

بررسی عوامل شایستگی مشاغل مدیریت عالی*

در حوزه مرکزی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا

** دکتر علیرضا جبه دار

*** حسین کرامتی

چکیده

در چرخه فعالیتهای اطلاعاتی، مدیران عالی بنا به برخی ملاحظات اساسی از جمله مسئولیت و محدودیت زمانی در تصمیم گیری، میزان دسترسی به اطلاعات و اصول حیطه بندی نقش ویژه ای در هدایت موضوعات و منابع انسانی دارند و لذا فرایندهای انتخاب و انتصاب آنان از اهمیت خاصی برخوردار است. از آنجا که مشاغل، شاخص اصلی برای انطباق، انتخاب و انتصاب مدیران است، موضوع بررسی تناسب بین ویژگی مدیران عالی با مشاغل مدیریتی، بستر اجرای این پژوهش را فراهم کرد. این تحقیق بر اساس مدل عمومی شایستگی شرودر در صدد شناسایی عوامل شایستگی مشاغل مدیریتی و شاخصهای هر عامل در جایگاه های مدیریتی و پاسخگویی به دو سؤال اساسی به شرح زیر است:

۱- آیا بین عوامل مدیریتی و شایستگی مدیریت عالی در پل اوا رابطه معنی داری وجود دارد؟

۲- آیا عوامل شایستگی مدیران عالی دارای میزان اهمیت برابری است؟

پس از مصاحبه با مدیران عالی دو نوع پرسشنامه در میان نمونه آماری تحقیق (شامل ۱۳۰ نفر از مدیران در حوزه مرکزی) توزیع شد. برای طبقه بندی داده های توصیفی از روشهای آمار توصیفی و برای گروه بندی عوامل مربوط به شایستگی و تجزیه و تحلیل داده های آزمودنی پرسشنامه از آزمون T یک نمونه ای، آزمون علامت، تکنیک تحلیل عاملی و آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده، و با استفاده از روش راه حل اجزای اصلی و شیوه چرخش واریماکس، ابعاد ۷ گانه شایستگی در چند عامل و شاخص دسته بندی، و این نتایج حاصل شد: در سطح اطمینان ۹۵٪ میان شاخصهای هر یک از ابعاد شایستگی و شایستگی مدیریتی مدیران عالی رابطه معنی داری هست. هم- چنین عوامل کلی و ابعاد شایستگی، اهمیت برابر ندارد و اولویت آنها در سطح مدیران عالی به این شرح تعیین گردید: ویژگیهای شخصیتی، نگرش و بینش، مهارتهای مدیریتی، دانش و معلومات نظری، تجربه و فعالیتهای حرفه ای، ابعاد اجتماعی و تواناییهای فردی.

واژگان کلیدی

مدیران عالی، شایستگی در مشاغل، کارایی و اثر بخشی شغلی، بهره وری مشاغل، انتخاب و انتصاب مدیران

** تاریخ دریافت: ۸۷/۵/۱۸، تاریخ پذیرش: ۸۷/۶/۱

** استادیار و عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی

*** کارشناس ارشد مدیریت و فوماندهی انتظامی

مدیریت، فرایندی تعریف می شود که یک یا چند نفر برای هماهنگی فعالیتهای فردی در جهت تحقق اهداف معینی می کوشند که افراد به تنهایی نمی توانند آن را انجام دهند. در واقع، مدیریت، کارا کردن فعالیت افراد است. برای امکان ادامه دادن به زندگی در وضعیت کنونی جهان، باید مدیریت اثربخش ایجاد کرد.

هرچند تلاش در مدیریت، نگرشی فردی به کناری گذاشته، و سیستمی نگریسته شود، سرانجام چون سیستمها را مدیران، می آفرینند و اداره می کنند بناچار به عنصر مدیران، مهارتها، دانشها، تواناییها و اثربخشی آنان باید توجه شود و سیستم های انتخاب، انتصاب و آموزش، ارزیابی، تشویق و تنبیه آنان را باید مورد توجه قرار گیرد.

در این راستا، سازمانها باید تدابیری در پیش گیرند تا بتوانند ظرفیتهای مدیریتی مورد نیاز خود را شناسایی، و برای در اختیار گرفتن آنها تلاش کنند. شغل، مهمترین متغیر زندگی اجتماعی است؛ لذا برای شناسایی افراد شایسته برای احراز مشاغل مورد نظر در هر سازمان، قبل از هرچیز لازم است شاخصهای هر شغل، عینی و دقیق مشخص گردد.

پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا یکی از بزرگترین و حساسترین زیرسیستم های ناجاست که براساس نوع مأموریت، نقش اساسی و محوری در فرایند تولید امنیت (و احساس امنیت) دارد. در صورتی که مقوله های پیش بینی و پیشگیری به عنوان مهمترین عامل اقتدار پلیس و مصونیت جامعه تلقی شود، مهمترین امکان اجرای آن سیستم جامع کنترل جمعیت به عنوان یکی از دهها زیرسیستم مأموریتی است که در بستر فعالیتهای اطلاعاتی و در قالب تلاش نرم افزاری در ساختار این پلیس ساماندهی شده است.

تهیه بانک اطلاعات مدیران و کشف و شناسایی استعدادهای مدیریتی درون سازمان به روش علمی می تواند دست اندرکاران پلیس را یاری کند تا هنگام لزوم و انتخاب افراد شایسته برای مشاغل و پستهای مدیریتی خود دقیق تر عمل کنند و از شیوه های سنتی و سفارشی گزینش مدیران بپرهیزند. همچنین، همه نیروهای سازمان از فرصت مساوی برای شکوفا کردن استعدادهای خود در جهت تحقق اهداف سازمانی برخوردار گردند.

۱. طرح مسئله

در دهه های اخیر، مدیریت یکی از مهمترین عناصر توسعه تلقی شده و در ارزیابی و مقایسه کشورهای در حال توسعه، بررسی الگو و روش مدیریت نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است که از آن پس بحث مدیریت تطبیقی^۱ نیز به عنوان شاخه ای از مطالعه معرفت مدیریت مطرح شد. از آنجا که نیروی انسانی، محور تمام فعالیتهای اقتصادی، سیاسی و ... است، سرمایه گذاری در این منبع و مدیریت صحیح آن یکی از راهبردهای مهم توسعه همه جانبه به شمار می رود (عربی نژاد، ۱۳۷۵: ۷).

در واقع توسعه سازمانی مترتب بر تغییر در رسالات، اهداف، استراتژیها، سیاستها، خط مشی ها و در یک کلام، تغییر در برنامه ریزی و در پی آن، تغییر در سازماندهی، تأمین نیروی انسانی، هدایت، هماهنگی،

ارتباطات، کنترل و سایر عناصر مدیریت است. به زعم دراکر، مدیریت عامل قطعی پیشرفتهای سازمان است. بدون شک موفقیت سازمانهای بزرگ امروزی مرهون صلاحیت و شایستگی مدیران آن است. درک ویژگیهای مدیران کارآمد از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ زیرا موفقیت سازمان به کشف آنها بستگی دارد. یکی از معضلات سازمانهای دولتی ضعف مدیریت آن است. چنین به نظر می رسد که به اصل شایسته سالاری در انتخاب مدیران بی توجهی، و یا در دایره محدودی عمل شده است به گونه ای که تأثیرات آن در سطح جامعه و بویژه در سازمانهایی که با عموم در ارتباط هستند، آشکار قابل مشاهده است (عطایی حسینی، ۱۳۸۲: ۱).

یکی از متغیرهای اثرگذار بر کارکردهای منابع انسانی متغیرهای شغلی است (هرسی^۱. بلانچارد^۲. ۱۹۸۸: ۱۵۵). در واقع آنچه تحت عنوان شایستگی کارکنان مطرح می شود به نوعی به تناسب ویژگیهای فردی در ابعاد مختلف جسمی، روحی و روانی با ویژگی مشاغل اشاره دارد. هرچه تناسب بین شغل، شخصیت و سایر تواناییها و ویژگیهای فردی بیشتر باشد، اثربخش تر خواهد بود. با در نظر گرفتن این موارد، این تحقیق به دنبال بررسی و شناخت عوامل شایستگی مشاغل مدیریتی و شاخصهای هر عامل در حوزه مرکزی پلیس و پاسخگویی به این سؤالات است:

- آیا بین عوامل مدیریتی و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی داری وجود دارد؟

- آیا عوامل شایستگی مدیران عالی در سیستم پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا دارای میزان اهمیت برابری دارد؟

۲. چارچوب نظری

دانش بشری با سرعت زیاد هر ۵ سال یکبار دوبرابر می شود (ابوترابی، راهبرد مدیر، شماره اول، صفحه ۶). بالطبع در زمینه های مختلف، نوآوریهای فراوانی صورت می گیرد و پیوسته اختراعات جدیدی ثبت می شود. در چنین جهان متحول و متغیری، حیات ملتها بدون اتکا به سلاح علم و تخصص و در رأس همه، مدیریت صحیح و مناسب امکانپذیر نیست. بنابراین مسئله نخست انسان امروز، که در چنین جهانی پر از تلاطم و مشکلات زندگی می کند، شکستن طلسم عقب ماندگی و رها ساختن خود از دور باطل جهل و فقر است. آلفرد مارشال اقتصاد دان انگلیسی می گوید: «اگر تمام سرمایه ها و ابزار تکنیکی و وسایل موجود در جهان یکباره دستخوش تباهی بشود، ولی دانایی مدیران و سیاستگذاران در رده استراتژیک وجود داشته باشد در مدت کوتاهی نظام جامعه پویا و شکوفا می شود». پس مدیریت، مهمتر و بالاتر از سرمایه است (مجله مدیریت دولتی، ۱۳۶۹: ۱۷). بنابراین اگر مدیریت در دست نباشد، امکانات هر قدر هم فراوان باشد، تحول و تغییر اساسی ایجاد نمی کند بلکه گاهی مشکلات و بحرانهایی نیز به وجود می آورد.

