

بررسی نقشهای بازرسی ناجا در نگهداشت مدیران^۱ (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان همدان)

علیرضا جبه دار^۲

محمود تشکری^۳

حمیدرضا سعیدزاده^۴

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین نقش مؤثر بازرسی در حفظ و نگهداری مدیران و تعیین شاخصهای مناسب آن است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و به روش توصیفی - پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل ۹۵ نفر از صاحب نظران، خبرگان و کارشناسان انتظامی استان همدان به صورت تمام شمار انجام شده است. در تدریس ادبیات و مباحث نظری، گردآوری داده‌ها با روش کتابخانه‌ای با مطالعه متون، مقالات، کتابها، پایان‌نامه و با استفاده از ابزار فیش برداری صورت گرفته است. ابزار سنجش این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۸ سؤال بسته است که پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ تأیید شده است. با توجه به اینکه مجموعه بازرسی در ناجا در مورد انتخاب و انتصاب مدیران و توسعه و توانمندسازی آنان نقش اصلی و کلیدی دارد و با ایفای این نقشها در نگهداشت و صیانت مدیران تأثیر بسزایی خواهد داشت در این تحقیق به چهار نقش عمده بازرسی پرداخته شده که عبارت است از: نقش انتصاب، توانمندسازی، صیانت و نظارت (بازرسی). نتایج نشان می‌دهد که در تأیید سؤالات مؤثرترین نقش بازرسی توانمندسازی است و نقشهای انتصاب، صیانت و نظارت به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار گرفت.

واژگان کلیدی

نقشهای بازرسی، توانمندسازی، صیانت، نگهداشت، توسعه مدیران.

۱. تاریخ دریافت: ۹۱/۳/۲، تاریخ پذیرش: ۹۱/۶/۱۷

۲. عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی Email: Alregobb@yahoo.com

۳. عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی

۴. کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت

۱. مقدمه

با افزایش رقابت و گسترش روشهای توسعه منابع انسانی، سازمانها می‌کوشند تا کارکنان مستعد خود را حفظ، و آنان را توانمند کنند تا بتوانند عملکرد خوبی از خود بروز دهند؛ اما سازمانها همواره از این مسئله بیم دارند که سرمایه انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا هر سازمانی برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سالها تلاش به دست آمده است (رحمتی، ۱۳۹۰).

هر جامعه و تمدنی برای تحقق آرمانها و دستیابی به اهدافش به رهبران و مدیران شایسته و توانا نیاز دارد تا مسئولیت اداره سازمانهای متعدد را در جامعه به عهده گیرند؛ لذا پرداختن به موضوعات مرتبط با مدیران و از جمله به موضوع نگهداری، جایگاه ویژه‌ای می‌یابد. با تغییرات و تحولاتی که در نیروی انسانی به وجود آمده است نگهداری آنها تنها از طریق افزایش حقوق و دستمزد و توجه به نیازهای مادی آنها به دست نمی‌آید؛ پس باید در جستجوی عوامل انگیزشی قویتری برآمد که برای نگهداری نیروی انسانی کارآمد لازم است. مدیرانی که در جایگاه مقام و نقش خود کارآمدی و شایستگی دارند با عدالت و رعایت قانون روحیه کارکنان و اعضای گروه خود را تقویت می‌کنند و این احساس را به تمام اعضا منتقل می‌سازند و موجبات کارایی و اثر بخشی را فراهم می‌آورند (مینایی، ۱۳۸۳).

از آنجا که سند چشم‌انداز بازرسی ناجا بازرسی را مهمترین رکن سازمان نیروی انتظامی به مثابه چشم بصیر، وجدان بیدار و سلسله اعصاب سازمان می‌داند، طبعاً این تشکیلات در بردارنده ویژگیهای سازمانی یادگیرنده، چابک، سالم و امین، صادق و شجاع، معتمد و متعهد، بالنده، پویا و کارآمد، جامع و آینده‌نگر، شفاف، انعطاف‌پذیر در برابر تغییرات و حافظ ارزشهای اسلامی و انقلابی است. بازرسی با تکیه بر اصولی چون کرامت انسانی، عدالت محوری شایسته‌سالاری و ایجاد فرصتهای برابر برای ارتقای کارکنان با رویکرد اصلاح‌گرایانه و پیشگیرانه در برابر ناهنجاریها، برخورد قاطع و بهنگام با جرائم و تخلفات با استفاده از سامانه‌های نظارتی مشارکت‌گرا، بازرسیهای صحیح، دقیق، بهنگام و اثر بخش، نقش مؤثری در تضمین سلامت سازمان و صحت عمل کارکنان دارد.

۲. بیان مسئله

رشد و توسعه سازمانها و در پی آن توسعه هر جامعه و کشور در گروی استفاده صحیح از نیروی انسانی است. از این رو، فرایندهای جذب، آموزش و بهسازی و نگهداری نیرو بهترین سرمایه گذاری در منابع انسانی به شمار می آید و حفظ افراد شایسته و کارآمد، بهترین میزان بازگشت سرمایه به سازمان و کشور خواهد بود. بدین دلیل حفظ نیروی انسانی لایق و جلوگیری از فرار مغزها از شاخصهای برجسته موفقیت سازمانها و کشورها به شمار می آید (نعمتی، ۱۳۸۷).

بر اساس آمارها و شرح حجم عملکرد برخی از کمیسیونها، از جمله کمیسیونهای مواد ۱۴۷ و ۱۴۶ قانون استخدامی ناجا، سالانه تعدادی از مدیران ناجا تقاضای بازنشستگی پیش از موعد مقرر و سعی بر ترک سازمان دارند و یا از طریق کمیسیونهای موسوم به مواد ۱۲۱ و ۱۲۲ قانون استخدامی ناجا مرتکب جرائم و تخلفاتی می شوند. و طبعاً از چرخه مدیریت خارج می گردند که برنامه ریزی و تصمیم گیری آینده را درباره مدیریتهای کارآمد و شایسته تحت تأثیر قرار می دهد (اداره ارزیابی قضایی نیروی انسانی استان همدان، ۸۹). بازرسی ناجا بر اساس مأموریت محول در مورد انتخاب و انتصاب مدیران و توسعه و توانمندسازی آنان نقش اصلی و کلیدی دارد و شایسته داری همواره از موضوعات اساسی و راهبردی است که به توجه خاص نیاز دارد.

