

## تأثیر دوره‌های بصیرت ناجا بر تعالی رفتار فرماندهان و مدیران ناجا

محرم مجرد<sup>۱</sup>، لطف‌ا... دارابی<sup>۲</sup>، محمد میرزا<sup>۳</sup>، اکبر رضازاده<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۵/۲۰

از صفحه ۸۳ تا ۹۸

تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۲۴

### چکیده

این مقاله با هدف تأثیر دوره‌های بصیرت ناجا بر تعالی رفتار فرماندهان و مدیران ناجا انجام شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و روش تحقیق آن (شبه آزمایشی) و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری آن فرماندهان و مدیران رده ستاد فرماندهی ناجا، دارای جایگاه‌های ۱۷ بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته ۲۹ گویه‌ای بود. برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۹۷۱ محاسبه شد. همچنین روایی پرسشنامه بر اساس روایی محتوایی و استفاده از نظر و دیدگاه‌های صاحب‌نظران در این حوزه به تأیید رسید. یافته‌ها نشان داد که دو عامل تأثیرگذار بر بعد تعمیق سطح دینی و معرفتی بصیرت‌جویان به ترتیب عبارت بود از داشتن سعه صدر در برخورد با کارکنان و رویارویی با مردم و اهتمام به رعایت بیت‌المال در سازمان. در بعد بهبود رشد اخلاقی، عوامل ترغیب کارکنان به مهربانی و مدارا با یکدیگر و مردم و تواضع و فروتنی در برخورد با کارکنان و ارباب رجوع دارای بیشترین اثرگذاری بودند. همچنین درباره بعد تعالی معنوی و رفتاری اتکال مضاعف به خداوند متعال در تمامی مسائل کاری و تشویق به رعایت امانتداری در کارکنان از بیشترین میزان تأثیرگذاری برخوردار بودند و سرانجام در مورد بعد بهبود سطح بینش و بصیرت سیاسی به ترتیب دشمن‌شناسی و پرهیز از دوستی با دشمن و تلاش به مقاومت در دفاع از حق از بیشترین میزان تأثیر برخوردار بود. نتایج یافته‌های تحقیق نشان داد که بیشترین میزان تأثیرگذاری ابعاد مورد نظر بر تعالی رفتار بصیرت‌جویان بعد تعالی معنوی و رفتاری، بهبود سطح بینش و بصیرت سیاسی، بهبود رشد اخلاقی و تعمیق سطح دینی و معرفتی را دارا است.

### واژگان کلیدی

دوره بصیرت، تعالی رفتار، مدیران ناجا

۱. استادیار مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه: Bazresi\_dtk@police.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت حقوق و جزا دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: a.0102biseton@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول).  
رایانامه: m.mohammad197197@gmail.com

۴. استادیار گروه امنیت دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: akbarrezazadeh21@yahoo.com

## ۱. مقدمه

رسالت پلیس و در پی آن، ویژگیها، مأموریت، وظایف و شیوه عمل آن در کشوری با نظام اسلامی با دیگر کشورها متفاوت است. این رسالت باید برخاسته از احکام اسلامی و بر شریعت اسلام منطبق باشد. حساسیت کار در نیروی انتظامی و ارتباط مستمر کارکنان آن را با اقشار مختلف جامعه در زمانها و مکانهای مختلف، هم‌چنین برخورد با هنجارهای جامعه، ضرورت حاکمیت ارزشهای اسلامی در این سازمان و متخلق شدن کارکنان آن را به اخلاق اسلامی و رفتار متعالی برای خدمتگزاری به آحاد مردم بیش از پیش ضروری کرده است. مکتبی و ولایی بودن دو ویژگی اصلی پلیس در نظامی با ماهیت اسلامی، پلیسی است که باید افراد شایسته‌ای را به خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی، مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشند.

