

تبیین عوامل مؤثر بر تعالی سازمان‌های امنیتی با تأکید بر رهنمودها و تدابیر فرمانده معظم**کل قوا (مدظله‌العالی)**مهدی یکتایی^۱، باقر حسین‌آبادی^۲**چکیده**

زمینه و هدف: تعالی مدیریت سازمان از طریق مجموعه‌ای از سیستم‌ها، فرایندها و واقعیت‌های مرتبط و بهم پیوسته است. سازمان‌های متعالی دارای سیستم مدیریت مؤثری هستند که بر مبنای آن خواسته‌ها و انتظارات کلیه ذی‌نفعان برآورده می‌شود. با توجه به گستره مأموریت سازمان‌های اطلاعاتی و نقش آنها برای ایجاد امنیت پایدار در سطح کشور که می‌تواند بر همه ابعاد سیاسی، اجتماعی و اقتصادی تأثیرگذار باشد، این سازمان‌ها خود نیازمند ارتقاء و تعالی بوده و لازم است در همه عرصه‌ها خود را بروز کنند. احصای شاخص‌های مناسب تعالی مبتنی بر فرامین مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این راستا از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و لازم است دغدغه‌های اساسی معظم‌له در این محور شناسایی و حرکت و فرایندهای سازمان‌های اطلاعاتی را با آن متناسب کرد.

روش‌شناسی: این تحقیق از نوع کاربردی و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران عالی و راهبردی سازمان‌های اطلاعاتی و کارشناسان ارشد مرتبط به تعداد ۱۸۵ نفر بوده که با قرار دادن این آمار در فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۵ نفر تعیین گردید. در این پژوهش گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و پیمایشی با بهره‌گیری از ابزار پرسش‌نامه از نوع باز بوده است بر همین اساس پرسش‌نامه‌ها پس از انجام بررسی‌های لازم و بر اساس سؤال‌های مندرج در تحقیق احصاء و با استفاده از سؤال‌های جمعیت‌شناختی و روش پنج درجه‌ای لیکرت تدوین و بین کارکنان سازمان‌های امنیتی توزیع و استخراج پرسش‌نامه با توجه به مدل تحلیلی صورت گرفته است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: با توجه به شاخص‌های مدنظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در تعالی سازمان‌های اطلاعاتی، مشخص گردید فرمایشات ایشان چون متکی بر دو نکته دینی و علمی بوده و از محتوای آیات و روایات نیز استخراج شده؛ بنابراین هم قابلیت الگوهای نظریه‌پردازان غربی را دارد و هم شیرازه اصلی آن متناسب با دین مبین اسلام و فرهنگ ایرانی اسلامی است؛ بنابراین برابر یافته‌های پژوهش از بین چهار مؤلفه اصلی الگوی مفهومی تعالی، بعد عوامل فردی با ۹۶/۵ درصد؛ بعد عوامل علم و فناوری با ۹۱/۷ درصد؛ بعد عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی با ۹۱/۱ درصد و بعد عوامل ساختاری با ۹۰/۴ درصد به ترتیب از بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند و لازم است مورد توجه مضاعف قرار گیرند.

کلیدواژه‌ها: تعالی، رهنمودها، سازمان‌های امنیتی، علم و فناوری، عوامل ساختاری، فرهنگ و رفتار.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دانش راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (Mehdi_norsaba@yahoo.com).

۲. دانشجوی دکتری جرم‌یابی دانشگاه علوم نظامی امین (bagherhoseinpour@gmail.com).

مقدمه

فرمانده معظم کل قوا، امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در بیانات ارزشمند خود همواره تأکید زیادی را برای ارتقای سطح دانش و تعالی، رشد و پیشرفت در سازمان‌های امنیتی به‌ویژه سازمان‌های امنیتی کرده‌اند و در این راستا بر ابعاد و مؤلفه‌های پیشرفت مانند، استفاده از دانش بومی و فناوری‌های نوین و جنبش نرم‌افزاری، سرمایه‌های انسانی، مدیریت دانش، فرهنگ، آموزش، امنیت، بهره‌وری و... همواره تأکید و مدنظر معظم‌له بوده است.

زمینه‌ها، شرایط و علل متفاوتی می‌تواند موجب تعالی سازمان یا عکس آن شوند؛ اما نقش شاخص‌های امنیتی در بروز تعالی رفتار سازمانی سازمان‌های امنیتی نقش بنیادین محسوب می‌شود. تأمین و ارضای نیازهای متفاوت فردی، اقتصادی و همچنین بهره‌مندی افراد از مواهب و امتیازات امنیت، مقدمه بروز و تقویت رضایتمندی و در حقیقت تعالی رفتار سازمانی است و برعکس نارضایتی و... ناامنی از فقدان بهره‌مندی از تعالی رفتار است که در مقایسه با دیگران زمینه‌ساز بروز نارضایتی می‌گردد. بر این اساس محور توسعه و پیشرفت در یک سازمان حفاظتی هوشمند و پیش‌رو، فرامینی است که کلیدواژه‌های آن در هدف‌های سند چشم‌انداز و سند تحول سازمان‌های امنیتی پیش‌بینی و می‌باید اجرایی شوند.

با این هدف و بر اساس فرامین و تدابیر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) و همچنین اسناد بالادستی، قوانین و مقررات موجود، لازم است نسبت به احصای شاخص‌های مربوط اقدام شود؛ بنابراین این امر مستلزم بیان الگوی مناسب در این راستا بوده که متناسب با ساختار یک سازمان امنیتی در نظر گرفته شود. با توجه به مأموریت

سازمان‌های حفاظتی و امنیتی که وظیفه صیانت از کارکنان نیروهای مسلح را بر عهده دارد و واگذاری تأیید صلاحیت کارکنان و از جمله مدیران و تأثیر جدی و مؤثر این مأموریت در کارآمدی و تعالی رفتار سازمانی مدیران سازمان‌های امنیتی، احصای شاخص‌های مناسب مبتنی بر فرامین مقام معظم رهبری در این راستا از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و لازم است دغدغه‌های اساسی در این محور شناسایی و حرکت و فرایندهای سازمان را با آن تنظیم کرد؛ بنابراین تاکنون این موضوع مورد توجه قرار نگرفته و یک کار علمی که هدف‌های مورد نظر را شناسایی کند انجام نشده است. در این پژوهش تلاش می‌شود ضمن شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدنظر خلأها و نارسایی‌های موجود در این راستا شناسایی گردد.

سازمان‌های امنیتی و حفاظتی وظیفه پیشگیری، کشف، شناسایی و خنثی کردن فعالیت‌های براندازی، جاسوسی، خرابکاری، موارد ایجاد نارضایتی، نفوذ جریانات سیاسی و ایجاد اختلال در انجام مأموریت در کشور و داخل نیروهای مسلح به‌منظور حفظ و صیانت دستاوردهای انقلاب اسلامی را با رعایت اصل ۱۵۶ قانون اساسی بر عهده دارند. تحقق این مهم جز با داشتن سازمانی متعالی و مبتنی بر شاخص‌های دینی و رفتاری متناسب امکان‌پذیر نیست. امروزه مطالب فراوانی در خصوص شاخص‌های مؤثر در تعالی رفتار سازمانی مطرح می‌گردد. در سازمان‌های امنیتی نیز به تبع سازمان‌های دیگر شاخص‌هایی که برای تعالی رفتار سازمانی مؤثر هستند وجود دارند که بر اساس آنها می‌توان به تقویت وضعیت موجود کمک کرد؛ بنابراین این شاخص‌ها نیاز به شناسایی دارند تا رفتار سازمانی مدیران را به نهایت مطلوب رهنمون کرد و مهم‌ترین الگو در این میان تدابیر و فرامین فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) بوده که می‌تواند حرکت سازمان‌های امنیتی را به سمت تعالی رهنمون کند.

بنابراین تحقق این مهم که یقیناً از منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است، مستلزم تعالی سازمانی و تقویت و توسعه شاخص‌های تعالی برابر فرامین صادره است. سازمان‌های امنیتی به عنوان بخش مهمی از نظام سیاسی کشور وظیفه خطیر صیانت از

کارکنان را که تأمین کننده امنیت داخلی در کشور هستند بر عهده دارند و از جمله ارگان‌های خدمات‌رسانی به آحاد جامعه برای تأمین امنیت تلقی می‌گردند. بر همین اساس این تحقیق می‌تواند شاخص‌های تعالی سازمانی سازمان‌های امنیتی را که مدنظر فرمانده معظم کل قواست احصاء و میزان اجرایی‌شدن هر کدام از آن شاخص‌ها را ارزیابی کرده و ضعف‌ها و خلأهای پیش‌رو را احصاء کند. امری که در این پژوهش به آن پرداخته شده است.