1. hersey
2. Blandcard

مشکل اساسی کشورها و انسانها، کمبود امکانات و سرمایه نیست و معمولاً در هر وضعیتی مقداری امکانات و سرمایه هست که با کم کردن دامنه توقعات می توان تلاش کرد، اما مشکل اساسی نبودن مدیریت صحیح است.

واژه مریتوکراسی، که در فارسی به شایسته سالاری ترجمه شده است، تعریف ساده‌ای در علم مدیریت دارد به این مضمون که فرد شایسته را در منصب و شغل مرتبط به خودش قرار دهند؛ پس در سطح سازمان، شایسته سالاری یعنی افراد شایسته را در مشاغل و مناصب مربوط به خودشان قرار بدهند که توانمندی آن کار را دارند. این مشاغل ممکن است مدیریتی، عملیاتی و خدماتی باشد. ویژگی‌هایی مانند دانش، تخصص، تجربه و تعهد اخلاقی از جمله ویژگی‌هایی است که فرد شایسته با آن تعریف می شود (الوانی، تدبیر، ۱۳۷۷: ۱۱).

شایستگی واژه‌ای عام است و می باید متناسب با جامعه، تعریف خاصی از شایسته سالاری ارائه شود پس از آن باید گفت که در این شایستگی چه عوامل و اجزائی باید وجود داشته باشد که به آن مفهوم شایسته، اطلاق گردد. رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی، جدید نیست. معرفی رویکردهای مبتنی بر شایستگی در محیط سازمان از حدود سال ۱۹۷۰ شروع شده و از آن زمان به بعد، توسعه و کاربرد سریعی داشته است. دیوید مک کلند، روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد در توصیف «شایستگی» در ادبیات منابع انسانی معروف است. وی معتقد است که آزمونهای سنتی هوش و همین‌طور شرایط دیگری مثل مدرک تحصیلی برای پیشگویی عملکرد شغلی محکوم به شکست است. او برای استدلال خود در یک مورد کاوی، افسران اطلاعات شاغل در وزارت امور خارجه را مورد آزمون قرار داد (مطلبی اصل، ۱۳۸۶: ۲۰)؛ دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگیهای مرتبط با استخدام (نظیر نگرش، رفتار و توانایی فیزیکی) که قابل تشخیص و تعریف، و ممکن است نیروی انسانی آن را داشته باشد و یا برای فعالیت در یک زمینه تجاری خاص لازم یا مهم باشد.

بر اساس تحلیل تعاریف موجود و مطالعه و پژوهش دیگری که در مورد مدیریت شایستگی انجام شده، از اصطلاح «شایستگی» تعریف زیر ارائه گردیده است:

شایستگی ترکیبی از دانش، رفتار و مهارتهای صریح و ضمنی است که به شخص، نیروهای بالقوه برای اثربخشی در عملکرد کاری را می دهد (مطلبی اصل، ۱۳۸۶: ۲۱).

مدیریت شایستگی، موضوع پژوهشی مهمی در زمینه مدیریت دانش است. سیستم مدیریت شایستگی اغلب با سیستم های مدیریت یادگیری آمیخته است. مدیریت شایستگی به لحاظ اینکه دانش کلیدی مورد نیاز کارمند یا سازمان را برای دستیابی به اهدافش تعیین می کند، می تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی داشته باشد. مدیریت شایستگی و مهارتها به تلاشهای سازمان برای ایجاد مجموعه‌ای به منظور توانمندسازی نیروی کاری برای افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی کاملاً، وابسته شده است. آینده سازمان در گرو مدیران تحول خواه است. ما باید استعدادهای درست را، که دارای ضوابطی مانند هوش، خلاقیت، انگیزه، سلامت جسمانی، روحی و روانی، ایمان و تدین باشند و می توانند قدرت انگیزش دیگران را ارتقا دهند به اینجا (ناجا) بیاوریم (احمدی مقدم، ۱۳۸۵: ۷). شایسته سالاری به مفهوم به کارگماری مناسب‌ترین افراد در متناسب‌ترین جایگاه ها در سازمان است (تشکری، ۱۳۸۵: ۲۱).

شایستگی، مفهومی نسبی است. ما در مورد شایستگی نسبی آدمها در مقایسه با هم و در مقایسه با انتظاراتی که از قبل تعریف شده است، سخن می‌گوییم. بنابراین برای هر نقشی و هر شغلی و برای حضور در هر سازمان و هر موقعیتی، بعضی مناسب‌تر و شایسته‌تر هستند و بعضی کمتر مناسب و شایسته (ابوالعلائی، ۱۳۸۴: ۷).

شایستگی لزوماً با عملکرد یکی نیست و این دو با یکدیگر متفاوت است. هر جا عملکرد خوبی باشد می‌توان حکم کرد که شایستگی حتماً وجود دارد ولی عکس این رابطه صادق نیست؛ یعنی اگر با عملکرد رضایت بخشی روبه‌رو نباشیم، ممکن است دلایل متفاوتی داشته باشد.

انسانها هر کدام از شخصیتها و تواناییهای متفاوتی برخوردارند. مشاغل نیز به لحاظ احراز از ویژگیهای منحصر به فردی برخوردار است. هرچقدر فرد به لحاظ ویژگی شخصیتی و توانایی (هوشی، جسمی) با شغل خود رابطه نزدیکتری داشته باشد برای آن کار شایسته‌تر است.

نظریه رشد آرجریس، که سیستماتیک راه‌های رشد شخصیت را بررسی کرده، معتقد است گاهی ماهیت شخصیت انسان بالغ، هماهنگ با فرصتهای کاری او نیست (شرمرهورن^۱، ۱۳۷۸: ۷۷). هالند^۲ نیز رضایت پیشرفت و ثبات در شغل را بر همگونی شخصیت و محیط مبتنی می‌داند (هومن، ۱۳۸۱: ۱۰). نتایج مطالعات متعدد نشان داده است، افراد هنگامی از کار خود راضی خواهند بود که کار با ویژگیهای آنان تناسب داشته باشد (هومن، ۱۳۸۱: ۹۵). انتخاب فرد شایسته و تناسب برقرار کردن بین فرد و شغل، کلید موفقیت سازمان است (تشکری، ۱۳۸۵: ۲۱).

بی‌شک هدف اصلی شایسته‌سالاری این است که بهره‌وری در سازمان افزایش یابد؛ یعنی اگر فرد بتواند در هر شغل و موقعیتی که قرار می‌گیرد، متناسب با استعداد و شایستگی و علاقه مندی خود، بهره‌مند شود، طبیعتاً امکان رشد بیشتری خواهیم داشت. فرایند انتخاب در اصل جور کردن شغل با شاغل است (سعادت، ۱۳۸۴: ۴۶)؛ یعنی انتخاب، هنگامی صحیح و علمی تلقی می‌شود که شایسته‌ترین و مناسب‌ترین فرد برای شغل به خصوصی شناسایی، انتخاب و به آن کار منصوب شود. (همان). این مسئله هم برای شخص و هم برای سازمان موجب رسیدن به نتایج بهتر می‌شود. هدف از بحث شایسته‌سالاری یا شایسته‌محوری در واقع برقراری تناسب بین شخص و شغل است. برای به کارگیری افراد شایسته در موقعیتها و مشاغل و نقشهای مناسب باید دو کار انجام شود:

اول، روشن کردن اقتضای شغل به این معنا که اجرای موفق شغل و نقش خاص، مستلزم چه شایستگی‌ها و تواناییهایی است؟

دوم، استفاده از ابزارها، روشها و فنونی مناسب برای کسب اطلاعات لازم و مرتبط از افراد است (علاقه مندی، استعداد، دانش، مهارت و ... افراد که در واقع ویژگی شغل نیز به شمار می‌رود). شایسته‌گزینی یا انتخاب افراد شایسته، پایه اساسی ترویج شایسته‌محوری یا شایسته‌سالاری در سازمان است (ابوالعلائی، ۱۳۸۴: ۸). شایسته‌سالاری مجموعه‌ای است از تواناییها، دانش، مهارت، ویژگیهای شخص و شخصیتی و علایق فرد یا هوشمندی و استعداد که بعضی قابل یادگیری و برخی نیز کمتر قابل یادگیری است (همان).

1. Shermerhen
2. Haland

۴. تحقیقات پیشین

در صورتی که شایسته سالاری را به مفهوم به کارگماری مناسب‌ترین افراد در مناسب‌ترین جایگاه‌ها در هر سازمان، انتخاب فرد شایسته و برقرار کردن تناسب بین فرد و شغل بدانیم در این فرایند، شاخص اصلی به شغل مربوط است و منظور از تناسب نیز انطباق ویژگیهای فرد با شاخص اصلی یعنی شغل است. نتیجه بررسی مدارک و مستندات مختلف حاکی از اجرای برخی از پژوهشها در موضوعات نزدیک با موضوع این تحقیق به شرح ذیل است.