بصیرتگرایی، رویکرد نوینی است که در مبانی معرفت‌شناختی، مدیریتی و تربیتی امروزه به کار می‌رود. واژه بصیرت در این رهیافت، مفهومی کلیدی است که بار معنایی مثبتی را افاده می‌کند. این اصطلاح و کلید واژه به جای انبوه‌سازی واژگان دینی در ذهن مخاطبان در پی بینش و نگرش عمیق نسبت به معرفت دینی (ادراک و احساس دینی) است تا بتواند ضمن اینکه مقدمه ایمان و عمل صالح قرار می‌گیرد، موجب تعمیق و تقویت دین باوری افراد شود و آنان را در مسیر حیات طیبه و معقول (عقلانیت معنوی) قرار دهد. هدف رویکرد بصیرت‌نگرا در آموزش و پرورش اسلامی، ایجاد جهان بینی و نگرش صحیح توحیدی نسبت به مفاهیم و دیگر باورهای دینی است. خداوند در قرآن می‌فرماید: *بَلِ الْإِنْسَانِ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ وَ لَوْ أَلْقَىٰ مَعَاذِرَهُ: بَلَكه انسان به نفس خویش آگاه است؛ هرچند عذر تراشی کند (سوره قیامت: ۱۴ و ۱۵).*

بصیرت به معنای معرفتی مبتنی بر معیارهای دینی است که در فرد، توانایی تشخیص، قضاوت و گزینش را پرورش می‌دهد و در نهایت آدمی را به مسیر هدایت رهنمون می‌شود. این انگاره در درونمایه خود حاوی دو فضیلت بینش دقیق و دانش عمیق است که به فضیلت حکمت ختم می‌شود.

تجهیز به بصیرت دینی و آگاهی به زمان، که از ویژگیهای نیروهای مسلح در مکتب اسلام است در نیروی انتظامی با عنایت به تهدیدهای فرا رو بویژه وقایع و حوادث سالهای اخیر، ضرورتی مضاعف یافته و مسئولان نیرو را بر آن داشته است تا در کوتاهترین زمان، آحاد نیرو را به این چراغ و به تعبیر فرماندهی معظم کل قوا حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این قطب نما مسلح کنند تا در فضای غبارآلود فتنه‌ها و ناملایمت، دچار شک و تردید نشوند و با علم به مواضع حق، جریان حق و باطل را آشکارا تشخیص دهند. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و فرماندهی

معظم کل قوا بارها به فرماندهان نیروهای مسلح توصیه کرده‌اند که به تدین، تعبد و معنویت کارکنان ناجا به طور جدی بپردازید. ایشان در یکی از رهنمودهایشان می‌فرمایند: به سازندگی معنوی نیروهای خود و ایجاد فضای معنوی در محیط نیروی انتظامی اهمیت بدهید؛ این خیلی حائز اهمیت است (جمع فرماندهان، ۱۳۸۲/۷/۱۲).

تعالی در لغت به معنی بلند شدن و برتر شدن آمده و یکی از مهمترین اهداف بشر دستیابی به کمال و تعالی رفتار است. تعالی رفتار مطلق از صفات ویژه پروردگار است؛ لذا راه رسیدن به آن بی‌انتها است که بهبود و رفتار مستمر را می‌طلبد و در جوامع مختلف انسانی به روشها و سبک و سیاقهای مختلف در این جهت تلاشهایی صورت گرفته است به گونه‌ای که حتی دانشمندان و پژوهشگران مختلف سعی کرده‌اند تا در این زمینه الگوهایی برای آن طراحی و تبیین کنند. بررسی اثرگذاری دوره‌های آموزشی، بخشی از چرخه آموزش این دوره‌ها است. در واقع تعیین میزان تأثیر آموزشها، سازمانها را بر آن می‌دارد تا همیشه برنامه‌های آموزشی خود را مورد بررسی قرار دهند و از نتایج آن برای بهینه‌سازی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی جدید استفاده کنند.

تعیین میزان تأثیر دوره‌های آموزشی به این دلیل است که فرایند دستیابی به آن، دشوار است. ارزیابی تأثیر آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم، آموزشها تا چه حد به تحقق اهداف مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است. در واقع آگاهی از میزان تأثیر دوره‌های آموزشی از یک سو مجالی فراهم می‌آورد تا مدیران ارشد سازمان تصویری روشنتر از چگونگی کم و کیف فعالیتهای آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش‌سازی برنامه‌ها و فعالیتهای آموزشی نیروی انسانی یاری برسانند (پیرویان و همکاران، ۱۳۹۰).

