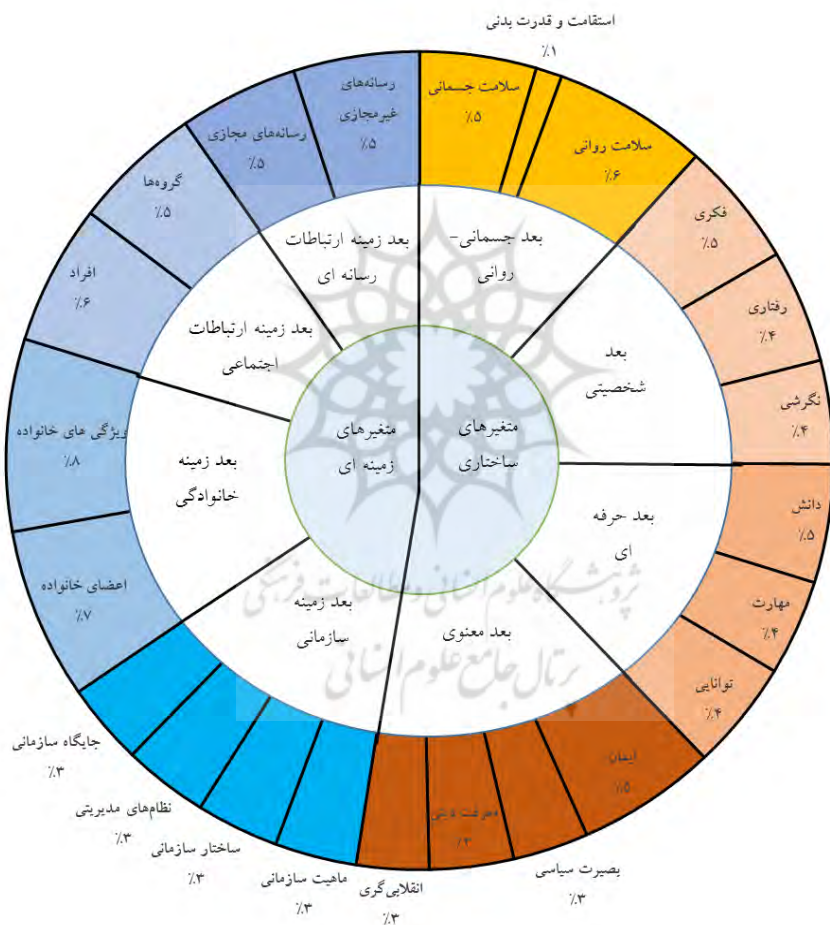
هدف این پژوهش، دستیابی به الگوی توسعه و تعالی مدیران ناجا از طریق تعیین ابعاد، عوامل و شاخصهای الگوی توسعه و تعالی مدیران ناجا و تعیین ساز و کارهای توسعه و تعالی مدیران ناجا است. پژوهشات پیشین نوعاً ابعاد و شاخصهای توسعه مدیران را بررسی کرده‌اند. این مقاله برای اولین بار به تعیین محتوای توسعه و تعالی مدیران می‌پردازد. در دسته‌بندی کلی، ۱۰۲ شاخص مؤثر بر تعالی فرماندهان و مدیران ناجا در قالب دو متغیر، هشت بعد و ۲۳ عامل شناسایی و اعتباریابی شد:

متغیر ساختاری تعالی منابع انسانی (۶۳ شاخص) شامل ابعاد تعالی جسمانی-روانی (سلامت جسمانی، استقامت و قدرت بدنی و سلامت روانی)، تعالی شخصیتی (فکری، رفتاری و نگرشی)، تعالی حرفه‌ای (دانش، مهارت و توانایی) و تعالی معنوی (ایمان، بصیرت سیاسی، معرفت دینی و انقلابی‌گری).