۴-۱. طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران اجرایی کشور، عنوان رساله دکتری آقای محمدجواد عاصمی‌پور که در سال ۱۳۷۱ انجام شده است. وی در طرح تحقیق خود با گسترش مدل دو بعدی کاتس به مدل سه بعدی و با استفاده از نگرش سیستمی با رویکرد غیر ریاضی و با هدف بهبود مدیریت دولتی در بعد توصیفی به بررسی M.S.P پرداخته است.

۴-۲. رفتارشناسی مدیران برجسته در دستگاه‌های دولتی، عنوان رساله کارشناسی ارشد آقای زین العابدین رحمانی در سال ۱۳۷۲ انجام شده است. در این تحقیق، تناسب رفتاری مدیران با ارزشهای اعتقادی، فرهنگی، اجتماعی به عنوان مهمترین عامل اثربخشی مورد بررسی قرار گرفته است.

۴-۳. مدیریابی و بهبود شیوه‌گزینش رشته مدیریت، عنوان تحقیقی است که توسط آقای اسفندیار فرجوند در سال ۱۳۷۲ به عنوان پایان‌نامه کارشناسی ارشد به انجام رسیده است. هدف اصلی این تحقیق اثبات این مدعا است که انتخاب دانشجویان رشته مدیریت برای تربیت مدیران مورد نیاز جامعه با روش فعلی گزینش، اعتباری ندارد.

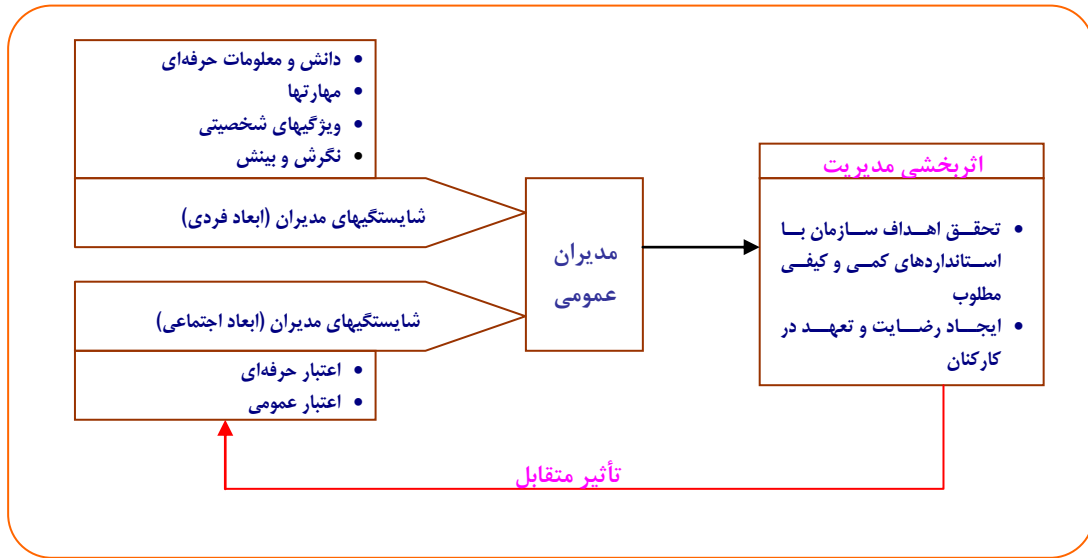
۴-۴. آقای امید گراوند رساله کارشناسی ارشد خود را با استفاده از مبانی نظری، عوامل شایستگی مدیران در زمینه‌های عمومی، مهارتهای فنی، ادراکی، انسانی و به کارگیری کارکردهای مدیریتی از منابع مختلف را استخراج کرده و برای هرکدام از عوامل، تعدادی متغیر در نظر گرفته است. براساس نتایج، مدیران ویژگیهای عمومی، مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی لازم را ندارند و کارکردهای مدیریتی را در عمل به کار نمی‌گیرند.

۴-۵. محمدعلی بابایی در سال ۱۳۷۷ در قالب یک پروژه تحقیقی به منظور ارزیابی و انتخاب استعدادهای مدیریتی در شرکت برق ایران، افراد مستعد را برای احراز پستهای مدیریتی انتخاب کرده است. براساس یافته‌های این پژوهش، مدیران شرکت برق منطقه ای تهران حتی‌المقدور باید دارای روحیه خدمت به مردم، مهارت برنامه‌ریزی، مهارتهای نیروی انسانی، تخصص و دانش، وسعت نظر، قدرت اتخاذ تصمیم، صداقت و توان رویارویی با مراجعان بسیار باشند.

۵. مدل تحقیق

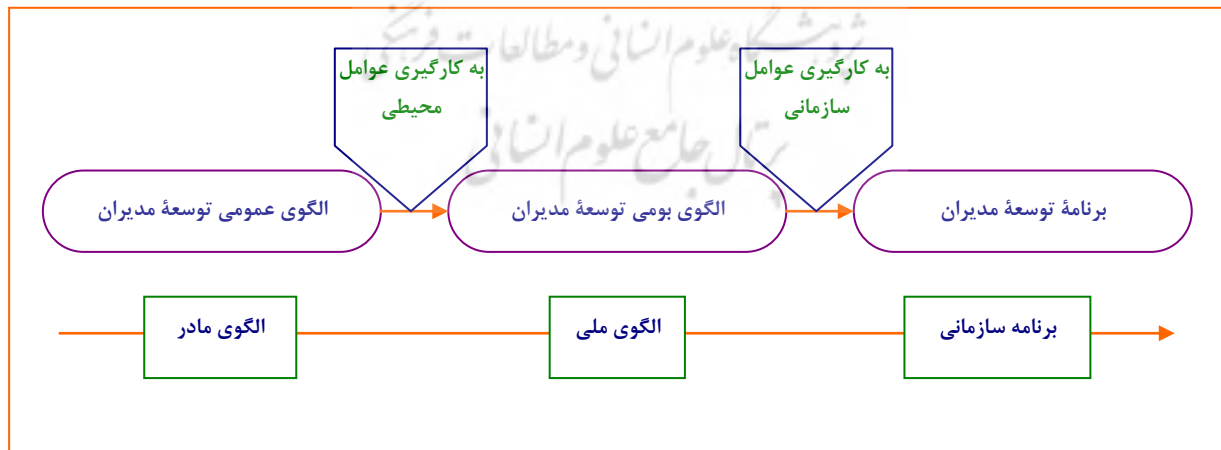
بر اساس الگوی شرودر و عوامل کلی شایستگی و پس از به کارگیری عوامل محیطی و سازمانی، الگوهای عمومی و کلی شایستگی مدیران به عنوان مدل نظری پژوهش به شرح ذیل است:

نمودار (۱) الگوی عمومی شایستگی



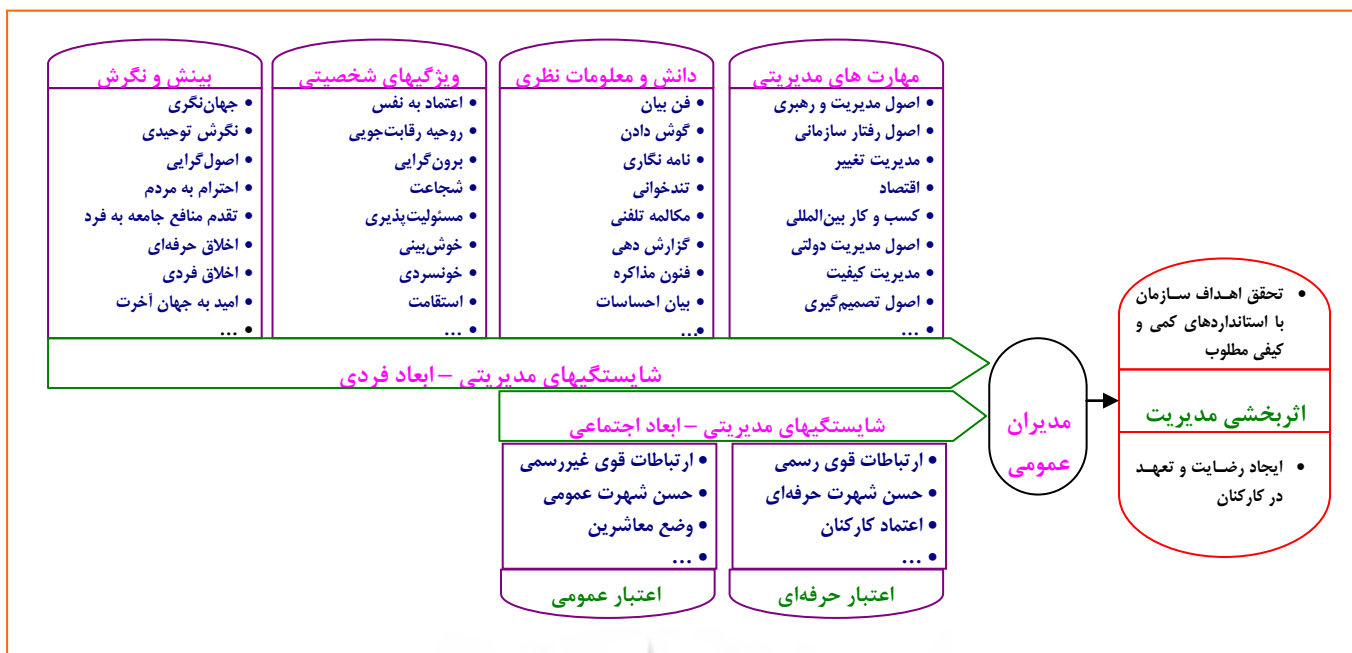
ابعاد یاد شده صرفاً مفاهیم کلی را بیان می‌کند. برای استفاده عملی از این الگو لازم است تا اجزای کوچکتر نیز مشخص شود. این عوامل باید برحسب موقعیتهای محیطی، ویژگیهای سازمانی و جایگاه مدیر در برنامه تنظیم شود. الگوی عمومی فهرستی از عوامل را در اختیار می‌گذارد. فرایند «بومی سازی» با به کارگیری عوامل محیطی، الگو را با موقعیتهای محیطی تطابق می‌بخشد و به کارگیری عوامل سازمانی، الگوی قابل استفاده‌ای برای برنامه توسعه مدیران به دست می‌دهد. (روند تبدیل الگوی عمومی به الگوی کلی شایستگی در شکل‌های زیر نشان داده شده است).

