

تأثیر معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها

سیدسعید کشفی^۱ و علی بهرام‌آبادی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۳۱

چکیده

زمینه و هدف: عوامل و معیارهای شایستگی رؤسا و مدیران، می‌تواند بهترین مبنای انتخاب آنها باشد؛ به‌منظور شناسایی معیارها و تأثیر آنها در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی پژوهش حاضر انجام شد. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی معیارهای شایستگی و تأثیر آنها در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها است.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-تحلیلی است که به‌صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، رؤسا، مدیران و کارشناسان پلیس آگاهی استان‌های کشور به تعداد ۱۲۸ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکردان و با خطای ۰/۰۵، تعداد ۹۶ نفر به‌عنوان نمونه محاسبه شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده و روش جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت میدانی انجام شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بومی‌سازی شده «رابرت، ای، براون»، بومی‌سازی و بین حجم نمونه توزیع شد. در پرسشنامه یادشده، ۱۲ شایستگی در قالب ۳۵ پرسش به‌صورت طیف ۵ گزینه‌ای سنجیده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها و تی تک نمونه‌ای استفاده شد. **یافته‌ها:** آزمون فرضیه‌ها و یافته‌های پژوهش براساس دیدگاه‌های رؤسا، مدیران و کارشناسان پلیس آگاهی نیروی انتظامی انجام شد و نتایج نشان داد که در سطح معناداری ۰/۰۵، شایستگی در ابعاد سازمانی، شخصیتی، رفتاری و بینشی دارای تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها است. **نتایج:** برآیند یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که معیارهای سازمانی، شخصیتی، رفتاری و بینشی می‌تواند به‌عنوان متغیرهای قابل اطمینان در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها مورد استفاده قرار گیرد تا از این طریق زمینه ارتقای شایسته‌سالاری و مدیریت بهینه منابع انسانی در سازمان فراهم شود. **کلیدواژه‌ها:** شایستگی، پلیس آگاهی، عوامل سازمانی، عوامل شخصیتی، عوامل رفتاری، عوامل بینشی

□ استناد: کشفی، سیدسعید؛ بهرام‌آبادی، علی (پاییز، ۱۳۹۷). تأثیر معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها. *فصلنامه*

پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۳(۳)، ۴۱۹-۴۳۸.

۱. استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه علوم انتظامی امین. (نویسنده مسئول). رایانامه: s_s_kashfi@hotmail.com

۲. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش بشری، همه چیز به سرعت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز، برای تداوم حیات خود و پاسخگویی به تغییرات محیطی نیازمند تعامل با محیط خود هستند. با توجه به این که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی آنان، برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها متناسب با نوع ماموریت، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (فتحی‌زاده و پاک‌طینت، ۱۳۸۷). رؤسا و فرماندهان ومدیران به‌عنوان اصلی‌ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل مختلف درونی و بیرونی سازمان، نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و یا حتی در شکست سازمان ایفاء می‌کنند. از آن جایی که مدیریت و ریاست در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از مهمترین فعالیتهایی است که به مدد آن ماموریت‌ها و اهداف سازمان تحقق می‌یابد، یک از راه‌های اصلی نظام شایسته‌سالاری، گماردن و انتخاب رؤسای شایسته است (غلام‌زاده، صحت و ستاری‌لقب، ۱۳۹۲). شایستگی بمنزله ویژگی‌هایی است که به‌گونه‌ای علمی موجب عملکرد اثربخش یا برتر در یک شغل می‌شود (رضایت، یمنی، کیامنش و نوه‌ابراهیم، ۱۳۹۰، ص ۵۰). یکی از بزرگ‌ترین آسیب‌هایی که هر سازمان را تهدید می‌کند، ضعف در شایستگی رؤسا و فرماندهان است (ایزدی امرئی، ۱۳۹۰)؛ امروزه سازمان‌ها اهمیت بهبود شایستگی‌های کارکنان خود را با تکیه بر این اصل که افراد شایسته احتمال بیشتری دارد که اهداف و آرمان‌های سازمان خود را برآورده کنند، درک کرده‌اند. همچنین، این احتمال وجود دارد که افراد شایسته قادر به استفاده از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، قابلیت‌ها و ویژگی‌های فردی مورد نیاز نقش‌ها و عملکردشان، و در نتیجه بهبود پویا مستمر سازمان برای مزیت رقابتی باشند، بنابراین شناسایی و ارتقاء مهارت، دانش و توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی و در یک کلام شایستگی‌های آنان برای موفقیت سازمان ضروری و اجتناب‌ناپذیر است (انکادو و میر، ۲۰۰۱). در تمام سازمان‌ها از جمله نیروی انتظامی، مهمترین رکن موثر در رسیدن به اهداف سازمانی، ریاست و فرماندهی است (اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰).

نیروی انتظامی از مجموعه‌های حساس و مهم کشور است که اساس زندگی فردی و اجتماعی مردم و همچنین بقای نظام و حکومت تا حدود زیادی به عملکرد آن بستگی دارد. صحت عمل و توفیق این نیرو نیز بستگی به شایستگی رؤسا و فرماندهان دارد، زیرا چنانچه هرکدام از رؤسا و فرماندهان آن، براساس معیارهای شایستگی انتخاب نشوند عواقب جبران‌ناپذیری به دنبال خواهد داشت است. در نیروی انتظامی تلاش بسیار زیادی شده تا انتصاب فرماندهان و رؤسا و مدیران به صورت شایسته انجام شود تا با توجه به اهمیت ویژه و مأموریت خاص این سازمان، مدیران، فرماندهان و رهبرانی انتخاب شوند که بتوانند همگام با تحولات جامعه در سازمان اثربخش و تحول‌آفرین باشند. پلیس آگاهی به‌عنوان یکی از یگانهای نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از این قاعده مستثنی نیست. پلیس آگاهی ضابط قوه قضائیه است و وظایف مبارزه با قاچاق، کشف جرائم، بازرسی و تحقیق، حفظ آثار و دلایل جرم، شناسایی و دستگیری متهمان و مجرمان و ممانعت از فرار و اختفاء، انجام امور مربوط به تشخیص هویت و کشف علمی جرائم، شناسایی و تعقیب مجرمان از طریق جمع آوری آثار و مدارک و انجام آزمایش‌های روی آثار و مدارک به دست آمده، مطالعه و تحقیق درباره علل ارتکاب جرم، تجزیه و تحلیل جرائم و فعالیتهای سایر واحدهای آگاهی را برعهده دارد؛ بر این اساس، شناسایی و بررسی عوامل و معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی، با توجه به جایگاه ویژه این پلیس در برقراری نظم و امنیت، به‌منظور بکارگیری فرماندهان و مدیران موفق‌تر، حائز اهمیت است. از این رو، شناخت تأثیر معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها، به‌عنوان هدف اصلی پژوهش تعیین شد، همچنین به‌عنوان اهداف فرعی نیز شناخت تأثیر عوامل بینشی (پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی، شرکت در مناسبت‌های مذهبی و سطح فرهنگی)، عوامل شخصیتی (آمادگی یادگیری، علاقمندی و اعتماد به نفس)، عوامل رفتاری (انگیزش، ساده‌زیستی و روحیه خدمتی) و عوامل سازمانی (مهارت، سطح دانش، تجربه، توانایی و لیاقت) در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها، تدوین شدند. در راستای هدف‌های پژوهش پرسش‌های اصلی پژوهش به این صورت تدوین شد که، معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسا و مدیران پلیس آگاهی استان‌ها کدام‌اند؟ و تأثیر معیارهای شایستگی در انتخاب فرماندهان، رؤسا و مدیران پلیس آگاهی استان‌ها چیست؟