متغیر زمینه‌ای تعالی منابع انسانی (۵۹ شاخص) شامل ابعاد زمینه سازمانی (ماهیت سازمانی، ساختار سازمانی، نظام‌های مدیریتی و جایگاه سازمانی)، زمینه خانوادگی (اعضای خانواده و ویژگی‌های خانواده)، زمینه ارتباطات اجتماعی (افراد و گروه‌ها) و ارتباطات رسانه‌ای (رسانه‌های مجازی و رسانه‌های غیرمجازی). نتایج پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل زمینه‌ای تبیین‌کننده ۴۷ درصد تعالی فرماندهان و مدیران ناجا هستند. این در صورتی است که عوامل ساختاری ۵۳ درصد باقیمانده را پیش‌بینی می‌کنند. این یافته در حقیقت نشانگر این است که از نظر فرماندهان و مدیران مورد بررسی، تأکید نسبتاً برابری باید بر ابعاد و زمینه‌های تعالی صورت پذیرد. به عبارت دیگر نتیجه‌گیری می‌توان کرد که از یک طرف هر چند هدف تعالی، حصول ابعاد مطرح شده است؛ ولی باید توجه نمود که این ابعاد در زمینه‌هایی بروز می‌کنند که بدون توجه به این ابعاد زمینه‌ای نمی‌توان به تمامی اهداف برنامه‌های توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران دست یافت. از طرف دیگر یکی از تفاوت‌های مفاهیم توسعه و تعالی منابع انسانی نیز در لحاظ نمودن متغیرهای زمینه‌ای در برنامه‌های تعالی منابع انسانی است. بدون توجه به این ابعاد زمینه‌ای، برنامه‌های توسعه و تعالی تبدیل به برنامه‌های آموزشی می‌شوند که کوتاه مدت بوده و مسیر مشخصی را برای پیشرفت همه جانبه در پی ندارند.

در سطح ابعاد، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا دارد. این بعد شامل مولفه‌های ایمان، بصیرت سیاسی، معرفت دینی و انقلابی‌گری است. این نتیجه مهم بیانگر آن است که عوامل معنابخش و هویت ساز معنوی تأثیر غیرقابل جایگزینی در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا دارند. بعد از این بعد زمینه ارتباطات خانوادگی در رتبه دوم قرار دارد. این بعد نیز شامل مولفه‌های اعضای خانواده و ویژگی‌های خانواده بوده است. این موضوع موید آن است که زمینه خانوادگی، بیشترین سهم را در میان ابعاد زمینه‌ساز تعالی دارا است و بدون توجه به این بعد در برنامه‌های تعالی فرماندهان و مدیران، حصول به مرزهای سرآمد تعالی امکان‌پذیر نیست. همچنین رتبه آخر مربوط به بعد زمینه ارتباطات اجتماعی و رسانه‌ای است. این موضوع نشان می‌دهد که استفاده شخص از ارتباطات اجتماعی و رسانه‌ای به خودی خود نمی‌تواند منجر به تعالی شود؛ بلکه باید در راستای جنبه‌های دیگر تعالی قرار گیرد.

با توجه به اینکه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با متغیرهای ساختاری و زمینه‌ای فرماندهان و مدیران ناجا در قالب دو دسته متغیر ساختاری و زمینه‌ای قرار داده شد و روایی آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت، می‌توان نتیجه گرفت که با تأیید سازه‌های ساختاری و زمینه‌ای از سوی فرماندهان و مدیران ناجا؛ الگوی تعالی فرماندهان و مدیران ناجا دربرگیرنده ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های اعتباریابی شده است. این الگو در شکل (۳) نشان داده شده است.



شکل (۳): الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ناجا

در توضیح این الگو می‌توان گفت که تعالی فرماندهان و مدیران ناجا دارای دو متغیر به این شرح است:

متغیر ساختاری فرماندهان و مدیران ناجا: انواع تعالی فرماندهان و مدیران ناجا شامل تعالی شخصی و حرفه‌ای و معنوی است. این ابعاد ساختار تعالی فرماندهان و مدیران ناجا را تشکیل می‌دهد. تعالی شخصی نیز به دو نوع تعالی جسمانی-روانی و تعالی شخصیتی تقسیم می‌شود. محتوای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا از چهار جنبه فردی، سازمانی، محیطی و اخروی تغذیه می‌شود. از این رو در این پژوهش مدیر و فرماندهی، تعالی خوانده می‌شود که در چهار بعد جسمانی-روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی سرآمد باشد.

