

سیاست پژوهی در ارائه الگوی متعالی تربیتی دانش محور در بستر علوم انسانی (مطالعه موردی: دانش محوری در آینده فراجا)

محسن رستمی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳

چکیده:

امروزه، مزیت رقابتی بین کشورهای مختلف پیشرو بودن در آینده نگاری است. گرچه عواملی هم چون منابع طبیعی، دانش و نیروی انسانی، در رقابت‌های مختلف بین کشورها تاثیرگذارند. ولی این عوامل، به تنهایی، گره مهمی را نمی‌گشایند. کشورها برای این که بومی نگری توسعه را در خود ارتقا دهند، به اجرای پروژه‌ای به عنوان نگاشت نهادی اقدام می‌کنند. در نگاشت نهادی همه سازمان‌ها و نهادهای تاثیرگذار در آینده نگاری احصا می‌شود. در گام بعدی، نقش هر یک از عناصر کشف می‌شود و رابطه میان آنها مورد بررسی انتقادی قرار می‌گیرد. با تجدید نظر در وجود و نقش عناصر کشف شده و نیز رابطه بین آنها، با نیت پیشروی کشور در آینده نگاری، تجویزهایی برای ارتقای بومی نگری توسعه پدید می‌آید. پژوهش حاضر، با محوریت دانش آینده پژوهی و مبتنی بر یک رویکرد تعالی مدار در علوم انسانی دانش محور در نیروی انتظامی کشور انجام شده است. بر اساس یک چارچوب نظام مند، عوامل و مولفه‌های اثرگذار بر آماده سازی منابع انسانی دانش محور برای آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) تبیین و تعیین گردیده است. نتایج تحقیق، نشانگر روابط حاکم بر عوامل و مولفه‌های اثرگذار بر آماده سازی، منابع انسانی دانش محور در آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) و تبیین منابع نظری آینده پژوهی با تاکید بر منابع انسانی دانش محور می‌باشد که به عنوان برجسته‌ترین منبع راهبردی نیروی انتظامی کشور، مدیران و محققان آینده منابع انسانی را یاری می‌نماید.

واژگان اصلی: تعالی دانشی آینده پژوهی، منابع انسانی دانش محور، شایستگی‌های دانش انسانی، الگوی آینده پژوهی، الگوهای دانش پایه، فرماندهی انتظامی (فراجا).

۱. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

یکی از الزامات توسعه و پیشرفت در هر زمینه، داشتن بیش نسبت به محیط، تصمیم گیری به موقع و داشتن برنامه هدفمند جامع و مانع است و این امر میسر نمی شود مگر اینکه امر آینده پژوهی به صورت صحیح و موفق انجام گیرد. یکی از عواملی که به طور عام در طول تاریخ و به طور خاص در عصر کنونی و آینده باعث تغییر و تحولات می شود و هم چنین برتری ملت ها و کشورها را در سطوح منطقه ای و بین المللی رقم می زند، افزایش دانش و آگاهی همه جانبه منابع انسانی و توسعه و تعالی آن است.

مطالعه سند چشم انداز فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در افق ۲۰ ساله نشان می دهد که فرماندهی انتظامی (فراجا)، با هویت اسلامی و انقلابی، متکی به نیروهای پایان ناپذیر با ظرفیت و توانایی حفظ انقلاب اسلامی و دست آوردهای آن، نیازمند منابع انسانی توسعه یافته در آینده می باشد. بنابراین، برای تحقق این هدف آرمانی، فرماندهی انتظامی (فراجا) نیازمند تربیت نیروی انسانی متناسب با موقعیت راهبردی آینده است و باید با کاوش و مطالعه در دنیای آینده، این مسئله مهم را کشف کند که برای انجام ماموریت های آتی، نیازمند چه کارکنانی با چه ویژگی هایی است؟ کشف این حلقه مفقوده، جز از طریق مطالعه و بررسی آینده و بهره گیری از دانش آن و ترسیم مدل و ایجاد سازوکارهایی در جهت منابع انسانی دانش محور آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) امکان پذیر نیست.

محوریت آینده پژوهی در دهه های اخیر و توجه محققان مدیریت به این مقوله، موجب شده است که تحقیقات گسترده ای در این خصوص صورت گیرد؛ اما عدم انجام پژوهشی مستقل با موضوع طراحی و تبیین آینده پژوهیه در منابع انسانی دانش محور در کشور یا نیروهای مسلح و اهمیت این موضوع در فرماندهی انتظامی (فراجا) - به عنوان یک سازمان نهادی، انتظامی - و هم چنین تاکید بر اهداف کلان و راهبردهای تحول و تعالی فرماندهی انتظامی، ما را بر آن داشت که در تحقیقی کاربردی به عنوان رساله دکتری به طراحی و تبیین آینده پژوهی در منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) بپردازیم. بنابراین، پژوهش حاضر، با تحلیل و تدوین دانش موجود آینده پژوهی و شناخت مولفه های موثر بر حوزه منابع انسانی، الگویی برای آینده پژوهی در منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) و به منظور تحقق اهداف زیر ارائه می نماید:

الف- دست اندرکاران و مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی، از ادبیات موضوع به منظور درک و شناخت بیشتر دانش و فناوری آینده پژوهی بهره لازم را بگیرند.

ب- الگویی که سیاست گزاران و مدیران ارشد حوزه منابع انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا) بتوانند با بهره مندی از آن، به هدایت مطالعات آینده پژوهی منابع انسانی بپردازند، گزینه های محتمل را پیش بینی کنند و توسعه مستمر و آینده نگرانه سرمایه انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا) را محقق نمایند.

بنابراین، نتیجه ای که در پایان فرایند مطالعاتی و تحقیقاتی این مقاله به دست می آید در حقیقت شرایط شناخت بیشتر ویژگی ها و شایستگی های نیروی انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) را فراهم می آورد و در نهایت، الگوی منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) آینده را بر اساس یک چارچوب نظام مند تعریف و تبیین خواهد کرد.

اهمیت و ضرورت منابع انسانی دانش محور با رویکرد آینده پژوهی

امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچ کس پوشیده نیست. در بین عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، فناوری و سرمایه) با ارزش ترین، کمیاب ترین و نادرترین عامل، نیروی انسانی است. بی توجهی به بهره وری و نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل، نه تنها باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می گردد؛ بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می شود (سهایی، ۲۰۰۵: ۲۲). موضوع منابع انسانی دانش محور که معمولاً با برخی از شیوه های آموزش همراه می شود، باید به عنوان وظیفه اصلی مدیریت سازمان ها شناخته شود (فیچر، ۲۰۰۳: ۱۱).

آینده، می تواند خوب، بد، فرصت ساز، تهدیدآور، شیرین، تلخ، رویایی و غم انگیز برپا شود. هدف آینده پژوهی، مطالعه منظم آینده و به عبارت دیگر علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا است (ملکی فر، ۱۳۸۵: ۱۰۲). برخی از مترجمان، برای واژه «معادل های آینده پژوهی، آینده شناسی یا مطالعات آینده را به کار برده اند (ندری، ۱۳۸۲: ۱۹). آینده پژوهی در پی آن است که انسان را برای این رویدادهای غیر منتظره آماده کند (هورر، ۲۰۰۹: ۲۹). این دانش می کوشد تا با فراهم آوردن امکاناتی برای افزایش آگاهی از آینده کنترل بر آن را افزایش دهد. به بیانی روشن تر، آینده پژوهی برای مطالعه آینده و تحقق اهداف کلیدی خود، در پی آن است که انتظارات ما را از آینده شناسایی کرده و کمک کند که تمامی توان و ظرفیت عوامل شکل دهنده، در راستای تحقق مطلوب ترین بدین آینده، جهت دهی شوند (لمپرت، ۲۰۰۸: ۲۸).

طراحی مدل و روش در پژوهش های مبتنی بر آینده، شرایط و ویژگی های بومی، بیش از احاطه بر روش های آینده پژوهی اهمیت دارد (کورنیش، ۲۰۰۷: ۲۶). مدیران موفق آینده، به مهارت ها و شایستگی هایی به مراتب متفاوت با مدیران پیشین نیاز دارند. از این رو، آماده سازی افراد برای آینده، بسیار فراتر از ایجاد مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز برای هدایت کسب و کار است. آماده سازی افراد برای آینده، مستلزم سیستم ها و رویه هایی است که اهداف فردی و سازمانی را همسو نموده و ضمن برقراری ارتباط با مدیران و متخصصان، آنها را به شیوه موثری توسعه دهد (هیل تروپ و اودال، ۲۰۰۷: ۲۴).

حضرت امام خمینی (ره) در سوم اسفند ماه سال ۱۳۶۷، خطاب به روحانیت فرمودند: «حوزه های علمیه و روحانیت باید نبض تفکر و نیاز آینده جامعه را همیشه در دست خود داشته باشند و همواره چند قدم جلوتر از حوادث، مهبای عکس العمل مناسب باشند. چه بسا شیوه های رایج اداره امور مردم در سال های آینده تغییر کند و جوامع بشری برای حل مشکلات خود به مسائل جدید نیاز پیدا کنند. علمای بزرگوار اسلام، از هم اکنون باید برای این موضوع فکر کنند». مقام معظم رهبری نیز خطاب به فرماندهان ارشد نیروهای مسلح فرمودند: «شما باید دید نیروهای مسلح را دوربرد کنید». این دو فرمایش، ضرورت آینده نگری و دوراندیشی را برای همگان در جامعه اسلامی ایران خاطر نشان می کند (سلیمانی، ۱۳۸۳: ۲۵).

معرفی الگوی مفهومی تحقیق

فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، در آستانه یک تحول بزرگ قرار دارد و در این تحول، منابع انسانی، محور همه امور است. فرماندهی انتظامی (فراجا)، از نیروهای متعهد، مومن و انقلابی با تخصص های بسیار بالا در عرصه های گوناگون برخوردار است. با اجرای طرح تعالی فرماندهی انتظامی (فراجا) بر مبنای انسان محوری با تاکید بر راهبرد دانایی محوری و آینده پژوهی و با بسیج امکانات و اختصاص اعتبارات، برای بالا بردن سهم پژوهش، به زودی می توان نتایج ارزشمندی را در عرصه تولید علم شاهد بود.

ویژگی ها و شایستگی های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)

ویژگی ها و شایستگی های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) عبارتند از: مجموعه

ای از شاخص های برجسته نیروی انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا) در افق چشم انداز ۲۰ ساله که در سازمان آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)، در راستای نهادینه سازی مدیریت راهبردی و تمرکزبخشی، توان مجموعه فرماندهی انتظامی (فراجا) بر تحقق راهبردهای تحول و تعالی، شناسایی استعدادها و پرورش نیروی انسانی، ابعاد زیر را دربرمی گیرد (دبیرخانه مرکز مطالعات فرماندهی انتظامی (فراجا)، ۱۳۸۸):

۱. بعد معنوی- شامل از دیدگاه معنوی، به ویژگی ها و مولفه های: مومن، مکتبی و ولایی، اصول گرا، بی اعتنا به زخارف دنیا، انقلابی، آماده دفاع همه جانبه در راه خدا، بصیرت دینی، پرهیزگار، درستکار و امانت دار بودن.
۲. بعد توانمندی سازمانی- شامل ویژگی ها و مولفه های: خلاق و نوآور، آینده نگر، متخصص، دارای تفکر سیستمی، مسئولیت پذیر، متعهد، دارای وجدان کاری، پیشرو در عرصه تولید علم.
۳. بعد جسمانی- شامل ویژگی ها و مولفه های: رشید، شجاع و سلحشور، چابک و چالاک، ورزیده، ماهر و سخنور، مقاوم و پارسا، دارای انضباط نظامی و معنوی، بن بست شکن.
۴. بعد اجتماعی و فرهنگی- ویژگی ها و مولفه های: با انگیزه و با نشاط، ریسک پذیر، انعطاف پذیر، کارآمد و کارآفرین، دوست دار و محبوب مردم، خودباور و خوداتکا، مقید به اصول امنیتی و حفاظتی.