پژوهشگر در این پژوهش، نقش شایسته سالاری در انتصاب، توانمندسازی، صیانت و نظارت را مورد بررسی قرار می دهد و تلاش دارد ضمن تعیین شاخصهای مؤثر آنها به این سؤال پاسخ دهد که آیا ایفای این نقشها توسط بازرسی ناجا در حفظ و نگهداشت مدیران اثرگذار است؛ مؤثرترین نقشی که می تواند در نگهداری بهینه مدیران تأثیر داشته باشد، کدام است؟

۳. اهداف تحقیق

الف) هدف اصلی

تعیین تأثیر نقش بازرسی در حفظ و نگهداری مدیران و تعیین شاخصهای مناسب آن

ب) اهداف فرعی

- تعیین نقش انتصاب در حفظ و نگهداشت مدیران
- تعیین نقش توانمندسازی در حفظ و نگهداشت مدیران
- تعیین نقش صیانت در حفظ و نگهداشت مدیران
- تعیین نقش نظارت در حفظ و نگهداشت مدیران

۴. بازرسی

بازرسی در لغت به معنی جستجو و تفتیش درباره کسی یا چیزی آمده است و در اصطلاح به ارزیابی دقیق و عمیق از وضعیت و روند کارها در هر سازمان اطلاق می‌شود؛ به تعبیر دیگر بازرسی نوعی ارزیابی و کنترل دقیق و عمیق و با هدف برنامه‌ریزی شده است که به عنوان یکی از وظایف اصلی و پیوسته فرماندهان، رؤسا و مدیران و... به منظور حصول اطمینان از روند صحیح اجرای فعالیتها، برنامه‌ها، اعمال مدیریت و سنجش کارایی عناصر سازمانی انجام می‌گیرد (بازرسی کل ناجا، ۱۳۸۲: ۲).

یکی از ابزارهای کنترل، بازرسی است. بازرسی، وضعیت مشاهده شده در مورد عملکرد، اجرای آزمایشها و آزمونهای مختلف در مورد اقدامات و عملیات مدیریت است که موضوع نظارت و کنترل است. در واقع بازرسی اطلاعات معتبر و روا و قابل اطمینانی فراهم می‌سازد. بنابراین بازرسی فرایند تحقیق علمی در مورد وضع مورد بازرسی است، تا با جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بتوان نتایجی را جمع‌بندی کرد که اساس این نتایج، کنترل و در نتیجه نظارت را آسان می‌سازد (عاصمی پور، ۱۳۷۵).

سازمان بازرسی کل کشور، بازرسی را این گونه تعریف کرده است: بازرسی فعالیتهای منظم و هدف‌دار بر اساس مأموریت قانونی سازمان نسبت به دستگاه‌های مشمول بازرسی است از طریق بررسی آنچه انجام گرفته و آنچه باید انجام می‌گرفت؛ تجزیه و تحلیل عملکرد گذشته و حال؛ تشخیص و تعیین موارد اختلاف و انحراف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب و ارزیابی میزان اهمیت آنها و ارائه پیشنهادهای لازم به منظور اصلاح کارها و رفع نواقص و بهینه کردن رفتار کارکنان و عملکرد دستگاه‌ها و نیز اجرای سیاستهای تشویق و تنبیه (سازمان بازرسی کل کشور: ۷ و ۸).

بازرسی در هر سازمان، آثار و بهره‌های بسیار مطلوبی دارد که امام علی (ع) فهرست‌وار

به سه مورد آن اشاره می‌فرمایند:

- بازرسی موجب محافظت بر امانت داری و نگهداری بیت المال و خودداری از دست درازی به آن می‌شود.
 - بازرسی سبب التزام به مراعات و مدارا با مردم و ارباب رجوع می‌گردد بویژه اگر بازرسی سری باشد کارگزار احتمال می‌دهد هر ارباب رجوعی بازرسی باشد؛ به همین سبب از برخورد منفی با ارباب رجوع خودداری می‌کند.
 - وجود بازرسی از تشکیل شبکه و پارگیری در موارد خلاف و خیانت باز دارنده است و در مجموع، نقش بازرسی زنده نمودن سازمان و فعالیت داشتن آن در ایفای مسئولیت و پیگیری از هرگونه جرم و خلاف است (فرهی، ۱۳۷۶: ۳۲۹).
- رابینز نقش را چنین تعریف می‌کند: «هر نقش، نگرشها و رفتارهای واقعی به همراه دارد که در مجموع هویت نقش را به وجود می‌آورد؛ به بیانی دیگر آنها معرف یک نقش است» (رابینز^۱، ۱۳۸۰).

۵. توانمندسازی

درباره توسعه و توانمندسازی مطالعات زیادی انجام شده است که از جمله می‌توان به کانگر و کانگو^۲ (۱۹۸۸)، توماس و ولتهارس^۳ (۱۹۹۰)، باون و لاولر^۴ (۱۹۹۲)، اسپیریتزر^۵ (۱۹۹۵)، کارول (۱۹۹۵)، ویلسون (۱۹۹۶)، فاکس (۱۹۹۸)، مؤسسه گائو (۲۰۰۱)، لاوارک (۲۰۰۳)، والاس و استورم (۲۰۰۳)، نوکلین و روهوتی (۲۰۰۳)، اولیو (۲۰۰۴) و در داخل کشور به مطالعات اسکندری (۱۳۸۱)، عبداللهی (۱۳۸۲)، جزینی (۱۳۸۵) و منوریان (۱۳۸۵) اشاره کرد.

1. Robbins
2. Conger & Kanungo
3. Thomas & Velthouse (1990)
4. Bowen & Lawler
5. Spiritus

توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند؛ بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند و در افراد، شور و شوق فعالیت، ایجاد، و انگیزه‌های درونی آنان برای انجام دادن وظیفه بسیج شود». و به نقل از (بختیاری و مقدم، ۱۳۸۹).

۵-۱. توسعه مدیران

جانسن و همکاران^۱ (۲۰۰۱) «توسعه مدیران، مجموعه فعالیتهای منابع انسانی است به منظور اینکه برای سازمان این اطمینان را فراهم آورد که نیروی انسانی با کیفیت و با انگیزه برای پست‌های کلیدی همواره و در هر زمانی که نیاز باشد در اختیار است». از نظر آنان هدف از توسعه مدیریت این است که همواره نوع مناسبی از مدیران و متخصصان در زمان مناسب وجود داشته باشند (اعرابی، ۱۳۸۹).