مبانی نظری

شایستگی: مدیر یا رئیس به‌عنوان نماینده رسمی سازمان به‌منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می‌گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، به چگونگی ریاست و مدیریت آن وابسته است، موفقیت در انجام این مسئولیت سنگین، بیش از هر چیزی به توانمندی و اثربخشی رؤسا وابسته است. اثربخشی رؤسا و فرماندهان نیز بستگی به شایستگی، مهارت، میزان دانش، بینش، توانایی و فرهنگ آنها بستگی دارد (اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰). در شایستگی عبارات متعددی از قبیل لیاقت، قابلیت، توانمندی، صلاحیت، مهارت، علاقه‌مندی، آمادگی یادگیری و دانش استفاده می‌شود (غلام‌زاده، ۱۳۹۲). در جامع‌ترین تعریف می‌توان گفت: شایستگی به‌عنوان عامل کلیدی در بقای سازمان‌ها، به مجموعه دانش، مهارت، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌های مربوط به شغل اطلاق می‌شود که فرد را در عملکرد شغلی خود موفق می‌کند (عریضی، خشوعی و سادات‌نوری، ۱۳۹۱).

شایستگی مدیران نظام جمهوری اسلامی ایران در گرو بازگشت به آرمان‌ها و خواسته‌های مقام معظم رهبری، رسالت و نیز ارزش حاکم بر کشور و واکنش مناسب به محیط پیرامونی (متشکل از برخی فرصت‌ها، تهدیدها، پیچیدگی و تغییرات، فرهنگ و خانواده) است و با درپیش گرفتن راهبردهایی مانند تحکیم مبانی اعتقادی، معرفتی، التزام به اعمال عبادی و رفتاری، ارتقای مهارت‌ها، ارتقای توانایی، ارتقای بینش و بصیرت و کسب آمادگی همه‌جانبه فراهم می‌شود (دانایی‌فرد، ۱۳۹۰). از نظر فرماندهان، رؤسا و مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های التزام عملی به ولایت فقیه و ادای فرائض دینی و رعایت شئون اسلامی و پایبندی به ارزش‌های انقلابی و اسلامی، بیشترین تاثیر را در سبک فرماندهی و رهبری در بین مدیران منصوب شده داشته است (سجادی، ۱۳۹۰).

فرهنگ: بخشی از مشکل شناخت و درک اثر فرهنگ بر مدیریت، ناشی از وجود تعریف‌های متعددی است که از فرهنگ ارائه شده است، و نیز ناشی از ماهیت ابزار و تجهیزاتی است که برای شناخت آن فرهنگ بکار می‌رود. برخی از این تعاریف شامل همه چیز می‌شود، از قانون و مذهب گرفته تا هنر؛ درحالی‌که برخی دیگر بر جهت‌گیری‌های ارزشی خاص، نظیر فردگرایی یا جمع‌گرایی

تاکید می‌کنند. بنابراین تعریف دقیق فرهنگ بسیار دشوار است (اشنایدر و بارسو، ۱۳۸۲).
آمادگی یادگیری: آمادگی یادگیری به‌عنوان درجه مالکیت بر نگرش‌ها و توانایی‌های فرد و ویژگی‌های شخصیتی لازم برای یادگیری تعریف شده است (نادی و سجادیان، ۱۳۹۰).

ارزیابی عملکرد: ارزیابی عملکرد عبارت است از فرایند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد در دستگاه‌های اجرایی در چارچوب اصول و مفاهیم علمی مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی در قالب برنامه‌های اجرایی (امیرزاده و دولتخواه، ۱۳۹۱).

اعتماد به نفس: اعتماد به نفس یعنی داشتن ایمان به توانایی در کار و مطمئن شدن به موفقیت در وظایف محوله. اعتماد به نفس شناخت مثبت و سازنده‌ای است که هر فرد از استعدادهای خود دارد. اعتماد به نفس یک حس درونی است که کارویژه آن، ارزشیابی کلی درباره داشته‌ها و قابلیت‌های خویشتن است. اعتماد به نفس با توکل بر خدا رابطه معناداری دارد، زیرا با اتکا و توکل به خدا، مدیر توان انجام امور اساسی را دارد، اعتماد به نفس و توکل به خدا دو ویژگی و شایستگی‌های فرماندهان و مدیران به‌شمار می‌آید؛ بصیرت و بینایی و نگرش همه‌جانبه فرماندهان و مدیران به اهداف سازمان، سبب دلگرمی و اعتماد به نفس دیگر مدیران و همکاران می‌شود (مجرد و تاج‌الدینی، ۱۳۹۴).

علاقه‌مندی: علاقه‌مندی محرک درونی است که شوق رسیدن به چیزی، کاری یا درک اشتیاق برای انجام موضوعی را ایجاد می‌کند؛ از مهم‌ترین عوامل علاقه‌مندی، داشتن هدف و مشخص بودن اهداف، وجود همکاری همکاران، حمایت مدیران و فرماندهان بالاتر، مشخص بودن وظایف و داشتن برنامه‌ریزی، داشتن توانایی و مطمئن بودن در موفقیت است (مجرد و تاج‌الدینی، ۱۳۹۴).