هدف‌های پژوهش

هدف اصلی: تبیین عوامل مؤثر بر تعالی سازمان‌های امنیتی با تأکید بر رهنمودها و تدابیر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی)

هدف‌های فرعی

۱. میزان اجرایی‌شدن هر یک از شاخص‌ها و فرامین و تدابیر مدنظر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) مرتبط با تعالی در سازمان‌های امنیتی؛
۲. اولویت‌بندی شاخص‌ها و فرامین و تدابیر مدنظر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) مرتبط با تعالی در سازمان‌های امنیتی؛
۳. راه‌کارهای ارتقای سطح تعالی سازمان‌های امنیتی متناسب با فرامین فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی)؛

ادبیات نظری

تعالی^۱: تعالی در لغت‌نامه دهخدا به معنای بلندشدن و برآمدن، در لغت‌نامه آکسفورد به معنای بالاترین حد کیفیت و در لغت‌نامه وبستر به معنای فضیلت، برتری و ویژگی برجسته تعریف شده است (قنبری و همتی، ۱۳۸۶: ۱۵).

مالکوم بالدريج تعالی عملکرد را به صورت زیر تعریف می‌کند: تعالی یک رویکرد یکپارچه به مدیریت عملکرد سازمانی است که منجر به موارد زیر می‌گردد:

- تحویل یک ارزش در حال بهبود دائمی به مشتری و تأثیرگذاری در موفقیت در بازار؛

- بهبود اثربخشی کلی سازمان و شایستگی‌های آن؛
- یادگیری فردی و سازمانی (ویلفورد، ۲۰۰۷: ۳۳۳).

رفتار سازمانی^۱: رفتار سازمانی به مطالعه رفتار در سازمان می‌پردازد و رفتار را در حالت واقعی آن و به همان صورت که در سازمان اتفاق می‌افتد توصیف می‌کند و علت‌های به‌وجود آورنده آن را توضیح می‌دهد (میرکمالی، ۱۳۸۰: ۱۸).

رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه منظم (سیستماتیک) عملیات، اقدام‌ها، کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند (رابینز، ۱۳۷۸: ۲۰). رفتار سازمانی مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی فرد و سازمان و سرانجام مطالعه سازمان است. هرچند می‌توان هر یک از این سه زمینه را جداگانه مورد بررسی قرار داد، ولی باید به‌خاطر داشت که همه آنها در نهایت به درک جامع رفتار سازمانی منتهی می‌شوند (مورهد گریفین به نقل از معمارزاده، ۱۳۸۵: ۹).

فرهنگ سازمانی^۲: به‌طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان دارند. فرهنگ سازمانی چیزی است که در سازمان وجود دارد نه در افراد. صفات ویژه‌ای است که به سازمان اختصاص دارد و نمایان‌گر مشخصات معمول و ثابتی است که سازمانی را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. اسمیریچ^۳، فرهنگ سازمانی را «مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای راهنما و تفاوت‌هایی می‌داند که در اعضای یک سازمان مشترک است.»

لوئیس^۴، فرهنگ سازمانی را چنین تعریف کرده است: «مجموعه‌ای از دریافته‌ها و تفاهم‌های مشترک کنش‌هاست که زبان و دیگر محمل‌های نمادی را برای بیان این تفاهم مشترک به‌کار می‌گیرد.» به‌عنوان تعریفی روشن و جامع می‌توان به تعریف استانلی دیویس^۵ اشاره کرد: «فرهنگ سازمانی الگویی از ارزش‌ها و باورهای مشترک

-
1. Organization Behavior
 2. Organizational Culture
 3. Smirich
 4. Luise
 5. S. Davis

است که به اعضای یک نهاد معنا و مفهوم می‌بخشد و برای رفتار آنان در سازمان دستورهایی فراهم می‌آورد.»

یکپارچگی^۱: یکپارچگی عبارت است از ترکیب عناصر جدا شده در ارزیابی با اطلاعات موجود دیگر برای ایجاد تصویری منطقی و یا فرضیه از اقدام‌های دشمن و یا برای تحت نفوذ قرار دادن خصوصیات منطقه عملیات در مأموریت. در اثر یکپارچه‌سازی فناوری‌ها، عملکردهای افراد، دانش و علم مدیریت، فرایندهای کسب و کار، ارتباطات و تعاملات سازمانی با یکدیگر به صورت کامل ترکیب شده و پیوسته عمل می‌کنند. در واقع با اجرای یکپارچگی باید همه موانع مدیریتی، اجرایی برای رسیدن به هدف‌های سازمان برطرف گردد (احمدی، ۱۳۹۰: ۱۶).

مشارکت سازمانی^۲: مشارکت سازمانی، یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی است که در افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان از یک طرف و رضایت کارکنان از طرف دیگر نقش مهمی دارد. مشارکت سازمانی شامل توسعه قابلیت‌ها، تیم‌گرایی و توانمندسازی است (عباسی مقدم و علیزاده، ۱۳۹۰: ۲۸).

راهبرد^۳: ساختار برنامه‌ای است برای حصول هدف‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت سازمان؛ بنابراین بررسی ساختار سازمانی باید با هدف‌ها و راهبرد آغاز شود. راهبرد عبارت است از برنامه‌ها و فعالیت‌های ضروری برای رسیدن به هدف‌های سازمانی (مورهد و گریفین، ۱۹۸۹).

تقسیم‌بندی انواع سازمان‌های اطلاعاتی: بر اساس الگوهای تجربه شده دولت‌های لیبرال غربی و سوسیالیست شرقی و نیز سایر کشورهای جهان، می‌توان اعضای جامعه اطلاعاتی را به سه دسته تقسیم کرد:

۱. **سازمان‌های اطلاعاتی:** این‌گونه سازمان‌ها تشکیلاتی هستند که در راستای دستیابی به هدف سیاست خارجی کشور متبوع خود، در قالب ساز و کارهای رسمی

-
1. Integration
 2. Organizational participation
 3. Strategy

و غیررسمی، وظیفه انجام همه اقدام‌های اطلاعاتی و عملیات پنهانی را برعهده دارند. این نوع سازمان‌ها طیف وسیعی از اقدام‌ها، از جمع‌آوری اخبار و اطلاعات گرفته تا انجام انواع عملیات پنهان و اقدام‌های ویژه، نظیر عملیات روانی؛ فرهنگی، سیاسی؛ نظامی، تجاری و اقتصادی را تحت پوشش و محمل‌های مختلف انجام می‌دهند.

۲. **سازمان‌های امنیتی (حفاظتی):** عبارت‌اند از تشکیلاتی که به‌عنوان تشکیلات اجرایی تأمین امنیت (پلیس سیاسی- امنیتی)، مسئولیت کشف، تحقیق، پیشگیری، واپایش، پیگیری و مقابله و خنثی‌کردن فعالیت‌ها و اقدام‌های پنهانی و خصمانه نیروهای مخالف داخلی و با عناصر نفوذی و عوامل سازمان‌های اطلاعاتی و مأموران بیگانه را به‌منظور صیانت از امنیت ملی و حفظ اسرار، اشخاص و تأسیسات حیاتی کشور، بر عهده دارند.

۳. **سازمان‌های مختلط:** در کنار دو دسته کلی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، به نوع سومی از این سازمان‌ها بر می‌خوریم که با‌عنوان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی مختلط نامیده می‌شوند. این نوع تشکیلات، مجموعه‌ای از هدف و وظایف عام و خاص در بسیاری از حوزه‌های داخلی و خارجی نیازمندی‌های اطلاعاتی و امنیتی را در مدار مسئولیت خود قرار می‌دهند. دستیابی به هدف اطلاعات خارجی چندسویه و گاهی نظامی، حضور و فعالیت در امنیت داخلی و حفاظت از حوزه‌های خاص و اعمال قدرت گوناگون برای رسیدن به هدف مزبور، از جمله خصوصیات این سازمان‌هاست.

بایسته‌های حیات سازمان‌های اطلاعاتی و حفاظت اطلاعاتی متعالی در کشور:
طبیعتاً کشور ما ایران همواره در معرض تهدید جاسوسی و براندازی و... از طرف سازمان‌های اطلاعاتی سایر کشورهاست. به همین منظور و برای مقابله با اعمال نفوذ این سازمان‌ها، نیازمند وجود سازمان‌های اطلاعاتی و حفاظتی هستیم تا با انجام اقدام‌های عامل و غیرعامل پدافندی بتوانیم جلوی فعالیت‌های سازمان‌های اطلاعاتی کشورهای دشمن را بگیریم. در ذیل به چند دلیل عمده وجود سازمان‌های اطلاعاتی و حفاظتی اشاره شده است:

۱. شناسایی مخالفان داخلی و خارجی و برخورد مناسب با آنها؛

۲. تشخیص تهدیدها و طراحی اقدام‌های دفاعی و مقابله‌ای متناسب با آنها؛
۳. پیچیدگی کار سازمان‌های اطلاعاتی کشورهای مخالف و لزوم شناسایی این سازمان‌ها برای هرگونه اقدام مقابله‌ای؛
۴. پیشگیری و جلوگیری از کودتا، شورش و اغتشاش‌ها و...؛
۵. انجام اقدام‌های عامل (ضدجاسوسی، ضدبراندازی، ضدخرابکاری) و غیرعامل (آگاه‌سازی، حفاظت گفتار، حفاظت اسناد و تأسیسات، حفاظت فیزیکی و...) حفاظتی (ساعد، ۱۳۸۷: ۶-۷).