نمودار (۲) روند تبدیل الگوی عمومی به برنامه توسعه



در طراحی الگوی عمومی، جامع‌نگری اهمیت زیادی دارد. این جامعیت، توانایی استفاده از الگو را در محدوده وسیعتری از سازمانها و جوامع امکان‌پذیر می‌سازد. برای دستیابی به «الگوی عمومی» باید ابعاد «الگوی کلی» به عوامل جزئی‌تر و مشخص‌تر تجزیه شود:

نمودار (۳) الگوی کلی شایستگی



۶. روش شناسی (تعریف مفاهیم نظری)

۶-۱. دانش^۱

دانش، ترکیبی از تجربیات، ارزشها، اطلاعات و نگرشها است. دانش از اطلاعات و اطلاعات از داده ها سرچشمه می‌گیرد. دانش به عنوان یک مزیت رقابتی در جوامع فراسرمایه‌ای باوری پذیرفته شده است (سروش، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۱۳۸۷: ۳۰).

۶-۱-۱. دانش شغلی^۲

صرف‌نظر از میزان مهارتهای تصمیم‌گیری و برقراری ارتباطات، مدیران و سرپرستان باید نسبت به شغلی که در آن قرار گرفته‌اند و یا می‌گیرند، شناخت خوبی داشته باشند. برای ایجاد این شناخت، معمولاً از روشهایی چون تجربه هنگام کار، راهنمایی خصوصی و تحت مطالعه و بررسی استفاده می‌گردد (ابطحی، ۱۳۸۵: ۹۰).

۶-۲. تجربه^۳

خواست شغل به لحاظ توان، دانش و رشد فکری است که با مهارت و تمرین و تکرار در کار مشابه و یا کارهای مرتبط با شغل مورد ارزیابی و کسب قرار می‌گیرد که ممکن است در سازمان یا در پی کار گذشته شاغل در او به وجود آید و به نیاز شغل پاسخ دهد (سید جوادین، ۱۳۸۴: ۱۰۷).

۶-۳. تحصیلات^۴

نیاز شغل به رشد فکری و دانشی اطلاق می‌گردد که مورد نیاز شغل است و از طریق کسب آموزش منظم، مخصوص و یا خودآموزی حاصل می‌شود (سید جوادین، ۱۳۸۴: ۷۱).

1. Knowledge
2. Job Knowledge
3. Experience
4. Education

۶-۴. توانایی^۱

توان فرد در کارهایی است که در یک پست سازمانی باید انجام شود. تواناییهای فرد شامل توانایی هوشی و جسمی است (رابینز، ۱۳۸۵: ۱۳۰).

۶-۴-۱. توانایی هوشی^۲

آنچه فرد برای کارهای فکری به آنها نیاز دارد (همان: ۱۳۰).

۶-۴-۲. توانایی جسمی^۳

تواناییهای فیزیکی و بدنی برای کارهایی که به مهارت دست و قدرت کار نیاز دارد. (رابینز، ۱۳۸۵، جلد اول: ۱۳۲).

۶-۵. مدیران عالی^۴

برنامه‌ریزیهای جامع و بلندمدت‌تری را در حوزه فعالیت گسترده‌تر و عوامل وضعی گوناگون‌تری را طراحی می‌کند یا مورد بررسی قرار می‌دهد و عملکرد کلی واحدهای عمده را ارزیابی می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۳: ۲۸)، (اسماعیلی، طرقي، ۱۳۸۶، دانش مدیریت: ۱۳).

۶-۶. شایستگی^۵

مجموعه‌ای از تواناییها، دانش، مهارت، ویژگیهای شخصی و شخصیتی و علائق فرد یا هوشمندی و استعداد که بعضی قابل یادگیری و برخی نیز کمتر قابل یادگیری است (ابوالعلائی، ۱۳۸۳: ۱۱).

۶-۷. نگرش^۶

بار احساسی نسبت به هر پدیده را گویند، نگرشها جزء ارزشهای آموخته شده افراد، و کمتر پایدار است. از این رو تلاش برای تغییر آن از طریق تبلیغات صورت می‌گیرد (سید جوادین، ۱۳۸۴: ۱۱۱).

۶-۸. شغل^۷

مجموعه وظایف و مسئولیتهای مستمر و مرتبطی است که در هر سازمان به عنوان کار واحد شناخته می‌شود (سید جوادین، ۱۳۸۴: ۱۰۰).

۶-۹. پست^۸

جایگاه سازمانی افراد است. برخی از پستها ممکن است به یک نفر و برخی از پستها ممکن است به گروهی از افراد برای انجام دادن آن نیاز داشته باشد (سید جوادین، ۱۳۸۴: ۹۹).

۶-۱۰. کارایی^۹

نسبت داده‌ها به ستاده‌ها در سیستم سازمانی است (معینی، ۱۳۷۰: ۱۲).

1. Ability
2. Intellectual ability
3. Physical ability
4. Top managers
5. Competence
6. Attitude
7. Job
8. Position
9. Efficiency

۱۱-۶. اثربخشی^۱

نشاندهنده درجه‌ای است که طی آن هدفها به انجام رسیده یا میزان موفقیت در تحقق هدفها و یا انجام مأموریتهاست (همان).

۱۲-۶. بهره‌وری^۲

استفاده بهینه از منابع گوناگون به منظور تولید کالاها یا خدماتی که رضایت مصرف‌کنندگان را جلب کند؛ رضایت شغلی کارکنان را به حداکثر رساند و مطلوبیت زندگی کارکنان را در همه ابعاد آن افزایش دهد. بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برونداد بر درونداد یک فرد، واحد و سازمان یا یک ملت به کار گرفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۲۴).

۷. نوع و روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ اهداف، نوعی پژوهش کاربردی و روش پژوهش نیز با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر توصیفی میدانی است.

۸. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق، شامل تمام مدیران عالی در حوزه مرکزی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجاست. این طیف از نظر طبقه بندی شغلی شامل رؤسا و جانشینان پلیس، معاونان، رؤسای مراکز و ادارات می‌شود که جمعاً بالغ بر ۶۱ نفر هستند. این تعداد در واحدهای صفی، ستادی و اجرایی در شهر تهران مشغول به کارند.

۹. روش جمع‌آوری اطلاعات

برای گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه حاوی دو بخش کلی (بخش اول مربوط به شناخت ویژگی‌های مشاغل مدیریتی با ۴۷ سؤال بسته و باز و بخش دوم مربوط به عوامل پیشنهادی برای شایستگی شامل ۲۲۵ عامل) استفاده شد. این پرسشنامه قبل از توزیع توسط خبرگان مجموعه مورد ارزیابی قرار گرفت و اصلاحات لازم با نظر استاد محترم راهنما اعمال شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کلی به دست آمده ۰/۹۶۹ بود که بیانگر قابلیت اعتماد پرسشنامه است.

برای طبقه بندی داده‌های توصیفی و توزیع نمره‌های طبقه بندی شده از جدول توزیع فراوانی و به منظور توصیف و تحلیل با معنای داده‌های آماری پژوهش از اندازه‌های اساسی آماری مانند اندازه‌های گرایش مرکزی (میانگین) و اندازه‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) استفاده شده است. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، گروه بندی عوامل مربوط به شایستگی و تجزیه و تحلیل داده از آزمون t یک نمونه ای^۳، آزمون علامت^۴، و روشهای آماری تحلیل عاملی^۵ و آزمون تحلیل واریانس فریدمن^۶ استفاده شد.

1. Effectiveness
2. Productivity
3. One sample t test
4. Sign test
5. Factor Analysis
6. Fridman Anova

۱۰. یافته ها

۱-۱۰. توزیع پاسخگویان بر اساس حوزه سازمانی

۵ نفر (۸/۳ درصد) از پاسخگویان از پلیس گذرنامه، ۵ نفر (۸/۳ درصد) از پلیس اماکن، ۶ نفر (۱۰ درصد) از پلیس امنیت اخلاقی، ۳ نفر (۵ درصد) از پلیس دیپلماتیک، ۸ نفر (۱۳/۳ درصد) از پلیس مهاجرت و اتباع خارجی و ۳۳ نفر (۵۵ درصد) از حوزه مرکزی به سوالات پرسشنامه باز پاسخ داده‌اند.