انگیزش: انگیزش یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی انسان است که به درجه یا میزان تعهد شخص مربوط می‌شود انگیزش دربرگیرنده عواملی است که موجب رفتار انسان می‌شود، مسیر رفتار را مشخص می‌کند و نوع رفتار را در مسیر خاص تعهدشده حفظ می‌کند (استونر، فری‌من و گیلبرت، ۱۳۹۰، ص ۷۵۸). رابینز (۱۳۸۷، ص ۳۱۲)، انگیزش را این‌گونه تعریف می‌کنند: اشتیاق برای اعمال تلاش بسیار برای رسیدن به اهداف سازمانی، مشروط به کارایی تلاش، برای ارضای نیاز فردی، هرچند انگیزش از دید عامه به تلاش در راستای هرگونه هدفی اشاره دارد، اما در اینجا به

اهداف سازمان اشاره دارد. سه عنصر کلیدی در این جا تلاش، اهداف سازمانی و نیاز هستند، عنصر تلاش معیار شدت است، وقتی در کسی انگیزه ایجاد می‌شود کوشش او افزایش می‌یابد اما تلاش زیاد احتمالاً منجر به بازده مطلوب شغلی نخواهد شد مگر این که تلاش در راستای منافع سازمان جهت داده شود، از این رو لازم است کیفیت تلاش، همانند شدت آن، با اهداف سازمانی هماهنگ باشد و در نهایت انگیزه به‌عنوان یک فرایند است.

ساده‌زیستی: ساده‌زیستی یکی دیگر از شاخص‌ها و ویژگی‌ها و معیارهای شایستگی است. نبود این شاخص افراد را از صلاحیت در امور مسلمانان باز می‌دارد، کارگزاران جامعه اسلامی همیشه معتقدند که ساده‌زیستی زینت مدیران جامعه اسلامی است، زیرا ساده‌زیستی و دلبستگی نداشتن به مادیات و لذت‌های مادی، موجب رسیدن انسان به کمال می‌شود، ساده‌زیستی به انسان آزادگی و استقلال رای می‌بخشد و باعث راحتی جسم و جان انسان می‌شود (خلیلیان‌اشکذری، ۱۳۸۱). در اسلام رعایت اعتدال و میانه‌روی در برخورداری از مواهب زندگی بسیار سفارش شده است و دارایی افراد، دلیلی بر برتری آنان بر دیگران نیست، بلکه آنان امانت‌داران خداوند برای استفاده صحیح و مشروع از اموال هستند. منابع هر سازمان محدود است محدودیت منابع، ضرورت استفاده مناسب از منابع را آشکار می‌سازد. در غیر این صورت زیاده‌روی در مصرف نتیجه‌ای جز فقر منابع به بار نخواهد داشت (مجرد و تاج‌الدینی، ۱۳۹۴).

مهارت: مهارت عبارت است از توانایی پیاده‌سازی علم و عمل، مهارت، از تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی بدست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. بدون آن در بسیاری از موارد، معلومات و منشأ تأثیر چندانی نخواهد داشت. فرد یا افرادی که دارای مهارت‌هایی هستند، پاداش‌های بیشتر دریافت می‌کنند. هنگامی که فرد به سازمان می‌پیوندد، میزان مهارت وی یکی از عوامل تعیین‌کننده حقوق یا پاداش است که دریافت خواهند کرد (رابینز، ۱۳۸۷). معیارهای شایستگی از دیدگاه علم مدیریت: علم مدیریت، به‌عنوان علم اداره سازمان‌ها، معیارهایی را برای شایستگی، به‌خصوص هنگام انتخاب و انتصاب مدیران در نظر گرفته است که بتمن^۱ (۲۰۰۷، صص ۲۱-۲۳)، عمده‌ترین آنها را به‌شرح ادامه برشمرده است:

۱- **مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی**^۱: مدیری شایسته است که فنون برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگی مناسب کار، نیروها و امکانات سازمان، سرپرستی و هدایت امور سازمانی، گروهی و فردی، درک موقعیت و بکارگیری سبک مدیریت مناسب، هدف‌گذاری دقیق و مشخص فردی و گروهی، پیگیری، بررسی و کنترل مسائل و امور مهم، آگاهی از تشکیلات، قوانین و رویه‌های اداری و مالی سازمان را داشته باشد. بنابراین داشتن مهارت‌های مدیریتی سرپرستی یکی از ویژگی‌های فرد شایسته است

۲- **مهارت‌های تصمیم‌گیری**^۲: تصمیم‌گیری جوهره مدیریت است، بنابراین مدیران باید مهارت تصمیم‌گیری به‌موقع، قاطع و همراه با دقت، توجه به اهداف و راهبردها، دیدگاه‌ها، وضعیت سازمان و هماهنگی با بخش‌های دیگر سازمان در تصمیم‌گیری، به اجرا گذاشتن سریع تصمیم‌ها و اثربخشی تصمیم‌گیری‌ها باشد.

۳- **مهارت‌های خلاقیت و نوآوری**^۳: خلاقیت برای بقا هر سازمانی لازم و ضروری است، بدون خلاقیت، مرگ سازمان زودتر فرا می‌رسد به همین خاطر فردی شایسته است که بتواند ضمن ارائه طرح‌ها و راه حل‌های خلاقانه برای حل مسائل و بهبود وضع موجود، با موقعیت‌های جدید و کارهای دشوار و چالش برانگیز رویارویی کند.

۴- **مهارت‌های رهبری**^۴: تشویق خلاقیت و افکار جدید، برقراری ارتباط مناسب با زیردستان، مباحثان، فرادستان و انگیزش زیردستان در جهت اهداف سازمان، تأیید، ترغیب و تشویق کار خوب، راهنمایی، حمایت و فراهم کردن زمینه رشد افراد، نفوذ در دیگران و جلب احترام آنان نسبت به خود، از جمله مهارت‌های رهبری است که فرد شایسته باید داشته باشد.

۵- **مهارت‌های فنی**^۵: توانایی استفاده از دانش خاص و بهره‌مندی از فنون و منابع مختلف برای اجرای یک فعالیت اجرایی و فنی در مدیریت سطوح پایین به‌دلیل ماهیت سرپرستی و مشکل‌گشایی آن اهمیت بسیاری دارند.

1. Management & Leading Skills

2. Decision making Skills

3. Innovation & Creative Skills

4. Leadership Skills

5. Technical Skills

۶- **مهارت‌های ادراکی**^۱: توانایی درک پیچیدگی‌های سازمان، تشخیص عوامل اصلی و درک ارتباط آنها با دیگر عوامل درون و برون‌سازمانی و نقش جایگاه خود در موقعیت‌های مختلف. این مهارت برای احراز مشاغل مدیریت عالی به‌خاطر نقش رهبری آن بسیار اهمیت دارد.