الزامها و کارکردهای سازمان‌های اطلاعاتی، حفاظتی و امنیتی متعالی:

سازمان‌های اطلاعاتی و حفاظتی، کارکردهای گوناگونی را در نقش‌های واگذار شده به آنها ایفا می‌کنند که از جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد:

- هنجارسازی در حوزه رفتارهای حفاظتی و امنیتی؛
- پیگیری و تعقیب ضدارزش‌های منافی قانون اساسی و حقوق مردم از طریق تجسس، سرخیابی و واپایش عاملان آن؛
- ارتباط با سیاستگذاران و تصمیم‌گیرندگان و توزیع به‌موقع و مؤثر اطلاعات؛
- کسب و دستیابی به هدف تعیین‌شده؛
- انطباق و سازگاری سازمان با شرایط و تحولات؛
- پیش‌بینی و هشداردهی به تصمیم‌گیرندگان نسبت به وضعیت‌های متحول آتی.

عوامل ساختاری مؤثر بر تعالی سازمان‌های امنیتی

فناوری اطلاعات^۱: امروزه اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور افزایش سرعت و دقت فعالیت‌های مختلف سازمان‌ها، ارتباط اجزای مختلف آن با یکدیگر و در نتیجه بالا بردن بهره‌وری به روشنی مشخص شده است. خصوصاً سازمان‌هایی که بخش‌های مختلف آن در مناطق مختلف جغرافیایی پراکنده و دور از یکدیگر قرار گرفته‌اند و یا مؤسسات که مؤلف به انجام کارهای متنوع و متعدد هستند، بسیاری از مشکلات خود را از طریق این فناوری‌ها رفع می‌کنند (سرفرازی، ۱۳۹۰: ۱۰).

ساختار سازمانی: ساختار و تشکیلات حامل‌هایی هستند که مأموریت‌ها، رسالات، هدف‌های کلان، راهبردها و برنامه‌های کلی یک سازمان را به بخش‌های مختلف آن منتقل می‌کنند، چنانچه ساختار را الگوی روابط بین واحدها، گروه‌ها و افراد بدانیم، در خواهیم یافت که انتقال هدف‌ها و برنامه‌ها به بخش‌های مسئول تنها در قالب ساختار و تشکیلات میسر می‌شود (هیل و پارکر، ۱۹۹۵).

تدوین چشم‌انداز دانش برای تعالی سازمان‌ها: به طور معمول چشم‌انداز دانش مختصری از دارایی‌ها، برنامه‌ها، فعالیت‌ها و عملیات اصلی مربوط به دانش را ارائه و همچنین، وضعیت آنها را با توجه به بازارهای موجود و رقابت و توسعه کلی در داخل و خارج سازمان شرح می‌دهد. چشم‌انداز دانش اغلب به صورت شکل گزارشی مختصر در سطح بالا تهیه می‌شود و ساختار این گزارش، شامل شرح کوتاهی از ویژگی‌های دانش و نمایش شرایط سازمان و فشارهای بازار است. این کار اغلب برحسب تهدیدها، فرصت‌ها و نقاط ضعف و قوت چشم‌گیری تنظیم و به تولید فهرست فرصت‌ها و فعالیت‌ها منجر می‌شود (افرازه، ۱۳۸۶: ۳۱۱).

عوامل رفتاری مؤثر بر تعالی سازمان

منابع انسانی: در حقیقت هم مدیریت دانش و هم مدیریت منابع انسانی هر دو از عوامل کلیدی و اهرمی مزیت رقابتی در محیط کسب و کار پیچیده، پویا و جهانی امروز هستند. مهم‌تر آنکه در زمینه کار دانشی، انسان و دانش به عنوان دو مفهوم، به طور تفکیک‌ناپذیری به همدیگر پیوند خورده‌اند. افراد سازمان آفرینندگان نهایی دانش هستند، چرا که سازمان با وجود «سیستم حافظه» و «زمینه‌های توانمندی دانش» توانایی تفکر بدون انسان را ندارد. از این رو باید توجه زیادی به وی شود تا بتواند توانمندی خود را افزایش دهد و دانش سازمان را ارتقاء دهد. در نتیجه، مدیریت راهبردی و موشکافانه افراد می‌تواند اقدامی بزرگ در اثربخشی فرایندهای اهرمی حیاتی در نظر گرفت. به علاوه مدیریت منابع انسانی راهبردی سزاوار ملاحظه‌های صریح در خصوص بحث مدیریت دانش مبتنی بر انسان است. در سازمان‌ها و صنایع پیشرو، فرض بر این است که مدیریت افراد یکی از اولویت‌های راهبردی مدیریت عالی است (محمدی، ۱۳۷۸: ۹۰).

یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن دانش، بینش، تجربه و مدل‌های ذهنی اعضای سازمان حاصل می‌شود. یادگیری سازمانی بر پایه دانش و تجربه‌ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می‌شود و به سازوکارهایی مانند سیاست‌ها، راهبردها و الگوهای ذخیره دانش متکی است. افراد و گروه‌ها عواملی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی محقق می‌شود. آرچریس (۱۹۹۹) یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد گروه‌ها می‌داند. بنابر تعریف وی، ویژگی‌های فرایند یادگیری سازمانی عبارت‌اند از:

✓ تغییر در دانش سازمانی؛

✓ افزایش محدوده‌های ممکن؛

✓ تغییر در ذهنیت افراد.

آموزش: آموزش فرایندی است که طی آن، افراد مهارت‌ها، دانش‌ها و منش و طرز تلقی و گرایش‌های مناسبی را برای ایفای دقیق‌تر نقش‌های خویش می‌آموزند. تعلیم عبارت است از فراهم آوردن زمینه رشد و شکوفایی استعدادهای ذهنی انسان که در هر آموزشی صورت می‌گیرد و یکی از استعدادهای ذهنی به فعلیت می‌رسد تا آنجا که اگر چنان استعدادی در کار نبود چنین آموزشی هم صورت نمی‌گرفت؛ در واقع تعلیم بخشی از تربیت محسوب می‌گردد. از جمله مهم‌ترین هدف‌های هر مؤسسه آموزشی را می‌توان تغییر رفتار افراد، کمک به بهبود عملکرد کارکنان و مدیریت افزایش دانش، مهارت، منش کارکنان، ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه در کارکنان و استمرار یادگیری نام برد (سیف، ۱۳۸۲: ۱۹۲).

توانمندسازی: توانمندسازی عبارت است 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 (بختیاری، ۱۳۸۷: ۱۵۹).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (استرون، ۱۳۷۶: ۷۳).

نظام انگیزش: نظام پاداش‌دهی و دستمزد مبتنی بر دانش نظام پرداخت فعالیتی است که سازمانها از طریق آن کار افراد را ارزیابی می‌کنند تا پاداش‌های پولی و غیرپولی مستقیم و غیرمستقیم را در چارچوب مقررات قانونی و توانایی پرداخت خود میان آنان توزیع کنند (دولان و شولر، ۱۳۸۴: ۱۳۴).

عوامل زمینه‌ای مؤثر بر تعالی

فرهنگ سازمانی: «فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند» (دفت، ۱۳۷۸: ۳۹۴).

جو سازمانی: هر سازمانی دارای رسالت و هدف‌های مشخصی در جهت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است. چگونگی عملکرد مدیران این سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های امنیتی که وظیفه صیانت از کارکنان را به عهده دارد می‌تواند منجر به اثربخشی مطلوبی در سطح سازمان گردد.

محیط سازمانی: آنچه که به سازمان‌ها شکل داده است محیطشان است که این از طریق شبکه‌های انفرادی گروه‌ها، نمایندگی‌ها و سازمان‌هایی است که با آن در ارتباط هستند. به‌طور کلی در متون تخصصی مدیریت محیط، به پدیده‌های اطراف سازمان اطلاق می‌گردد؛ که به‌طور معمول عواملی نظیر دولت، رقبا، فناوری، عرضه و تقاضای نیروی کار، مشتریان و ارباب‌رجوع و به‌تازگی صنعت مرتبط با سیستم را دربر می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۷۶: ۱۵۴).

فرهنگ تسهیم دانش: تسهیم دانش سیستم بهینه‌سازی کسب و کار است که دانش لازم یک سازمان را به‌گونه‌ای که عملکرد کارکنان و توان رقابتی آن را ارتقاء بخشد، شناسایی، کسب و یا خلق کرده و به تسهیم آن در میان کارکنان کمک می‌کند تا در مسیر بالندگی سازمانی استفاده کنند و با ارزشیابی مستمر آن کیفیت دانش را ارتقاء می‌دهد (برگرون، ۱۳۸۶: ۳۲).