از نظر آرمسترانگ^۲ (۱۳۸۴) مهم‌ترین نکته‌ای که باید درباره فرایند توسعه مدیران به یاد داشته باشیم این است که این فرایند باید تجاری باشد به این معنی که سازمان باید تصمیم بگیرد که برای تحقق اهداف استراتژیک خود به «چه» مدیرانی نیاز دارد و «چگونه» به بهترین شیوه می‌تواند این مدیران را به دست آورد و پرورش بدهد. در واقع در برنامه‌های توسعه مدیران همواره باید «هدف» و «وسیله» را مدنظر قرار داد.

همان‌طور که مامفورد و گلد^۳ (۲۰۰۴) اشاره می‌کنند: «یادگیری و توسعه هم‌دردارنده فرایند^۴ است و هم خروجی و نتیجه‌ای^۵ که دانش، مهارت و بینش» است. از این‌رو اگرچه می‌توان رویکرد مبتنی بر شایستگی / هدف / خروجی و رویکرد مبتنی بر روش / وسیله / فرایند در توسعه مدیران را از هم تمییز داد در تدوین استراتژی توسعه مدیران ترکیب مناسبی از هر دو باید مدنظر قرار گیرد (اعرابی، ۱۳۸۹).

-
1. Jansen et al
 2. Armstrong
 3. Mumford and gold
 4. Process
 5. Outcome

۶. صیانت

صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است. در صیانت سازمانی متغیرهایی نظیر گزینش، استخدام، آموزش، نگهداری، منابع انسانی، انتصاب شایسته و ... مورد توجه قرار می‌گیرد و شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به صورت برنامه‌ای و سامانمند بپردازند. در صیانت فردی شاخصهایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، کنترل رفتار و کردار و ... مطرح است. نکته مهم این است که عوامل صیانت فردی، که بیشتر ویژگیهای شخصیتی افراد است، می‌تواند در صورت عدم حضور دیگران نیز ضامن اجرای قوانین باشد و فرد را از تخلفات و معاصی باز دارد (تاج الدینی، با خدا، ۱۳۸۸: ۱۸۶).

به تمام تدابیر و روشها و اقداماتی اطلاق می‌شود که موضوعات (اهداف حفاظتی حفظ کردن، نگاه داشتن)، (سازمانی و امنیتی) را در برابر خطرهای طبیعی و مصنوعی مصون نگه می‌دارد (کریمایی، ۱۳۸۴: ۵).

تحقق هدف صیانت و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه ریزی و اجرای فعالیتهای صیانتی است. هر یک از اقدامات تعریف شده وزن و سهم خاصی در صیانت کارکنان دارد و نقش خود را ایفا می‌کند. مجموعه این اقدامات نوعاً رویکرد ایجابی و مثبت دارد و به افزایش دانش، بینش، تعدیل رفتار و هویت دهی به کارکنان کمک می‌کند و سرانجام در همگرایی و همسویی فکری و عملی کارکنان مؤثر است. برخی از اقدامات صیانتی عبارت است از: آگاه‌سازی، نمایش فیلم، توجیه و ارشاد، الگو سازی و تشویق کارکنان درستکار (تاج الدینی، با خدا، ۱۳۸۸: ۱۹۶).

۷. نگهداشت

حفظ و نگهداشت کارکنان فرایند طراحی برنامه‌های بهداشت و ایمنی و ارائه خدمات رفاهی را تحلیل می‌کند (سید جوادین، ۱۳۷۳: ۶۱۱).

نگهداری به مفهوم جلوگیری از ترک خدمت و حفظ افراد در سازمان است که در این زمینه سازمانها باید تدابیر لازم را به کار گیرند (میرسپاسی، ۱۳۷۶: ۱۷۶).

حفظ و نگهداشت، فرایندی است که مدیریت با استفاده از عواملی همچون نظام

پرداخت اثر بخش، آموزش و بهسازی، ارتقا بر اساس شایستگی و اعطای امکانات رفاهی و خدماتی مناسب و ... سعی می‌کند تمایل به تداوم خدمت تا کارکنان را در سازمان افزایش دهد و نگهداشت ایجاد وضعیت مطلوب اشتغال برای کارکنان است تا به واسطه آن حاضر به انتقال به سازمان دیگر نباشند (خوش نشین ۱۳۷۶: ۴۳).

می‌توان به طور کلی نظام مدیریت منابع انسانی را به کرسی سه پایه‌ای تشبیه کرد که هر پایه آن بیانگر یک فرایند است. این نظام شامل همان فرایندهای جذب، بهسازی و نگهداشت نیروی انسانی است (به نقل از قربانی، ۱۳۸۹).

تلاش سازمانها در جهت جذب افراد متخصص و با تجربه است. بنابراین سازمانهایی که از برنامه‌های حفظ و نگهداشت منابع انسانی به صورت سنتی پیروی می‌کنند در حفظ و نگهداشت افراد با تجربه ناموفق هستند (کاپلی، ۱۳۷۹: ۴۴).

امروزه حفظ و نگهداشت منابع انسانی، مشکل شماره یک سازمانها به شمار می‌آید. نقش و اهمیت این منبع در توسعه سازمان باعث به وجود آمدن جنگ جذب افراد مستعد و شایسته بین سازمانها شده است (کایر و جردن^۲، ۲۰۰۱: ۲۳۴).

حفظ و نگهداشت کارکنان سازمانها، ابعادی وسیعتر از ارتباط انسان با حقوق و مزایای دریافتی یا تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار دارد؛ در ضمن نباید چنین تصور شود که توقعات کارکنان از سازمانهایشان در همه جا و در هر فضای کاری یکسان است و براحتی می‌توان توقعات را تشخیص داد. تصور هر فضای فرهنگی از کیفیت زندگی کاری (QWL) تصور ویژه‌ای است که مدیران باید در جهت شناخت آن تلاش کنند (الوانی، ۱۳۸۲). مدیران برجسته بیشترین وقت خود را با بهترین افراد خود می‌گذرانند. کارکنانی که برای پیشبرد اهداف سازمان و کارهای واگذار شده ناچار به سختکوشی هستند، پیوسته به مدیر و راهنماییهای او نیاز بیشتری پیدا می‌کنند و بدون پشتیبانی‌های مدیر ممکن است ضربه‌های سختی بخورند. پس بهترین مدیران، وقت زیادی را با کارکنان برجسته‌شان می‌گذرانند؛ از آنان می‌آموزند و به آنها آموزش می‌دهند و به جای بررسی واماندگیها به پژوهش در برتریها می‌پردازند (باستانی پورمقدم، ۱۳۸۵).

1. Kapelly

2. Kaye and Jordan ,2001 , P , : 234

۸. برخی نظریه های مربوط به نگهداشت

دیدگاه هکمن والدهام

ریچارد هکمن^۱ و گرگوری والدهام در الگوی خود پنج بعد اصلی کار را تشخیص دادند و شواهدی را ارائه کردند که هر چه شغل دارای ویژگیهایی باشد که در آن ابعاد قرار دارد، نیروی شغل برای پدید آوردن حالت‌های خوشایند روانی یعنی معنی‌دار بودن مسئولیت و آگاهی از نتیجه بیشتر خواهد بود. این پنج ویژگی به قرار زیر است: (۱) تنوع مهارت (۲) هویت وظیفه؛ (۳) اهمیت وظیفه؛ (۴) استقلال در کار؛ (۵) بازخورد (علوی، ۱۳۸۱: ۳۰۳).

نظریه سل گلرمن

سل گلرمن^۲ معتقد است که همه به چیزهایی مثل پول، مقام، موقعیت و شناخته شدن نیاز مبرم داریم و اگر هر کدام از اینها ارضا نشود، شخص برای ارضای آنها برانگیخته خواهد شد. گلرمن به جنبه مهمی از انگیزش اشاره می‌کند. اغلب مردم در درجه اول نیاز دارند که به عنوان فردی ارزشمند مورد توجه قرار گیرند. هر کس درباره اینکه او کیست و شایسته چیست، مقصود و درک خاص خود را دارد و هر کس می‌خواهد با او چنان رفتار شود که این خود پنداری را تحقق بخشد. افراد به راهی که به ارضای این نیاز منتهی می‌شود بشدت برانگیخته می‌شوند (دسلر^۳، ۱۳۷۸).

نظریه دیوید اوتس

وی می‌گوید: افول حس وفاداری سازمانی مسئله جدیدی است که اکنون مدیران رده اول در سازمانها با آن روبه‌رو هستند. در بررسیهایی که آقای اوتس^۴ در چندین کشور به عمل آورد بسیاری از عوامل مؤثر در تضعیف احساس وفاداری را مشخص نموده است. و علل ایجاد خلئی که از این نظر در ارتباط کارکنان و سازمانها به وجود آمده، و یکی از عوامل عمده اجتماع متحول کنونی است. سازمانها نیز خود موجب تشدید این امر شده و با انتخاب مدیران حوزه‌های محلی و اعزام آنها به سایر مناطق در اقصی نقاط دنیا وفاداری سازمانی را از میان برده‌اند (اوتس، ۱۳۷۴).

-
1. Richard Hackman
 2. Cell Glerman
 3. Desler
 4. David utiss

نظریه مبلی

وی در الگوی خود، ترک خدمت را آخرین عامل در فرایند کناره‌گیری ترسیم می‌کند؛ این الگو پیشنهاد می‌کند که ارزیابی کارمند از شغل به رضایت یا عدم رضایت منجر می‌شود و عدم رضایت به نوبه خود تفکر به ترک خدمت، ارزیابی منافع مورد انتظار از بررسی و هزینه ترک خدمت، تمایل به بررسی شقوق دیگر، ارزیابی مقایسه راه‌حلهای دیگر در مقابل شغل فعلی، تمایل به ترک خدمت و سرانجام ترک خدمت را توسط کارمند در پی خواهد داشت. در نتیجه مبلی به ترک خدمت به عنوان فرایند می‌نگرد و نقش رضایت را به مثابه تنها عامل بلاواسطه قبل از کناره‌گیری، مؤرد سؤال قرار می‌دهد (تنعمی، ۱۳۷۲).

مطالعات فورنیز

مطالعات این محقق بر یافتن علل ترک خدمت تمرکز دارد، فورنیز پس از بررسی موارد هزینه‌ساز و پیامدهایی که از مسئله ترک خدمت بر سازمان وارد می‌شود به شیوه‌های کاهش ترک خدمت و هزینه‌های مربوط به آن اشاره می‌کند.

نظریه انگیزش مک کله لند

پرفسور «دیوید مک کله لند»^۱ با مشخص کردن سه نیاز اساسی به درک انگیزش کمک شایانی کرده است. این سه نیاز عبارت است از: ۱- نیاز به قدرت ۲- نیاز به وابستگی ۳- نیاز به کسب موفقیت؛ سه نیاز با مدیریت ارتباط خاصی دارد؛ زیرا برای اینکه هر مؤسسه بهتر اداره شود باید این نیازها را تشخیص داد (مک کله لند، ۱۹۶۲: ۱۱۲).

۹. اولویتهای اساسی بازرسی

یکی از اولویتهای بازرسی تدوین و استقرار نظام جامع شایسته‌سالاری فرماندهان، رؤسا و مدیران است. بازرسی به منظور مدیریت مؤثر سرمایه‌های انسانی (با نگاه درون سازمانی) از طریق تعریف و تبیین معیارها، ویژگیها و شاخصهای افراد شایسته متناسب با مشاغل و مأموریت‌های ناجا نسبت به شناسایی و کشف «استعدادهای» نهفته کارکنان مستعد برای تصدی پستهای فرماندهی و مدیریتی اقدام، و با ارزشیابی پیوسته نسبت به ارتقا و توانمندسازی آنها تلاش می‌کند. بازرسی در راستای تحقق اصل «عدالت» محوری با

1. David McClelland

احساس مسئولیت در برابر تمام کارکنان، ایجاد زمینه مناسب سازمانی (شایسته محوری) را برای توسعه و اثربخش کردن شایستگیهای فردی، وظیفه خود می‌داند. بازرسی با نهادینه کردن فرایند شایسته‌سالاری، شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری، فضای مناسبی را برای ارتقای مشاغل فرماندهی و مدیریتی و تحقق اهداف سازمان فراهم می‌سازد.

اهداف راهبردی شامل توسعه و بهبود نظام ارزشیابی و انتصاب مدیریتی ناجا (توانمندیابی) و توانمندسازی فرماندهان و مدیران و توسعه مدیریت است (سند راهبردی بازرسی چشم‌انداز رسالت راهبردها، ۱۳۸۵).

اصل شایسته‌سالاری به زیر ساختهای فکری و اعتقادی و نظام ارزشی هر سازمان مربوط می‌شود. در نظام اسلامی، اصول شایسته‌سالاری عبارت است از: ۱) اسلامی بودن ۲) انقلابی بودن ۳) ولایی بودن ۴) مردمی بودن ۵) حرفه‌ای بودن ۶) مؤمن و بصیر بودن (تاج‌الدینی، با خدا، ۱۳۸۸: ۱۸۸).

برای تحقق اهداف سازمانی باید افراد لایق و کاردانی در رأس کارها قرار گیرند. بدیهی است به جز مدیری شایسته، شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات سازمان نخواهد بود. مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجربه‌ها استفاده مطلوب ببرد. بنابراین شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران، عامل اساسی به شمار می‌رود (بازرسی کل، ۱۳۸۹).

برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک باشد و این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شود که قابل سنجش باشد؛ لذا انتظار می‌رود زمانی که عوامل و محورهای شایستگی تعیین می‌شود انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این عوامل صورت گیرد و برای جلوگیری از به هدر رفتن نیرو و سرمایه، اولویتهای مربوط رعایت شود. موقعیت فعلی، گذار از عصر اطلاعات به عصر دنیای مجازی است و سازمانها نسبت به گذشته درگیر رقابت سخت‌تری هستند و تغییرات سریع محیطی و وضعیت اقتصاد و بازار کار، جهانی شدن، افزایش هزینه‌های سلامت و افزایش تقاضا، سازمانها و معیارهای مدیریت نیروی انسانی را با چالشی جدی روبه‌رو کرده است. در این میان شایسته‌سالاری به کارگماری مناسبترین افراد در مناسب‌ترین جایگاه در سازمان بیان می‌شود (تشکری، ۱۳۸۵: ۲۱).

۹-۱. شایستگی‌های انتصاب مدیریتی

مدیریت بر مبنای شایستگی، رویکردی منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است که بر مبنای مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان کشور تدوین می‌شود؛ به عبارت دیگر مدیریت بر مبنای شایستگی، فرایندی تلفیقی است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با تواناییها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری، و موجب گسترش صلاحیتهای تخصصی و حرفه‌ای می‌شود (دهقانان، ۱۳۸۵: ۱۲۵).

شایستگیها به ویژگیهای مرتبط با عملکرد بیشتر از حد متوسط دلالت دارد. شایستگی‌ها در سطح وسیع در بیشتر سازمانهای معروف در حوزه توسعه منابع انسانی بویژه مدیران مورد استفاده قرار می‌گیرد به طوری که حدود ۷۰ درصد سازمانها برنامه‌های توسعه مدیران خود را بر الگوی شایستگی‌ها استوار کرده‌اند (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵).

بیشترین کاربرد شایستگی‌ها در مدیریت منابع انسانی تاکنون به ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران مربوط بوده است. در سال ۱۹۸۲، بویاتزیس^۱ از طریق ایجاد الگوی منطقی و منسجم تحت عنوان «شایستگی مدیریت» یکی از مهمترین بنیانهای «نهضت شایستگی»^۲ را بنا نهاد. هنری مینتزبرگ^۳ (نقشهای مراوده‌ای، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری) و روبرت کاتز^۴ (مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی) را نیز می‌توان از پیشگامان نظریه پردازی در حوزه شایستگی مدیران دانست (شجاعی و مقدم، ۱۳۸۸).

۹-۲. واگذاری شغل بر اساس شایستگی

هر چند رشد شغلی کارکنان و آگاهی مدیران از کم و کیف آن، تشخیص کارکنان شایسته و واگذاری مسئولیت به آنان را برای مسئولان هموار می‌سازد، سرپرستان معمولاً با اجرای طرحهای خاص و بهره‌گیری از روشهای گوناگون در پی شناخت شایستگی کارکنان بر می‌آیند تا بتوانند مشاغل را بر اساس شاخص شایستگی واگذار کنند و شاید

1. Boyatzis

2. Competency movement

3. Henry mintzberg

4. Robert katz

مؤثرترین شیوه ارزیابی در این خصوص مشاهده رفتار فرد در محیط کار باشد بویژه از نظر شاخصهای مناسب مشاغلی که بنا است به افراد محول شود (دولان و همکاران، ۱۳۷۷). باید به این نکته توجه کرد که صرف موفقیت فرد در شغل قبلی نباید تنها ملاک به منظور واگذاری سمتی بالاتر به شمار رود؛ چه بسا در این صورت مرتکب دو اشتباه شویم؛ از یک سو فرد موفق از کار خود برکنار، و از سوی دیگر شغلی به فردی واگذار شده است که توان آن را ندارد.

۱۰. روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی با ماهیت توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان انتظامی فرماندهی انتظامی استان همدان است که ۹۵ نفر هستند و محقق در صدد است تا نتایج حاصل از نمونه را بر جامعه آماری تعمیم دهد. در تدوین ادبیات پژوهش و مباحث نظری، گردآوری داده‌ها با روش کتابخانه‌ای با مطالعه متون، مقالات، کتابها، مجله، پایان‌نامه و با استفاده از ابزار فیش برداری صورت گرفته، و در بخش جمع‌آوری داده‌های مربوط به جامعه آماری از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در پرسشنامه، اهمیت هر یک از نقشهای بازرسی شامل نقش مؤثر انتصاب و در قالب مقیاس لیکرت و پنج گزینه خیلی زیاد، زیاد متوسط، کم و خیلی کم مورد پرسش قرار گرفته است. پس از بررسی میزان اهمیت نقشها و شاخصهای مربوط براساس نظرسنجی از کارشناسان و خبرگان، اولویت‌بندی نقشها و شاخصهای آنها با استفاده از آزمونهای آماری صورت گرفته است.

برای افزایش روایی و اعتبار پرسشنامه ابتدا یک آزمون مقدماتی انجام گرفت و ۲۰ پرسشنامه بین خبرگان، توزیع، و تمام ابهامات کارکنان در مورد سؤالات مشخص شد؛ بدین ترتیب تعدادی از سؤالات حذف، و تعدادی دیگر جایگزین شد؛ سرانجام پس از شفاف شدن و رفع ابهامات، نظریات درسؤالات پرسشنامه لحاظ، و نسبت به تنظیم پرسشنامه در قالب ۳۸ سؤال اقدام، و پرسشنامه نهایی تهیه و توزیع گردید. برای آزمون پایایی پرسشنامه از روش ثبات درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS استفاده شده است که اعتبار آن «۰/۹۴» است.

۱۱. جمعیت شناختی تحقیق

- فراوانی افراد شرکت کننده بر حسب درجه

جدول (۱): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب درجه

درجه	فراوانی	درصد
سرگرد	۳۸	۴۰
سرهنگ دوم	۲۱	۲۲/۱
سرهنگ	۳۶	۳۷/۹
جمع	۹۵	۱۰۰

همان طور که در جدول مشاهده می شود بیشترین نسبت پاسخگویان (۴۰ درصد) دارای درجه سرگردی و کمترین نسبت (۲۲/۱ درصد) دارای درجه سرهنگ دومی می باشند.

- فراوانی تعداد افراد شرکت کننده بر حسب مقطع تحصیلی

جدول (۲): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
کاردانی	۱۵	۱۵/۸
کارشناسی	۴۲	۴۴/۲
کارشناسی ارشد	۳۸	۴۰
جمع	۹۵	۱۰۰

همان طور که در جدول مشاهده می شود بیشترین نسبت پاسخگویان (۴۴/۲ درصد) دارای مقطع کارشناسی و کمترین نسبت (۱۵/۸ درصد) دارای مقطع کاردانی می باشند. از طرفی ۴۰ درصد پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده است.

- توزیع فراوانی بر حسب سابقه خدمت

جدول (۳): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
ده ۱۰ سال	۲	۲/۱
۱۰ تا ۲۰ سال	۳۰	۳۱/۶
بالای ۲۰ سال	۶۳	۶۶/۳
جمع	۹۵	۱۰۰

همان طور که در جدول مشاهده می شود بیشترین نسبت پاسخگویان (۶۶/۳ درصد) دارای سابقه خدمتی بالای بیست سال و کمترین نسبت (۲/۱ درصد) دارای سابقه خدمتی ده سال می باشند.

۱۲. تحلیل سؤال اول: انتصاب بر حفظ و نگهداری منابع انسانی مدیران چه تأثیری دارد؟

جدول (۴): نتایج آزمون کا اسکویر

۹۵	تعداد پاسخگویان
۱۳/۷۱	آماره آزمون کا اسکویر
۹	درجه آزادی
۰۰۰۰	سطح معناداری

برابر نتایج آزمون کا اسکویر، چون سطح معناداری آزمون فریدمن، ۰/۰۰ از سطح معناداری آزمون کوچکتز است لذا فرضیه یکسان بودن تأثیر انتصاب بر حفظ و نگهداری منابع انسانی مدیران رد می شود؛ این امر بدین معناست که از دید پاسخگویان انتصاب بر حفظ و نگهداری منابع انسانی مدیران تأثیر مختلفی دارد.

جدول (۵): توزیع فراوانی و اولویت بندی شاخصهای نقش انتصاب بر حسب نظر پاسخگویان

میانگین رتبه ای	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	گویه های سؤال اول
۶/۵۷	۰	۰	۹	۲۴	۶۷	بر اساس ضابطه (اسلامی بودن، انقلابی بودن، ولایی بودن، مؤمن و بصیر ...)
۵/۵۳	۰	۱،۱	۱۱،۶	۳۸،۹	۴۸،۴	بر اساس توجه به کرامت انسانی و مردمی بودن
۵/۶۳	۰	۱،۱	۷،۴	۴۲،۱	۴۹،۵	بر اساس توجه به انگیزه و علاقه کارکنان در مورد شغل
۶/۱۸	۱،۱	۱،۱	۵،۳	۳۱،۶	۶۱،۱	بر اساس تجربه و تخصص
۴/۲۹	۰	۰	۱۷،۹	۵۵،۸	۲۶،۳	بر اساس تواناییهای جسمی
۵/۵۳	۰	۱،۱	۱۰،۵	۳۸،۹	۴۹،۵	بر اساس تواناییهای هوشی و فکری
۵/۴۶	۰	۱،۱	۹،۵	۴۳،۲	۴۶،۳	بر اساس استقامت در برابر مشکلات
۵/۸۱	۰	۱،۱	۷،۴	۴۱،۱	۵۰،۵	بر اساس شخصیت (شهامت و اعتماد به نفس)
۵/۲۱	۱،۱	۱،۱	۱۱،۶	۴۲،۱	۴۴،۲	توجه به توانمندی در نوآوریها و خلاقیت مدیران (حرفهای و بودن)
۴/۷۸	۰	۱،۱	۱۵،۸	۴۵،۳	۳۷،۹	بر اساس سعه صدر

جدول (۵) نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان، انتصاب مدیران بر اساس ضابطه (اسلامی بودن، انقلابی بودن، ولایی بودن، مؤمن و بصیر بودن)، با رتبه ۶/۵۷ در اولویت اول نظر پاسخگویان قرار دارد و بر اساس تواناییهای جسمی، با رتبه ۴/۲۹ در اولویت دهم قرار دارد. و بیانگر این است که آنچه بیشترین تأثیر را در نگهداری مدیران دارد در وهله اول انتصاب بر اساس ضابطه (اسلامی بودن، انقلابی بودن، ولایی بودن، مؤمن و بصیر بودن) است.

۱۳. تحلیل سؤال دوم

نقش توسعه و توانمندسازی بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) چه تأثیری دارد؟

جدول (۶): نتایج آزمون کا اسکویر

۹۵	تعداد پاسخگویان
۱۵/۳۲	آماره آزمون کا اسکویر
۱۱	درجه آزادی
۰۰۰	سطح معناداری

همان گونه که نتایج آزمون کا اسکویر در جدول مشاهده می‌شود، چون سطح معناداری آزمون فریدمن، ۰/۰۰ از سطح معناداری آزمون کوچکتر است لذا فرضیه یکسان بودن تأثیر نقش توسعه و توانمندسازی بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) رد می‌شود؛ این امر بدین معناست که از دید پاسخگویان نقش توسعه و توانمندسازی بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) تأثیر مختلفی دارد.

جدول (۷): توزیع فراوانی و اولویت بندی شاخصهای توسعه و توانمندسازی

میانگین رتبه‌ای	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	گویه های سؤال دوم
۶/۵۵	۰	۲,۱	۷,۴	۶۲,۱	۲۸,۴	به روش آموزش محور (توسعه فرهنگ یادگیری، انتقال یادگیری) آموزش کارگاهی
۵/۴۷	۲,۱	۲,۱	۲۶,۳	۴۳,۲	۲۶,۳	از طریق ایجاد امکان شرکت در دوره‌های دافوس
۶/۰۳	۰	۰	۲۵,۳	۴۳,۲	۳۱,۶	براساس ارتباط محوری (دوره‌های بصیرت)
۶/۴۴	۰	۱,۱	۱۳,۷	۵۴,۷	۳۰,۵	به صورت تجربه محوری (یادگیری در محل کار، فعالیت در پروژه‌ها، انتقال تجربیات، آموزش چهره به چهره)
۵/۸۵	۰	۴,۲	۱۷,۹	۵۲,۶	۲۵,۳	توسعه فرهنگ یادگیری در سازمان (دوره‌های داخلی و تخصصی)
۵/۹۳	۰	۱,۱	۲۱,۱	۵۰,۵	۲۷,۴	از طریق دسترسی به آموزش (با ایجاد احساس تعهد و افزایش رضایت شغلی)
۵/۴۱	۰	۳,۲	۲۲,۱	۵۳,۷	۲۱,۱	از طریق دسترسی به منابع (اعم از منابع مادی و انسانی برای بهبود وظایف سازمانی)
۶/۴۰	۰	۱,۱	۱۰,۵	۶۱,۱	۲۷,۴	فناوری اطلاعات (سبب آسان سازی نقشها و وظایف مدیران می‌شود)
۸/۲۴	۰	۱,۱	۴,۲	۳۷,۹	۵۶,۸	معنویت (ایمان، معرفت دینی)
۶/۷۶	۰	۲,۱	۱۰,۵	۴۹,۵	۳۷,۹	غنی سازی شغلی (شغل باید غنی، با معنی و دارای اختیارات کافی باشد، استقلال کار)
۶/۶۷	۰	۰	۱۳,۷	۵۰,۵	۳۵,۸	شفافیت نقش (افراد نقش خود را بشناسند)
۸/۲۷	۰	۰	۷	۳۰	۵۸	حمایت (حمایت مسئولان بالادستی سازمان)

این بررسی نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان انتظامی استان، حمایت (حمایت مسئولان بالادستی سازمان) با رتبه ۸/۲۷ در اولویت اول نظر پاسخگویان قرار دارد، و توسعه و توانمندسازی بر حفظ و نگهداری از طریق دسترسی به منابع (اعم از منابع مادی و انسانی برای بهبود وظایف سازمانی) با رتبه ۵/۴۱ در اولویت دوازدهم قرار دارد و بیانگر این است که آنچه بیشترین تأثیر را در نگهداری مدیران دارد در وهله اول، حمایت (حمایت مسئولان بالادستی سازمان) و معنویت (ایمان - معرفت دینی) است.

۱۴. تحلیل سؤال سوم

نقش صیانت بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) چه تأثیری دارد؟

جدول (۸): نتایج آزمون کا اسکویر

۹۵	تعداد پاسخگویان
۱۱/۶۲	آماره آزمون کا اسکویر
۹	درجه آزادی
۰۰۰۰	سطح معناداری

همان گونه که نتایج آزمون کا اسکویر در جدول مشاهده می‌شود، چون سطح معناداری آزمون فریدمن، ۰/۰۰ از سطح معناداری آزمون کوچکتز است لذا فرضیه یکسان بودن تأثیر نقش صیانت بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) رد می‌شود؛ این امر بدین معناست که از دید پاسخگویان نقش صیانت بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) تأثیر مختلفی دارد.

جدول (۹): توزیع فراوانی و اولویت بندی شاخصهای نقش صیانت بر حسب نظر پاسخگویان

میانگین رتبه ای	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	گویه های سؤال سوم
۵/۸۹	۴۹,۵	۴۴,۲	۶,۳	۰	۰	توجه به خلوص
۷/۰۸	۷۴,۷	۲۱,۱	۳,۲	۱,۱	۰	تقویت اطاعت و متابعت از خداوند و حاضر و ناظر دانستن او در همه امور
۵/۸۹	۵۱,۶	۳۷,۹	۹,۵	۱,۱	۰	- تقویت تقوا (متقی بودن) از طریق دوره‌های بصیرت
۵/۹۰	۴۹,۵	۴۴,۲	۵,۳	۱,۱	۰	تقویت انجام فرایض و واجبات، اعمال سنتها و سیره پیامبر گرامی اسلام (ص)
۵/۹۷	۴۸,۴	۴۷,۴	۳,۲	۱,۱	۰	تقویت عزت نفس
۵/۴۶	۴۳,۲	۴۵,۳	۱۱,۶	۰	۰	آگاهسازی مدیران نسبت به تهدیدات و آسیب‌های شغلی
۴/۱۰	۲۳,۲	۵۵,۸	۲۰	۰	۱,۱	توجیه و ارشاد
۴/۱۵	۲۴,۲	۵۴,۷	۱۸,۹	۲,۱	۰	ارشاد از طریق الگوسازی
۴/۷۸	۳۳,۷	۵۲,۶	۱۲,۶	۱,۱	۰	ارشاد با توجه به کرامت و ارزش انسانی
۵/۶۸	۴۹,۵	۳۸,۹	۱۰,۵	۱,۱	۰	تشویق کارکنان درستکار (پاداش) توجه به خلوص

این بررسی نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان انتظامی استان، تقویت اطاعت و متابعت از خداوند و حاضر و ناظر دانستن او در همه امور با رتبه ۷/۰۸ در اولویت اول نظر پاسخگویان قرار دارد، و توجیه و ارشاد با رتبه ۱۰/۴ در اولویت دهم قرار دارد و بیانگر این است که آنچه بیشترین تأثیر را در نگهداری مدیران دارد در وهله اول تقویت اطاعت و پیروی از خداوند و حاضر و ناظر دانستن او در همه کارها و تقویت عزت نفس است.

۱۶. تحلیل سؤال چهارم

نقش نظارت بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) چه تأثیری دارد؟

جدول (۱۰): نتایج آزمون کا اسکویر

۹۵	تعداد پاسخگویان
۱۹/۱۶	آماره آزمون کا اسکویر
۵	درجه آزادی
۰۰۰۰	سطح معناداری

همان گونه که نتایج آزمون کا اسکویر در جدول مشاهده می‌شود، چون سطح معناداری آزمون فریدمن، ۰/۰۰ از سطح معناداری آزمون کوچکتر است لذا فرضیه یکسان بودن تأثیر نقش نظارت بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) رد می‌شود؛ این امر بدین معناست که از دید پاسخگویان نقش نظارت بر حفظ و نگهداری منابع انسانی (مدیران) تأثیر مختلفی دارد.