جدول (۱) توزیع پاسخگویان از نظر حوزه سازمانی

درصد فراوانی	فراوانی	رسته
۸/۳	۵	پلیس گذرنامه
۸/۳	۵	پلیس اماکن
۱۰/۰	۶	پلیس امنیت اخلاقی
۵/۰	۳	پلیس دیپلماتیک
۱۳/۳	۸	پلیس مهاجرت و اتباع خارجی
۵۵/۰	۳۳	حوزه مرکزی
۱۰۰	۶۰	مجموع

۲-۱۰. سابقه خدمت پاسخگویان در مشاغل مدیریتی

همان طور که ملاحظه می‌شود ۱۱ نفر (۲۸/۲ درصد) از پاسخگویان کمتر از ۵ سال، ۷ نفر (۱۷/۹ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ نفر (۲۵/۶ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲ نفر (۵/۱ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۹ نفر (۲۳/۱ درصد) ۲۰ سال به بالا سابقه خدمتی در مشاغل مدیریتی داشته‌اند. میانگین و میانه سابقه خدمت پاسخگویان در مشاغل مدیریتی به ترتیب ۱۰/۶۸ و ۱۰ سال با انحراف معیار ۷/۵۶۸ سال است.

جدول (۲) توزیع سابقه خدمت پاسخگویان در مشاغل مدیریتی

سابقه خدمت مدیریتی	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
زیر ۵ سال	۱۱	۱۸/۳	۲۸/۲	۲۸/۲
۵ تا ۱۰ سال	۷	۱۱/۷	۱۷/۹	۴۶/۲
۱۰ تا ۱۵ سال	۱۰	۱۶/۷	۲۵/۶	۷۱/۸
۱۵ تا ۲۰ سال	۲	۳/۳	۵/۱	۷۶/۹
۲۰ سال به بالا	۹	۱۵/۰	۲۳/۱	۱۰۰/۰
بدون پاسخ	۲۱	۳۵/۰	-	-
مجموع	۶۰	۱۰۰	۱۰۰	-

انحراف معیار = ۷/۵۶۸

میانه = ۱۰

میانگین = ۱۰/۶۸

۱۰-۳. اولویت بندی وظایف مدیریتی

جدول (۴) اولویت بندی وظایف مدیریتی بر اساس میانگین های رتبه ای حاصل از آزمون فریدمن

اولویت	وظایف	میانگین رتبه ای
۱	برنامه ریزی	۳/۳۳
۲	تصمیم گیری	۳/۴۵
۳	هماهنگی و پیگیری فعالیتها	۴/۷۶
۴	نظارت بر اجرای امور	۴/۹۵
۵	امور کارشناسانه و تخصصی	۵/۰۵
۶	پاسخگویی به ارباب رجوع	۵/۵۲
۷	سازماندهی و تقسیم کار	۵/۸۶
۸	رسیدگی به امور کارکنان	۵/۸۸
۹	امضاء و تأیید مکاتبات اداری، تعهدات مالی	۶/۱۹

از دید پاسخگویان، «برنامه ریزی» به عنوان مهمترین وظیفه مدیریتی معرفی شده است. پس از آن به ترتیب، وظایف «تصمیم گیری»، «هماهنگی و پیگیری فعالیتها» و «نظارت بر اجرای امور» قرار دارد.

۴-۱۰. بررسی فرضیه های تحقیق

به منظور بررسی فرضیه های اول تا هشتم تحقیق، ابتدا میانگین اندازه های عددی شاخصهای مربوط به هر فرضیه برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه ای به منظور بررسی فرضیه ها استفاده شد. با توجه به ترتیبی بودن مقیاس اندازه گیری شاخصها و به منظور اطمینان از نتایج آزمون t، هر فرضیه با استفاده از آزمون علامت نیز مورد بررسی قرار گرفت که در همه موارد، آزمون علامت نیز نتایج آزمون t را مورد تأیید قرار داد که در این بخش فقط جدولهای مربوط به آزمون t ارائه، و جدولهای مربوط به آزمون علامت در بخش پیوستها آورده شده است. به منظور بررسی فرضیه نهم و مقایسه و اولویت بندی عوامل شایستگی مدیران عالی نیز از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید.

فرضیه اول: بین دانش و معلومات نظری و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۳۷ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است.

(بین دانش و معلومات نظری و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت عمومی ناجا رابطه وجود دارد.)

$$H_1: \mu > 3$$

جدول (۵) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه اول تحقیق

سطح معنی‌دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۲۲/۱۲	۰/۰۴۲۴	۰/۴۸۲۹	۳/۹۳۶۹	۱۳۰	تأثیر دانش و معلومات نظری

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین دانش و معلومات نظری و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند).

فرضیه دوم: بین نگرش و بینش و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۴۱ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین نگرش و بینش و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت عمومی ناجا رابطه وجود ندارد.}) \\ H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین نگرش و بینش و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت عمومی ناجا رابطه وجود دارد.}) \end{array} \right.$$

جدول (۶) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه دوم تحقیق

سطح معنی‌دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۳۲/۵۴	۰/۰۳۸۸	۰/۴۴۱۹	۴/۲۶۱۱	۱۳۰	تأثیر نگرش و بینش

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین نگرش و بینش و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند).

فرضیه سوم: بین مهارت‌های مدیریتی و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۴۳ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین مهارت‌های مدیریتی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود دارد.}) \\ H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین مهارت‌های مدیریتی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود ندارد.}) \end{array} \right.$$

جدول (۷) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه سوم تحقیق

سطح معنی‌دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۲۸/۰۰	۰/۰۳۸۹	۰/۴۴۳۸	۴/۰۸۹۹	۱۳۰	تأثیر مهارت‌های مدیریتی

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین مهارت‌های مدیریتی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند).

فرضیه چهارم: بین ویژگی‌های شخصیتی- رفتاری و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۵۷ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین ویژگی‌های شخصیتی- رفتاری و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود ندارد.}) \\ H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین ویژگی‌های شخصیتی- رفتاری و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود دارد.}) \end{array} \right.$$

جدول: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه چهارم تحقیق

سطح معنی‌دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۱۹/۸۸	۰/۰۴۴۲	۰/۵۰۳۸	۳/۸۷۷۵	۱۳۰	تأثیر ویژگی‌های شخصیتی- رفتاری

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌نماید).

فرضیه پنجم: بین ابعاد اجتماعی و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۹ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین ابعاد اجتماعی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود دارد.}) \\ H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین ابعاد اجتماعی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود ندارد.}) \end{array} \right.$$

جدول (۸) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه پنجم تحقیق

سطح معنی‌دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۱۹/۰۰	۰/۰۴۹۵	۰/۵۶۱۷	۳/۹۳۹۵	۱۲۹	تأثیر ابعاد اجتماعی

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین ابعاد اجتماعی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند.)

فرضیه ششم: بین تجربه و فعالیت‌های حرفه‌ای و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۴ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین تجربه و فعالیت‌های حرفه‌ای و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود ندارد.}) \\ H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین تجربه و فعالیت‌های حرفه‌ای و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود دارد.}) \end{array} \right.$$

جدول (۹) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه ششم تحقیق

سطح معنی‌دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۲۸/۱۷	۰/۰۳۹۹	۰/۴۵۱۶	۴/۱۲۴۴	۱۲۸	تأثیر تجربه و فعالیت‌های حرفه‌ای

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین تجربه و فعالیت‌های حرفه‌ای و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه ششم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌نماید.)

فرضیه هفتم: بین ابعاد تواناییهای ذهنی و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۷ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین تواناییهای ذهنی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود ندارد.}) \\ H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین تواناییهای ذهنی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود دارد.}) \end{array} \right.$$

جدول (۱۰) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه هفتم تحقیق

سطح معنی دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۲۵/۳۱	۰/۰۴۲۵	۰/۴۸۰۳	۴/۰۷۴۵	۱۲۸	تأثیر ابعاد تواناییهای ذهنی

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین ابعاد تواناییهای ذهنی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه هفتم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند.)

فرضیه هشتم: بین ویژگیهای جسمی و شایستگی مدیریت در سطح مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ارزش عددی ۶ شاخص مربوط برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای به منظور آزمودن فرض زیر استفاده گردید که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 3 \quad (\text{بین ویژگیهای جسمی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود ندارد.}) \\ H_1: \mu > 3 \quad (\text{بین ویژگیهای جسمی و شایستگی مدیریتی در سطح مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه وجود دارد.}) \end{array} \right.$$

جدول (۱۱) نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه هشتم تحقیق

سطح معنی دار (Sig.)	مقدار آماره t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۲۲/۱۸	۰/۰۵۳۱	۰/۶۰۰۴	۴/۱۷۶۹	۱۲۸	تأثیر ویژگیهای جسمی

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ یعنی با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت بین ویژگیهای جسمی و شایستگی مدیریتی در سطح

مدیران عالی پلیس اط و امنیت رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه هشتم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند).

فرضیه نهم: عوامل شایستگی مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا میزان اهمیت برابری دارد.