جمع‌بندی کلی از نظرات فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) درباره‌ی تعالی

فرمانده معظم کل قوا، امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در بیانات ارزشمند خود همواره تأکید زیادی را برای ارتقای سطح دانش و تعالی، رشد و پیشرفت در سازمان‌های امنیتی به‌ویژه سازمان‌های امنیتی کرده‌اند و در این راستا بر ابعاد و مؤلفه‌های پیشرفت مانند، استفاده از دانش بومی و فناوری‌های نوین و جنبش نرم‌افزاری، سرمایه‌های انسانی، مدیریت دانش، فرهنگ، آموزش، امنیت، بهره‌وری و... همواره تأکید و مدنظر معظم‌له بوده است.

در نظام جمهوری اسلامی ایران نهادهای امنیت‌ساز یکی از ارکان اصلی نظام محسوب شده و برای تعالی آن شاخص‌های فراوانی وجود دارد که ضمن مؤثر بودن می‌توانند باعث پیشرفت کشور شده و در نهایت ضمن نشان دادن چهره‌ی واقعی نظام به تقویت و ایجاد امنیت در جامعه کمک شایانی را بنمایند. بر این اساس در نظام ولایی تبیین و اجرایی کردن فرامین و تدابیر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در تعالی و رشد سازمان‌ها معیار دقیق و روشن و بی‌بدیل در کمک به ارتقای سطح تعالی در سازمان‌ها خواهد بود.

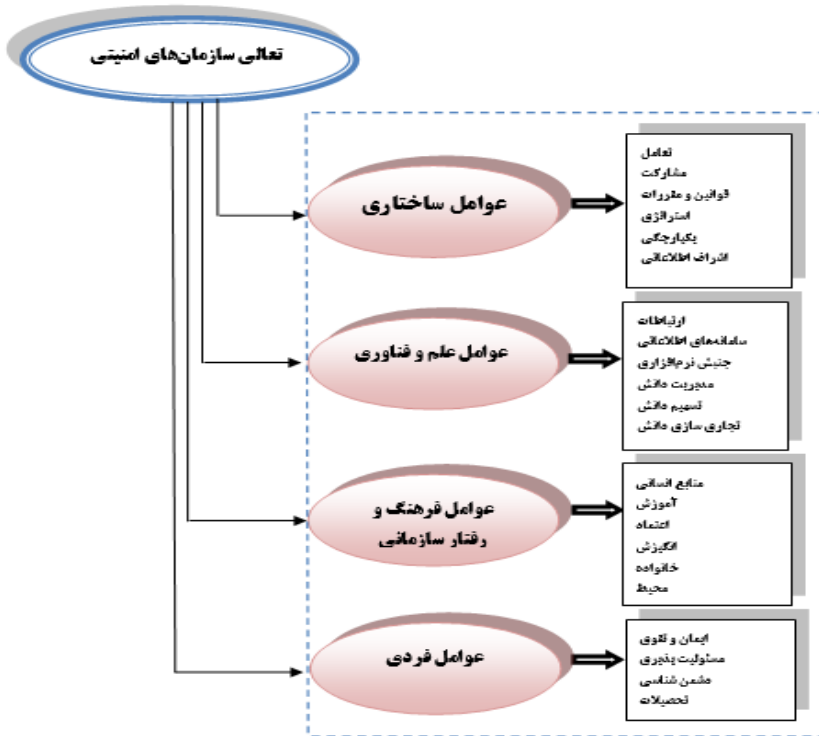
پیشینه تحقیق

تاکنون در خصوص تبیین عوامل مؤثر بر تعالی سازمان‌های امنیتی با تأکید بر رهنمودها و تدابیر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) پژوهشی صورت نگرفته ولی در خصوص «تعالی» پژوهش‌هایی صورت گرفته که نتایج برخی از آنها به شرح زیر است:

ردیف	محقق	موضوع تحقیق	سال انتشار	نتایج
۱	کارتمل و همکاران	بخش گسترده رهبری تحولی؛ چگونه می‌توان مدل تعالی EFQM را در بخش آموزشی به‌طور مؤثر مورد استفاده قرار داد؟	۲۰۱۱	بین استفاده از مدل EFQM در بخش آموزشی و بهبود وضعیت مالی، ارتباط مثبت وجود دارد؛ به‌طوری‌که استفاده از این مدل، باعث تعادل انتظارات ذی‌نفعان و بهبود فرایندها شده است.
۲	فرجی و پورسلطانی	ارزیابی عملکرد ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایران براساس مدل تعالی	۱۳۹۵	معیار رهبری با نرخ ۷۳/۵۱ درصد امتیاز، در ردیف اول و معیار کارکنان با ۳۸ درصد امتیاز، در ردیف آخر قرار دارد پیشنهاد دادند که برای کسب نتایج قابل قبول در ادارات تربیت بدنی و حرکت به‌سوی تعالی باید به ترتیب به کارکنان، منابع، راهبرد و فرایندها توجه بیشتری شود.
۳	بشیری و خدایی	ابعاد و ویژگی‌های الگوی مدیریت کیفیت و تعالی نیروی انتظامی (مکنا)	۱۳۹۲	الگوی معرفی شده با توجه به تجارب پلیس‌های دنیا و جوایز طراحی شده در حوزه‌های مختلف کشور می‌تواند در نیروی انتظامی به عنوان طرح جامع و مناسب به‌کار رود و باعث بهبود مداوم در حوزه مدیریت کیفیت شود.
۴	یوسف محمدی‌مقدم	شاخص‌یابی الگوی تعالی سازمانی دانشگاه علوم انتظامی بر مبنای مفاهیم بنیادین در مدل EFQM	۱۳۹۱	شاخص‌یابی و ساخت مقیاس اندازه‌گیری تعالی سازمانی در مدل EFQM در دانشگاه علوم انتظامی که نتیجه آشکار و هدف تحقیق بوده در دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته و جامعه آماری این مدل را برای سرآمدی سازمانی دانشگاه مناسب می‌دانند.

<p>تشکل سازمانی محصول تفاعل هدفمند منابع انسانی است و تعالی سازمانی در گرو ارزش واقعی افراد است و لازمه سلوک فردی؛ شناخت عناصر اساسی موجودیت انسان؛ حیات، استعداد و اراده و تمام مؤلفه‌های آن است. حیات معقول با تفسیر جدیدی از حیات فردی و سازمانی، اشتراک در هدف و ایدئال، شخصیت، تلاش و تعهد، حق و تکلیف، آزادی و اختیار نقش بسزایی در تحقق این امر دارد.</p>	۱۳۹۱	سلوک فردی در آرای علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی	رحمانی اصل	۵
<p>تعهد سازمانی یکی از ویژگی‌های اصلی تعالی سازمانی است. افزایش تعهد کارکنان در برابر وظایفشان مستقیماً بر رضایت مراجعان از عرصه خدمات تأثیر می‌گذارد و در نتیجه موجب رشد و توسعه و تعالی سازمان می‌گردد.</p>	۱۳۹۲	عوامل مؤثر بر تعالی سازمانی	محمد حسینی	۶
<p>موضوع مربوط به فرهنگ و عوامل مؤثر بر آن در هر کشوری از مقوله‌هایی است که در ابعاد مختلف از اهمیت خاصی برخوردار است. در این تحقیق که به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده به این نتیجه رسیده که بین فرهنگ و استقرار مدل تعالی سازمانی در ناجا ارتباط دوسویه وجود دارد.</p>	۱۳۹۳	نقش فرهنگ بر استقرار مدل تعالی سازمانی در ناجا	حاجیه رجبی فرجاد	۷
<p>شاخص‌های احصاء شده از مولفه‌های کارکردی، سازمانی، نیروی انسانی و تعاملی سبب افزایش بهره‌وری و تعالی در ساحفاناجا خواهد شد.</p>	۱۳۹۲	شاخص‌های بهره‌وری و تعالی در سازمان حفاظت اطلاعات ناجا با تأکید بر تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)	احمد موسوی	۸

الگوی مفهومی تحقیق



الگوی مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

روش‌شناسی

این تحقیق از نوع کاربردی و به روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. در این پژوهش گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و پیمایشی با مطالعه فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) احصاء و با بهره‌گیری از ابزار پرسش‌نامه از نوع باز بوده است بر همین اساس پرسش‌نامه‌ها پس از انجام بررسی‌های لازم و بر اساس سؤال‌های مندرج در تحقیق احصاء و با استفاده از سؤال‌های جمعیت‌شناختی و روش پنج درجه‌ای لیکرت تدوین و بین کارکنان سازمان‌های امنیتی توزیع و استخراج پرسش‌نامه با توجه به مدل تحلیلی صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران عالی و راهبردی سازمان‌های اطلاعاتی و کارشناسان ارشد مرتبط به تعداد ۱۸۵ نفر بوده که با قرار دادن این آمار در فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۵ نفر تعیین گردید. برای به‌دست آوردن روایی