۷- **مهارت‌های روابط انسانی**^۲: برخی از مدیران امروزه با بهره‌گیری از رویه‌های ارتباطی مناسب، کارها را پیش می‌برند و هیچ‌گونه مهارت در روابط انسانی ندارند، در صورتی که اعتقاد به کار به‌وسیله مردم با آگاهی از دانش انسانی و رهبری موثر و مهارت ایجاد ارتباط صریح، آزاد، منصفانه و بدون حب و بغض و همراه با اطمینان متقابل با دیگران اساس کار مدیریت است.

۸- **مهارت‌های گفتگو و مذاکره**^۳: سخنران و شنونده خوبی بودن، هنر است و از این جهت باید برای درک نظر و موضع دیگران، اتخاذ مواضع منطقی و دفاع از آنها، گفتگو برای جلب همکاری و حمایت دیگران و انجام مذاکرات سازنده و مؤثر در درون و بیرون سازمان تلاش کرد.

۹- **مهارت‌های اطلاعاتی**^۴: مدیران و افراد شایسته باید توان گردآوری، انتشار و بکارگیری به‌موقع اطلاعات صحیح را در اموری مانند برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و قضاوت داشته باشند.

۱۰- **ظرفیت و استعداد برای رشد و تعالی**: قانع‌نشدن به وضع موجود، تلاش برای خودسازی و پذیرش چالش‌های شغل جدید، وجود زمینه لازم برای رشد و کسب مهارت بیشتر در موارد نه‌گانه یادشده است.

۱۱- **مهارت رایانه**^۵: توانایی استفاده از رایانه در انجام امور و وظایف محوله از الزامات امروزی مدیران است (زارعی، ۱۳۷۹).

دانش: دانش، ترکیبی از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات و نگرش‌هاست؛ دانش از اطلاعات و اطلاعات از داده‌ها سرچشمه می‌گیرد (سروش، ۱۳۸۷). مقدار اطلاعاتی که افسران پلیس در زمینه کاری خود با آن ارتباط برقرار می‌کنند خیلی زیاد و تعجب‌آور است. این اطلاعات و دانش وسیعی که افسران پلیس به‌منظور انجام وظایف طبیعی و عادی خود به آن نیاز دارند نشان می‌دهد که افسران پلیس

1. Conceptual Skills
3. Negotiation Skills
5. Computer Skill

2. Human Skills
4. Information Skills

برای تبدیل شدن به یک افسر خبره و با دانش باید دسترسی یکسان و موثری به دانش برای انجام وظایف خود داشته باشند. دانش مجموعه قابل بازیابی از اطلاعات تایید شده است. در این تعریف خاستگاه دانش، اطلاعات معرفی شده است. ماهیت دانش به اطلاعات تایید شده برمی‌گردد. روابط بین این اصول به صورت اطلاعات تایید شده، قوانین را ایجاد می‌کند، همچنین مجموعه‌ای از قوانین و اصول می‌تواند به صورت روش و مجموعه اطلاعات تایید شده درآمده و سطح روش‌ها را نیز شامل می‌شود که با تجربه بکارگیری، درجه تایید بیشتری به خود می‌گیرد و دانش صریح و ضمنی را پوشش می‌دهد (هاشمیان بجنورد و منهاج، ۱۳۸۶). فرایند توسعه دانش و معلومات نظری به گونه معمول، از راه تحصیل در سطوح دانشگاهی حاصل می‌شود. توسعه دانش و معلومات زیربنای توسعه مهارت و نگرش به شمار می‌آید و به تنهایی، تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌های مدیریتی ندارد (هوشمند، ۱۳۹۳).

تجربه: یکی از شاخص‌ها و معیارها در شایستگی افراد داشتن تجربه است. منظور از تجربه نوع کفایت و توانایی عملی است که غالباً از طریق آموزش‌های غیررسمی، یعنی ممارست و درگیری عملی در کارها به دست می‌آید. یکی از عوامل موفقیت در افراد، رؤسا و مدیران، استفاده از نگهداری و بهره‌مندی از تجربه‌ها است (اخلاقی، ۱۳۹۱).

توانایی: توانایی خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و درنهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری توانا می‌سازد، در واقع توانایی و مهارت شبیه به هم بوده و تفاوت آن‌ها در این است که مهارت، ظرفیتی خاص برای انجام کارهای فیزیکی است، اما توانایی، ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد؛ توانایی‌های فردی شامل توانایی ذهنی و فکری، توانایی علمی، توانایی حل مسئله و توانایی روحی و روانی است (رابینز، ۱۳۸۷).

پیشینه

تشکری (۱۳۹۲) پژوهش خود با عنوان «تدوین الگوی شایستگی نیروی انتظامی اسلامی با تأکید بر منابع انسانی» را با هدف تعیین عناصر الگوی شایستگی‌های منابع انسانی پلیس اسلامی و تعیین وجوه افتراق و اشتراک عناصر الگوی شایستگی‌های منابع انسانی پلیس اسلامی با الگوهای