فرماندهان و مدیران در نیروی انتظامی وظیفه هدایتگری و پیش‌برندگی کارها را بر عهده دارند و برای اینکه بتوانند عهده‌دار این مسئولیت سنگین و خطیر باشند، لازم است از ویژگیها، شایستگی‌ها و توان فرمانده متعالی برخوردار باشند که تمامی این موارد با برخورداری از رویکردی آینده‌نگر، که از آرایشی نظامدار برخوردار باشد در قالب ارائه آموزش محقق می‌شود. در واقع دوره‌های بصیرت نیز برای افزایش تواناییهای فرماندهان و مدیران برگزار می‌شود. جهتگیری اصلی دوره‌های بصیرت در سه محور فکری، قلبی و رفتاری بصیرت‌جویان است (دستورالعمل اجرای دوره‌های بصیرت تمرکزی سال ۱۳۹۴، ص ۲).

این دوره، تخصصی نیست؛ بلکه دوره فراشغلی و فراحرفه‌ای است که به منظور بصیرت

افزایی دینی و سیاسی، طراحی و برگزار می‌شود. چنانچه دوره‌های بصیرت بدرستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود، می‌تواند در مقابل تهدیدها و آسیبهای احتمالی موجب صیانت معنوی شود؛ لذا نگرانیها و دغدغه‌هایی در قالب مسئله اصلی مطرح می‌شود که آیا برگزاری دوره‌های بصیرت بر تعالی رفتار فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.

## ۲. پیشینه پژوهش

برکتی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی اثربخشی آموزشهای تخصصی ساعس در تغییر الگوی رفتاری فرماندهان و مدیران ستاد فرماندهی» بر روی ۱۰۰ نفر از فرماندهان و مدیران ستاد در سال ۹۵ قبل از اعزام به دوره و بعد از دوره بصیرت قم انجام داده است. یافته‌های تحقیق بیانگر این است که آموزشهای تخصصی ساعس بر خودآگاهی، خودتنظیمی و مخاطره‌پذیری فرماندهان و مدیران ستاد فرماندهی ناجا تأثیر معنی‌دار و مثبت داشته است و هم‌چنین نشان داد که خودتنظیمی با ضریب ۴/۱۴ میانگین بیشتری دارد و از وضعیت مطلوبتری نسبت به شاخصها برخوردار است. از کاربردهای پیشنهادی این پژوهش برنامه‌ریزی برای آموزشهای ساعس در جهت ارتقای الگوهای رفتاری برای فرماندهان و مدیران بود. شعبانی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا» نشان داد که متغیر ساختاری، اندکی وزن بیشتر نسبت به متغیر زمینه‌ای در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا داشته است و در کل نتایج نشان‌دهنده این بود که متغیرهای زمینه‌ای به عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی/روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود. نورمرادی (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی میزان اثربخشی اجرای دوره‌های آموزشی هم‌تا‌پرووری در رسته‌های عملیاتی ناجا» نشان داد اجرای دوره‌های هم‌تا‌پرووری در رسته‌های عملیاتی ناجا دارای اثر بخشی بوده و میزان یادگیری فراگیران به طور چشمگیری افزایش یافته است. این میزان بر رفتار عمومی فراگیران ۷۰ درصد، رفتار تخصصی ۴۷ درصد و بر رفتار عمومی و تخصصی ۷۷ درصد بوده است؛ در ضمن میزان رضایت فراگیران از اجرای دوره‌های آموزشی ۸۶/۴ درصد بوده است.

## ۳. مبانی نظری پژوهش

### ۳-۱. بصیرت

اللَّهُمَّ إِنِّي أَسْأَلُكَ بِحَقِّ مُحَمَّدٍ وَ آلِ مُحَمَّدٍ عَلِيكَ، صَلَّى عَلَى مُحَمَّدٍ وَ آلِ مُحَمَّدٍ، وَ أَجْعَلَ النُّورِ فِي بَصْرِي وَ الْبَصِيرَةَ فِي دِينِي وَ الْيَقِينَ فِي قَلْبِي، وَ إِلَّا خَلَّاصَ فِي عَمَلِي، وَ السَّلَامَةَ فِي نَفْسِي، وَ السَّعَةَ فِي رِزْقِي، وَ الشُّكْرَ لَكَ أَبَدًا مَا أَبْقَيْتَنِي

بصیرت یعنی چه؟ یعنی شناخت زمان، شناخت نیاز، شناخت اولویت، شناخت دشمن، شناخت دوست، شناخت وسیله‌ای که در مقابل دشمن باید به کار برد؛ این شناختها، بصیرت است (بیانات در دیدار با مسئولان نظام، ۱۳۹۳/۰۹/۶).