راهبردهای تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی (فراجا) به شایستگی های جدید

مدیران آینده می بایست شایستگی و مهارت های خود را به مراتب بیش از گذشته گسترش دهند. توسعه مهارت های گسترده و جدید، برخی از مدیران سستی را با مشکل روبرو می کند؛ چرا که این امر مستلزم ترک بسیاری از رفتارهای ایستا خواهد بود. برای انجام فعالیت ها، مولفه های زیر را باید مورد تجزیه و تحلیل قرار داد:

کسب آگاهی و هوشیاری منطقی و عاطفی: این مولفه، موجب بهبود درک شخص از جهان و هستی شده بینشی را به وجود می آورد که برای حل و مشکلات مانند علم و دانش عمل می کند. برتری همه جانبه و تقویت در جنگ نرم، ناتوی فرهنگی و جنگ های سایبری: دستیابی به برتری همه جانبه بدین معناست که نیروی نظامی، اهداف اصلی خود را که همانا پیروزی در جنگ

ها و موفقیت در تمامی ابعاد عملیات نظامی است، تحقق خواهد بخشید. بالا بردن سطح فناوری اطلاعات، دانش سیاست گذاران و فرماندهان مدیریت انتظامی کشور: این مولفه اهمیت فناوری و نوآوری فنی را برای نیروهای انتظامی و عملیات های آن روشن می سازد. در عین حال تاکید می کند که نوآوری فناورانه، باید با نوآوری فکری همراه شود که به ایجاد تغییرات در سازمان دکترین بینجامد.

تلاش برای حمایت اجتماعی: روابط حمایتی، باعث برآورده شدن نیازهای احساسی، اطلاعاتی و ارزشی افراد می شود.

فعالیت های فیزیکی: افرادی که از نظر فیزیکی فعال هستند، انرژی ناشی از تنش را از بین برده در عین حال از سیستم قلبی عروقی بهتر و قوی تری بهره مند هستند.

توازن میان کار و فراغت: افرادی که میان کار و فعالیت های غیر کاری خود توازن برقرار می کنند، کار خود را به صورت وسیع و گسترده تر در زندگی خود جای داده و ضمن به دست آوردن دید عمیق تر، عواقب روانی کار را کاهش می دهند.

ایجاد محیط یادگیری مستمر (فرماندهی انتظامی (فراجا) به عنوان سازمان یادگیرنده): در واقع، ایجاد محیط یادگیرنده نیاز به تغییر شکل سازمانی گسترده را به پارادایم سازمان یادگیرنده الزام آور می کند. از این رو، نیاز به نیروی انسانی ماهر در سازمان های یادگیرنده ای نمود پیدا می کند که الگوهای تفکر در آنها پرورش یافته و اشتیاق همگامی به طور گسترده در آن تنظیم شده است.

تحلیل راهبردی وضعیت موجود و تعالی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)

ویژگی کنونی حاکم بر مدیریت ادارات و سازمان ها حاکم است، پیچیدگی و افزونی متغیرهای حاکم بر محیط است، بنابراین، برای تحقق آنها، مولفه های زیر را باید مورد تجزیه تحلیل قرار داد:

تحلیل وضعیت موجود فرماندهی انتظامی (فراجا): با توجه به تعریف، مدیر باید بداند در چه محیطی است و بریا شناخت محیط نیازمند چه ابزاری است تا بتواند مقدار و نوسان متغیرها را در آینده در سطوح مختلف پیش بینی کند.

تحلیل راهبردی وضعیت تعالی منابع انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا): آینده، قابل پیش بینی نیست و تعیین پیش آمدها مشکل است. به واسطه تغییرات محیطی، مدیریت منابع انسانی نیز

لزوما باید دگرگون شود. نظر به ضرورت پاسخ گویی به تغییرات، تغییر در پیش بینی محیط، تغییرات و اتخاذ تصمیمات اثرگذار در خصوص آینده منابع انسانی اجتناب ناپذیر است. بنابراین در افق چشم انداز ۲۰ ساله فرماندهی انتظامی (فراجا)، به ویژگی های کارکنان پرداخته شده است؛ این ویژگی ها می تواند سمت و سوی اصلی شناسایی استعداد های مدیران و فرماندهان آینده را ترسیم نماید.

برنامه ریزی نیروی انسانی و آماده سازی برپا آینده: برنامه ریزی نیروی انسانی، مثل هر یک از انواع برنامه ریزی ها، وسیله ای برای کسب مقصود است که در این مورد، مقصود عبارت است از حصول اطمینان از تامین نیروی انسانی که قادر باشند تمام فعالیت های مورد نیاز سازمان را برای رسیدن به اهداف، به عهده گیرند.

شناسایی چالش های فراروی مدیران عالی نیروی انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا): چالش هایی که امروزه مدیران با آنها روبرو هستند، متعددند. مسلما دنیای آتی مدیران با توجه به رشد فناوری، پیشرفت سطح زندگی کشورها و بسیاری از مسائل دیگر، بسیار پر چالش تر از گذشته خواهد بود. قرن آینده، قرن کمبود منابع، محو شدن مرزها، جهانی شدن و ... است که از هم اکنون مدیران را به تنش فزاینده ای واداشته است.

مولفه های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین کلان و چشم انداز فرماندهی انتظامی (فراجا)

دکترین کلان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تبیین کننده اصول و قواعد بنیادین و هدایتگری است که به کاربرد آنها، تامین کننده و تعیین کننده تحقق رسالت و چشم انداز می باشد؛ عمده این اصول و قواعد، برگرفته از منویات حضرت امام راحل (قدس سره) یا مقام معظم رهبری (مدظله العالی) می باشد. اصول و مولفه های شایستگی مدیریتی و فرماندهی عبارتند از:

مکتب محوری، ولایت مداری و اصولگرایی، خداجویی و خداخواهی و اسلام خواهی از نوع اسلام ناب محمدی (ص) و آرمان گرایی دینی و ارزش مداری و اخلاق محوری با گرایش و محوریت قران و سنت رسول الله (ص).

انقلابی بودن، تحول دائمی و نوشوندگی روز به روز: یافتن فکر، ایده و راه حل ها از خود فکر و محدود نشدن به قواره های رایج، پویایی تفکر انقلابی، هوشیاری و بیداری انقلابی، شور و نشاط انقلابی زنده و سرپا بودن، قناعت انقلابی، آمادگی مستمر برای عمل و اقدام، حاضر بودن در صحنه های خطر، انتخاب و پیمودن راه های میانبر، وجود گروه های آینده پژوه، آینده ساز و

مستشار و ...

فرهنگ علوی و عاشورایی: روحیه جهادی توأم با شور و حال عارفانه، قدرت یافتن و اتخاذ راهبرد برترساز در شرایط محدودیت شدید منابع و برخوردار از ظرفیت جلب نصرت الهی در سخت ترین شرایط و ...

انعطاف، چند منظورگی و خصوصیات منحصر به فرد: چند منظورگی، انعطاف و خصوصیات منحصر به فرد در ماموریت (مقابله با هر سه طیف تهدید و نیز عمق بخشی داخلی و خارجی و هر سه سطح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی) در منابع انسانی، در تجهیزات و منابع مادی، در نظامات، ساختار و سازمان و برنامه و ...

مردمی بودن و پایان ناپذیری: مشی مردمی (از مردم و متکی به مردم)، قدرت ایجاد ارتباط با مردم (معاشرت و تعامل با مردم)، خدمت به مردم، قدرت اثرگذاری راهبردی بر مردم، متکی بودن به مردم و پایان ناپذیری بنیه انتظامی، امنیتی و فرهنگی فرماندهی انتظامی (فراجا) از طریق اتصال به دریای بی کران بسیج و مردم در ابعاد اندیشه و فکر، تخصص، منابع انسانی، منابع مادی (توانایی شناسایی ظرفیت های مردمی و سازمان دهی و به کارگیری آن) و ...

انضباط دینی و انقلابی: کارکنان می بایستی با تاسی از سیره عملی کلام نورانی مولا و مقتدای مان حضرت علی (ع) که فرمودند: «اوصیکم به تقوی الله و نظم امرکم» با نگاه دینی، اعتقادی و انقلابی به مقوله نظم و انضباط ظاهری و معنوی در فرماندهی انتظامی (فراجا) بپردازند.

مقابله با تهدیدات سخت (شورش و اوباشگیری اجتماعی)، نیمه سخت (امنیتی) و نرم (ناتوی فرهنگی): فلسفه وجودی فرماندهی انتظامی (فراجا) و در واقع رسالت این سازمان، دفاع و پاسداری از انقلاب اسلامی و دست آوردهای آن در برابر تمامی انواع تهدیدات است.

توسعه و تعمیق فرهنگ و تفکر و تشکل بسیجی: به نظر همه متفکران و سیاستمداران اسلامی، منطقی ترین اقدام بازدارنده به منظور جلوگیری از نظام سلطه، اتحاد و تفوق ملل و دول اسلامی در بیرون سازمان دهی و گسترش نیروهای مردمی در قالب بسیج در داخل است. بنابراین، امروز، رمز ایستادگی در مقابل استکبار جهانی و دفع تهدیدات نرم و سخت اجتماعی آنها، فقط بهره گیری از تفکر پلیس جامعه محور است.

عمق بخشی داخلی و خارجی: ظرفیت سازی، تقویت و تعالی و سازمان دهی هسته های بی شمار فرهنگی (فرهنگ یاری)، به کارگیری سازمان گسترده فرهنگی مردمی و ... ظرفیت سازی در

راستای اهداف و سیاست های نظام مقدس انقلاب اسلامی، معرفی اسلام ناب محمدی (ص) و اهداف و دست آوردهای انقلاب اسلامی به مسلمانان جهان می باشد (دبیرخانه مرکز مطالعات نیروی انتظامی (ناجا)، ۱۳۸۸).

در نهایت، می توان عنوان کرد که مدیران موفق آینده انتظامی کشور، به مهارت ها و شایستگی های به مراتب متفاوت با مدیران پیشین این حوزه نیاز دارند (جنگ نرم، سایبری و ناتوی فرهنگی). از این رو، آماده سازی نیروی انسانی نظامی برای آینده، بسیار فراتر از ایجاد مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز برای هدایت کسب و کار است. با این توضیحات، مدل مفهومی، دارای چهار بعد اصلی است و هر یک از این ابعاد، همان طور که به تفصیل تشریح شده است، دربر دارنده مولفه هایی می باشد. بنابراین، با توجه به ضرورت در نظر گرفتن مولفه ها و متغیرهای یاد شده، با حفظ ارتباط بخش های اصلی، الگوی اولیه پیشنهادی (شکل ۱) جمع بندی و ارائه می گردد. در مباحث بعدی، به منظور دستیابی به درک عمیق تر و کامل تری از رویکرد آینده منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا)، مولفه ها و چارچوب اصلی مدل و روابط حاکم بر اجزای آن مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.



شکل ۱- مدل مفهومی آماده سازی، منابع انسانی دانش محور

روش شناسی تحقیق

تبیین و توجیه دلایل تحقیق، نیاز به تکیه گاه استدلالی محکمی دارد. این تکیه گاه، از طریق جست و جو در ادبیات تحقیق و مباحث نظری تحقیق و تدوین گزاره ها و قضایای کلی موجود درباره آن فراهم می شود که معمولا با استفاده از منابع علمی و اطلاعات حاصل از دیدگاه نخبگان (خبیرگان) تدوین می گردد. در تحقیق حاضر، علاوه بر تجربه و تحلیل روش کیفی، در تجزیه و تحلیل نظر خبرگی، با استفاده از آمار توصیفی (شاخص های تمرکز پراکندگی) و آمار استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون ناپارامتریک فریدمن، آزمون تحلیل عاملی) به منظور مقایسه و طبقه بندی مولفه های اثرگذار بر آینده منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا)، استفاده شده است. آزمون قابلیت پایایی ضریب آلفای کرونباخ، به منظور بررسی سطح معنادار بودن پرسش نامه با بهره گیری از نرم افزار *SPSS (Version 15)* مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، اعضای هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، مرکز راهبردی فرماندهی انتظامی (فراجا)، مرکز مطالعات فرماندهی انتظامی (فراجا)، معاونت های آموزش و تربیت پاسداری، نیروی انسانی طرح و برنامه ریزی راهبردی فرماندهی انتظامی (فراجا) می باشد. در این تحقیق از نمونه گیری غیر احتمالی هدف دار از نوع نمونه برداری سهمیه ای که به تعداد ۳۰ نفر به تعداد مساوی برای هر سه سطح شغلی (مدیریتی) انتخاب شده است. در مواقعی ممکن است و ضرورت دارد که به جای کسب اطلاعات از کسانی که در دسترس هستند، اطلاعاتی را از افراد خاص به دست آورد؛ یعنی افرادی که قادر خواهند بود اطلاعات مطلوب و مناسبی را ارائه نمایند. به این دلیل که یا آنها تنها کسانی هستند که می توانند اطلاعات لازم را بدهند و یا افرادی هستند که با معیار خاصی که محقق در نظر دارد وفق دارند. چنین روش نمونه برداری را هدفمند می نامند (اوماسکاران، ۱۳۸۱: ۳۰۹). با توجه به اعتبارسنجی داده های مدل تحقیق، روایی (قابلیت اعتبار) پرسش نامه، به روش اعتبار محتوا توسط خبرگان و صاحب نظران تحقیق، در حوزه آموزش و تربیت نیروی انسانی مورد تایید قرار گرفت. با تعیین میزان ضریب آلفای کرونباخ از داده های تحقیق به پایایی (قابلیت اعتماد) ابعاد و مولفه های الگوی آماده سازی، منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) برای آینده منجر شد، که با توجه به ابعاد کلی مدل تحقیق با ضریب آلفا برابر ۰/۹۳۵ و مولفه های اصلی مدل تحقیق با ضریب آلفا برابر با ۰/۹۳۸ مورد تایید قرار گرفت. با توجه به میزان ضریب آلفای کرونباخ استاندارد شده در مدل (۰/۹۳۷) نتیجه حاصل

شد که این ضریب در صورت حذف هر یک از مولفه های مدل محاسبه شده است. اگر چنانچه با حذف یک مولفه، میزان آلفا تغییر قابل توجهی پیدا کند، بایستی طرح مورد نظر اصلاح و مورد تعدیل قرار گیرد. در مدل تحقیق حاضر هیچ یک از مولفه ها باعث افزایش یا کاهش میران آلفا نگردیده اند. بنابراین، تمامی مولفه ها با تغییرات جزئی و جابه جای در اولویت بندی آنها در مدل باقی می ماند.

بحث و بررسی نتایج تحقیق

پس از جمع آوری نظرات خبرگان تحقیق و کدبندی مولفه ها، همان طور که در روش شناسی تحقیق اشاره شد، با بهره گیری از روش های آماری، اقدام به تجزیه و تحلیل اطلاعات شده که نتایج آن به شرح زیر می باشد:

بررسی اهمیت عوامل موثر بر آماده سازی منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی

(فراجا)

به منظور بررسی یکسان بودن یا متفاوت بودن عوامل موثر بر آماده سازی منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) از آزمون فریدمن استفاده شده است.

نتایج این آزمون دارای دو خروجی است. جدول ۱ خروجی اول را نشان می دهد و مشخص می سازد که در سطح معناداری یک درصد، اهمیت عوامل یا مولفه های مورد بررسی، از نظر خبرگان یکسان نبوده است. در جدول نخست، حجم نموده آماری برابر با ۳۰، آماره کای-دو برابر با ۸۳/۸۷۷، درجه آزادی برابر با ۳ و سطح معناداری آماره آزمون، برابر با صفر محاسبه شده است.

جدول ۱. آزمون فریدمن ابعاد مدل تحقیق

۳۰	تعداد
۸۳/۸۷۷	آماره کای-دو
۳	درجه آزادی ($d.f$)
۰/۰۰۰	سطح معناداری (P)

با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر با صفر است و کمتر از میزان خطای نوع اول ($\alpha=0/01$) است، می توان نتیجه گرفت که ابعاد آماده سازی منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) برای آینده از نظر اولویت با هم متفاوت هستند. در خروجی دوم (جدول ۲) میانگین رتبه ای این عوامل نشان داده شده است. از نظر توصیفی، ابعاد مدل تحقیق به ترتیب زیر

رتبه بندی می شود. البته بایستی توجه داشت که آزمون فریدمن، تنها می تواند به بررسی یکسان بودن رتبه ها بپردازد و اولویت بندی و رتبه بندی آنها بر اساس نتایج آزمون فریدمن صرفاً حالت توصیفی دارد (فرهی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱۸).

جدول شماره ۲: آزمون فریدمن و میانگین رتبه ابعاد مدل تحقیق

ردیف	ابعاد	میانگین رتبه	اولویت ابعاد
۱	مولفه های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم انداز فرماندهی انتظامی (فراجا)	۴	اول
۲	مولفه های وضعیت موجود و تعالی نیروی انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)	۳	دوم
۳	مولفه های تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی (فراجا) به شایستگی های جدید	۱/۶۳	سوم
۴	مولفه های شایستگی های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)	۱/۳۷	چهارم

مولفه های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم انداز فرماندهی انتظامی (فراجا) با میانگین رتبه ای ۴ در اولویت اول قرار می گیرد و مولفه های وضعیت موجود و تعالی نیروی انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) با میانگین رتبه ای ۳ در اولویت دوم قرار گرفته است و مولفه های تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی (فراجا) به شایستگی جدید با میانگین رتبه ای ۱/۶۳ در اولویت سوم جای گرفته است. هم چنین مولفه های شایستگی های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) با میانگین رتبه ای ۱/۳۷، آخرین اولویت را به خود اختصاص داده است.

آزمون تحلیل واریانس مقایسه نظر خبرگان به تفکیک سطوح شغلی

آنچه در این بخش مورد بررسی قرار می گیرد، مقایسه بین میانگین نظر خبرگان تحقیق می باشد که آیا بین میانگین های نمونه ای که از سطوح مختلف شغلی (مدیریتی) به دست آمده است، تفاوت های واقعی وجود دارد یا تفاوت موجود قابل اغماض بوده و می توان آن را معلول تصادف دانست. روشی که ما برای این منظور استفاده کرده ایم، ابزار قدرتمند آماری است که تحلیل واریانس نامیده می شود. تحلیل واریانس، یک روش فراگیرنده تر از آزمون t است و برخی پژوهشگران حتی وقتی مقایسه میانگین های دو نمونه مورد نظر است از این روش استفاده می کنند (گودرزی، ۱۳۸۸: ۲۵۱).

آزمون مقایسه مولفه‌های شایستگی منابع انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) بر حسب

سطوح شغلی

بر اساس این آزمون، مقایسه نظر گروه خبرگان در رابطه با مولفه‌های شایستگی‌های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۱۵ شده است که در مقایسه با خطای نوع اول آزمون کمتر است ($P < ۰/۰۰۵$). می‌توان نتیجه گرفت که اختلاف معناداری بین مولفه‌های شایستگی‌های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) بر حسب سطوح شغلی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اختلاف میانگین‌ها، بر سطوح مختلف شغلی، اعضای هیئت علمی و مدیران سطح راهبردی، در مولفه‌های شایستگی‌های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) از اتفاق نظر خوبی برخوردار هستند و میانگین نظر این دو گروه از خبرگان تحقیق، اختلاف کمی با یکدیگر دارند و پراکندگی نظرات بین مدیران سطح اجرایی در رابطه با مولفه‌های شایستگی‌های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) بیشتر است و نظرات مدیران سطح راهبردی و اعضای هیات علمی، از تمرکز بیشتری برخوردارند. یافته‌های حاصل از این آزمون به تفصیل در قالب جدول ۳ درج شده است.

جدول شماره ۳: مقایسه نظر گروه خبرگان در رابطه با مولفه‌های شایستگی بر حسب سطوح شغلی

سطوح شغلی (مدیریتی)	تعداد N	میانگین M	انحراف معیار SD	ارزش F	درجات آزادی $d.f$	سطح معناداری P
عضو هیئت علمی	۱۰	۳۷/۶۰	۲/۰۱۱	۹/۹۲۳	۲۷ و ۲	۰/۰۱۵
مدیران سطح راهبردی	۱۰	۳۶/۶۰	۳/۰۶۲			
مدیران سطح عملیاتی	۱۰	۳۲/۳۰	۵/۹۰۸			
جمع کل	۳۰	۳۰/۵۰	۴/۵۲۴			

آزمون ماتریس همبستگی بررسی ارتباط بین ابعاد اصلی مدل تحقیق

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد مدل تحقیق

ابعاد اصلی الگو	ویژگی‌ها و شایستگی‌های دانش انسانی	راهبردهای تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی	وضعیت موجود و تعالی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) و	مولفه‌های شایستگی مدیریتی و چشم انداز

فرماندهی انتظامی (فراجا) و بسیج در افق ۲۰ ساله	شناسایی چالش‌های فراروی مدیران آینده	(فراجا) به شایستگی‌های جدید	آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)	
۰/۱۸۹	۰/۳۹۳	۵۷۱	۱/۰۰۰	ویژگی‌ها و شایستگی‌های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)
۱۶۸۰	۷۵۰	۱/۰۰۰	۰/۵۷۱	راهبردهای تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی (فراجا) به شایستگی‌های جدید
۰/۷۷۴	۱/۰۰۰	۰/۷۵۰	۰/۳۹۳	وضعیت موجود و تعالی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) و شناسایی چالش‌های فراروی مدیران آینده
۱/۰۰۰	۷۷۴	۰/۶۸۰	۰/۱۸۹	موفقه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم انداز فرماندهی انتظامی (فراجا) و بسیج در افق ۲۰ ساله

در جدول ۴ میزان همبستگی بین متغیرها قابل مشاهده است، معیار همبستگی به صورت عددی بین ۱- تا ۱ نشان داده می‌شود. قطر اصلی ماتریس همبستگی، همواره برابر با یک است؛ زیرا هر یک از متغیرها رابطه مستقیم با خودشان دارند. هرچه این عدد به سمت صفر میل می‌کند، از قدرت رابطه کاسته می‌شود و صفر به مفهوم عدم همبستگی بین دو متغیر است.

ماتریس ضریب همبستگی بین ابعاد مختلف مدل، نشان دهنده این است که عامل شایستگی‌های دانش انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) با راهبردهای تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی (فراجا) به شایستگی‌های جدید، رابطه ضعیف و مستقیم دارد و عامل راهبرد تجهیز مدیران عالی فرماندهی انتظامی (فراجا) به شایستگی‌های جدید با تمامی عوامل یاد شده رابطه

دارد. هرچند که این رابطه در عامل وضعیت موجود و تعالی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) و شناسایی چالش های فراروی مدیران آینده، قدرت بیشتری می گیرد؛ ولی در مولفه های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم انداز فرماندهی انتظامی (فراجا) و بسیج در افق ۲۰ ساله نیز از اعتبار خوبی برخوردار است. هم چنین، وضعیت موجود و تعالی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا) و شناسایی چالش های فراروی مدیران آینده، با مولفه های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم انداز فرماندهی انتظامی (فراجا) و بسیج در افق ۲۰ ساله رابطه دارد.

بررسی ارتباط بین مولفه های موثر بر مدل تحقیق با روش واریمکس

پس از بررسی ماتریس ضرایب همبستگی مدل تحقیق، به بررسی بار عاملی هر یک از مولفه های مدل تحقیق می پردازیم. در این تحقیق، ۵ عامل مشترک را در نظر گرفته ایم. ماتریس خرجی این مدل، به صورت جدول ۵ است. لازم به ذکر است که اعداد کمتر از ۰/۳ در این ماتریس حذف شده اند تا نتایج مدل تحقیق به روشنی قابل ملاحظه باشد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بیست و چهار مولفه اصلی مدل تحقیق، در پنج عامل قابل تقلیل می باشند. در این روش، بارهای عاملی طوری چرخش داده می شود که واریانس (نمونه) مربع بارها در هر ستون از ماتریس مقادیر ویژه بیشینه شود. در این تحقیق، داده ها بعد از ۸ بار چرخش، هم گرا شده اند که نتیجه آن در جدول ۵ درج شده است.

جدول ۵ ماتریس چرخشی مولفه های موثر بر آماده سازی منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا)

ردیف	مولفه های موثر	اولویت بندی مولفه های مدل				
		۱	۲	۳	۴	۵
۱	مکتب محوری، ولایت مداری و اصول گرایی	۰/۹۲۰				
	وضعیت موجود فرماندهی انتظامی (فراجا)	۰/۸۴۹				۰/۳۵۶
	فرهنگ علوی و عاشورایی	۰/۸۱۶		۰/۴۴۷		
	عمق بخشی داخلی و خارجی	۰/۷۹۲				
	انعطاف، چندمنظورگی و خصوصیات منحصر به فرد	۰/۶۹۲		۰/۴۷۷		
	انقلابی بودن، تحول دائمی و نوشوندگی روز به روز	۰/۶۵۴		۰/۵۰۱		
	وضعیت تعالی منابع انسانی آینده فرماندهی انتظامی (فراجا)	۰/۶۳۶		۰/۴۳۷		
	برنامه ریزی نیروی انسانی و آماده سازی برای آینده	۰/۵۶۵		۰/۴۱۰		
	بالا بردن سطح فناوری اطلاعات، دانش سیاست	۰/۵۶۱				۰/۳۲۰

				گزاران و فرمادهان مدیریت انتظامی کشور		
		۰/۳۸۴	۰/۸۳۸	توانمندی سازمانی	۲	
			۰/۸۱۲	ابعاد معنوی		
			۰/۷۴۵	۰/۴۳۰		ابعاد اجتماعی و فرهنگی
	۰/۳۰۶		۰/۵۸۶	۰/۵۶۹		کسب آگاهی و هوشیاری، منطقی و عاطفی
	۰/۳۳۵	۰/۴۱۷	۰/۵۵۴	۰/۴۱۴		برتری همه جانبه و تقویت در جنگ نرم، ناتوی فرهنگی و جنگ‌های سایبری
		۰/۸۱۸			۳	
	۰/۳۰۷	۰/۷۹۰				مقابله با تهدیدات سخت، نیمه سخت و نرم توسعه و تعمیق فرهنگ و تفکر و تشکل بسیجی
		۰/۴۴۴	۰/۴۴۱	۰/۴۰۳		شناسایی چالش‌های فراروی مدیران عالی نیروی انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا)
	۰/۸۹۶				۴	
	۰/۸۷۴					فعالیت‌های فیزیکی توازن میان کار و فراغت
	۰/۶۵۶			۰/۴۶۲		ایجاد محیط یادگیری مستمر (فرماندهی انتظامی (فراجا) به عنوان سازمان یادگیرنده)
	۰/۸۴۶				۵	
	۰/۸۰۵					انضباط دینی و انقلابی مردمی بودن و پایان ناپذیری

نتیجه گیری

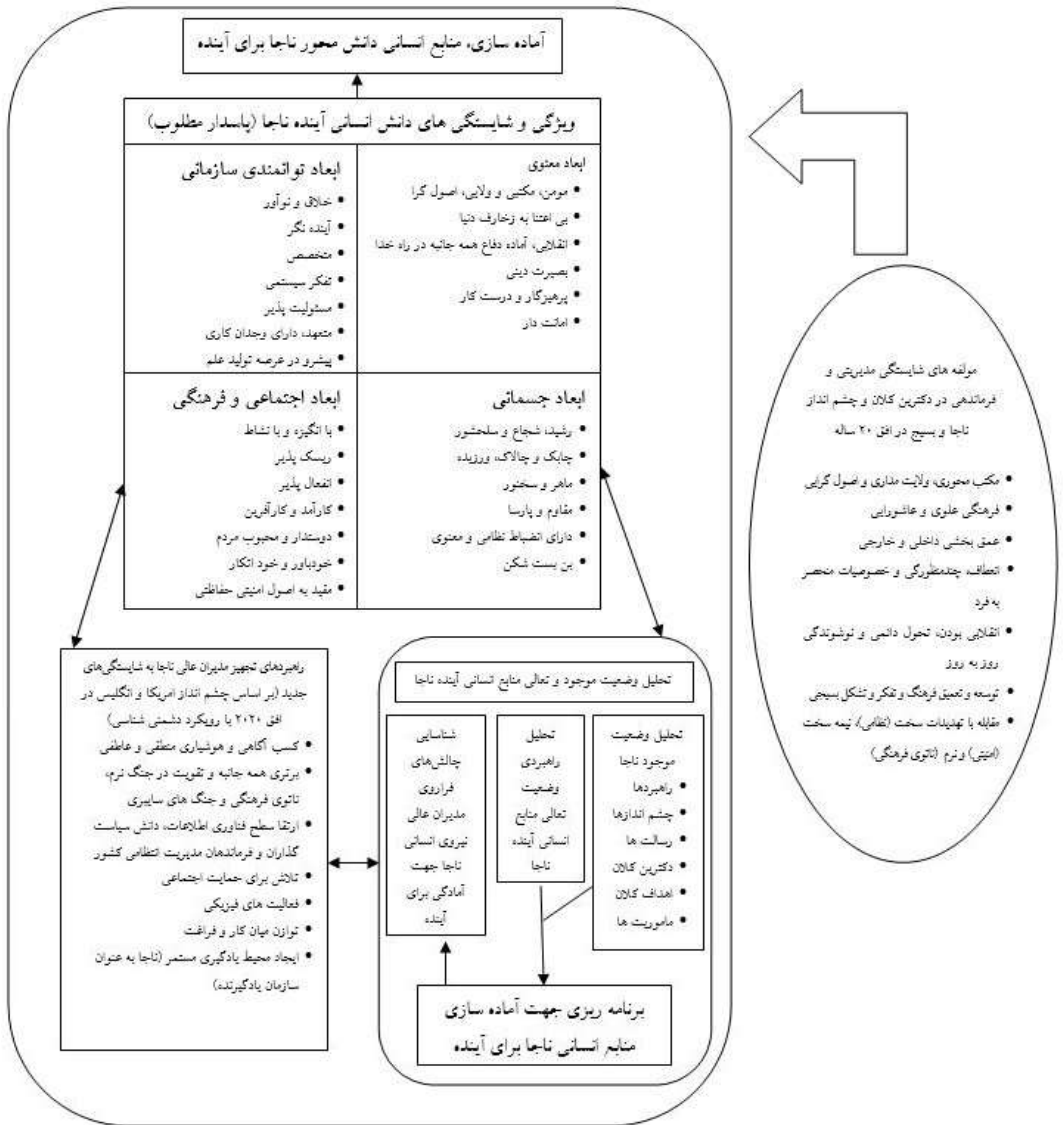
رشد علمی فرماندهی انتظامی (فراجا) و بالندگی آن در پیشرفت‌های علمی و رسیدن به مرحله تولید علم، نیاز ضروری فرماندهی انتظامی (فراجا) آینده است. سرمایه اصلی سازمان نظامی نیرومحور می‌باشد. فرماندهی انتظامی، به جهت آنکه سازمانی نیرومحور می‌باشد، باید به نیروی انسانی آینده خود به صورت یک پدیده جامع و کامل بنگرد و نیازها و موضوعات آن را به صورت یکپارچه برنامه ریزی و هدایت کند.

قرن آینده، قرن متعلق به نیروی کار ماهر و تخصصی است که در هر جا می‌تواند کار کند و از این رو سازمان‌ها، هم باید در ساختار و فرایند خود تجدید نظر کند و هم به طراحی ساختارهای نوینی بپردازند. با توجه به اهمیت موضوع که دنیای آینده چگونه خواهد بود؟ مولفه‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی آینده و چالش‌های فراروی مدیران و فرماندهان دنیای انتظامی، امنیتی فرماندهی انتظامی، با تاکید به چشم انداز امریکا و انگلیس در افق ۲۰۲۰ (رویکرد دشمن شناسی)

کدامند؟ مدیران باید آمادگی لازم را هم از لحاظ کسب دیدگاه راهبردی و هم از لحاظ تاکید بر دانش بری امور پیدا کنند.

بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع، برای طراحی الگوی تحقیق، ضمن مطالعه ابعاد و مولفه‌ها و ویژگی‌های مختلف مبانی نظری آینده پژوهی و منابع انسانی دانش محور سازمان‌های پویا و تحول‌گرا و نیز مطالعه رویکردهای اسلامی به آینده نیروی انسانی از یک سو و بررسی اسناد و مدارک موجود و مطالعات انجام گرفته در بحث توسعه و تعالی منابع انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا) از سوی دیگر، در راستای برخی از عوامل و مولفه‌های موثر بر منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) برای آینده به عنوان الگوی بومی توافق نظر شد. این الگو به خبرنگان و صاحب نظران حوزه آموزش و تربیت نیروی انسانی فرماندهی انتظامی (فراجا) عرضه شد و پس از اعمال اندک نظرات اصلاحی با روایی خوبی به تایید خبرنگان رسید و در مرحله بعد، اعتبار الگو نیز در جامعه مورد مطالعه مورد آزمون قرار گرفت و با درصدها، پایایی آن نیز مورد تایید قرار گرفت. در نتیجه، الگوی مفهومی تحقیق، پس از بررسی همه جانبه و اعمال اصلاحات لازم در مرحله سنجش روایی و پایایی، به عنوان کامل‌ترین الگوی بومی آماده سازی منابع انسانی دانش محور فرماندهی انتظامی (فراجا) برای آینده انتخاب شد. این الگو، شامل چهار بعد اصلی و بیست و چهار مولفه است که مدل تفصیلی آن در شکل ۳ رسم شده است.

آن چه مسلم است، یکی از اقداماتی که توسط فرماندهان و تصمیم‌گیران انتظامی کشورمان باید صورت گیرد «دشمن شناسی» در تمامی ابعاد آن است. غفلت از این اقدام، همان است که دشمن می‌خواهد. این امر میسر نخواهد شد، مگر از طریق کسب آگاهی، شفاف سازی و بالا بردن سطح اطلاعات و دانش سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران انتظامی کشور. بنابراین، سند چشم‌انداز امریکا و انگلیس نشان می‌دهد که آنان به دنیای آینده چگونه می‌نگرند، نقاط قوت و ضعف خود را چه می‌دانند و برای آن چه راه حل‌هایی برگزیده‌اند. در مقابل، ما نیز باید بیندیشیم که چگونه می‌توانیم با آنان مقابله کنیم. قدر مسلم آن است که قدرت عظیم اعتقادی مردم ما و روحیه جهادی و شهادت طلبانه در راه حفظ و اعتلای این باورهای اعتقادی، دینی و ملی، منابع انسانی مهم‌ترین سلاحی است که دشمن را به وحشت انداخته است و در مقابل آن هیچ سلاحی ندارد. بنابراین، می‌بایست با اتکا به قدرت لایزال الهی و همت و پشتکار و با عنایت به آیه شریفه «... و اعدوا لهم ما استطعتم من قوه» با برنامه ریزی و آمادگی کامل، اهداف شوم آنها را به خودشان برگرداند.



شکل ۳- مدل نهایی تفصیلی آماده سازی منابع انسانی دانش محور

منابع

- آقاسی، سعید (۱۳۸۰). «تحولات محیطی و لزوم منابع انسانی دانش محور»، مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- اسلاتر، ریچارد و همکاران (۱۳۷۸). نواندیشی برای هزاره نونین: مفاهیم، روش‌ها و ایده‌های آینده پژوهی، ترجمه عقیل ملکی‌فر، وحید وحیدی مطلق و سید احمد ابراهیمی، تهران: مرکز مطالعات و برنامه ریزی سسک، موسسه تحقیقات انتظامی.
- داوودی، احمد (۱۳۸۰). منابع انسانی دانش محور و نقش آن در تحول اداری، مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابل، ویلیام و جوئل باساریچ (۱۳۷۷). «منابع انسانی دانش محور در شرایط اقتصاد آزاد»، ترجمه علی ثبات، فصلنامه صنعت بیمه، شماره ۴۹.
- سلیمانی، مسلم (۱۳۸۳). «آینده نگری در کلام امام علی(ع)»، روزنامه کیهان، تاریخ انتشار ۱۳۸۳/۶/۸.
- سکاران، اوما (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- فرهی بوزنجانی، برزو و همکاران (۱۳۸۸). «مطالعه مشکلات رفتاری کارکنان وظیفه یک یگان نظامی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره ۳، تابستان.
- مرکز مطالعات نیروی انتظامی (ناجا) (۱۳۸۸). گزارش کارگروه‌های منابع انسانی، معنویت و پاسداری مطلوب در نیروی انتظامی (ناجا) (منتشر نشده).
- گودرزی، سعید (۱۳۸۸). کاربرد آمار در علوم اجتماعی و نحوه تفسیر خروجی‌ها، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی تویسرکان.
- لمپرت، رابرت جی و همکاران (۱۳۸۵). برنامه ریزی پابرجا برای یک قرن: رویکردی نو در برنامه ریزی سسک برای صد سال آینده، ترجمه وحید وحیدی مطلق و بهروز زارعی، بی‌جا: نشر اندیشه صنعت و فناوری (آصف).
- ملکی‌فر، عقیل و همکاران (۱۳۸۵). الفبای آینده پژوهی (علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا)، بی‌جا: انتشارات کرانه علم.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴). «قابلیت انعطاف در ساختار منابع انسانی»، مجله تدبیر، شماره ۴۶.
- ندری، کامران و گودرزی، غلامرضا (۱۳۸۲). طرح پژوهشی، بررسی تحلیلی اصول قواعد و روش‌های آینده نگری علمی کمیسیون تلفیق و هماهنگی، مجمع تشخیص مصلحت نظام.

- Cornish, Edward (2007). *The Study of the Future: An Introduction To the Art and Science of Understanding And Shaping Tomorrow World*, USA: World Future Society.
- Grossman, R J, (2007). *New Competencies for HR*, HR Magazine 52(6), 58 -62.
- Slaughter, Richard (2005). *The Knowledge Base of Future Studies*.
- Slaughter, Richard (2006). *New Thinking for a New Millennium*, London: Routledge.
- Udall S, and Hiltrop, J (2007). *The Accidental Manager: Surviving the Transition from Professional to Manager*, prentice Hall Europe.