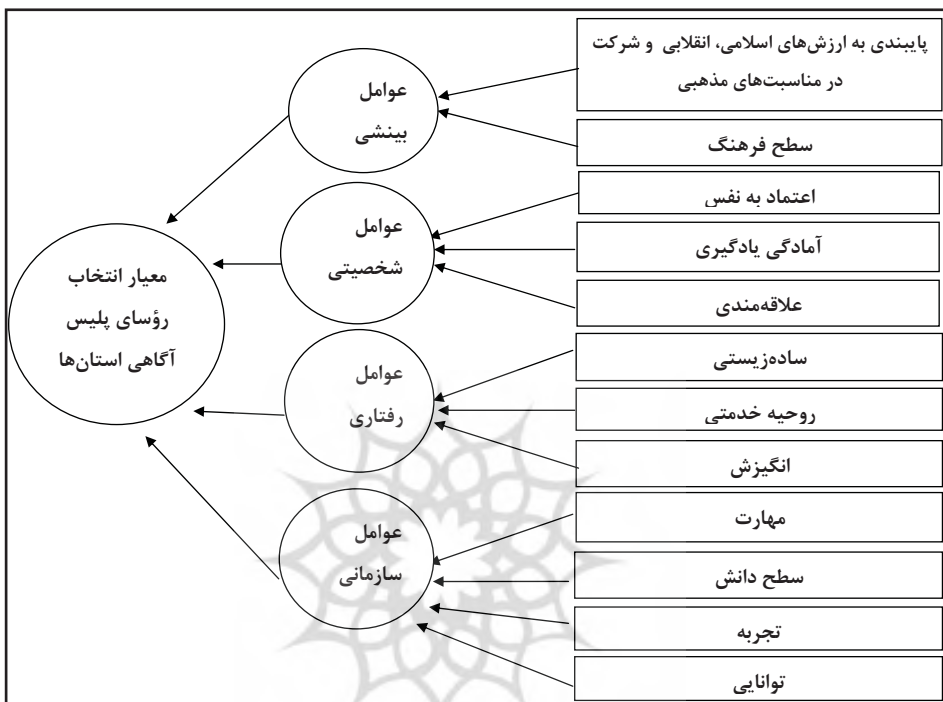
متداول در برخی از کشورها؛ انجام داد. برای گردآوری داده‌ها و پاسخگویی به پرسش‌های مطرح شده، از روش نظریه داده‌بنیاد یا نظریه مفهوم‌سازی بنیادی استفاده شده است و از منابع وحیانی، روایی و ولایی [قرآن، تفسیر نمونه، نهج البلاغه، میزان الحکمه و دیدگاه‌های حضرت امام خمینی و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)]، گزاره‌های مرتبط انتخاب و براساس مراحل تعیین شده در روش داده‌بنیاد یعنی کدگذاری باز، محوری و انتخابی، ۴۴۳۰ مضمون احصا و اشباع نظری به دست آمد. سپس با تحلیل و تبیین روابط مضامین احصا شده با یکدیگر، در نهایت ۹۲ مفهوم اصلی در قالب پنج مقوله اعتقادی (جهان‌بینی)، اخلاقی (شخصیتی)، رفتاری (اعمال و کردار)، کفایت و کارآمدی (دانشی مهارتی) و حرفه‌ای (پلیسی)، سازماندهی و مقوله محوری تعیین و الگوی منابع انسانی نیروی انتظامی اسلامی (پلیس اسلامی) ارائه شده است. در بخش نتایج، ضمن پاسخ به پرسش‌های پژوهش، الگوی حاصل از داده‌های پژوهش با الگوهای متداول شایستگی‌های منابع انسانی مقایسه و وجوه افتراق و اشتراک احصا شد. شهبازی، دهقان‌نیا و رادمهر (۱۳۹۲)، شایسته‌سالاری را در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری بررسی کردند. نتایج پژوهش یادشده نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار بین سطح شایسته‌سالاری کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان در تمامی ابعاد آن با میزان مفروض داشت. در سازمان یادشده شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی در سطح بالایی قرار دارد ولی در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری از سطح بالایی برخوردار نبود. شایگان (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «شایسته‌سالاری در پلیس، ملاک‌های زن پلیس شایسته مدیریت» به این نتایج رسید که زنان پلیس شایسته، علاوه بر ویژگی‌های عمومی مدیریتی، اعتقادی و شخصیتی که بین مردان و زنان مدیر مشترک است، باید دارای ویژگی‌هایی چون صبر و بردباری، رعایت حجاب و عفاف و موازین شرعی، عزت‌نفس، وقار، متانت، غلبه بر احساس، سلامت خانواده، مهارت‌های ارتباطی، انتقادپذیری، آینده‌نگری، و... باشند. حسینیان، کاملی و بیدل کیاسری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «کاربرد الگوی تصمیم‌گیری چند شاخصه در شایسته‌سالاری کارکنان ناجا» نشان دادند که الگوی تصمیم‌گیری چند شاخصه برای انتخاب شایسته‌ترین فرد بسیار مناسب است همچنین در این پژوهش ابعاد شایستگی مدیران و نمرات آنان مشخص شد. در پژوهشی که

اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) با هدف ارتقای شایستگی‌های مدیران از طریق تعیین عوامل سازنده شایستگی‌های آن‌ها انجام دادند، ۱۶ عامل شامل درک تفاوت‌های فردی، مدیریت تغییر، مدیریت مالی، تشکیل گروه، برنامه‌ریزی، ریاست بحران، درک مأموریت سازمان، شناخت واقعیت‌های سازمان، یادگیری مستمر، مدیریت منابع انسانی، مشارکت جویی، مشتری‌محوری، مهارت فنی، ثابت‌قدمی، توجه به منافع سازمان و توجه به اهداف چالش‌انگیز را شناسایی کردند. بختیاری (۱۳۸۷) در پژوهشی که با هدف تعیین شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در یکی از سازمان‌های نظامی به انجام رسانده است، قابلیت‌ها و شایستگی‌های فرماندهان و مدیران را مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش با استفاده از مطالعه اسنادی، عناصر شایستگی‌ها شامل ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی فرماندهان و مدیران با تحلیل محتوای مستندات راهبردی و نیز ادبیات موضوع استخراج شده است. بر پایه الگوی طراحی شده در پژوهش یادشده، شایستگی‌های فرماندهان و مدیران از پنج بعد دانش، ارزش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری تشکیل شده است. بعد مهارت‌ها از سه مؤلفه مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی تشکیل شده است. بعد دانش شامل دانش‌های مربوط به سه گونه مهارت‌هاست و بعد ارزش‌ها، شامل ارزش‌های فردی، اجتماعی و سازمانی است. در این مدل، توانایی‌ها از سه مؤلفه توانایی‌های جسمی و فیزیکی، توانایی‌های روحی و روانی و توانایی‌های ذهنی و فکری تشکیل شده است. آخرین بعد در این مدل نیز از دو مؤلفه شخصیت و رفتار تشکیل می‌شود. این مدل در مجموع ۵ بعد، ۱۵ مؤلفه و نزدیک به ۱۰۰ شاخص را در برمی‌گیرد. حصیرچی (۱۳۸۹)، رساله دکتری خود را با عنوان «مدل توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران سپاه از منظر مقام معظم رهبری» تدوین و دفاع کرده است. در پژوهش یادشده بیانات، نامه‌ها، احکام، فرامین و مصاحبه‌های مقام معظم رهبری طی سال‌های ۱۳۶۸ تا ۱۳۸۹ مورد مطالعه قرار گرفته است. سپس مفاهیم و مقوله‌ها در شش گروه زمینه‌ای (علی)، محوری، محیطی، واسطه‌ای، راهبردی و پیامدی مرتبط احصا و الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران سپاه تدوین و الگوی فرایندی ارائه و قضایای نظری اثبات شده است. مهدوی (۱۳۸۶)، در رساله دکتری خود با عنوان «طراحی و تبیین الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه ارتباطات چهارگانه» در قالب یک الگو، رابطه متغیرهای نگرش فطرت‌گرا را بیان کرده