جدول (۱۱): توزیع فراوانی و اولویت بندی شاخصهای نقش نظارت بر حسب نظر پاسخگویان

میانگین رتبه‌ای	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	گویه‌های سؤال چهارم
۳/۳۷	۳۰,۵	۴۷,۴	۲۰	۱,۱	۱,۱	نظارت و بازرسی بصورت مخفی و پنهانی (غیر محسوس)
۳/۱۹	۲۴,۲	۵۷,۹	۱۶,۸	۱,۱	۰	نظارت و بازرسی در حین کار یا وقوع عملیات
۴/۵۲	۶۶,۳	۲۹,۵	۲,۱	۲,۱	۰	تقویت خود نظارتی مدیران (نظارت نفس انسان بر خود)
۳/۱۵	۲۷,۴	۴۹,۵	۲۱,۱	۲,۱	۰	ارزیابی ۳۶۰ درجه، توسط بازرسی (ارزیابی زیردستان، همکاران، مافوق)
۳/۱۳	۲۸,۴	۴۷,۴	۱۶,۸	۶,۳	۱,۱	نظارت و ارزیابی عملکرد مدیران بوسیله ارباب رجوع (مشتری گرا)
۳/۶۶	۳۶,۸	۵۰,۵	۱۲,۶	۰	۰	واگذاری مسئولیت براساس موفقیت‌های گذشته شغلی پس از نظارت و ارزیابی عملکرد

این بررسی نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان انتظامی استان، تقویت خود نظارتی مدیران (نظارت نفس انسان بر خود)، امور با رتبه ۴/۵۲ در اولویت اول نظر پاسخگویان قرار دارد، و نظارت و ارزیابی عملکرد مدیران بوسیله ارباب رجوع (مشتری گرا) با رتبه ۳/۱۳ در اولویت دهم قرار دارد و بیانگر این است که آنچه بیشترین تأثیر را در نگهداری مدیران دارد. در وهله اول تقویت خود نظارتی مدیران (نظارت نفس انسان بر خود است).

۱۷. اولویت بندی نقش‌های بازرسی

جدول (۱۲): نتایج آزمون کا اسکویر

۹۵	تعداد پاسخگویان
۱۷/۵۹	آماره آزمون کا اسکویر
۳	درجه آزادی
۰۰۰	سطح معناداری

همان گونه که نتایج آزمون فریدمن در جدول مشاهده می‌شود، چون سطح معناداری آزمون فریدمن، ۰/۰۰ از سطح معناداری آزمون کوچکتر است؛ لذا فرضیه یکسان بودن تأثیر نقش‌های بازرسی در نگهداشت مدیران رد می‌شود؛ این امر بدین معناست که از دید پاسخگویان نقش‌های بازرسی در نگهداشت مدیران تأثیر مختلفی دارد.

جدول (۱۳): نتایج آزمون واریانس فریدمن در خصوص نقش‌های بازرسی

ردیف	نقشها	میانگین رتبه‌ای
۱	نقش توانمندسازی	۳/۹۲
۲	نقش مؤثر انتصاب مدیران	۲/۵۸
۳	نقش صیانت	۲/۵۰
۴	نقش نظارت و بازرسی عملکرد	۱/۰۰

نتایج نشان داد نقش توانمندسازی بازرسی با رتبه ۳/۹۲ از اولویت بیشتری نسبت به سایر نقش‌های بازرسی برخوردار است.

۱۸. نتیجه گیری

امروزه نیروی انسانی به عنوان سرمایه سازمانی، نقش زیادی در اثر بخشی و کارایی سازمانها ایفا می کند؛ لذا حفظ و نگهداری آنها مورد توجه است. یکی از شاخصهای مهم ارزیابی صحیح مدیریت نگهداشت نیروی انسانی (مدیران) کاهش جرائم و تخلفات مدیران و انتصاب افراد توانمند و شایسته (شایسته سالاری) توسعه و توانمندسازی (آموزش) است که ویژگی برجسته این پژوهش، که آن را از سایر تحقیقات متمایز می سازد، این است که کار تحقیقی با ویژگی متغیرهای ذکر شده در سؤالات تحقیق در یکجا تاکنون در سازمان ناجا انجام نشده است. ثانیاً بیشتر این عوامل در سازمانهایی غیر از ناجا انجام شده است. ثالثاً با دستیابی به نتایج آن و به کارگیری یافته های مربوط در مباحث نیروی انسانی از کناره گیری و انفصال منابع انسانی مؤثر و کارآمد جلوگیری، و با مدیریت درست و حفظ و نگهداشت و صیانت مدیران، آنها را حفظ و صیانت می کند.

۱۹. پیشنهادات

- روش توسعه و تعالی معنوی به گونه ای طراحی و اجرا شود که افراد با انگیزه های الهی در این برنامه ها شرکت کنند و کنترل های بیرونی و اداری برای آنها نباشد.
- تعیین و شناسایی وظایف، مسئولیتها، شرایط کاری و ارتباط بین مشاغل و ویژگیهای انسانی مدیران از طریق تجزیه و تحلیل شغل به دست آورد.
- در برنامه های توسعه معنوی فرماندهان و مدیران، که در قالب دوره های بصیرت انجام می گیرد، عمل به آموزه های دینی و ترویج صحیح روشهای دینی، اعتقادی و مذهبی می تواند در جهت تقویت باورهای مدیران اقدامات مؤثری انجام دهد و با تعمیق معرفت دینی و افزایش اعتقادات مذهبی در جهت صیانت از مدیران در مقابل انواع تهدیدات گامهای مؤثری بردارد.
- ایجاد فرهنگ خود کنترلی در مدیران افزایش یابد که بیشتر مورد استقبال آنان است و در افزایش منزلت آنان تأثیر دارد.

منابع فارسی

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی (راهنمای عمل)، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. الوانی، سید محمد (۱۳۸۳). مدیریت منابع، تهران: نشر نی.
۳. بختیاری، حسن (۱۳۸۸). طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا (پایان نامه دکترا)، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران.
۴. تشکری، محمود (۱۳۸۵). شایسته‌سالاری و شایسته‌محوری، دو ماهنامه دافوس، س اول، ش دوم.
۵. دهقانیان، حامد (۱۳۸۵). مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورتها و راهکارها)، تهران: مجله مجلس و پژوهش، ش ۵۳.
۶. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). رفتار سازمانی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول، دوم و سوم.
۷. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، جلد‌های ۱-۳، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۸. سید تاج‌الدینی، باخدا؛ علی، قاسم (۱۳۸۸). صیانت و پیشگیری، معاونت آموزش ناجا.
۹. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۳). برنامه‌ریزی نیروی انسانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۰. سیدکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۹). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، نشر رامین.
۱۱. عاصمی‌پور، محمدجواد (۱۳۷۵). مدیریت و سرپرستی اثربخش. تهران: انتشارات ساوان.
۱۲. کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۴). کلیات حفاظت اطلاعات، تهران: مرکز نشر ساحفا ناجا.
۱۳. مجموعه مقالات نخستین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی، تهران: سازمان بازرسی کل کشور.
۱۴. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۵). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.