به منظور بررسی این فرضیه و مقایسه ۸ عامل کلی شایستگی یاد شده، ابتدا میانگین ارزش عددی شاخصهای مربوط به هر عامل برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و از این میانگین‌ها (متغیرهای جدید) به عنوان وضعیت کلی هر عامل استفاده شد. سپس به منظور مقایسه میزان اهمیت این عوامل و اولویت‌بندی آنها از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد، که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

- H_0 : میزان اهمیت این عوامل، یکسان است.
 H_1 : حداقل یکی از عوامل، اهمیت بیشتری دارد.

جدول (۱۲) نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن برای مقایسه میزان اهمیت عوامل شایستگی

سطح معنی‌دار (Sig.)	درجه آزادی	مقدار آماره خی دو	تعداد نمونه	
۰/۰۰۰	۷	۱۵۱/۶۰۷	۱۲۶	مقایسه میزان اهمیت عوامل

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) فرض صفر (H_0) رد می‌شود؛ لذا با ۹۵ درصد (حتی با ۹۹ درصد) اطمینان می‌توان گفت عوامل شایستگی مدیران عالی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی، میزان اهمیت برابری ندارد؛ به عبارت دیگر فرضیه نهم تحقیق تأیید می‌شود.

بر اساس میانگینهای رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن می‌توان این عوامل را از نظر میزان اهمیت آنها به صورت جدول زیر اولویت‌بندی کرد.

جدول (۱۳) اولویت‌بندی عوامل شایستگی بر اساس میانگینهای رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن

اولویت	عوامل	میانگین رتبه‌ای
۱	ویژگیهای شخصیتی - رفتاری	6/11
۲	نگرش و بینش	5/34
۳	مهارتهای مدیریتی	4/82
۴	دانش و معلومات نظری	4/71
۵	تجربه و فعالیتهای حرفه‌ای	4/67
۶	ابعاد اجتماعی	3/81
۷	تواناییهای فردی - ابعاد تواناییهای ذهنی	3/55
۸	تواناییهای فردی - ویژگیهای جسمی	2/98

همان طور که ملاحظه می‌شود عوامل «ویژگیهای شخصیتی، رفتاری»، «نگرش و بینش»، «مهارتهای مدیریتی» و «دانش و معلومات نظری» به ترتیب از بیشترین درجه اهمیت و عوامل «تواناییهای فردی -

ویژگیهای جسمی» و «تواناییهای فردی- ابعاد تواناییهای ذهنی» به ترتیب از کمترین درجه اهمیت برخوردار است.

۱۱. بحث و نتیجه گیری

این تحقیق در پی فراهم آوردن شناخت لازم در مورد عوامل و معیارهای شایستگی مشاغل مدیریتی در حوزه مرکزی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا با توجه به اهداف کلی و جزئی پژوهش است. به منظور اجرای این پژوهش ابتدا به مطالعه مبانی نظری پرداخته شد. در این راستا منابع مختلف مرتبط با موضوعات مدیر، مدیریت، ویژگی وظایف و مهارت مدیران، شغل، شرایط احراز، طبقه بندی مشاغل، تجزیه و تحلیل مشاغل، مفهوم شایستگی در بخشها و ابعاد مختلف، اثربخشی، کارایی و ... در مراجع و مراکز مختلف علمی (دانشگاههای تهران، علامه طباطبایی، تربیت مدرس، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی و ...) مورد مطالعه قرار گرفت. هم‌چنین تحقیقاتی که در گذشته در زمینه های مشابه صورت گرفته است، بررسی شد. در ادامه روند تحقیق، ضمن مطالعه اسناد و مدارک تخصصی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا (که عمدتاً شامل ساختار سازمانی، شرح وظایف و دستورالعملها و بخشنامه های داخلی، سند چشم انداز، تدابیر و رهنمودها و بیانات حضرت امام (ره)، تدابیر و رهنمودهای مقام معظم رهبری، ابلاغیه ها، تدابیر و دستورهای صادر شده بود) با مدیران عالی این مجموعه مصاحبه شد. بر مبنای نتایج فرایند یاد شده، پرسشنامه‌ای در دو بخش کلی (بخش اول مربوط به شناخت ویژگی مشاغل مدیریتی با ۴۷ سؤال بسته و باز و بخش دوم مربوط به عوامل پیشنهادی برای شایستگی با حدود ۲۲۵ عامل) تهیه شد. این پرسشنامه قبل از توزیع، دوباره توسط خبرگان مجموعه مورد ارزیابی قرار گرفت.

در این تحقیق از دو نوع اعتبار صوری و تجربی استفاده شد. در اعتبار صوری، پرسشنامه تحقیق از نظر محتوا و شکل توسط استاد محترم راهنما و مشاور و تعدادی از کارشناسان صاحب‌نظر مورد ارزیابی قرار گرفت و اصلاحات لازم اعمال گردید. در اعتبار تجربی با استفاده از روش تحلیل عاملی به بررسی اعتبار ابزار تحقیق پرداخته شد.

در این روش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به بررسی این امر پرداخته شد که آیا عوامل در تحلیل عاملی توان بارشدن بر روی یک عامل را دارد و یا در واقع، توان سنجش یک مسئله را دارد یا نه. هم‌چنین به منظور سنجش پایایی و توان تکرارپذیری ابزار تحقیق نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به بررسی این امر پرداخته شد. مقدار آلفای کلی به دست آمده برای پرسشنامه ۰/۹۶۹ بود که بیانگر توان اعتماد پرسشنامه است؛ به عبارت دیگر، پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

در ادامه، پرسشنامه در میان نمونه آماری که بالغ بر ۱۳۰ نفر بودند، توزیع شد. تمامی پرسشنامه ها، جمع آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور بررسی فرضیه های تحقیق، گروه بندی عوامل شایستگی و تجزیه و تحلیل داده ها از روشها و آزمونهای مختلف آماری، (آمار توصیفی، آزمونهای t یک نمونه ای و آزمون علامت، روشهای آماری، تحلیل عاملی و آزمون تحلیل واریانس فریدمن حسب مورد) استفاده شد. به منظور تحلیل اطلاعات ابتدا به منظور استخراج عاملهای اصلی و کاهش تعداد عاملها از طریق تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه از طریق روش عوامل اصلی مورد تحلیل قرار گرفت.

برخی ملاحظات قابل توجه در قسمت پرسشنامه باز به شرح زیر است:

- میانگین سابقه مدیریت پاسخگویان حدود ۱۱ سال است.
- برنامه ریزی، تصمیم گیری و هماهنگی به عنوان مهمترین وظایف مدیران عالی تلقی شده که تا اندازه ای متأثر از ویژگی خاص وظایف اطلاعاتی و دقت و ظرافتهای خاص آن و لزوم تعامل و تبادل در فرایند تولید اطلاعات، اجرای عملیات اطلاعاتی، پشتیبانی از عملیتهای اطلاعاتی و خدمات اطلاعاتی است.
- تصمیم گیری مهمترین اولویت مسئولیتهای شغلی مدیران عالی این سیستم است. این تصمیم در موارد زیادی با محدودیت زمانی همراه بود و بر مبنای اخبار و اطلاعات به دست آمده در قالب پیش بینی و یا پیشگیری عموماً بستر تصمیم سازی در سطح تصمیم گیری تلقی می شود.
- آموزش (رسمی)، تجربه و ویژگیهای شخصی مهمترین عوامل مؤثر در اجرای صحیح امور تلقی می شود. نکته قابل توجه اولویت تجربه های مدیران در سایر رده ها نسبت به اولویت تجربه های به دست آمده در پلیس است که تأکید مؤکدی بر ویژگیهای شخصی مدیران برای موفقیت در اجرای وظایف است.
- مجموعه پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا در دو بخش کلی اطلاعاتی و خدماتی وظایف متعدد و گوناگونی را بر عهده دارد و در چرخه فعالیتهای خود باید پاسخگوی رده های تصمیم گیر درون و برون سازمان باشد. تغییرات در عوامل سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه بر فرایند اقدامات اطلاعاتی تأثیر مستقیم دارد و در بعد ارائه بموقع اطلاعات و گزارشهای تحلیلی باید پاسخگوی انتظارات مسئولان و در بعد خدماتی نیز باید پاسخگوی انتظارات جامعه باشد. این وضعیت، فشارهای مضاعفی را بر دوش مدیران اطلاعات تحمیل می کند به گونه ای که انتظارات موجود به عنوان مهمترین عامل نامساعد شغلی تلقی شده است.
- ضعف مهارت نیروی انسانی و کم بودن سطح آگاهیهای تخصصی کارکنان به عنوان عوامل مهم در بروز اشتباهات کاری، بیشتر حاکی از عدم تناسب کارکنان با مشاغل است تا نبودن مهارت و دانش تخصصی به عنوان یک اطلاق عام.
- طبق نظر مدیران، ۱۶٪ از کارها خارج از روال جاری و قوانین و روشهای موجود صورت می گیرد. این موضوع بیشتر در بخشهای اجرایی و عملیاتی صورت می گیرد و ناشی از خلأ های قانونی، ابهام در قانون و یا قابل تفسیر بودن آن است. این اشکال در برخی موارد، تعامل با دیگر سازمانهای اطلاعاتی را به نوعی تقابل تبدیل کرده است.
- به منظور اولویت بندی رشته های تحصیلی از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\text{sig} < 0/05$) فرض صفر (H_0) یعنی اهمیت یکسان رشته های مختلف تحصیلی رد می شود و فرض آماری H_1 یعنی حداقل یکی از رشته ها دارای اهمیت بیشتری است، تأیید شد؛ به عبارت دیگر با ۰/۹۵ اطمینان چنین نتیجه گیری می شود که بر اساس میانگینهای رتبه ای حاصل از آزمون فریدمن، ترتیب و اهمیت رشته های تحصیلی برای کل نمونه معنادار، و نشاندهنده این است که در پل اوا رشته های تحصیلی زبان، مدیریت کیفیت و بهره وری، اقتصاد، حقوق، علوم سیاسی، ارتباطات، آمار و جامعه شناسی به ترتیب بیشتر از سایر رشته های تحصیلی مورد نیاز است. در مقابل، رشته های مدیریت

دولتی و عمومی کمتر از سایر رشته های تحصیلی مورد نیاز است. نیاز فراوان به برخی رشته ها می تواند حاکی از کمبود این رشته ها و اولویت کمتر نیز حاکی از فراوانی این رشته ها در این پلیس باشد.