تحقیق نظر کارشناسان خبره سازمان‌های امنیتی اخذ و تأیید روایی ابزار با بهره‌گیری از روش اعتبار صوری و تنظیم پرسش‌نامه اولیه و سپس توزیع تعداد ۱۰ نسخه پرسش‌نامه تدوینی به منظور تعیین میزان اعتبار و پایایی پرسش‌نامه انجام و پایایی از طریق محاسبه آلفای کرونباخ صورت پذیرفته است. به منظور پایایی پرسش‌نامه از روش آزمون آلفای کرونباخ (آلفا برابر ۸/۹ با تعداد ۳۰ متغیر) استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

به‌منظور ارائه پاسخ علمی و مستند به سؤال‌های مطرح شده در این تحقیق، پرسش‌نامه‌ای شامل ۴۵ گویه تنظیم و به بررسی و سنجش نظرهای جامعه آماری (۲۲۰ نفر) پرداخته شد، در ادامه یافته‌های تحقیق بر اساس هدف‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای تجزیه و تحلیل ابعاد پژوهشی با توجه به ماهیت آنها از آزمون t-test و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد که در زیر نتایج حاصل از پژوهش و آزمون‌ها به‌طور خلاصه ارائه می‌گردد:

بررسی سؤال اول: میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل ساختاری را در تعالی سازمان‌های امنیتی چگونه ارزیابی می‌کنید؟

تحلیل آماری سؤال اول تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۱۲ مؤلفه است، در جدول زیر درج شده است:

جدول تحلیل آماری سؤال اول تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

سؤال	بار عاملی	گزاره	میزان تأثیرگذاری شاخص	وضعیت کنونی شاخص
سؤال اول تحقیق	۹۰/۴ درصد	۱. تدوین دستورکارهای اجرایی اثربخش و روزآمد	۹۱/۹	۷۱/۵

۷۰	۹۰/۷	۲. تدوین ضوابط و مقررات و آیین‌نامه‌های دارای بنیه علمی قوی و پایبندی به مقررات	(عوامل ساختاری)
۷۰/۳	۹۸/۷	۳. توسعه سند تحول چشم‌انداز و نظام اداری کارآمد	
۶۶/۵	۸۹/۶	۴. تدوین برنامه‌های جامع علمی و فراگیر کردن دانش‌آموزی در همه اجزای سازمان	
۶۵/۱	۸۹	۵. انتقال دانش به دست آمده به سایر اجزای ذی‌ربط در سازمان	
۶۰/۷	۸۶	۶. پیش‌بینی برنامه برای خلق دانش جدید و اثرگذار	
۶۰/۲	۸۹/۸	۷. شناسایی علمی موانع پیشرفت در ساختار موجود	
۶۶	۹۰/۹	۸. پیش‌بینی برنامه‌های جامع، مؤثر، بلندمدت و کوتاه‌مدت با رویکرد آفندی	
۷۱	۹۴	۹. گسترش چتر اطلاعاتی در حوزه‌های رده حفاظت شونده	
۶۴/۴	۸۹/۴	۱۰. توسعه شبکه خبری اعتقادی	
۶۱/۱	۸۹/۵	۱۱. ایجاد فضای مناسب علمی و اعتماد به نفس در کارکنان	
۶۲/۶	۹۴/۵	۱۲. مدیریت و نگهداشت سرمایه انسانی	
۲۴/۷ درصد		فاصله تأثیر‌گذاری / وضعیت کنونی	

تحلیل آماری سؤال اول تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره مدیریت و نگهداشت سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال اول تحقیق مورد قبول واقع شده است. **بررسی سؤال دوم:** میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل علم و فناوری را در تعالی سازمان‌های امنیتی چگونه ارزیابی می‌کنید؟

تحلیل آماری سؤال دوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۱۱ مؤلفه است، در جدول زیر درج شده است:

جدول تحلیل آماری سؤال دوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

سؤال	بار عاملی	گزاره	میزان تأثیرگذاری شاخص	وضعیت کنونی شاخص
سؤال دوم تحقیق (عوامل علم و فناوری)	۹۱.۷	۱۳. تهیه سامانه جامع و یکپارچه اطلاعات درون و برون‌سازمانی به منظور افزایش سرعت دقت و چابکی در کار	۹۳	۶۴
		۱۴. فراهم کردن شرایط دسترسی مدیران و کارکنان به بانک‌های اطلاعاتی در بستر شبکه امن	۹۲/۸	۶۱/۲
		۱۵. استفاده از تجهیزات پیشرفته و نوین برای جمع‌آوری	۹۲/۹	۶۰/۶
		۱۶. پیش‌بینی زیر ساخت‌های نرم‌افزاری	۹۲/۱	۶۲/۷

۵۸/۹	۹۳/۷	۱۷. آموزش و توانمندسازی کارکنان در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات		
۶۲/۵	۹۳	۱۸. بهره‌گیری از بسترهای شبکه بومی و امن و فضای الکترونیکی در سازمان		
۵۵/۶	۸۷/۱	۱۹. بهینه‌سازی ابزارهای اطلاعاتی بومی برای تجاری‌سازی آن		
۶۱	۸۸/۶	۲۰. ایجاد بستر و فرهنگ بهره‌برداری از معلومات دیگران		
۶۵/۶	۹۱/۹	۲۱. توجه به دانش بومی اسلامی و ایجاد باور در سرمایه‌های موجود		
۶۳/۱	۹۰/۷	۲۲. گسترش و توسعه فناوری اطلاعات با پایش منطقی و هدفمند		
۶۳/۹	۹۳	۲۳. ارائه آموزش‌های تخصصی نوین و دانش محور متناسب با مأموریت‌های سازمان		
۳۰ درصد		فاصله تأثیرگذاری / وضعیت کنونی		

تحلیل آماری سؤال دوم تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره آموزش و توانمندسازی کارکنان در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال دوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

بررسی سؤال سوم: میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی را در تعالی سازمان‌های امنیتی چگونه ارزیابی می‌کنید؟

تحلیل آماری سؤال سوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۱۵ مؤلفه است، در جدول زیر درج شده است:

جدول تحلیل آماری سؤال سوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

وضعیت کنونی شاخص	میزان تأثیرگذاری شاخص	گزاره	بار عاملی	سؤال
۶۶/۸	۹۰/۸	۲۴. ارج نهادن به تسهیم‌کنندگان دانش و قائل شدن جایگاه معنوی و مادی برای آنها	۹۱.۱ درصد	سؤال سوم تحقیق (عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی)
۶۲/۹	۹۰/۹	۲۵. فراهم کردن زمینه تعامل سازنده با سازمان‌های امنیتی و پرهیز از جزیره‌ای عمل کردن		
۵۹/۳	۹۰/۵	۲۶. حاکمیت تفکر خلاق و انتقاد محوری در سازمان		
۶۶	۹۰/۲	۲۷. افزایش بهره‌وری در سطوح مختلف سازمان		
۶۴/۸	۹۱/۵	۲۸. اجرای مشوق‌های انگیزشی (تشویق و تنبیه) برابر ضوابط و مقررات		
۵۸/۱	۹۴	۲۹. رسیدگی، حمایت پشتیبانی و خدمات‌رسانی به خانواده کارکنان		

۶۱/۷	۹۲	۳۰. ارائه طرح‌های پیشگیرانه برای جلوگیری از نفوذ دشمن در خانواده‌ها		
۵۹/۲	۹۱/۷	۳۱. ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان برای بالا بردن خلاقیت و نوآوری در ارائه طرح‌های ابتکاری		
۶۴/۲	۹۳	۳۲. توسعه هم‌تأپروری و شایسته‌سالاری در منابع انسانی		
۶۷/۴	۹۱/۸	۳۳. اصلاح فرهنگ و رفتار سازمانی		
۶۳	۹۱	۳۴. تعامل و تبادل دانش و اطلاعات با جامعه اطلاعاتی		
۶۴/۹	۹۰/۸	۳۵. افزایش روحیه تعامل‌گرایی سازمانی در بین مدیران و کارکنان (درون‌سازمانی)		
۶۱/۹	۵۸/۶	۳۶. مشارکت کارکنان در طرح‌های علمی؛ ورزشی مشترک با سایر نیروهای مسلح		
۷۲	۹۰/۸	۳۷. انجام امور اطلاعاتی با رعایت مقررات و حقوق شهروندی		
۷۲/۷	۹۳/۲	۳۸. پایبندی به اصول ارزش‌ها و مقررات سازمانی و پرهیز از اعمال سلیقه شخصی و ورود به حریم خصوصی افراد		
۲۶/۸ درصد		فاصله تأثیرگذاری / وضعیت کنونی		

تحلیل آماری سؤال سوم تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره رسیدگی، حمایت، پشتیبانی و خدمات‌رسانی به خانواده کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال سوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

بررسی سؤال چهارم: میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل فردی را در تعالی

سازمان‌های امنیتی چگونه ارزیابی می‌کنید؟

تحلیل آماری سؤال چهارم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون

رتبه‌ای فریدمن

تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۷ مؤلفه است، در جدول زیر درج شده است:

جدول تحلیل آماری سؤال چهارم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

سؤال	بار عاملی	گزاره	میزان تأثیرگذاری شاخص	وضعیت کنونی شاخص
سؤال چهارم تحقیق (عوامل فردی)		۳۹. باورهای دینی و مذهبی در کارکنان	۹۷/۶	۸۰/۳
		۴۰. برخورداری از روحیه انقلابی، جهادی، تحول‌گرا	۶۹/۹	۷۴/۲
		۴۱. مسئولیت‌پذیری و پشتکار در اجرای مأموریت‌ها	۹۷/۲	۷۳/۴
		۴۲. التزام عملی به ارزش‌های سازمان	۹۶/۴	۷۶/۱
		۴۳. داشتن بصیرت سیاسی و موقعیت‌شناس بودن در مقابله با چالش‌ها	۹۴/۸	۷۲/۶

۶۸	۹۵/۹	۴۴. داشتن تحصیلات همراه با تخصص و تجربه در کار		
۸۲	۹۷	۴۵. برخورداری از خانواده متدین، انقلابی و ولایی		
۲۱/۳ درصد		فاصله تأثیر گذاری / وضعیت کنونی		

تحلیل آماری سؤال چهارم تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره باورهای دینی و مذهبی در کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال چهارم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

نتیجه‌گیری

در واقع در این پژوهش یک هدف اصلی و چهار هدف فرعی تدوین و برای رسیدن به هدف‌های پژوهش یک سؤال اصلی و چهار سؤال فرعی طرح و به دو صورت مطالعه اسنادی و انجام پرسش‌نامه و با کمک آزمون پاسخ لازم برای این سؤال‌ها داده شده است. هدف اصلی و کلی پژوهش بررسی فرامین و تدابیر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در ارتباط با تعالی در سازمان‌های امنیتی است. مدل معادلات ساختاری تحقیق با عنوان تبیین نقش فرمان‌ها و تدابیر فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در تعالی سازمان‌های امنیتی با چهار متغیر معنادار بوده که عبارت‌اند از:

- بعد عوامل ساختاری؛
- بعد عوامل علم و فناوری؛
- بعد عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی؛
- بعد عوامل فردی.

که از بین چهار بعد بالا، بعد عوامل فردی با ۹۶/۵ درصد؛ بعد عوامل علم و فناوری با ۹۱/۷ درصد؛ بعد عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی با ۹۱/۱ درصد و بعد عوامل ساختاری با ۹۰/۴ درصد به ترتیب از بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند.

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین بعد عوامل فردی به‌عنوان مهم‌ترین بعد تحقیق مورد قبول واقع شده است.

برای پاسخ به سؤال‌های پرسش‌نامه و تعیین گویه‌ها، بیانات و فرمایشات مقام عظمای ولایت در ارتباط با تعالی استخراج و نکات کلیدی فرامین و تدابیر ایشان که شاخص سخنان معظم‌له در ارتباط با تعالی بود مشخص و پس از کنکاش منظم؛ شاخصه‌ها دسته‌بندی و برای انتخاب نهایی در اختیار نخبگان آشنا به موضوع قرار گرفت که در نتیجه در چهار بعد شاخص‌های محقق‌ساخته انتخاب و این شاخص‌ها به‌وسیله پرسش‌نامه به آزمون گذاشته شد که تمامی شاخص‌های انتخاب شده مورد تأیید قرار گرفت.

الف) برابر نتایج به‌دست آمده و بار عاملی ابعاد، بیشتر گویه‌های آورده شده در پرسش‌نامه تأثیر خیلی زیاد و زیاد در تعالی سازمان‌های امنیتی داشته و برخی نیز لازم است اهتمام بیشتری برای اجرای آن صورت گیرد. با توجه به نتایج، هفت گویه برای سؤال چهارم مرتبط با عوامل فردی پیش‌بینی شده بود که در بین این عوامل، با توجه به تأکید مقام معظم رهبری و شناسایی عوامل مؤثر کلیدی در فرمایشات ایشان، تأثیرگذاری همه این گویه در وضعیت مطلوب در حد خیلی زیاد (بار عاملی ۹۶/۵ درصد) ارزیابی شده است و تأثیر خیلی زیاد در تعالی سازمان‌های امنیتی داشته است؛ اما نتایج ارزیابی در وضعیت موجود حاکی از انحراف (۲۱/۳ درصد) از شاخص‌ها و مطلوبیت‌های مدنظر دارد که نیاز است با اهتمام لازم و تمرکز سازمان بر این محورها نسبت به تقویت آن با برنامه‌ریزی مضاعف اقدام کرد. در بین عوامل فردی گویه‌هایی که کمترین امتیاز را در سازمان کسب کرده‌اند و به نوعی به وضعیت مطلوب فاصله دارند به شرح زیر هستند:

از سوی دیگر شاخصه‌های بالا برابر امتیاز کسب شده در ناحیه پس‌رانه‌ها بوده و در وضعیت متوسط گرفته‌اند که با توجه به اینکه از حد میانگین کل اجرایی شدن

شاخصه‌ها پایین‌تر هستند، اثر محسوسی بر گُند شدن روند تعالی در سازمان‌های امنیتی داشته و این موارد نیز به مانند شاخصه‌های پیش‌ران می‌باید در اولویت توجه مسئولان سازمان قرار گیرند. بر این اساس در شرایط موجود در سازمان باید با خارج شدن از روزمرگی و رویکرد کار جهادی از ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه و خلاقانه حمایت کرد و با پشتکار لازم متخصصان و کارشناسان خبره در هر امور را تقویت کرد.

ب) با توجه به به نتایج به دست آمده، یازده گویه برای سؤال دوم مرتبط با عوامل علم و فناوری پیش‌بینی شده بود که در بین این عوامل، با توجه به تأکید مقام معظم رهبری و شناسایی عوامل مؤثر کلیدی در فرمایشات ایشان، تأثیرگذاری همه این گویه در وضعیت مطلوب در حد خیلی زیاد (بار عاملی ۹۱/۷ درصد) ارزیابی شده است و تأثیر خیلی زیاد در تعالی سازمان‌های امنیتی داشته است؛ اما نتایج ارزیابی در وضعیت موجود حاکی از انحراف (۳۰ درصد) از شاخص‌ها و مطلوبیت‌های مدنظر دارد که نیاز است با اهتمام لازم و تمرکز سازمان بر این محورها نسبت به تقویت آن با برنامه‌ریزی مضاعف اقدام کرد. در بین عوامل علم و فناوری گویه‌هایی که کمترین امتیاز را در سازمان کسب کرده‌اند و به نوعی به وضعیت مطلوب فاصله دارند به شرح زیر هستند:

فرهنگ استفاده از مؤلفه‌های علم و فناوری و تجهیزات نوین یکی از شاخص‌های مهم برای تعالی و رشد سازمان‌ها بوده و که این مهم در سازمان‌های امنیتی با تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بر جنبش نرم‌افزاری از مدت‌ها قبل آغاز شده و در حال حاضر با شرایط مطلوب فاصله زیادی دارد. از سوی دیگر شاخصه‌های بالا برابر امتیاز کسب شده در ناحیه پسرانه‌ها بوده و در وضعیت نزدیک به متوسط گرفته‌اند که با توجه به اینکه از حد میانگین کل اجرایی شدن شاخصه‌ها پایین‌تر هستند، اثر محسوسی بر گُند شدن روند تعالی در سازمان‌های امنیتی داشته و این موارد نیز به مانند شاخصه‌های پیش‌ران می‌باید در اولویت توجه مسئولان سازمان قرار گیرند.

توسعه نظام اداری الکترونیک، رشد ارتباطات، یکپارچه‌سازی اطلاعات، به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و بومی‌سازی ابزارهای اطلاعاتی توجه به آموزش‌های کاربردی و

ایجاد بستر و شرایط بهره‌گیری از معلوت دیگران همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری در این راستا بوده است.

ج) با توجه به نتایج به‌دست آمده برای سؤال سوم مرتبط با عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی پیش‌بینی شده بود که در بین این عوامل، با توجه به تأکید مقام معظم رهبری و شناسایی عوامل مؤثر کلیدی در فرمایشات ایشان، تأثیرگذاری همه این گویه در وضعیت مطلوب در حد خیلی زیاد (بار عاملی ۹۱/۱ درصد) ارزیابی شده است و تأثیر خیلی زیاد در تعالی سازمان‌های امنیتی داشته است؛ اما نتایج ارزیابی در وضعیت موجود حاکی از انحراف (۲۶/۸ درصد) از شاخص‌ها و مطلوبیت‌های مدنظر دارد که نیاز است با اهتمام لازم و تمرکز سازمان بر این محورها نسبت به تقویت آن با برنامه‌ریزی مضاعف اقدام کرد. در بین عوامل فرهنگ و رفتار گویه‌هایی که کمترین امتیاز را در سازمان کسب کرده‌اند و به نوعی به وضعیت مطلوب فاصله دارند به شرح زیر هستند:

شاخصه‌های بالا برابر امتیاز کسب شده در ناحیه پس‌رانه‌ها بوده و در وضعیت مطلوبی قرار ندارند و از حد میانگین کل اجرایی شدن شاخصه‌ها پایین‌تر هستند، اثر محسوسی بر کند شدن روند تعالی در نظام سازمان‌های امنیتی داشته و این موارد نیز به مانند شاخصه‌های پیش‌ران می‌باید در اولویت توجه مسئولان امر برای اجرا قرار گیرد. نکته قابل توجه در این قسمت این است که مقام معظم رهبری در فرمایشات خود تأکید فراوانی بر رسیدگی به امور خانواده‌ها کرده‌اند ولی در نظرهای ارائه شده این گزینه کمترین توجه به آن شده است. عوامل فرهنگی با توجه به گستردگی حجمه دشمن در جنگ فرهنگی و نرم از مهم‌ترین اولویت باید باشد و لازم است نسبت به تقویت این مهم اهتمام ورزید.

توجه به اتحاد و یکپارچگی و یکپارچه‌سازی سامانه‌ها و پرهیز از جزیره‌ای عمل کردن و توسعه سطح تعامل و همکاری از راهبردهای سند تحول راهبردی حفاها و مورد تأکید فرمانده معظم کل قواست.

د) با توجه به به نتایج به دست آمده، دوازده گویه برای سؤال اول مرتبط با عوامل ساختاری پیش‌بینی شده بود که در بین این عوامل، با توجه به تأکید مقام معظم رهبری و شناسایی عوامل مؤثر کلیدی در فرمایشات ایشان، تأثیرگذاری همه این گویه در وضعیت مطلوب در حد خیلی زیاد (بار عاملی ۹۰/۴ درصد) ارزیابی شده است و تأثیر خیلی زیاد در تعالی سازمان‌های امنیتی داشته است؛ اما نتایج ارزیابی در وضعیت موجود حاکی از انحراف (۲۴۰۷ درصد) از شاخص‌ها و مطلوبیت‌های مدنظر دارد که نیاز است با اهتمام لازم و تمرکز سازمان بر این محورها نسبت به تقویت آن با برنامه‌ریزی مضاعف اقدام کرد. در بین عوامل ساختاری گویه‌هایی که کمترین امتیاز را در سازمان کسب کرده‌اند و به نوعی به وضعیت مطلوب فاصله دارند به شرح زیر هستند:

با توجه به خیز علمی کشور و سرعت ارتقای علمی در حوزه‌های مختلف و بالاتر بودن این شاخص از متوسط جهانی، نیروهای مسلح از جمله سازمان‌های امنیتی نیز باید ضمن شناسایی موانع موجود در ساختار پیش‌بینی خلق دانش جدید و اثرگذار را در ساختار خود بنماید و با پرهیز از دچار روزمرگی شدن رده‌ها در این حوزه برنامه‌های نوعی را ارائه کند. فرمانده معظم کل قوا همواره در بیانات خود به نگهداشت نیروی انسانی کارآمد و شایسته‌سالاری تأکید کرده و در بیانات خود در سال جاری در مشهد مقدس مجدداً بحث جوان‌گرایی را در کارآمدی نظام مؤثر دانستند. با توجه به ۴ عنوان گویه بالا به نظر در حال حاضر اعتماد به نفس در کارکنان پایین بوده و گستردگی مأموریت‌های سازمانی کارکنان را دچار فرسودگی کرده و لازم است با برنامه‌ریزی مدون از هدر رفت سرمایه عظیم نیروی انسانی جلوگیری کرد.

جمع‌بندی تحلیل و خروجی نهایی گویه‌ها در ابعاد چهارگانه و مقایسه نظر مقام

معظم رهبری با سایر نظریه پردازان

با توجه به نکات مهم و کلیدی فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در رشد و تعالی سازمان که از بین بیانات و مکتوبات معظم‌له در تاریخ‌های مختلف استخراج شده و در جدول زیر آمده است و همچنین گویه‌های مدنظر با لحاظ کردن آن طراحی شده‌اند و از طرفی اشاره به متن آیات و روایات ذکر شده در ادبیات نظری فصل دوم، نظریه‌های بررسی

شده در سوابق برخی از صاحب‌نظران، دانشمندان و نظریه‌پردازان اروپایی و آمریکایی (مدل‌های مالکوم بالدريج در سال ۱۹۸۸م. تعالی سازمانی^۱ و تا مدیریت کیفیت جامع^۲ و مدل تعالی^۳ که در فصل دوم به‌طور مفصل به آن پرداخته شده)، نتایج دریافتی حاکی از اشراف معظم‌له به این امر مهم بوده و تازگی و بروز بودن فرمایشات مقام معظم رهبری دارد که همواره مورد تأکید قرار گرفته است و مسئولان محترم کشوری و لشگری می‌باید با عزم و اهتمام لازم در اجرایی‌شدن آن و رسیدن به حد مطلوب تلاش کنند.

قابل ذکر است فرمایشات مقام معظم رهبری چون متکی بر دو نکته دینی و علمی بوده و از محتوای آیات و روایات نیز استخراج شده؛ بنابراین هم قابلیت مدل‌های نظریه‌پردازان غربی را دارد و هم شیرازه اصلی آن متناسب با دین مبین اسلام و فرهنگ ایرانی اسلامی است.

پیشنهادهای تحقیق

برابر یافته‌های پژوهش از بین چهار مولفه اصلی الگوی مفهومی، بعد عوامل فردی با ۹۶/۵ درصد؛ بعد عوامل علم و فناوری با ۹۱/۷ درصد؛ بعد عوامل فرهنگ و رفتار سازمانی با ۹۱/۱ درصد و بعد عوامل ساختاری با ۹۰/۴ درصد به ترتیب از بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند. در پیشنهادهای زیر به ترتیب، اولویت‌های مدنظر طرح شده است:

۱- هدفمند کردن ارتقای تحصیلی کارکنان سازمان‌های امنیتی متناسب با نیازمندی‌های هر حوزه و تشکیل کمیسیون ادامه تحصیل هدفمند و تشکیل بانک‌های اطلاعاتی رشته‌های تحصیلی در سازمان و ترغیب و تشویق کارکنان برای ادامه تحصیل در دانشگاه‌های معتبر به منظور مهارت‌افزایی (حوزه اجرا: معاونت نیروی انسانی، بازرسی، دفتر پژوهش، معاونت آموزش)؛

۲- شناسایی کارگروه‌های علمی با استفاده از ظرفیت سازمان‌ها و پیش‌بینی دوره‌های علمی و تخصصی برای کارکنان متناسب با نیازمندی‌ها در داخل و خارج از کشور (حوزه اجرا: با استفاده از ظرفیت پلیس اینترنت، دانشگاه‌های ذی‌ربط)؛

-
1. EFQM
 2. TQM
 3. TEM

۳- توسعه فرهنگ جهادی و ایثارگری با اصلاح فرهنگ و رفتار سازمانی مطلوب برگرفته از فرهنگ دفاع مقدس و بهره‌گیری از الگوهای دوران دفاع مقدس با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در مناطق جنگی و استفاده از پیشکسوتان دفاع مقدس در قالب اردوهای محدود جهادی برای مدیران جوان (حوزه اجرا: فعال‌کردن حوزه‌های فرهنگی و نیروی انسانی)؛

۴- در حال حاضر با توجه به تأکیده‌های انجام شده، روند مناسبی برای استفاده از تجهیزات نوین فنی آغاز شده است، اما سطح آموزش و سواد کاربران به‌ویژه در بهره‌گیری از ظرفیت فضای سایبر و شبکه‌های اجتماعی با توجه به محدودیت ایجاد شده نیاز به تقویت دارد و نیاز است تجهیزات اطلاعاتی به‌روزرسانی شوند (حوزه اجرا: فنی، آموزش، پژوهش)؛

۵- تعامل با جامعه اطلاعاتی در بهره‌گیری از دانش اطلاعاتی یکدیگر و اهتمام در راستای یکپارچه‌سازی سامانه‌ها با تشکیل معاونتی مشخص از طریق دفتر سیاستگذاری و پیگیری مصوبات مربوط و تولید تجهیزات و سامانه‌های لازم (با توجه به فرمایش مقام معظم رهبری که فرمودند: ما باید از دانش خود درآمد ایجاد کنیم).

۶- امروزه بحث نفوذ در بین نیروهای مسلح و خانواده آنان توسط سازمان‌های اطلاعاتی امری بدیهی و عادی تلقی می‌گردد، اما روند هشداردهی و اطلاع‌رسانی و خودکنترلی نیاز به تقویت داشته و این مستلزم اجرای کلاس‌های آگاه‌سازی و برنامه‌های فرهنگی مناسب است که می‌باید از طریق رده‌های نظارتی و فرهنگی مورد اهتمام جدی قرار گیرد؛

۷- عدم تناسب ساختار سازمان‌ها با مأموریت‌های واگذار شده یکی از موانع تعالی در این پژوهش تشخیص داده شده است؛ بنابراین اصلاح دقیق این ساختار با بهره‌گیری از نظر مدیران با تجربه می‌باید در اولویت اقدام قرار گیرد. برای تحقق دقیق و سریع این امر پیشنهاد تشکیل کارگروه اصلاح ساختار با ترکیب اعضای صف و ستاد در سازمان‌ها می‌گردد.

منابع

قرآن کریم؛

احمدی، سید محمود (۱۳۹۰) دومین کنفرانس بین‌المللی شهرداری‌های الکترونیکی سازمان شهرداری‌ها برگرفته از سایت وزارت کشور؛

آزادی، علی‌اصغر؛ الهوری تقوی؛ هرات تقی‌زاده؛ محمدحسین علی‌سالاریان‌زاده؛ منوچهر نجمی و سیدمسعود همایونفر (۱۳۹۰) *الگوی تعالی سازمانی*، مؤسسه مطالعات بهره‌وری؛

اساسنامه سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۷۲/۷/۱۲) مصوب فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)؛

استرون، حسین (۱۳۷۷): «تعهد سازمانی»، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷.

افتخاری، اصغر (۱۳۷۹) *انتظام ملی، جامعه‌شناسی نظم از دیدگاه امام خمینی (ره)*، چاپ اول، تهران: عقیدتی سیاسی ناجا.

افق آرمانی حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح و سند راهبردی تحول (۱۳۹۱) ابلاغ شده از دفتر سیاستگذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح؛ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح؛

بختیاری، حسن (۱۳۸۷)، «بی‌نام»، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، دانشکده فرماندهی و ستاد، شماره دوم سال سوم، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.

برگرون، برایان (۱۳۸۶)، *اصول مدیریت دانش*، ترجمه منوچهر انصاری، تهران: انتشارات موسسه کتاب.

برگرون، برایان (۱۳۸۶)، *مبانی مدیریت دانش*، ترجمه قهرمانی و باقری، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش نیرو.

پورزندی، حسین محمد و همکاران (۱۳۹۳)، «بی‌نام»، *فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری*، شماره هفتم، تابستان ۹۳، تهران: شهرداری تهران.

حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۱)، *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، چاپ هفتم، تهران: سمت.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۸/۰۱/۰۱) بیانات در اجتماع بزرگ زائران و مجاوران حضرت علی‌بن موسی‌الرضا(ع).

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۹/۱۲/۰۹) سخنرانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار پرسش و پاسخ در جمع دانشجویان و استادان دانشگاه صنعتی امیرکبیر، برگرفته از سایت رهبری.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۱/۰۸/۱۳) سخنرانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار با دانشجویان و دانش‌آموزان، برگرفته از سایت رهبری.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۸)، مقام معظم رهبری در دیدار با رؤسا و کارکنان سازمان‌های حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۳/۰۴/۱۵)، سخنرانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار با مردم همدان، برگرفته از سایت رهبری.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۹/۰۴/۱۵) تعیین و ابلاغ سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۳/۱۰/۱۷)، سخنرانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار وزیر علوم و رؤسای دانشگاه‌ها، برگرفته از سایت رهبری.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۹/۰۱/۳۱) ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری.

خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۹/۰۱/۳۱)، سخنرانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری، برگرفته از سایت رهبری.

دانشنامه آزاد ویکی‌پدیا؛

دفت، ریچارد ال (۱۳۸۵)، *تئوری و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی، سند تحول راهبردی ساحفاها.

دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۲)، *لغت‌نامه دهخدا*، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه.

- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه فارسی، تهران: امیرکبیر.
- رایینز، استیفن پی (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی، جلد اول، دوم و سوم، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، استیفن پی (۱۳۸۲)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، استیفن پی (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی، تک جلدی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ بیست و دوم.
- ستاد کل نیروهای مسلح (۱۳۸۹)، اصطلاحات و واژگان، تهران.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۷)، تغییر رفتار و رفتار درمانی نظریه‌ها و روش‌ها، تهران: دوران.
- صادقپور، ابوالفضل (۱۳۵۳)، نظریه جدید سازمان، مدیریت و علم مدیریت، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- صادقپور، ابوالفضل (۱۳۷۵)، مجموعه مقالات مباحثی در مهندسی اجتماع، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عباسی‌مقدم، محمدعلی و اعظم حسین‌علیزاده (۱۳۹۰)، «رابطه بین مشارکت و انطباق‌پذیری سازمانی»، نشریه دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی، تهران: شماره ۵.
- علامه مجلسی، محمدباقر (۱۳۶۸)، بحارالانوار، قم: انتشارات مشکات.
- عمید، حسن (۱۳۸۷)، فرهنگ فارسی عمید، چاپ سی و ششم، تهران: امیرکبیر.
- قنبری، علی و علی همتی (۱۳۸۶)، بررسی دستاوردهای به‌کارگیری مدل تعالی بومی «efqm» در دانشگاه علوم انتظامی.
- کتولی‌نژاد، خدابخش و رسول حسن‌پور (۱۳۹۴)، «اهداف و راهبردها در مدیریت یکپارچه‌سازی سامانه‌ها ساحفاها» (با تأکید بر سند راهبردی تحول)، مجموعه مقالات همایش یکپارچه‌سازی و تعامل همه‌جانبه، علی رودگر صفاری، حمیدرضا بخشی، پژوهشکده مطالعات کاربردی فارابی، حفاظت اطلاعات ارتش ج.ا.ا.
- محمدی‌فاتیح، اصغر؛ محمدصادق سبحانی و داریوش محمدی (۱۳۸۷)، مدیریت دانش رویکردی جامع، انتشارات پیام پویا.

محمدی‌مقدم، یوسف (۱۳۹۰) «الگوی مدیریت دانش انتظامی در سازمان ناجا»، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

معین، محمد (۱۳۷۷)، فرهنگ فارسی، تهران: امیرکبیر.

مورهد، جی.گریفین، آر (۱۹۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید، ۱۳۷۴.

میرسپاسی ناصر؛ اعظم رحیمی‌نیک؛ تیمور آقایی و حیدر امیریان (۱۳۸۹)، آشنایی با مدل تعالی و رهبران سازمانی و معرفی جایزه ملی مدیریت، چاپ اول، انتشارات امیریان.

میرسپاسی، ناصر؛ عباس طلوعی؛ غلامرضا معمارزاده و میرمهرداد پیدایی (۱۳۸۹)، «طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی»، مجله پژوهش‌های مدیریت.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۰)، رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، تهران: یسپرون.
یکتائی، مهدی (۱۳۹۳)، «عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت دانش در ساحفاناجا»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.

Baldrige National Quality Program, Criteria for Performance Excellence, National Institute of Standards and Technology, United States Department of Commerce, 2011

Blanchard, k.h. carlos, j.pandrandolph, a. (2003) empowerment take more than one –minute. San Francisco: barret-koehler

Hair, J.F. Anderson, R.E. Tatham, R.L. and Black, W.C. (1998), Multivariate Data Analysis, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, pp. 7-232.

<http://daikondi.blogfa.com/post-80.aspx>

<http://www.nashreim.com/index.php/productivity-measurement-models>

implementation as a function of organization culture", dissertation, the George

Lave, J. Wenger, E. 1991, "Situated Learning", Cambridge University Press- Cambridge, MA.

- Lee D.H. & Lee, D.H. A comparative study of quality awards: evolving criteria and research, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012.
- Lei, D. and Slocum, J. W. (1992), "Global strategy, competence-building and
- Park, H. (2002) "Assessing the success of Knowledge Management technology
- Porter, L.J. & Tanner, S.J. Assessing business excellence, Elseiver, Butterworth-Heinemann, Amsterdam, 2004
- Quinn. R(1999). "Diagnosing culture and changing organizational culture. "Newyork: Addison Wesley.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G (2004).A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, 2nd Edition. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.: Mahwah, NJ.
- strategic alliances", California Management Review, Vol. 35 no. 1, pp: 81-97.
- Tari, J.J. Self-assessment exercises: A comparison between a private sector organisation and higher education institutions, Int. J. Production Economics, Vol. 114, 2008, pp. 105-118
- Washington University, Washington, DC.
- Wilford, S. The Limits of Award Incentives: The (Non-) Relationship between Awards for Quality and Organisational Performance. Total Quality Management & Business Excellence, 18(3), 2007, pp. 333-349.
- www.portal.farsedu.ir
- www.tebyan.net
- Yang, C. Development of an integrated model of a business excellence system, Total QualManag Bus Excell, 20(9), 2009, pp. 931-944.
- Yusof, S.M. &Aspinwall, E. Total quality management implementation frameworks: comparison and review, Total Quality Management, Vol. 11 (3), 2000, pp. 281-294.