است. در این الگو رابطه متغیرهای نگرش فطرت‌گرا، توسعه ارتباطات چهارگانه (ارتباطات فرا فردی، ارتباطات درون فردی، ارتباطات میان فردی و ارتباطات برون فردی)، توسعه منابع انسانی و رفتار اثربخش مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است. آذین پور (۱۳۸۳) در پژوهش خود با عنوان «تبیین راهبرد مدیریت منابع انسانی قرارگاه حمزه سیدالشهدا در دهه ۶۰» به روش موردی توصیفی و با هدف تبیین راهبردهای مدیریت منابع انسانی قرارگاه حمزه سیدالشهدا، و تدوین بخشی از تجارب رزمندگان اسلام در بعد منابع انسانی و کمک به تدوین راهبرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های نظامی انجام شده است. جامعه نمونه از ۱۵ نفر از مسئولان و خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی انتخاب شده است. پژوهش یادشده نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصت‌های مدیریت منابع انسانی در قرارگاه حمزه سیدالشهدا در دهه ۶۰ را احصا کرده و به بیان ویژگی‌ها یا تعیین الگو نپرداخته است. حاتمی (۱۳۸۲) پژوهشی با عنوان «بررسی و طراحی الگوی شاغل شایسته یا پلیس مطلوب از منظر مردم» به سفارش اداره کل مطالعات و تحقیقات نیروی انسانی ناجا انجام داده است. پژوهش با هدف تبیین ویژگی‌های روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، خانوادگی، فرهنگی و عقیدتی سیاسی از منظر مردم صورت گرفته است. جامعه نمونه شامل ۳۶۰ نفر از اқشار مختلف بوده است و پژوهشگر ویژگی‌های مطلوب را در ۱۷ رشته شغلی در نیروی انتظامی احصا و معرفی کرده است. این پژوهش تنها به معرفی ویژگی‌ها از منظر مردم پرداخته و الگوی مشخصی ارائه نکرده است. فرهی (۱۳۸۱)، در رساله دکتری خود با عنوان «طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران نظام اداری کشور» الگویی را ارائه داده است که در آن ۶ عامل کلیدی در قالب نقش‌های مدیریتی، توانایی‌های مدیریتی، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ذهنیت فلسفی و دانش مدیران به عنوان شایستگی‌های کلیدی مورد توجه قرار گرفته است.

چارچوب نظری: با توجه به بررسی مبانی نظری، عوامل بینشی، شخصیتی، رفتاری و سازمانی، به عنوان معیارهای شایستگی مدنظر قرار گرفتند، بر این اساس، عوامل بینشی شامل تأثیرات بینشی و مذهبی که بر رفتار و کردار افراد در سازمان تأثیرگذار است؛ عواملی شخصیتی که معرف شخصیت افراد در سازمان است؛ عوامل رفتاری، که معرف رفتار فرد در خارج از سازمان است و عوامل سازمانی که عوامل و شرایط مادی سازمان را می‌سازند، به عنوان چارچوب نظری پژوهش

حاضر در نظر گرفته شد. همچنین در تدوین شاخص‌ها از پژوهش‌های گذشته و دستورالعمل‌های سازمانی نیز استفاده شد. بنابراین مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ترسیم شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت توصیفی-تحلیلی است که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل رؤسا، مدیران و کارشناسان پلیس آگاهی هستند که باتوجه به شناخت آنان درخصوص معیارهای شایستگی و همچنین سابقه خدمت در پلیس آگاهی، انتخاب شدند؛ بر این اساس، از جامعه آماری بالغ بر ۱۲۸ نفری، با استفاده از فرمول کوکران ۹۶ نفر به عنوان نمونه برآورد شد و روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بومی سازی شده رابرت، ای، براون، بومی‌سازی و بین حجم نمونه توزیع شد. در پرسشنامه یادشده، ۱۲ شایستگی در قالب ۳۵ پرسش به صورت طیف ۵ گزینه‌ای سنجیده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها و تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها

کلید داده‌های مربوط به هر بعد شایستگی، با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفتند و با توجه به یافته‌های حاصل از نتیجه این آزمون، که در جداول ادامه نشان داده شده است، سطح معناداری برای کلید داده‌های مربوط به معیارهای شایستگی انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استان‌ها، بزرگتر از ۰/۰۵ است و فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن داده‌ها تایید می‌شود، بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون پارامتریک تی تک نمونه‌ای استفاده شد. در این پژوهش عدد ۳ به‌عنوان میانگین نظری در نظر گرفته شد و فرض بر این است که اعداد بالاتر از ۳ به معنی تأثیرگذاری بالا و اعداد مساوی و کوچکتر از ۳ به معنی فقدان تأثیرگذاری است. در این پژوهش سطح معناداری برای تایید یا رد فرض صفر، ۰/۰۵ انتخاب شد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش: برای بررسی تاثیر معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد.

جدول ۱. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی تاثیر معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی

نتیجه کلی	فرضیه	مقدار مورد آزمون = ۳ سطح معناداری = ۰/۰۰۰ درجه آزادی = ۹۵			
		مقدار تی	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				حد بالا	حد پایین
تایید فرضیه	فرضیه اصلی: معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد	۲۵/۵۰۰	۱/۲۱۷۱	۱/۱۱۴۸	۱/۳۶۷
تایید فرضیه	فرضیه اول: پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد	۱۷/۲۹۶	۱/۰۸۳۳۳	۰/۹۵۹۰	۱/۲۰۷۷
تایید فرضیه	فرضیه دوم: فرهنگ در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۲۰/۱۷۰	۱/۲۱۵۲۸	۱/۰۹۵۷	۱/۳۳۴۹
تایید فرضیه	فرضیه سوم: تاثیر آمادگی یادگیری در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی	۲۰/۰۵۶۵	۱/۲۹۴۲۷	۱/۱۶۹۳	۱/۴۱۹۲
تایید فرضیه	فرضیه چهارم: علاقمندی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۱۹/۸۲۶	۱/۱۹۵۳۱	۱/۰۷۵۶	۱/۳۱۵۰

تایید فرضیه	فرضیه پنجم: انگیزش در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۲۳/۸۳۳	۱/۲	۱/۱	۱/۳
تایید فرضیه	فرضیه ششم: ساده‌زیستی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۲۱/۱۱۲	۱/۲۵۶۹	۱/۱۳۸۷	۱/۳۷۵
تایید فرضیه	فرضیه هفتم: مهارت در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۱۷/۷۷۷	۱/۱۲۸۵	۱/۰۰۲۵	۱/۲۵۵
تایید فرضیه	فرضیه هشتم: سطح دانش در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۲۰/۰۰۵	۱/۱۸۰۶	۱/۰۶۳۴	۱/۲۹۸
تایید فرضیه	فرضیه نهم: تجربه در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۲۰/۲۹۴	۱/۲۹۱۷	۱/۱۶۵۳	۱/۴۱۸۰
تایید فرضیه	فرضیه دهم: توانایی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی تأثیر مثبت دارد.	۲۲/۹۲۸	۱/۲۳۷	۱/۱۲۹۹	۱/۳۴۴۱

اولویت‌بندی مولفه‌ها: در این مطالعه از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی و شناسایی اهمیت معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی استفاده شده تا مشخص شود که در بین مولفه‌های بررسی شده کدام ابعاد بیشترین اهمیت را در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی دارا است. آزمون فریدمن تنها می‌تواند به بررسی یکسان بودن رتبه‌ها بپردازد و چنانچه سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ باشد می‌توان نتیجه‌گیری کرد که میانگین رتبه‌ها یکسان نیست.