- دانش و معلومات نظری یکی از ابعاد اصلی شایستگی است. به منظور بررسی میزان اهمیت آن، تعداد ۳۷ شاخص و ویژگی مورد نظر قرار گرفت. برای تشخیص داده ها از روش تحلیل عاملی استفاده گردید. به منظور مشخص شدن مناسبت این روش از آمار Kmo و آزمون بارتلت استفاده شد. در نتیجه آزمون تحلیل عاملی ۳۷ شاخص در قالب ۹ عامل بیان شد و بارهای عاملی هر عامل از روش تجزیه عاملی با چرخش واریماکس به دست آمد. به منظور ساختن مقیاسهای عاملی از روش میانگین موزون، استفاده شد. در این روش به منظور ساختن مقیاس برای یک عامل، فقط شاخصهایی در نظر گرفته شد که بار عاملی بیشتری داشت و سپس بار عاملی مربوط به هر شاخص به عنوان ضریب آن شاخص در نظر گرفته شد و اعداد خام مربوط به هر یک از شاخصها در بار عاملی مربوط ضرب، و سپس مجموع این اندازه ها بر مجموع ضرایب (بارهای عاملی مربوط) تقسیم گردید. این روش در سایر عوامل نیز عیناً تکرار شد.

- به منظور مقایسه میزان اهمیت عوامل ۹ گانه به دست آمده در مرحله قبل و اولویت بندی آنها از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده فرض H_0 یعنی میزان اهمیت یکسان عوامل رد می شود و فرض آماری H_1 یعنی حداقل یکی از شاخصها اهمیت بیشتری دارد، تأیید شد.

براساس میانگینهای رتبه ای حاصل، عوامل سوم، هشتم و چهارم از بیشترین اهمیت در بین عوامل ۹ گانه برخوردار است. این ۳ عامل در مجموع نماینده ۱۲ شاخص است که به ترتیب اولویت به شرح زیر است:

رهبری، سازماندهی، برنامه ریزی، اصول جمع آوری و پرورش اخبار، کنترل و نظارت، هماهنگی، برآورد اطلاعاتی، اصول عملیات روانی، اصول فعالیتهای پنهان، بررسی اطلاعاتی، روش تفسیر اطلاعات، عملیات اطلاعاتی

- به منظور بررسی میزان اهمیت عوامل نگرش و بینش، ۴۱ شاخص و ویژگی مورد نظر قرار گرفت. نتایج آزمون تحلیلی عاملی انجام شده نشان داد ۴۱ شاخص به منظور سنجش میزان اهمیت نگرش و بینش می تواند در قالب ۸ عامل بیان شود که از بین آنها عوامل سوم، ششم و دوم بیشترین اهمیت را دارد.

به منظور مقایسه میزان اهمیت این شاخصها و اولویت بندی آنها از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده، فرض صفر (H_0) (یعنی اهمیت یکسان عوامل) رد می شود و فرض آماری H_1 یعنی حداقل یکی از عوامل دارای اهمیت بیشتری است، تأیید شد. بر اساس میانگینهای رتبه ای حاصل از این آزمون، اولویت بندی شاخصهای مربوط به عامل نگرش، بینش به شرح زیر است:

ولایت پذیری، تقوی، باور پاسخگویی در برابر خداوند، احساس مسئولیت در کار، صداقت، اعتقاد به جهان آخرت، امانتداری، تدین، رعایت موازین ارزشی اسلام، دیانت، نگرش توحیدی، التزام عملی به ارزشها، جهان بینی، دخالت ارزشها در تصمیم گیری

- به منظور بررسی میزان اهمیت عامل مهارتهای مدیریتی، براساس دسته بندی ارائه شده برای عامل و شاخصهای این بعد (در فصل سوم) ۸ عامل در نظر گرفته شد و در مجموع ۴۳ شاخص و ویژگی برای

اندازه‌گیری این عامل مدنظر قرار گرفت. در بین این عوامل، عامل ادراکی، مدیریت عملکرد، کارگروهی و رهبری از بیشترین اهمیت برخوردار بود. این ۴ عامل در مجموع نماینده ۱۴ شاخص است.

با توجه به سطح معناداری به دست آمده، فرض H_0 یعنی اهمیت یکسان عوامل رد می‌شود و فرض آماری H_1 یعنی حداقل یکی از عوامل، اهمیت بیشتری دارد، تأیید می‌شود. اولویت بندی شاخصهای مربوط به مهارتهای مدیریتی بر اساس میانگین های رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن به شرح زیر است:
برنامه‌ریزی، سازماندهی، سرپرستی، نتیجه‌گیری، تفکر سیستمی، هوشیاری و هوشمندی، روحیه همکاری، مدیریت تحول، فعالیتهای گروهی، درک دیگران، مشاورت پذیری، استعداد ارزیابی دیگران، مشتری محوری، همکاری با نهادها

برای بررسی میزان اهمیت عامل ویژگیهای شخصیتی، رفتاری و بر اساس دسته بندی ارائه شده برای عامل و شاخصهای این بعد (در فصل سوم)، ۵ عامل در نظر گرفته شد و در مجموع ۵۷ شاخص و ویژگی برای اندازه‌گیری این عوامل مدنظر قرار گرفت. عوامل تعهد و وجدان کاری و ثبات هیجانی بیشترین اهمیت را در بین ۵ عامل دارد. این دو عامل در مجموع نماینده ۲۳ شاخص است.

با توجه به سطح معناداری فرض H_0 یعنی اهمیت یکسان عوامل رد می‌شود و فرض آماری H_1 یعنی حداقل یکی از عوامل دارای اهمیت بیشتری است، تأیید می‌شود. ۲۳ شاخص زیر بر اساس میانگین های رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن به ترتیب بیشترین میزان اهمیت را دارد.

وظیفه شناسی، تعهد، وجدان، رازداری، شجاعت، نظم و ترتیب، ایجاد انگیزه، موفقیت گرایی، عزت نفس، کنترل احساسات، کفایت، استقلال فکری، عدم شتابزدگی، آرام و متین، عدم آسیب پذیری در برابر فشار، عدم اضطراب، عدم پرخاشگری، استقلال، مسئولیت اجتماعی، عدم افسردگی، عدم کمروبی، شادکامی، احتیاط در تصمیم گیری

• به منظور بررسی میزان اهمیت عوامل ابعاد اجتماعی شایستگی ۹ شاخص و ویژگی مورد نظر قرار گرفت. برای مقایسه میزان اهمیت این شاخصها و اولویت بندی آنها از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده، فرض H_0 رد می‌شود و بر اساس میانگین های رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن شاخصهای مربوط به عوامل یاد شده به شرح زیر است:

اعتماد مقامات مافوق، آگاهی کافی از مسائل سیاسی اجتماعی روز، اعتماد زیرمجموعه، حسن شهرت
• بر اساس بررسی میزان اهمیت عامل تجربه و فعالیتهای حرفه‌ای، ۴ شاخص و ویژگی مورد نظر قرار گرفت. به منظور مقایسه میزان اهمیت این شاخصها و اولویت بندی آنها از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید. با توجه به سطح معناداری به دست آمده فرض H_0 یعنی میزان اهمیت یکسان شاخصها رد شد و فرض H_1 یعنی حداقل یکی از شاخصها دارای اهمیت بیشتری است، تأیید شد. بر اساس میانگین های رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن شاخصهای مربوط به عامل تجربه و فعالیتهای حرفه‌ای به شرح ذیل است:

- در بین ابعاد تواناییهای ذهنی، ۷ شاخص و ویژگی مورد نظر قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری فرض H_0 یعنی یکی بودن شاخصها رد شد و براساس میانگینهای رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن شاخصهای زیر به ترتیب بیش از سایر شاخصها اهمیت دارد.
حافظه، سرعت ادراکی، درک کلامی، استدلال استقرایی
- برای بررسی میزان اهمیت ویژگی جسمی ۶ شاخص و ویژگی مورد نظر قرار گرفت. از دیدگاه پاسخگویان از بین ویژگیهای مختلف جسمی، ویژگیهای زیر به ترتیب بیش از سایر شاخصها اهمیت دارد: توانایی روحی و سلامت روانی، سلامت گوش، سلامت چشم، سلامت بویایی و سلامت پا (که کمترین درجه اهمیت را دارد).

• به منظور مقایسه عامل کلی شایستگی، ابتدا میانگین ارزش عددی شاخصهای مربوط به هر عامل برای هر یک از پاسخگویان محاسبه، و از این میانگینها (متغیرهای جدید) به عنوان وضعیت کلی هر عامل استفاده شد. سپس به منظور مقایسه میزان اهمیت این عوامل و اولویت بندی آنها از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید. با توجه به سطح معناداری فرض صفر یعنی اهمیت یکسان عوامل رد شد و فرض آماری H_1 یعنی حداقل یکی از عوامل، اهمیت بیشتری دارد، تأیید شد. اولویت این عوامل از نظر میزان اهمیت به این شرح است:

- ویژگیهای شخصیتی رفتاری
- نگرش و بینش
- مهارتهای مدیریتی
- دانش و معلومات نظری
- تجربه و فعالیتهای حرفه ای
- ابعاد اجتماعی
- تواناییهای فردی (ابعاد توانایی ذهنی و ویژگیهای جسمی)

۱۲. پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق^۱

- ایجاد مرکز ارزیابی استعدادهای مدیریتی
- فراهم کردن امکان شناسایی و انتخاب بهترین نامزد به گونه‌ای که مطلوب بودن کل سیستم به بیشترین میزان برسد.
- شناسایی و انتخاب بهترین فرد به صورتی که هزینه فرصت افراد و سازمان به حداقل برسد.
- انتخاب بهترین فرد برای هر شغل به صورتی که حداکثر ترجیحات سازمان در مورد نامزدها و ... برای هر شغل مد نظر قرار گیرد.
- انتخاب بهترین فرد برای هر شغل به صورتی که رضایت خاطر و ترجیحات آنها تا آنجا که ممکن است مد نظر قرار گیرد.

۱. بخشی از پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحلیلهای استنباطی است که امکان ارائه آن در قالب مقاله فراهم نیست.

- ایجاد فرهنگ سازمانی شایسته سالاری، شایسته‌گزینی، شایسته‌نگهداری
- به‌کارگیری شاغلان در مشاغل متناسب با توان و شخصیت از طریق تغییر در دانش، مهارت و نگرش که به تغییر رفتار فردی می‌انجامد.
- استفاده از دانش روانشناسی به منظور اصلاح شیوه‌های جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی
- تجزیه و تحلیل مشاغل برای شناخت ویژگی هر یک از مشاغل مدیریتی در پلیس بر اساس روشهای مورد تأیید (برای احراز شایسته هر شغل، چه مهارت‌ها، دانش‌ها و تواناییهایی لازم است).
- توجه به موضوع تناسب بین شاغل و شغل در به‌کارگیری و نگهداشت مدیران به عنوان هدف شایسته سالاری با توجه به این مهم که شایستگی در ارتباط با موقعیت معنا پیدا می‌کند.
- نیازسنجی آموزش بر مبنای تجزیه و تحلیل شغل و پیش‌بینی آموزشهای لازم با توجه به شرایط احراز و توانایی شاغلان
- بهبود نگرش، دانش‌افزایی و ارتقای مهارت‌های منابع انسانی از طریق فراهم آوردن آموزشهای کوتاه مدت و بلندمدت به شیوه‌های گوناگون با هدف افزایش دانش کاربردی و مهارت‌های مدیران عالی
- برنامه‌ریزی و فراهم کردن ساز و کار لازم برای ارتقای سطح و مقطع تحصیلی مدیران عالی بر پایه نیازها
- ارزیابی مدیران و تعیین سطح دانش، مهارت و تواناییهای فرد در فعالیتهای شغلی بر اساس عوامل مشاغل مدیریت عالی
- شناخت ویژگیها و سنجش استعدادهای مدیریتی شاغلان پست‌های مدیریتی از طریق آزمون و ابزار سنجش مناسب (مصاحبه، بررسی سوابق، آزمون شخصیت، آزمایش عملی، مشاهده عینی)
- فراهم کردن امکان اجرای طرح تناسب بین ویژگی مدیران با مشاغل (مرحله دوم تحقیق)
- تعیین عوامل شایستگی پست‌های مدیریتی در حوزه پلیس اطلاعات امنیت عمومی ناجا
- تعیین عوامل شایستگی پست‌های مدیریتی در استانها و شهرستانها
- تمرکز توجه سازمان به مفهوم شایسته‌محوری به جای شایسته سالاری

منابع و مأخذ فارسی

۱. ابطحی، حسین، (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی، چاپ سیزدهم، دانشگاه پیام نور.
۲. ابوالعالی، بهزاد، (۱۳۸۳). شایسته سالاری بستر حضور در عرصه جهانی، ماهنامه تدبیر، سال پانزدهم، شماره ۱۵۴.
۳. احمدی مقدم، اسماعیل، (۱۳۸۵). دوماهنامه دافوس، سال اول، شماره دوم.
۴. الوانی، سیدمهدی، (۱۳۷۷). جامعه مدنی، شایسته سالاری و مدیریت نخبگان، ماهنامه تدبیر، شماره ۸۲.
۵. بابایی، محمدعلی، (۱۳۷۷). مدیران سایه (ارزیابی سنجش استعدادهاى مدیریتی)، شرکت برق منطقه ای تهران.
۶. بررسی و طراحی الگوی شاغل شایسته یا پلیس مطلوب، (۱۳۸۲). اداره کل مطالعات و تحقیقات نیروی انسانی ناجا.
۷. تشکری، محمود، (۱۳۸۵). شایسته سالاری و شایسته محوری، دوماهنامه دافوس، سال اول، شماره دوم.
۸. حسینیان، شهامت، (۱۳۸۰). برنامه ریزی جانشینی مدیریت یا M.S.P در ناجا، فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم، شماره ۴.
۹. دواس، دی. ای، (۱۳۷۶). ترجمه، نایی، هوشنگ، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، تهران: نشر نی.
۱۰. رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۵). ترجمه، پارسایان، علی، اعرابی، سید محمد، رفتار سازمانی، جلد اول، چاپ نهم، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۱۱. رحمانی، زین العابدین، (۱۳۷۲). رفتار شناسی مدیران برجسته در دستگاه های دولتی، رساله کارشناسی ارشد.
۱۲. رضائیان، علی، (۱۳۸۳). اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۳. روحانی نژاد، حسین، (۱۳۸۴/۸۵). شناسایی و بررسی معیارهای شایستگی مدیران از نظر اسلام، رساله کارشناسی ارشد.
۱۴. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۶). روانشناسی بهره وری، چاپ ششم، تهران: موسسه نشر ویرایش.
۱۵. سلطانی، مسعود، (۱۳۸۶). مدل شایستگی های سازمان تأمین اجتماعی، ویژه نامه چشم انداز مدیریت، شماره ۱۴.
۱۶. سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۱۷. سروش، علیرضا، (۱۳۸۷). نقش توسعه دانش در فرایند گردش دانش، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷.
۱۸. سید جوادین، سیدرضا، (۱۳۸۴). برنامه ریزی نیروی انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۹. سید جوادین، سیدرضا، (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، چاپ سوم، تهران: نگاه دانش.
۲۰. شرمهرون، جان آر، (۱۳۷۸). ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: مرکز تحقیقات و آموزش و پرورش مدیریت.
۲۱. صلاحی، علی، (۱۳۷۹). ارزیابی سیستم شایستگی مدیران و فرماندهان در ناجا، پایان نامه کارشناسی

- ارشد، دانشگاه علوم انتظامی، دافوس.
۲۲. طرقي، جعفر، اسماعیلی، علی، (۱۳۸۶). دانش مدیریت، انتشارات دانشگاه اصفهان.
۲۳. عاصمی پور، محمدجواد، (۱۳۷۱). طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران، رساله دکتری، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
۲۴. عربی نژاد، غلامرضا، (۱۳۷۵). توسعه انسانی، اولین قدم در روند سایر ابعاد توسعه، اطلاعات شماره ۲۰۹۵۳.
۲۵. عطایی حسینی، فاطمه، (۱۳۸۲). عوامل موثر در انتصاب مدیران دانشگاه علوم پزشکی تبریز، رساله کارشناسی ارشد.
۲۶. علیزاده، ابراهیم، رضائی، علی محمد، (۱۳۸۴)، بررسی منزلت اجتماعی پلیس و تعیین عوامل تأثیرگذار بر آن، مرکز مطالعات و تحقیقات، آموزش و نیروی انسانی ناجا.
۲۷. غفاریان، وفا، (۱۳۷۹). شایستگی های مدیریت، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۲۸. فرجوند، اسفندیار، (۱۳۷۲). مدیریابی و شیوه گزینش دانشجویان رشته مدیریت، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
۲۹. گراوند، امید، (۱۳۷۷/۷۸). تدوین الگوی شایستگی مدیران (وضع مطلوب) رساله کارشناسی ارشد.
۳۰. مطلبی اصل، صمد، (۱۳۸۶). مدیریت شایستگی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۷.
۳۱. معینی، صغری، (۱۳۷۰). فرهنگ و اصطلاحات مدیریت در سازمان.
۳۲. معینی نیا، مریم، (۱۳۷۹). سیره اداری امام علی (ع)، رساله کارشناسی ارشد، چاپ اول، تهران: شرکت چاپ و نشر بین الملل سازمان تبلیغات اسلامی.
۳۳. هومن، حیدر علی، (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

منابع و مأخذ انگلیسی

1. Hersey.Paul and Blandchard, ken: management of organizational Behavior, Utilizing Human Resource, Fifth Edition, Prentice-Human,Inc, Newjersey,1988.