بصیرت از جنس بینایی است؛ نوعی آگاهی و گواهی است که از دریافته‌ها و واردات درونی شخص به دست می‌آید. بصیرت راهی برای نزول اشراقات قلبی و القائات باطنی است تا از روزنه و دریچه درون بتوان به ادراک موضوعات متعالی دست یافت. بصیرت از نوع معارفی است که دانستن آنها غالباً با شدن همراه است. بصیرت حدس هوشمندانه‌ای است که اولوالأبصار دارند و در بسیاری از مواقع با واقع مطابق است.

### ۲-۳. تعالی

تعالی در لغتنامه دهخدا به معنی بلند شدن و برآمدن، و 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 موارد ذیل ذکر کرد:

۱. دارای خواص منحصر به فرد و فعالیتهای خاص
  ۲. ارجاع به کیفیتهای ذاتی و اصلی هر موضوع یا فعالیت
  ۳. تعالی را نه سرنوشت که سیر و سفر دانستن
  ۴. رساندن افراد به سطح توانایی خودشان (ازگلی، ۱۳۹۱)
- همچنین این تفاوت را می‌توان در آثاری مشاهده کرد که تعالی بر جای می‌گذارد:
۱. نیکی در حد اعلا و خوب بودن متعالی عین کامیابی است.
  ۲. تضمین کامیابی فرد و جامعه
  ۳. همانند خورشید، خیر و خوبی می‌بخشد.
  ۴. الهامبخش بهبود در اصلاح خویشتن و جست و جوی آرام و انتقال دانش از طریق تجربه و گفتگو

### ۳-۳. رفتار

رفتار در روانشناسی به صورتهای زیر تعریف شده است:

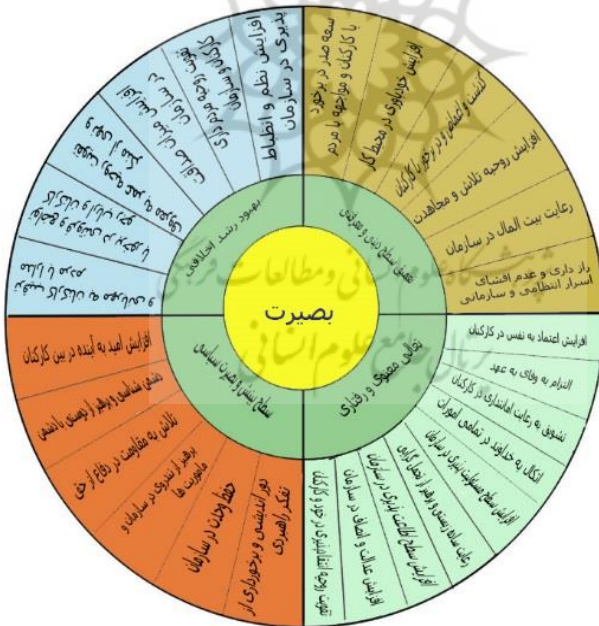
۱. فعالیتهای ظاهری مانند راه رفتن و سخن گفتن یا پاسخ قابل مشاهده
۲. رفتار، علاوه بر رفتار آشکار به فعالیتهای درونی و پنهان مانند اندیشیدن و یادآوری نیز اطلاق می‌شود.

۳. فعالیت همه جانبه با بازتاب یا مجموعه بازتابهای فرد نسبت به یک وضع (کریمیان، ۱۳۸۶: ۹).

۴. روش کار شخص در وضع و موقعیت خاص و معین؛ به تعبیر دیگر، آنچه شخص انجام می‌دهد (برنشتاین، ۱۳۸۹، ص ۱۲۷).

ساده‌ترین تعریف از رفتار این است که گفته شود رفتار یعنی عملی که از فرد سرمی‌زند یا سخنی که بر زبان می‌آورد؛ اما در روانشناسی رفتاری، این اصطلاح دقیقتر تعریف می‌شود: هر فعالیتی که ارگانیسم (جاندار) انجام می‌دهد و به وسیله ارگانیسمی دیگر یا هر ابزار اندازه‌گیری قابل مشاهده یا اندازه‌گیری است؛ بنابراین، رفتار هم شامل حرکات بیرونی می‌شود (مانند حرکات سرو دست، سخن گفتن، نوشتن و غیره)، هم شامل حرکات درونی (مانند ضربان قلب، اتساع شرایین، انبساط مثانه و جز اینها) و هم شامل فعالیت غددی (مانند ترشح بزاق دهان یا ترشح هورمون) (سیف، ۱۳۸۱، ص ۴۱).

#### ۴. الگوی مفهومی پژوهش



نمودار (۱): الگوی مفهومی پژوهش

## ۵. فرضیه‌های پژوهش

۱. دوره‌های بصیرت ناجا بر تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.
۲. دوره‌های بصیرت ناجا بر بهبود رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.
۳. دوره‌های بصیرت ناجا بر بهبود سطح بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.
۴. دوره‌های بصیرت ناجا بر تعالی معنوی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.

## ۶. روش‌شناسی پژوهش

مقاله از نظر هدف، کاربردی، و روش آن به اعتبار ماهیت جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و روش تحقیق (شبه‌آزمایشی) است. جامعه آماری آن فرماندهان و مدیران رده ستاد فرماندهی ناجا هستند با جایگاه‌های ۱۷. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته با ۲۹ گویه است. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که برابر با ۰/۹۷ محاسبه شد. هم‌چنین روایی پرسشنامه بر اساس روایی محتوایی و استفاده از نظر و دیدگاه‌های صاحب‌نظران در این حوزه به تأیید رسید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمونهای کلموگروف اسمیرنوف و آزمون تی زوجی استفاده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۷. یافته‌های پژوهش

### ۷-۱. سنجش عادی بودن توزیع متغیرها

جدول (۱): نتایج آزمون عادی بودن داده‌ها

نتیجه	ضریب کشیدگی		ضریب چولگی		متغیرهای تحقیق
	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	
نرمال	-۰/۴۱۴	۰/۲۴۹	-۰/۳۵۸	-۰/۶۹۰	دینی و معرفتی
نرمال	۰/۰۸۳	۰/۲۸۷	-۰/۷۴۶	-۰/۶۵۶	رشد اخلاقی
نرمال	۰/۲۳۷	۰/۴۲۷	-۰/۷۷۸	-۰/۶۰	تعالی معنوی و رفتاری
نرمال	-۰/۱۹۸	-۰/۰۶۸	-۰/۵۴۵	-۰/۴۷۰	بصیرت سیاسی
نرمال	-۰/۰۷۷	۰/۲۸۵	-۰/۶۲۵	-۰/۶۲۰	تعالی رفتار

همان‌طور که در جدول مشخص است، مقدار ضریب چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه در بازه امن (+۲ و -۲) قرار دارد و نشان از عادی بودن داده‌ها دارد.

**فرضیه اصلی:** دوره‌های بصیرت ناجا بر تعالی رفتار فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.

جدول (۲): نتایج مربوط به آزمون فرضیه اصلی تحقیق

متغیر	همبستگی		اختلاف میانگین	انحراف معیار	بازه اطمینان ۹۵ درصد اختلاف میانگین		مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
	سطح معناداری	مقدار			حد پایین	حد بالا			
تعالی رفتاری	۰/۰۰۰	۰/۵۰۳	۰/۳۳	۰/۶۴	۰/۲۲	۰/۴۳	۶/۲۶۴	۱۴۵	۰/۰۰۰

یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۶/۲۶۴ برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های تعالی رفتار فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان بدین شکل نتیجه گرفت که تعالی رفتار فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون با پیش آزمون تفاوت معناداری پیدا کرده است.



جدول (۳): میانگین نمره‌های تفاتری در دو زمان پیش آزمون و پس آزمون

پس آزمون	پیش آزمون
۴/۲۲	۳/۸۸

با توجه به میانگین نمره‌های پیش آزمون (۳/۸۸) و پس آزمون (۴/۲۲) تفاتر فرماندهان و مدیران نابا، که در جدول آمده است، می‌توان گفت که تفاتر در جهت مثبت شکل گرفته و آموزش موجب افزایش تفاتر فرماندهان و مدیران نابا شده است.

**فرضیه اول:** دوره‌های بصیرت در تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران نابا اثرگذار بوده است.

جدول (۴): نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق

متغیر	همبستگی		اختلاف میانگین	انحراف معیار	بازه اطمینان ۹۵ درصد اختلاف میانگین		مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
	سطح معناداری	مقدار			حد پایین	حد بالا			
دینی و معرفتی	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸	۰/۲۶	۰/۶۷	۰/۱۵	۰/۳۷	۴/۶۶۹	۱۴۵	۰/۰۰۰

یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۴/۶۶۹ برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران نابا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان بدین شکل نتیجه گرفت که تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران نابا در مرحله پس آزمون با پیش آزمون تفاتر معناداری پیدا کرده است.

جدول (۵): میانگین نمره‌های دینی و معرفتی در دو زمان پیش آزمون و پس آزمون

پس آزمون	پیش آزمون
۴/۱۷	۳/۹۱

با توجه به میانگین نمره‌های پیش آزمون (۳/۹۱) و پس آزمون (۴/۱۷) تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران نابا، می‌توان گفت که تفاتر در جهت مثبت شکل گرفته و آموزش موجب افزایش تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران نابا شده است.

فرضیه دوم: دوره‌های بصیرت در بهبود رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.

جدول (۶): نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق

متغیر	همبستگی		انحراف میانگین	انحراف معیار	بازه اطمینان ۹۵ درصد اختلاف میانگین		مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
	سطح معناداری	مقدار			حد بالا	حد پایین			
رشد اخلاقی	۰/۰۰۰	۰/۴۶۹	۰/۳۴۸	۰/۶۷۲	۰/۲۳	۰/۴۵	۶/۲۶۰	۱۴۵	۰/۰۰۰

یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه ای همبسته با مقدار آماره تی ۶/۲۶۰ برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان بدین شکل نتیجه گرفت که رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون تفاوت معناداری با پیش آزمون پیدا کرده است.

جدول (۷): میانگین نمره‌های رشد اخلاقی در دو زمان پیش آزمون و پس آزمون

پیش آزمون	پس آزمون
۳/۹۲	۴/۲۷

با توجه به میانگین نمره‌های پیش آزمون (۳/۹۲) و پس آزمون (۴/۲۷) رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا، می‌توان گفت که تفاوت در جهت مثبت شکل گرفته و آموزش موجب بهبود رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا شده است.

فرضیه سوم: دوره‌های بصیرت در بهبود سطح بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.

جدول (۸): نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

متغیر	همبستگی		انحراف میانگین	انحراف معیار	بازه اطمینان ۹۵ درصد اختلاف میانگین		مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
	سطح معناداری	مقدار			حد بالا	حد پایین			
بینش و بصیرت	۰/۰۰۰	۰/۴۶۴	۰/۳۵	۰/۷۵	۰/۲۳	۰/۴۸	۵/۷۵۱	۱۴۵	۰/۰۰۰

یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۵/۷۵۱ برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان بدین شکل نتیجه گرفت که بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون با پیش آزمون تفاوت معناداری پیدا کرده است.

جدول (۹): میانگین نمره‌های بینش و بصیرت سیاسی در دو زمان پیش آزمون و پس آزمون

پیش آزمون	پس آزمون
۳/۸۰	۴/۱۶

با توجه به میانگین نمره‌های پیش آزمون (۳/۸۰) و پس آزمون (۴/۱۶) بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا، می‌توان گفت که تفاوت در جهت مثبت شکل گرفته و آموزش موجب افزایش سطح بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا شده است.

فرضیه چهارم: دوره‌های بصیرت در تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا اثرگذار بوده است.

جدول (۱۰): نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق

متغیر	همبستگی		اختلاف میانگین	انحراف معیار	بازه اطمینان ۹۵ درصد اختلاف میانگین		مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
	سطح معناداری	مقدار			حد بالا	حد پایین			
تعالی معنوی و رفتاری	۰/۰۰۰	۰/۴۲۳	۰/۳۶	۰/۷۱	۰/۲۴	۰/۴۸	۶/۱۹۵	۱۴۵	۰/۰۰۰

یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۶/۱۹۵ برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان بدین شکل نتیجه گرفت که تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون با پیش آزمون تفاوت معناداری پیدا کرده است.

جدول (۱۱): میانگین نمره‌های تعالی معنوی و رفتاری در دو زمان پیش آزمون و پس آزمون

پیش آزمون	پس آزمون
۳/۹۱	۴/۲۸

میانگین نمره‌های پیش آزمون (۳/۹۱) و پس آزمون (۴/۲۸) تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا، می‌توان گفت که تفاوت در جهت مثبت شکل گرفته و آموزش موجب تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا شده است؛ لذا فرضیه فرعی چهارم تحقیق مبنی بر اثرگذاری دوره‌های بصیرت ناجا بر تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

## ۸. نتیجه‌گیری

نتایج مربوط به وضعیت تحصیلات افراد در تحقیق نشان داد که بیشترین فراوانی به دارندگان مدرک کارشناسی ارشد (۵۶/۲) و کاردانی (۳۵/۶) مربوط بود. در مورد وضعیت درجه و رتبه افراد مورد آزمون نتایج حاکی است که بیشترین آنها دارای درجه سرهنگ دومی هستند (۴۸/۶ درصد). درباره وضعیت سنی افراد مورد آزمون نتایج تحقیق توصیفی نشان داد که بیشترین فراوانی به رده (۴۱ تا ۵۰ سال) یعنی ۷۷/۴ درصد مربوط بود. در زمینه وضعیت سنوات خدمتی، افراد با داشتن سنوات (۲۴-۲۰) سال از بیشترین فراوانی یعنی ۴۲/۵ درصد برخوردار بودند و پس از آن افراد با داشتن سنوات خدمتی ۲۵ سال و بیشتر یعنی در حدود ۳۰/۸ درصد بودند. از میان افراد مورد آزمون ۹۵/۹ درصد در رده ستادی خدمت می‌کردند.

درباره ابعاد تأثیرگذار تعالی رفتار فرماندهان و مدیران رده ستادی ناجا، نتایج توصیف استنباطی نشان داد که دو عامل تأثیرگذار بر بعد تعمیق سطح دینی و معرفتی بصیرت‌جویان به ترتیب عبارت بود از داشتن سعه صدر در برخورد با کارکنان و رویارویی با مردم و اهتمام به رعایت بیت‌المال در سازمان. در بعد بهبود رشد اخلاقی، عوامل ترغیب کارکنان به مهربانی و مدارا با یکدیگر و مردم و تواضع و فروتنی در برخورد با کارکنان و ارباب رجوع دارای بیشترین اثرگذاری بودند؛ هم‌چنین درباره بعد تعالی معنوی و رفتاری اتکال مضاعف به خداوند متعال در تمامی مسائل کاری و تشویق به رعایت امانتداری در کارکنان از بیشترین میزان تأثیرگذاری برخوردار بودند و سرانجام در مورد بعد بهبود سطح بینش و بصیرت سیاسی به ترتیب دشمن‌شناسی و پرهیز از دوستی با دشمن و تلاش به مقاومت در دفاع از حق از بیشترین میزان تأثیر برخوردار بود. میانگین نمره‌های تعالی رفتاری در دو زمان پیش آزمون و پس آزمون در مورد بیشترین میزان تأثیرگذاری ابعاد مورد نظر بر تعالی رفتار

بصیرت‌جویان، نتایج نشان داد که بعد تعالی معنوی و رفتاری، بهبود سطح بینش و بصیرت سیاسی، بهبود رشد اخلاقی و تعمیق سطح دینی و معرفتی دارای بیشترین میزان اثرگذاری بود. در ادامه با توجه به تجزیه و تحلیل آماری و الگوی ارائه شده، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش آورده شده است: در مورد فرضیه اول، یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۴/۶۶۹ برابر با ۰/۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون با پیش آزمون تفاوت معناداری پیدا کرده است. فرضیه فرعی اول تحقیق مبنی بر اثرگذاری دوره‌های بصیرت ناجا بر تعمیق سطح دینی و معرفتی فرماندهان و مدیران ناجا با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

در مورد فرضیه دوم، یافته‌های تحقیق حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۶/۲۶۰ برابر با ۰/۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون با پیش آزمون تفاوت معناداری پیدا کرده است. فرضیه فرعی دوم تحقیق مبنی بر اثرگذاری دوره‌های بصیرت ناجا بر بهبود رشد اخلاقی فرماندهان و مدیران ناجا با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

یافته‌های تحقیق در فرضیه سوم حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۵/۷۵۱ برابر با ۰/۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس آزمون تفاوت معناداری با پیش آزمون پیدا کرده است؛ لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مبنی بر اثرگذاری دوره‌های بصیرت ناجا بر سطوح بینش و بصیرت سیاسی فرماندهان و مدیران ناجا با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

یافته‌های تحقیق در فرضیه چهارم حاکی است که سطح معناداری آزمون تی دو نمونه‌ای همبسته با مقدار آماره تی ۶/۱۹۵ برابر با ۰/۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است؛ لذا استنباط می‌شود که اختلاف میانگین نمره‌های تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پیش آزمون و پس آزمون معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعالی معنوی و

اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا در مرحله پس از آزمون تفاوت معناداری با پیش از آزمون پیدا کرده است. فرضیه فرعی چهارم تحقیق مبنی بر اثرگذاری دوره‌های بصیرت ناجا بر تعالی معنوی و اخلاقی و رفتاری فرماندهان و مدیران ناجا با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده‌های گرد آوری شده تأیید می‌شود.

## ۹. پیشنهادهای کاربردی

- برگزاری دوره‌های بصیرت توانسته است انتظارات و خواسته‌های شرکت کنندگان را تأمین کند؛ لذا این دوره‌ها باید همچنان تداوم یابد و تکرار شود.
- تدریس سرفصلهایی جدید و مرتبط با معرفت‌شناسی و دگرشناسی برای افسران پلیس در این دوره‌ها پیشنهاد می‌شود.
- با توجه به اینکه به زعم شرکت کنندگان، موارد و مندرجات مربوط به این بعد بسیار پرداخته شده و به نوعی تکرار می‌گردد، پیشنهاد می‌شود به منظور یکنواخت نبودن موارد تدریس شده دروس جدیدی برای این بعد توسط دست‌اندرکاران مرکز آموزشی عمار تدوین و طراحی شود.
- از طریق برگزاری کلاسها به صورت مشارکتی، شاگرد محور، میزگردهای تخصصی و نیز جلسات هم‌اندیشی می‌توان میزان مشارکت آنان و در نتیجه تأثیرگذاری دوره را افزایش داد.
- در انتخاب استاد دروس سیاسی دقت و وسواس بیشتری به عمل آید و حتی‌الامکان از مسئولان و خبرگان مطرح و تراز اول سیاسی کشور برای سخنرانیها دعوت به عمل آید.
- موضوعات اعتقادی با عنایت به عدم مطالعه قبلی شرکت کنندگان، جذابیت لازم را ندارد؛ لذا تأکید بر دروس اخلاقی و سیاسی مناسبتر است که از جذابیت بیشتری برخوردار است.
- با توجه به اینکه بصیرت‌افزایی شرکت کنندگان همواره مدنظر برگزارکنندگان دوره است با تکیه به رهنمودهای مقام معظم رهبری و کاربردی کردن بیانات معظم‌له اثربخشی یادگیری این بعد بیشتر می‌شود.

- قرآن کریم (۱۳۷۶)؛ ترجمه الهی قمش‌های، قم، انتشارات لفاء.
- ازگلی، محمد (۱۳۹۱)، درآمدی برگونه‌شناختی و تعریف تعالی منابع انسانی در برخی از مکتبهای بشری، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، ش ۱۲.
- برکتی، محمود (۱۳۹۶)؛ ارزیابی اثربخشی آموزشهای تخصصی ساعس، س ۹۵.
- حاجی صادقی، عبدالله (۱۳۹۳)؛ بصیرت: چیستی، چرایی و چگونگی، انتشارات زمزم هدایت.
- خشی، علی (۱۳۹۳)؛ نقش بصیرت در امنیت جامعه به استناد آیات قرآن و روایات. پایان نامه دکتری، علوم اجتماعی
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۱)؛ بررسی راهبردهای مطالعه و یادگیری و میزان موفقیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد، مجله پژوهنده، ش ۲۷.
- شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۴)؛ الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا، طرح تحقیقاتی، مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- کریمیان، محمد وزین (۱۳۸۶)؛ رویکردهای حقوقی و مدیریتی در نظارت و بازرسی، فصلنامه نظارت و بازرسی، س اول، ش ۱.
- نورمرادی، خسرو (۱۳۹۴)؛ بررسی میزان اثربخشی اجرای دوره‌های آموزشی هم‌تاپرووری در رشته‌های عملیاتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم نظامی امین.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي  
پرتال جامع علوم انساني