فرض صفر: رتبه میانگین‌های همه ابعاد با هم برابر است.

فرض پژوهش: حداقل یک زوج از رتبه میانگین‌های ابعاد مورد بررسی تفاوت معناداری با هم دارند.

جدول ۲. نتایج آزمون فریدمن

۹۶	فراوانی
۲۵/۹۵۰	کای اسکور
۹	درجه آزادی
۰/۰۰۲	معنی داری

با توجه به این که مقدار سطح معناداری (۰/۰۰۲) که کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) است بنابراین فرض صفر رد می‌شود. یعنی حداقل یک زوج از رتبه میانگین‌های ابعاد مورد بررسی تفاوت معناداری با هم دارند و به لحاظ آماری با هم متفاوت هستند. نتایج رتبه‌بندی این ابعاد در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن برای معیارهای شایستگی در انتخاب رؤسای پلیس آگاهی

رتبه بندی متغیرها	میانگین رتبه‌ها	ابعاد متغیر مستقل
رتبه نهم	۴/۸۱	پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی
رتبه ششم	۵/۴۷	فرهنگ
رتبه اول	۶/۲۵	آمادگی یادگیری
رتبه هشتم	۵/۲۶	علاقه‌مندی
رتبه پنجم	۵/۵۴	انگیزش
رتبه سوم	۵/۸۱	ساده‌زیستی
رتبه دهم	۴/۷۴	مهارت
رتبه هفتم	۵/۲۹	سطح دانش
رتبه دوم	۶/۱۳	تجربه
رتبه چهارم	۵/۷۰	توانایی

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش که از آزمون فرضیه‌ها به‌دست آمد، تاثیر معناداری بین همه معیارهای شایستگی که عبارت‌اند از پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی، فرهنگ، ساده‌زیستی، آمادگی نیل به یادگیری، علاقه‌مندی به کار، انگیزش، مهارت‌محوری در امور، سطح دانش، تجربه و توانایی وجود دارد؛ به‌عبارت دیگر، همه این معیارها تاثیر مثبت و معناداری در انتخاب شایسته‌ترین فرد در سمت رئیس پلیس آگاهی استان را دارد؛ همچنین در اولویت‌بندی انجام شده با استفاده از آزمون فریدمن، معیارهای شایستگی به‌این ترتیب در اولویت قرار دارند: آمادگی نیل به یادگیری، تجربه، ساده‌زیستی، توانایی، انگیزش، فرهنگ، سطح دانش، علاقه‌مندی به کار، پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی و مهارت‌محوری در امور.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش تشکری و همکاران (۱۳۹۱)، در ابعاد رفتاری، بینشی، شخصیتی و سازمانی در مولفه‌های حرفه‌ای، اعتقادی و اخلاقی؛ با نتایج پژوهش فرهی (۱۳۸۱)، در عوامل کلیدی توانایی، مهارت در کار و ویژگی شخصیتی مدیران؛ با پژوهش شایگان (۱۳۹۱) در ابعاد اعتقادی، شخصیتی و مهارتی به‌خصوص مهارت در ارتباطات؛ با پژوهش حاتمی (۱۳۸۲) در ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگی؛ با پژوهش حسینیان و همکاران (۱۳۹۲) در ابعاد رفتاری،

شخصیتی، مهارت و تجربه همسو است. همچنین ابعاد و شاخص‌های به‌دست آمده در پژوهش حاضر، با ابعاد و شاخص‌های بازرسی کل نیروی انتظامی در ارزشیابی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی به‌ویژه رؤسای پلیس آگاهی شامل: ویژگی‌های ارزشی و بینشی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های رفتاری، ویژگی‌های مدیریتی و سازمانی همسو است؛ تنها وجه افتراق پژوهش حاضر با معیارهای ارزشیابی بازرسی کل نیروی انتظامی، در مولفه‌های مدیریتی است که مولفه مدیریتی و سازمانی را باهم لحاظ کرده است.

پیشنهادها

- ۱- برای ارتقا پایبندی به ارزش‌های اسلامی، قبل از انتخاب، در زمان انتصاب و حین خدمت، دوره‌های آموزشی بصیرت، ویژه مدیران و رؤسای پلیس آگاهی برگزار شود؛
 - ۲- در انتصاب مدیران و رؤسای پلیس آگاهی به معیار «نیل به یادگیری» و «تجربه»، نسبت به سایر معیارها، بیشتر توجه شود.
 - ۳- در انتصاب مدیران لایق و شایسته، قبل از انتصاب، کارگاه‌های آموزشی براساس معیارهای بااولویت در پژوهش حاضر، برگزار و پس از انجام آزمون، مدیرانی که امتیاز بالایی به‌دست آوردند، در اولویت انتصاب قرار گیرند.
- در کلیه واحدهای نیروی انتظامی، معیارهای دهگانه (پایبندی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی، فرهنگ، مهارت‌محوری در امور، سطح دانش، تجربه، توانایی، یادگیری، علاقه‌مندی به کار، انگیزش و ساده‌زیستی) در انتخاب و انتصاب فرماندهان و مدیران مدنظر قرار گیرد.
- برنامه‌ریزی جانشین‌پروری در نیروی انتظامی بر کارکنانی که دارای معیارهای یادشده هستند متمرکز شود.

منابع

- اخلاقی، عبدالرحیم. (پاییز ۱۳۹۱). تبیین معیارهای شایستگی و شاخص آن در فرهنگ اسلامی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*. شماره ۲۱، صص ۸۳-۱۱۰. قابل‌بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/content.php?pagename=show-article&request_id=1207&journal_id=5
- استونر، جیمز آرتور فینچ؛ فریمن، ادورد و گیلبرت، دانیل. (۱۳۹۲). *مدیریت: مقدمه‌ای بر مدیریت، مدیریت در قرن بیست‌ویکم، برنامه‌ریزی*. (علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان). جلد اول. تهران: پژوهش‌های فرهنگی.