متغیر زمینه‌ای فرماندهان و مدیران ناجا: ابعاد مربوط به این متغیر، ابعادی است که

زمینه‌ساز تعالی باشد؛ به عبارت دیگر تعالی منابع انسانی در درون زمینه‌هایی که فرد در آن قرار دارد رقم می‌خورد. اگر این زمینه‌ها تقویت‌کننده جریان تعالی باشد، منابع انسانی تعالی در ابعاد جسمانی-روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی خواهیم داشت و برعکس اگر این زمینه‌ها، که فرد در آن قرار دارد، نتواند در راستای اهداف تعالی قرار گیرد، در جریان تعالی منابع انسانی اصطکاک به وجود می‌آید. زمینه سازمانی شامل ماهیت سازمان و مجموعه اهداف، نظام‌های مدیریتی و برنامه‌هایش می‌تواند در تعالی منابع انسانی تأثیرگذار باشد. زمینه خانوادگی شامل مجموعه خانوادگی شامل والدین، همسر، فرزندان و بستگان فرد نیز می‌توانند زمینه‌ساز جریان تعالی فرد، توقف او و یا حتی سقوط او شوند. از این رو جو خانوادگی و نظام فرهنگی حاکم بر آن می‌تواند تقویت‌کننده و پشتیبان انسان تعالی باشد. علاوه بر خانواده، مجموعه ارتباطات اجتماعی خارج از چارچوب سازمان و خانواده نیز بر تعالی منابع انسانی تأثیرگذار است؛ بدین ترتیب که عضویت فرد در انواع گروه‌های اجتماعی، می‌تواند منبع ارتقا و پیشرفت فرد باشد و در مقابل گذراندن وقت با معاشرائی نامتعارف می‌تواند فرد را از دستیابی به تعالی جسمانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی بازدارد. معاشران فرد در صورتی که دارای ویژگی‌هایی مانند عقلانیت، تفکر، شجاعت و ... باشند، می‌توانند زمینه‌هایی را به روی فرد بگشایند تا وی مسیر حرکت به سوی تعالی را بهتر بییماید. افرادی مانند دوستان، آشنایان و... که فرد با آنها تعامل مستقیم دارد و یا عضویت در گروه‌های ورزشی، NGOها، مساجد، هیأت

مذهبی و ... را می‌توان ارتباطات اجتماعی فرد در نظر گرفت. در نهایت یکی دیگر از زمینه‌هایی که می‌تواند آسان کننده فرایند تعالی منابع انسانی باشد، میزان تأثیری است که رسانه‌های اجتماعی بر فرد می‌گذارند. رسانه‌های مجازی و غیرمجازی، فضایی است که فرد به دور از ارتباطات حضوری به ایجاد ارتباطات غیرحضوری می‌پردازد و یا به دنبال محتوای موردنظر خود است. بهره‌گیری از این رسانه‌ها نیز می‌تواند در کنار دیگر عوامل زمینه‌های دستیابی به انواع تعالی منابع انسانی را آسان کند. شبکه‌های اجتماعی، رسانه‌های خبری و دیگر رسانه‌های اجتماعی در این دسته قرار می‌گیرد.

۷. پیشنهادها

۱- با توجه به اینکه بعد معنوی بیشترین تأثیر را در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا از آن خود کرده است، باید نظامهای توسعه و تعالی را مبتنی بر خودمداری فرد طراحی کرد. استفاده از روشهای خودکنترلی، خود انگیزشی و خود توسعه‌ای می‌تواند در 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.

رسیدن به خود توسعه‌ای و خودکنترلی از روشهای زیر قابل دستیابی خواهد بود:

۲. با تأکید بر بعد زمینه خانوادگی در نظام جذب نیروی انسانی تأکید بیشتری بر انتخاب افراد با توجه به زمینه خانوادگی آنها انجام شود. هم‌چنین در نظام بهسازی نیروی انسانی، ارائه مشاوره‌ها و آموزشهای خانوادگی ضروری به نظر می‌رسد.

۳. با ترکیب وزن ابعاد تعالی فرماندهان و مدیران ناجا می‌توان نتیجه گرفت که تعالی معنوی را باید ابتدا در زمینه خانوادگی جستجو کرد.

۴. از بین ابعاد ساختاری تعالی فرماندهان و مدیران ناجا، بعد تعالی معنوی مؤثرترین بعد است. اگرچه ناجا از چند سال گذشته تاکنون برنامه‌های توسعه معنوی فرماندهان و مدیران را در قالب دوره‌های متنوعی همچون بصیرت، معرفت دینی و ... در دستور کار

خود قرار داده است با تکیه بر یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود ضمن تقویت برنامه‌های فعلی، برنامه‌های آموزشی و تربیتی گوناگون و جدیدی طراحی و اجرا شود که موجب افزایش معنویت آنان گردد.

۵. براساس نتایج پژوهش جایگاه سازمانی از مهمترین عوامل زمینه‌ای تعالی فرماندهان و مدیران ناجا است؛ لذا شایسته است معاونت طرح و برنامه ناجا اقدام آینده را در راستای ایجاد استقلال شغلی و شفافیت نقش برای فرماندهان و مدیران ناجا انجام دهد؛ این مهم از طریق بازنگری در سند شرح شغل و یا برطرف کردن ابهامات احتمالی امکانپذیر است.

فهرست منابع

- احمدوند، علی محمد؛ احمدی مقدم، اسماعیل؛ بختیاری، حسن (۱۳۸۸). *مطالعات مدیریت انتظامی*. س ۴ ش ۲، ص ۱۳۹ تا ۱۶۱.
- احمدوند، علی محمد؛ یآوری بافقی، امیر حسین (۱۳۸۷). *الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران*. فصلنامه دانش انتظامی، س ۱۰ ش ۱، ص ۹ تا ۳۲.
- ازگلی، محمد. (۱۳۹۱). *درآمدی بر گونه‌شناسی و تعریف تعالی منابع انسانی در برخی از مکتب‌های بشری*. دوفصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، س چهارم، ش ۲، ص ۱۵۱ تا ۱۸۱.
- بختیاری، حسن (۱۳۸۷). *میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا*. مطالعات مدیریت انتظامی س ۳، ش ۲، ص ۱۵۶ تا ۱۶۷.
- بختیاری، حسن (۱۳۸۷). *میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا*. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، س ۳ ش ۲، ص ۱۵۷ تا ۱۶۸.
- بنیادی نایینی، علی؛ تشکری، محمود (۱۳۹۱). *طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)*، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، س ۶، ش ۱۹، ص ۷ تا ۳۰.
- ذاکری، آذر؛ هویدا، رضا؛ نجفی، محمد (۱۳۹۰). *رهبری معنوی با رویکرد اسلامی*. مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت، س ۲، ش ۴، ص ۱۳۷ تا ۱۶۴.

- رضاپور نصرآباد، رفعت؛ نیکبخت نصرآبادی، علیرضا؛ چراغی، محمدعلی؛ محمدی شاهبلاغی، فرحناز (۱۳۹۳). **تعالی حرفه‌ای پرستاران: اثر متقابل مدیریت استعداد و رفتارهای فرانش حرفه‌ای**. فصلنامه پژوهش پرستاری، س ۹، ش ۲، ص ۱۷ تا ۲۷.
- زکلیلی، محمد علی (۱۳۸۵). **طراحی نظام جامع توسعه مدیران**. مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ محمدی، ابوالفضل؛ حصیرچی، امیر (۱۳۸۹). **الگوی توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان سپاه از دید مقام معظم رهبری (حضرت آیت اله خامنه‌ای)**. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی س ۲، ش ۷ و ۸، ص ۱ تا ۲۸.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۶). **معرفی اجمالی فرایندها و زمینه‌های یادگیری مدیریتی و روشهای توسعه مدیران**، دوماهنامه علوم انسانی، س ۱۶ ش ۶۹، ص ۷۳ تا ۸۶.
- منتظرالفرج، راضیه، ملکی، محمدرضا؛ طیبی، جمال الدین؛ نجف بیگی، رضا (۱۳۹۰). **الگوی استقرار سازمان یادگیرنده برای بیمارستان‌های عمومی ایران**. مدیریت اطلاعات سلامت، س ۸، ش ۸، ص ۱۰۶۳ تا ۱۰۷۲.
- مهدوی، موسی (۱۳۸۶). **تبیین و توصیف الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرتگرا**. مجله علوم انسانی، س ۱۶، ش ۶۹، ص ۷ تا ۳۶.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۸). **نقش آموزش در تکوین و ارتقای تمدن سازمانی**، اولین کنفرانس بین المللی مدیران آموزش، تهران.
- میرسپاسی، ناصر، طلوعی اشلقی، عباس؛ معمارزاده، غلامرضا؛ پیدایی، میرمهرداد (۱۳۸۹). **طراحی الگو تعالی منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی**. پژوهش‌های مدیریت، س ۲۱، ش ۸۷، ص ۱ تا ۲۳.
- ناروئی نصرتی، رحیم (۱۳۸۷). **معنویت همزاد و همگام انسان نگاهی دینی- روانشناختی**، قم: موسسه فرهنگی و اطلاع‌رسانی تبیان.

- Chalofsky, N. (2007). The seminal foundation of the discipline of HRD: People, learning, and organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 431-442.
- Courtney, M. (2005). The meaning of professional excellence for private practitioners in occupational therapy. *Australian occupational therapy journal*, 52(3), 211-217.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (1994). Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm. *Journal of managerial psychology*, 9(6), 17-26.
- Farndale, E., & Paauwe, J. (2005). The role of corporate HR functions in multinational corporations: the interplay between corporate, regional/national and plant level.
- Hodge, D. (2002). Conceptualizing spirituality in social work: How the metaphysical beliefs of social workers may foster bias toward theistic consumers. *Social Thought*, 21(1), 39-61.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.
- 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.
- Marques, J. (2012). Survival in good, bad, and ugly times: attaining personal and professional excellence. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(2), 221-237.
- Piedmont, R. L. (2004). Spiritual transcendence as a predictor of psychosocial outcome from an outpatient substance abuse program. *Psychology of Addictive Behaviors*, 18(3), 213.
- Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People resourcing: Contemporary HRM in practice*. Pearson Education.



پروفیسر شہناز گل خان
پرنسپل جامعہ اسلامیہ اسلامیہ