آشنایدر، سوزان. سی و بارسو، ژان. لوئی. (۱۳۸۲). مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها. (سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

اکرامی، محمود و رجب‌زاده، سمیه. (پاییز ۱۳۹۰). توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲۴(۳)، صص ۴۹-۶۹. قابل بازیابی از:

<http://jmdp.ir/article-1-626-fa.html>

امیرزاده، مهدی و دولتخواه، محمد. (۱۳۹۱). طراحی مدل ریاضی ارزیابی عملکرد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (بررسی موردی منطقه انتظامی استان فارس). نشریه دانش انتظامی فارس. صص ۳۷-۸۲.

ایزدی امرئی، منصور. (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی معیارهای شایستگی و شاخص‌های انتخاب فرماندهان و مدیران و رؤسا در آموزه‌های امیرالمؤمنین (ع). پایان نامه کارشناسی ارشد.

پاک‌طینت، اقبال و فتحی‌زاده، علیرضا. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها. فصلنامه مدیریت. ۵(۱۱)، صص ۳۳-۴۷. قابل بازیابی از: www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=112227

تشکری، محمود. (۱۳۹۲). تدوین الگوی نیروی انتظامی اسلامی با تأکید بر منابع انسانی. رساله دکتری دانشگاه عالی دفاع ملی دانشکده امنیت ملی.

حاتمی، عباس. (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی. مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی. تهران. حسینیان، شهاخت، کاملی، محمدجواد، بیدل کیاسری، حسن. (۱۳۹۲)، کاربرد الگوی تصمیم‌گیری چند شاخصه (madm) در شایسته‌سالاری کارکنان ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۸(۳۳)، صص ۹-۲۹. قابل بازیابی از:

<http://www.magiran.com/magtoc.asp?mgID=6794&Number=33&Appendix=0>

حصیرچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا و فرهی بوزنجانی، برزو. (۱۳۹۰)، الگوی شایستگی نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، فصلنامه نظارت و بازرسی ناجا، ۵(۱۷)، صص ۷-۳۹. قابل بازیابی از:

http://journals.police.ir/content.php?pagenam=dl-article&request_id=1277&journal_id=5

خلیلیان اشکدری، محمدجمال. (۱۳۸۱). فرهنگ اسلامی و توسعه اقتصادی. تهران: انتشارات مؤسسه امام خمینی (ره). دانایی‌فرد، حسن و زنگویی‌نژاد، ابودر. (۱۳۹۰). تئوری شایسته‌سالاری مدیریتی بر مبنای استراتژی تئوری داده بنیاد، برداشتی از نهج البلاغه. دوفصلنامه راهبردهای بازرگانی (دانشور رفتار). ۹(۴۷)، صص ۲۳-۲۶۴. قابل بازیابی از:

<http://cs.shahed.ac.ir/article-1-834-fa.html>

راینز، استیفن. پی. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی. (علی پارساییان و محمد اعرابی، مترجمان). جلد دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

زارعی، حسین. (۱۳۷۹). مدیریت شایسته‌سالار. فصلنامه تعاون و کشاورزی. شماره ۱۱۳، صص ۵۴-۵۸. قابل بازیابی از: <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/122371/>

سجادی، سیداحمد. (۱۳۹۰). مدیران و فرماندهان شایسته جلد ۱-۲-۳. مرکز تحقیقات بازرسی کل نیروی انتظامی. سروش، علیرضا. (خرداد و تیر ۱۳۸۷). نقش توسعه دانش در فرایند گردش دانش. دومهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵(۱۷)، صص ۲۹-۵۲. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/file/download/article/20101109104120-4.pdf>

شایگان، فریبا. (۱۳۹۱). شایسته‌سالاری در پلیس (ملاک‌های زنان پلیس شایسته مدیریت). دوفصلنامه مطالعات پلیس زن. شماره هفدهم، صص ۶۲-۸۴. قابل بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1030484>

شهبازی، غلامرضا؛ دهقان‌نیا، محمدمنصور و رادمهر، رضا. (بهار ۱۳۹۲). تحلیل میزان شایسته‌سالاری در نیروی انتظامی (مطالعه موردی: کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان)، فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۸(۳۱)، صص ۷۳-۹۰. قابل

بازیابی از:

http://phr.jrl.police.ir/content.php?pagename=show-article&request_id=2264&journal_id=28

صحت، سعید؛ غلامزاده، داریوش و ستاری‌لقب، بهروز. (۱۳۹۲). شناسایی و تعیین شاخص‌های شایستگی مدیران در یک شرکت بیمه‌ای. *تازه‌های جهان بیمه*، شماره ۱۷۸، صص ۴-۱۶.

عریضی‌سامانی، سیدحمیدرضا؛ خوشعی، مهدیه‌سادات و نوری، ابوالقاسم. (بهار ۱۳۹۱). کاربرد کانون ارزیابی و تحلیل شغل در تعیین شایستگی‌های مدیریتی، *فصلنامه روانشناسی معاصر*، ۷(۱)، صص ۸۵-۹۸. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=186049>

فرهی‌بوزنجانی، برزو. (۱۳۸۱). *طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران (نظام اداری) با رویکرد مدیریت منابع انسانی*. رساله دکتری دانشگاه تهران.

مجرد، محرم و تاج‌الدینی، سیدعلی. (۱۳۹۴). *فرماندهی و مدیریت شایسته*. تهران: انتشارات مرکز تحقیقات بازرسی کل نیروی انتظامی.

مهدوی، احمد. (۱۳۸۴). *شایسته‌سالاری*. تهران: انتشارات نشر آذین.

نادی، محمدعلی و سجادیان، ایلناز. (۱۳۹۰). اعتباریابی مقیاس آمادگی برای خود راهبردی در یادگیری در بین دانشجویان پزشکی و دندانپزشکی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲(۶)، صص ۴۶۷-۴۶۹. قابل بازیابی از:

<http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1889-fa.html>

هاشمیان‌بجنورد، ناهید و منہاج، محمدباقر. (تابستان ۱۳۸۶). دانش چیست؟ مرور ادبیات، مقایسه تعاریف، ارائه تعریفی جدید. *نشریه ره یافت*، شماره ۴۰، صص ۱۷-۲۴. قابل بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/378873/>

هوشمند، احد و مولانی، حسن. (۱۳۹۳). *شایستگی کارکنان و تحول سازمانی*. تهران: راز نهان.

Bateman S. Thomas. Scott A. Snell. (2007). *Management Leading & collaborating in a competitive word Seventh Edition*, MC Graw Hill, Irwin.

Nkado, Raymond. Meyer, Terry. (2001). Competencies of professional quantity surveyors: A South African perspective. *Construction management and economics*, 19(5), 410-481.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی