

بررسی میزان شایسته‌سالاری در به‌کارگیری کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش ناجا (مورد مطالعه: مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) - بیرجند)

اکبر قاسمی پیربلوطی^۱
حمیدرضا محمدزاده مهنه^۲

چکیده

پژوهش حاضر، که به‌منظور ارزیابی و بررسی میزان تحقق شایسته‌سالاری در به‌کارگیری کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش ناجا (مورد مطالعه: مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) ناجا - بیرجند) انجام شده؛ دارای رویکرد کمی بوده و از حیث هدف کاربردی، از حیث شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی و در زمره مطالعات میدانی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان مرکز آموزش محمد رسول‌الله (ص) ناجا به تعداد ۱۹۰ نفر بوده و به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز، از ابزار پرسش‌نامه استاندارد ۲۴ سؤالی، با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، استفاده شده که در نهایت تعداد ۱۷۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیده است. پایایی این پرسش‌نامه و سازگاری درونی آن، به کمک نرم‌افزار SPSS و با ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده و برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه نیز از روش تعیین اعتبار محتوا توسط اساتید و کارشناسان امر بهره‌گیری شده است. در این پژوهش؛ شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز و مدرس دانشگاه امین. (نویسنده مسئول)
akbar.ghaasemi@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند و مدرس دانشگاه امین.

شایسته‌داری کادر تربیتی مرکز آموزش محمد رسول‌الله (ص) ناجا اعم از: فرماندهان صف آموزش، مدرسان و مربیان، مورد بررسی قرار گرفته و فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش آزمون t تک متغیره بررسی گردیده‌اند. نتایج حاکی از آن است که شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی در سطح بالایی قرار داشته و در ابعاد شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری از سطح بالایی برخوردار نیست. در پایان، پیشنهادهایی برای اجرا در سازمان ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌سالاری، شایستگی، کادر تربیتی

مقدمه

در جهان امروز، نیروی انسانی به کلیدی‌ترین عامل توسعه برای سازمان‌ها تبدیل شده (بل^۱، ۲۰۰۰) و در این میان، انتخاب و به کارگماری شایسته‌ترین افراد در هر شغل، یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیمات مدیران سازمان است (بردبار و شاکری، ۱۳۹۰). صلاحیت‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های شغلی، معیارها و استانداردهایی را برای شناسایی دانش‌ها، مهارت‌ها، رفتارها و توانایی‌های لازم به منظور تحقق نیازهای حال و آینده در حوزه جذب و انتخاب کارکنان، در طول راهبردها و اولویت‌های سازمانی، فراهم می‌آورند (ابطحی و منتظری، ۱۳۸۶). شایستگی، مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که فرد داراست و به سازمان اطمینان می‌دهد تا کاری را با اطمینان خاطر به وی واگذار نماید و او آن کار را به خوبی و در حد استانداردهای سازمان انجام دهد (ایلی و همکاران، ۱۳۸۳). برای انتخاب افراد شایسته، بایستی ضوابط و ملاک‌های علمی و دقیقی وجود داشته باشد و این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شوند که قابل سنجش باشند (ابطحی و راستگو، ۱۳۹۷). استقرار افراد در جایگاه مناسب خود، ارزشیابی،

1. Bell

تثبیت یا جابجایی‌هایی که در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی گردیده؛ نقش مهمی در ایجاد انگیزه، اشتیاق به کار و تلاش در افراد و نهایتاً بهره‌برداری مطلوب از منابع انسانی دارد (رابطی، ۱۳۸۰). شایسته‌سالاری، از جمله عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می‌شود. شایستگی‌های یک کارمند بایستی خواسته‌های یک شغل را دربرگیرد و محقق سازد (دانایی فر و فروهی، ۱۳۸۴). شایستگی، نوعی صفت برای کارکنان تلقی می‌شود و به نوعی سرمایه انسانی اشاره دارد که در بهره‌وری متجلی می‌شود و شایسته‌سالاری، به کارگیری فرد مناسب، در جای مناسب و بر مبنای دانش و تجربه است (قدردان، ۱۳۸۲). بنابراین از یک سو، شایستگی، به قابلیت‌های فرد برای انجام کار اشاره دارد و بر مبنای توان انجام کار سنجیده می‌شود، نه بر مبنای کار واقعی که فرد انجام می‌دهد و از سوی دیگر، شایسته‌سالاری، گزینش بر اساس معیارهای همگانی مانند تخصص، تجربه، کارایی، علاقه و توانایی و اجتناب از گزینش بر اساس معیارهایی مانند وابستگی، روابط خانوادگی، توصیه‌ها، منزلت اجتماعی و طبقاتی، زبان، قومیت، نژاد، فرقه، رابطه و باندبازی است (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰). در واقع، شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن افراد شایسته، در مکان و زمان مناسب، منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل می‌آید (آلوسون و کارمن^۱، ۲۰۰۱).

با این وصف، انتخاب و به‌کارگیری کارکنان، بر اساس مؤلفه‌های شایستگی فردی و معیارهای شایسته‌سالاری سازمانی، بسیار مهم بوده و این اهمیت زمانی دوچندان می‌شود که نقش و تأثیر کارکنان در تحقق اهداف سازمان، حساس‌تر و ماندگارتر باشد. بدون تردید، اساتید و مربیان، مهم‌ترین عامل موفقیت در مسیر نیل به اهداف

آموزشی محسوب می‌گردند (درخشان و همکاران، ۱۳۹۲) و در هر نظام آموزشی سنجیده و عقلانی، که دارای اهداف روشن و برنامه‌های مشخص است، ایفای وظایف و فعالیت‌های آموزشی و رهبری آنها باید به افراد شایسته و صاحب صلاحیت سپرده شود (عارف نژاد، ۱۳۹۶)؛ از این رو، با توجه به جایگاه ویژه آموزش در توسعه منابع انسانی و نقش بی‌بدیل مدیران، مدرسان و کارکنان آموزشی در تحقق این مهم؛ مراعات اصول شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری در جذب و انتصاب این طیف از کارکنان، امری خطیر و ضروری است. در این میان، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز، به‌عنوان یک سازمان گسترده، جامعه محور و دانش بنیان؛ از این قاعده مستثنی نبوده و تحقق اهداف آموزشی ناجا، مستلزم مراعات اصول و شاخص‌های علمی در حوزه شایستگی کارکنان، به‌منظور احراز و اجرای دقیق مسئولیت‌های شغلی در حوزه آموزش است. در این سازمان، تربیت نیروی انسانی متخصص در ابعاد نظری و عملی یا به عبارتی دانشی و مهارتی، بر عهده فرماندهان صف، مدرسان و مربیان سازمانی مراکز اجرایی آموزش می‌باشد که در این پژوهش به اختصار، کادر تربیتی، نامیده شده‌اند. این طیف از کارکنان آموزشی، به‌دلیل ایفای نقش کلیدی در انتقال مطالب به فراگیران و تعمیق حوزه‌های یادگیری، اساسی‌ترین رکن و عامل در حوزه تربیت و آموزش ناجا به‌شمار می‌روند و بایستی، ضمن برخورداری از شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای متناسب با شغل مربوطه، فرایند انتخاب و به‌کارگیری آنان نیز مبتنی بر اصول شایسته‌سالاری باشد. در حال حاضر، جذب کارکنان ناجا، از طریق رده‌های گزینش و استخدام انجام می‌شود ولی به‌کارگیری آنان در مشاغل مختلف، از جمله مسئولیت‌های آموزشی، تابع تصمیمات سلسله مراتب سازمانی است؛ لذا به دلیل عدم ارتباط منطقی میان این دو رده، میزان شایستگی و صلاحیت واقعی افراد منتصب شده در مشاغل مذکور و رعایت شایسته‌سالاری در مراحل مختلف انتصاب و به‌کارگیری آنان، به‌درستی مشخص نبوده

و در نتیجه، توفیق این دسته از کارکنان در انجام وظایف خطیر تربیتی و آموزشی محوله، محل ابهام و سؤال است. از این‌رو، هدف از انجام پژوهش حاضر؛ بررسی میزان شایسته‌سالاری در به‌کارگیری کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و به‌طور خاص، مرکز تربیت و آموزش عمومی مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) ناجا مستقر در شهرستان بیرجند و ارائه راهکارهای علمی به‌منظور رفع ایرادات احتمالی است.

مبانی نظری

اصطلاح شایسته‌سالاری برای نخستین بار توسط مایکل یانگ^۱، جامعه‌شناس انگلیسی، در سال ۱۹۵۸ در کتاب طلوع شایسته‌سالاری مطرح شد. وی در کتاب خود، موقعیت اجتماعی افراد در آینده را ترکیبی از بهره‌هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. البته، ردپای شایستگی را می‌توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت. نکته‌های شایان توجه برای توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون عبارتند از: فرصت برابر برای آموزش همگانی، لزوم جستجوی برتری استعدادها با بی‌طرفی و بدون در نظر گرفتن امتیازات قومی و نژادی، برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعدادها، امتحان عمومی از همه افراد به‌طور یکسان، فرستادن فرزندان هر طبقه اجتماعی به طبقات دیگر بسته به لیاقت و توانایی آنان و عدم اصالت مفهوم غنای موروثی (شیرزادی و همکاران، ۱۳۹۷). از طرفی، مفهوم شایستگی یا لیاقت، ابتدا توسط پروفیسور مک‌کل لند^۲ در دهه ۱۹۷۰ میلادی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده توفیق کارکنان در شغل معرفی شد. او، شایستگی را به‌عنوان مدرک‌گزینش توصیه کرد. سپس در سال ۱۹۸۲ وی با همکاران خود، در کتاب شایستگی مدیر، اولین تعریف از شایستگی

1. Michael Young
2. Mccelland

را ارائه نمود. رویکرد شایسته‌سالاری از دهه ۱۹۹۰ میلادی در ادبیات مدیریت منابع انسانی به طور گسترده‌ای مطرح و به سرعت مورد استفاده قرار گرفت. هم‌اکنون این رویکرد در کشورهای توسعه یافته، نه تنها مورد توجه شرکت‌ها و بنگاه‌های کسب و کار قرار دارد، بلکه مورد استفاده و بهره‌گیری سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی نیز واقع می‌شود (الدرج^۱، ۲۰۰۴).

در کشور ما نیز، تقریباً از اواخر دهه ۱۳۶۰ واژه شایسته‌سالاری به کار گرفته شده؛ اما هیچ‌گاه به گونه‌ای مستمر و با نگاهی جامع توسعه نیافته است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که بحث شایسته‌سالاری در کشورمان در عمل زیاد مورد توجه قرار نگرفته و هیچ‌گاه به صورتی مستمر توسعه نیافته و چه بسا در بخش‌هایی نامطلوب‌تر هم شده است (رمضانی، ۱۳۸۷).

به لحاظ مفهوم‌شناسی، واژه شایسته‌سالاری یا «مریتوکراسی^۲»، در لغت از ترکیب دو کلمه لاتین «مریت» به معنای استحقاق، لیاقت و شایستگی و کلمه یونانی «کراسی» به معنای طرفدار و هواخواه تشکیل شده (هاوزر^۳ و همکاران، ۲۰۰۰) و در اصطلاح، به مجموعه فعالیت‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که از آن طریق، افراد بر اساس شایستگی برای کار در سازمان‌ها گزینش شده و پاداش و ترفیع آنها نیز صرفاً بر اساس توانایی‌ها و مهارت‌ها انجام می‌گیرد (پیرس و تسوی^۴، ۱۹۹۴). در تعریف دیگر؛ هاوزر^۵ (۲۰۰۲)، آن را فرایند ایجاد الگوهای رفتاری و اخلاقی با ارزش‌های پایدار، از طریق به کارگیری روش‌های علمی برای جذب، به کارگیری و پرورش نیروی انسانی می‌داند؛ به گونه‌ای که شایستگی‌ها، استعدادها و توانمندی‌های نیروی انسانی با نیازهای آینده

-
1. Allderge
 2. Meritocracy
 3. Hauser
 4. Peerce & Tsui
 5. Hauser

سازمان مطابقت داشته باشد. همچنین، وی معتقد است شایسته‌سالاری جریان پویایی است که باید بطور مستمر به آن پرداخته شود و به تناسب نیاز سازمان، همواره تکامل یابد. از طرفی، پریش و سنس^۱ (۲۰۰۳) معتقدند؛ شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش‌ها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص می‌یابد. بدین مفهوم که مردم بتوانند بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی رو به بالا داشته باشند. هیتر^۲ (۲۰۰۸) نیز بر این باور است که؛ شایسته‌سالاری به منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که می‌بایست طی فرایندی بلندمدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد. او بیان می‌کند؛ لازمه استقرار شایسته‌سالاری، فراهم آوردن زیربناهای مناسب از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. اما به‌عنوان یک نتیجه‌گیری می‌توان گفت که امروزه؛ شایسته‌سالاری از یک سو، لازمه و رمز موفقیت حرکت‌های اصلاحی و شرط بقا، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی و اداری می‌باشد و از سوی دیگر، یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها و سازمان‌ها در جهت ارتقای سطح دانش و تخصص‌گردانندگان امور و مدیران است (فoster^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). با این وصف، استقرار افراد در جایگاه مناسب و تثبیت یا جابجایی آنها بر اساس ارزیابی عملکرد، زمینه ایجاد و امنیت شغلی و آسایش و آرامش در محیط کار را فراهم و فرهنگ کار را در سازمان اشاعه می‌دهد. در یک تقسیم‌بندی کلی، عواملی نظیر: تقاضا برای بهبود عملکرد، وجود استعداد برای کسب تجربه، وجود یک برنامه آموزشی و توسعه به موقع آن که بر اساس نیاز سازمان تهیه شده باشد و توانمندی سازمان برای به کارگماری منابع انسانی به گونه‌ای که

1. Parish & Sense
 2. Hyter
 3. Foster

موقعیت شغلی هر فرد بیشترین تطبیق را با قابلیت‌های وی در زمان آینده داشته باشد، بر موفقیت شایسته‌سالاری در سازمان‌ها اثر می‌گذارد (پالن^۱، ۲۰۰۳).

در این میان، شایستگی^۲، به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها اطلاق می‌شود که فرد داراست و به سازمان اطمینان می‌دهد تا کار را با اطمینان خاطر به فرد واگذار کند و او نیز کار را در حد انتظارات و استانداردهای سازمان انجام دهد (ایلی و همکاران، ۱۳۸۳) و ویژگی‌های شایستگی^۳، به طور کلی عبارتند از: مرتبط با شغل یا سازمان بودن، ارتباط مثبت با عملکرد بهتر فرد یا اجرای موفقیت‌آمیز نقش، قابل تعریف بودن به صورت رفتارهای قابل مشاهده در شغل و قابل ارزیابی و آموزش بودن (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۶). از طرفی، عواملی وجود دارند که شایستگی‌های شغلی کارکنان را مورد تهدید قرار می‌دهند. بنابراین، سازمان‌ها؛ علاوه بر تلاش در جهت ارتقای توانمندی حرفه‌ای کارکنان خود، بایستی نسبت به پیشگیری و به حداقل رساندن عواملی که موجب کاهش کارایی و اثربخشی آنان می‌شود نیز اقدام نمایند.

پیشینه

در زمینه شایسته‌سالاری و شایستگی و همچنین ابعاد، الگوها و کارکردهای سازمانی این مقوله، تحقیقات زیادی در کشورمان صورت گرفته است. گراوند (۱۳۷۷)؛ در پژوهش خود با عنوان تدوین الگوی شایستگی مدیران آموزشی و سنجش شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران آموزشگاه‌های کشور، به این نتیجه رسید که به کارگیری ۱۴،۴۶ درصد مدیران با آیین نامه نحوه انتصاب مدیران انطباق ندارد و به دلیل ناکافی بودن آموزش‌های مدیریتی و غیرمدیریتی، نقاط ضعف و منفی مدیران بیشتر از نقاط قوت و مثبت آنهاست. همچنین وی در این پژوهش به این نتیجه رسید که شایستگی مدیران و

-
1. Palan
 2. Competency
 3. Competency features

واحدهای آموزشی با وضعیت مطلوب و ایده آل فاصله قابل ملاحظه ای دارد. رابطی (۱۳۸۰)؛ در تحقیق خود معتقد بود، استقرار افراد در جایگاه مناسب خود، با توجه به برنامه ریزی‌های درست مدیریتی و همچنین ارزشیابی و تثبیت و یا جابه‌جایی‌هایی که در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی گردیده، نقش مهمی در ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار و تلاش در افراد و در نهایت بهره‌برداری مطلوب از منابع انسانی دارد. پژوهش‌های بازیار و امیرتاش (۱۳۸۵)؛ تحت عنوان انتصاب مدیران با ضوابط شایسته‌سالاری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نشان داد که بین میانگین‌های به دست آمده در وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی با حد مطلوب آنها در مدیران میانی و عملیاتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در گاهی و همکاران (۱۳۸۹)؛ در تحقیقی با عنوان ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی به نتیجه رسیدند که، شایستگی‌های منابع انسانی عبارتند از: پایبندی به اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات، تفکر راهبردی، مسئولیت‌پذیری، رهبری، خلاقیت در تطبیق، پیگیری و نتیجه‌گرایی، مدیریت تیمی، توانمندسازی، حل مسئله، روحیه خدمت، شبکه‌سازی، تفکر تحلیلی، سیستمی، جلب اعتماد، ارتباطات شفاهی، انعطاف‌پذیری، آراستگی و فهم مالی. حسنی و همکاران (۱۳۹۲)؛ در تحقیق خود با عنوان بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی، به این نتیجه رسیدند که بین میانگین برخی ابعاد شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد. نصرالهی و همکاران (۱۳۹۵)؛ در پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، به این نتیجه رسیده‌اند که ۱۵ عامل برای ارزیابی شایستگی مدیران و کارکنان شامل: خلاقیت، نفوذ و تأثیرگذاری، ریسک، مدیریت زمان، مالی، مقررات، بهبود و توسعه سازمانی، صرفه‌جویی، استانداردسازی، شایستگی ارتباطات، یکپارچه‌کردن

دیدگاه‌ها، شایستگی اخلاقی، شایستگی دانش، شایستگی فنی و شایستگی مهارت‌های بین فردی، در قالب سه بخش کلی شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی، در این واحد دانشگاهی وجود دارد. شیرزادی و همکاران (۱۳۹۷)؛ در تحقیق خود تحت عنوان مدل شایسته‌سالاری مدیران مراکز آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی، به طراحی مدل شایسته‌سالاری متشکل از ۱۱ مؤلفه: مدیریت بحران، توانمندی، رهبری و کار تیمی، علم و دانش مدیریتی، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای، اخلاق، تفکر انتقادی و خلاق، سیاستمداری، تفکر توسعه موج چهارم، تفکر سیستمی و تفکر سازمان‌یادگیرنده، برای مدیران آموزشی پرداخته‌اند. پناهی، پورکریمی و رمضان (۱۳۹۷)؛ در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور، به این نتیجه رسیده‌اند که وضع همه ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی شامل دانش (۸ مؤلفه)، مهارت (۱۹ مؤلفه)، توانایی (۵ مؤلفه) و سایر ویژگی‌ها (۴ مؤلفه)، در سطح بالاتری از میانگین فرضی قرار داشته و به طور معمول، این مدل شایسته‌سالاری شامل مجموعه‌ای از شایستگی‌های موردنیاز است که برخی به آسانی و از طریق آموزش تغییر داده می‌شوند و برخی نیز این‌گونه نیستند.

در پژوهش‌های خارجی نیز، پورتر^۱ و لاولر^۲ (۱۹۶۸)؛ به این نتیجه رسیدند که مدیران، بیش از سرپرستان عملیاتی دارای مهارت‌های انسانی، نوآوری و جسارتند و از شایستگی برخوردار هستند، اما از نظر مهارت‌های فنی، سرپرستان عملیاتی بیش از مدیران از شایستگی برخوردار بودند. استلی^۳ و همکاران (۱۹۸۲)؛ نشان دادند که درجه اهمیت تصمیم با شایستگی رابطه مثبت یا مستقیم دارد. بدین ترتیب هر چه تصمیم مهم‌تر و با اهمیت‌تر باشد، تصمیم‌گیرندگان باید از شایستگی بیشتری برخوردار باشند.

-
1. Porter
 2. Lawler
 3. Astley

مریسون^۱ (۱۹۸۴)؛ در چارچوب پروژه مدیریت مدرسه، زمینه‌هایی که مدیر مدرسه لازم است در آنها شایستگی کسب نماید را بدین شرح بیان نمود: پاسخگویی به تغییر اجتماعی، ارزیابی فرایندها و تولیدات مدرسه، مدیریت و پیشبرد برنامه آموزش، تصمیم‌گیری‌های مؤثر، آماده ساختن سازمان برای پاسخ مقتضی به تغییر و پیشبرد روابط انسانی کارآمد و بالابردن روحیه. اسکرودر^۲ (۱۹۸۹)؛ در مطالعه‌ای، پنج خصوصیت دانایی افراد، توانایی افراد از نظر فنی، انگیزه افراد، ارزش‌ها و سبک مدیریت را به‌عنوان شایستگی مدیران اعلام نموده است. پائولین و یونگ^۳ (۲۰۰۱)؛ نیز معتقد بودند که حلقه‌های ارتباطی قوی‌تر با افزایش خلاقیت، انگیزش، افزایش روحیه، تصمیم‌های بهتر، افزایش شایستگی و کاهش شکست‌های فرایندی همراه خواهد بود. فانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۰)؛ در پژوهش خود، مدلی به نام مدل شایستگی فانگ را معرفی کردند. این مدل، ۱۸ شایستگی را در ۵ دسته طبقه‌بندی کرده است. شاخص‌های انتخاب مدیران، به ترتیب اهمیت شامل: شخصیت، برنامه‌ریزی، مدیریت، توانایی حرفه‌ای و توانایی بین‌فردی بوده است. نتایج این پژوهش نشان داده، شخصیت و برنامه‌ریزی برای مدیران میانی بسیار مهم هستند و نیز بیان شده، بیشترین عامل تعیین‌کننده، شخصیت درونی مدیران است که مشاهده، آموزش و توسعه آن مشکل‌می‌باشد. بنابراین، انتخاب مدیران باید بر پایه یک مشاهده کامل و درازمدت باشد. در مجموع، نتیجه یک پژوهش نشان داده که علی‌رغم نبود اتفاق نظر بر مؤلفه‌ها و ابعاد شایسته‌سالاری در نزد پژوهشگران، بر این مسئله اجماع کافی حاصل است که

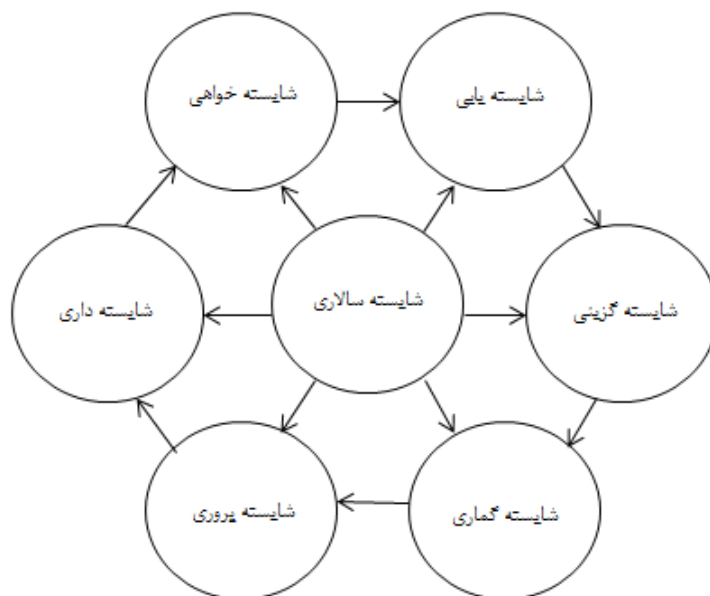
-
1. Marrison
 2. Schroder
 3. Pauleen & Yoong
 4. Fang

پیشینه عملیاتی گسترده‌ای برای کارکرد شایسته‌سالاری در حوزه جامعه و نهادها وجود داشته است (لانگوریا^۱، ۲۰۰۹).

مدل مفهومی

مفهوم شایسته‌سالاری در مبانی سازمان و مدیریت، علاوه بر اینکه در بردارنده مشخصه‌های نمودی انتخاب، انتصاب و نگهداری کارکنان است، به طور ویژه شامل فاکتورهای کلیدی وسیعی است که هنوز در استقرار نظام‌های شایسته‌سالار بر آن اتفاق نظر عمومی حاصل نشده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ به این معنی که، صاحب‌نظران و اندیشمندان مختلف، هر کدام از منظر خاصی به این موضوع پرداخته‌اند و ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی و شایسته‌سالاری در سازمان‌ها را به شیوه‌های متفاوتی بررسی کرده‌اند. با این وصف، به منظور ارزیابی و بررسی میزان تحقق شایسته‌سالاری در سازمان، بایستی با الگو قرار دادن یک چارچوب علمی تأیید شده، به عنوان مدل مفهومی، به نحوی عمل نمود که هدف پیش‌بینی شده تحقیق، محقق گردد. بنابراین، از آنجایی که در پژوهش حاضر به دنبال بررسی میزان شایسته‌سالاری در به کارگیری کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش ناجا هستیم و قرار است شایسته‌سالاری را در مراحل انتخاب و انتصاب کارکنان این سازمان، از منظر کارکنان همان مرکز ارزیابی نماییم؛ از مدل زیر (شکل شماره ۱)، که مشتمل بر شش بُعد شایسته خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری است، به عنوان مدل مفهومی تحقیق استفاده شده است.

1. Longoria



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (ایلی و همکاران، ۱۳۸۴)

بر این اساس، تعریف قابل ارائه برای هر یک از ابعاد شش‌گانه مدل مفهومی پژوهش، به ترتیب زیر است:

۱- شایسته‌خواهی: شایسته‌خواهی، یک نیاز است و احساس این نیاز، به فرهنگ‌سازی نیاز دارد. هنگامی که شایستگی تبدیل به نیاز شد، افراد تلاش می‌کنند شایستگی‌شان را حفظ کنند تا تنزل پیدا نکنند و دیگران جای‌شان را نگیرند و اگر می‌خواهند ارتقا پیدا کنند، بایستگی شایستگی‌شان را توسعه دهند. از این‌رو، سازمان‌ها بایستی شایسته‌سالاری را تبدیل به یک فرهنگ نمایند. فرهنگ نیاز به شایسته‌سالاری، یعنی فرهنگ افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع که خود ضامن بقا و تحقق اهداف سازمان می‌گردد.

۲- شایسته‌یابی: هنگامی که فرهنگ سازمانی ایجاب نمود که سازمان نقش‌ها را برای افراد شایسته تعریف کند، تلاش سازمان برای یافتن افراد شایسته آغاز می‌شود. البته در بخش دولتی محدودیت‌های قانونی حاکم بر استخدام و پرداخت‌ها ممکن است مانع جذب یک نیروی شایسته شود.

۳- شایسته‌گزینی: سازمان باید معیارهای مشخصی برای گزینش افراد تعریف نماید. معیارهایی از قبیل سلامت اخلاقی (فقدان زمینه‌های فساد مالی یا اخلاقی)، قابلیت یادگیری بالا و وجدان کاری می‌تواند به‌عنوان معیارهای مهم گزینش افراد مورد توجه قرار گیرد. برای شایستگی‌گزینی دو اقدام لازم است. اول، تهیه فهرست شایستگی‌های مورد نیاز برای یک شغل خاص و دوم، ارزیابی قابلیت‌های متقاضیان به کمک متخصصان و انتخاب افرادی که دارای بیشترین شایستگی برای شغل مورد نظر هستند. چنانچه شایسته‌گزینی به درستی صورت پذیرد، مبنایی برای استقرار نظام شایسته‌سالاری شکل می‌گیرد.

۴- شایسته‌گماری: شایستگی، یک مفهوم نسبی است و تابع زمان و مکان می‌باشد. یک فرد ممکن است در یک شغل شایسته باشد و در شغل دیگر شایستگی نداشته باشد. بنابراین برای حفظ منافع سازمان لازم است نیروی انسانی شایسته گزینش شده و در شغلی به کار گرفته شود که قابلیت‌های لازم برای تصدی آن را دارد. بنابراین بایستی گفت که یک فرد شایسته، در صورتی برای سازمانش نقشی مؤثر ایفا می‌کند که در جای مناسب خودش قرار بگیرد.

۵- شایسته‌پروری: شایستگی یک ویژگی ثابت و پایدار نیست و با تغییر شرایط تغییر می‌کند. سازمان تعهد دارد بستر لازم برای بروز شایستگی‌های افراد و توسعه آنها را فراهم نماید. شایسته‌پروری یک مسئله دوجانبه است. از یک طرف، سازمان باید بستر

لازم برای بروز و توسعه شایستگی افراد را فراهم سازد و از طرف دیگر، فرد شاغل باید خود را متعهد بداند تا شایستگی مورد نیاز برای انجام وظایفش را کسب کند.

۶- شایسته‌داری: صیانت از نیروی شایسته و حفظ انگیزش نیروی انسانی، نیاز به برنامه‌ریزی دقیق دارد. عدم توجه مدیر به نیروهای شایسته و عدم تأمین نیازهای معنوی و مادی افراد باعث دلسردی نسبت به محیط کار و از دست دادن نیروهای شایسته می‌گردد. از دست دادن نیروهای شایسته برای سازمان خسارت بزرگی به حساب می‌آید. وقتی سازمان موفق شد افراد شایسته‌ای را جذب کند و پرورش دهد، باید سعی کند این فرد را حفظ کند و از تناسب بین شایستگی‌های او و مقتضیات شغلی وی بهره‌مند شود. یکی از نکات مهم در این زمینه، نحوه مدیریت افراد شایسته است (ابیلی و همکاران، ۱۳۸۴).

با این وصف، ضرورت دارد در هر سازمانی، مدیریت منابع انسانی، فرایند نگهداری نیروهای شایسته را طراحی و با نگرش کلان به ورود و خروج افراد، عواقب و هزینه‌های از دست دادن کارکنان را بررسی نماید (احمدی و رحمان‌پور، ۱۳۸۱). در واقع، نتایج حاصل از بررسی این مدل، وضعیت ابعاد شش‌گانه شایسته‌سالاری در مراکز اجرایی آموزش ناجا را مشخص نموده و امکان تجدیدنظر در آن را فراهم می‌کند.

فرضیه‌ها

در پژوهش حاضر، برای رسیدن به هدف و بررسی میزان شایسته‌سالاری در به‌کارگیری کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش ناجا (مورد مطالعه: مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند)، فرضیه‌های زیر مطرح و مورد ارزیابی قرار گرفته است:

فرضیه اول: شایسته‌سالاری در مرحله نیاز به کادر تربیتی (بعده شایسته خواهی مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

فرضیه دوم: شایسته‌سالاری در مرحله یافتن کادر تربیتی (بعد شایسته‌یابی مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

فرضیه سوم: شایسته‌سالاری در مرحله جذب کادر تربیتی (بعد شایسته‌گزینی مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

فرضیه چهارم: شایسته‌سالاری در مرحله انتصاب شغلی کادر تربیتی (بعد شایسته‌گماری مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

فرضیه پنجم: شایسته‌سالاری در مرحله پرورش کادر تربیتی (بعد شایسته‌پروری مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

فرضیه ششم: شایسته‌سالاری در مرحله حفظ و نگهداشت کادر تربیتی (بعد شایسته‌داری مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، دارای رویکرد کمی بوده و از حیث هدف، کاربردی، از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی و در زمره مطالعات میدانی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان مرکز آموزش محمد رسول‌الله (ص) ناجا مستقر در شهرستان بیرجند، به تعداد ۱۹۰ نفر بوده و به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز، از ابزار پرسش‌نامه استاندارد ۲۴ سؤالی، با طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم)، استفاده شده که در نهایت تعداد ۱۷۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیده است. علت استفاده از روش کمی در این تحقیق، عدم وجود خبرگان و صاحب‌نظران

کافی در جامعه هدف، به‌منظور انجام مصاحبه کیفی بوده است. پایایی این پرسش‌نامه و سازگاری درونی آن، به کمک نرم‌افزار SPSS و با ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده (جدول شماره ۱) و برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه نیز از روش تعیین اعتبار محتوا توسط اساتید و کارشناسان امر بهره‌گیری شده است. در این پژوهش؛ شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری کادر تربیتی مرکز آموزش محمد رسول‌الله (ص) اعم از: فرماندهان صف آموزش و مدرسان و مربیان سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته و فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش آزمون t تک متغیره بررسی گردیده‌اند.

جدول شماره ۱: نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

عوامل پرسش‌نامه	شایسته‌خواهی	شایسته‌یابی	شایسته‌گزینی	شایسته‌گماری	شایسته‌پروری	شایسته‌داری	پایایی کل عوامل
آلفای کرونباخ	۰/۸۲	۰/۷۳	۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۷۷	۰/۷۱	۰/۹۰

تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف- آزمون فرضیه‌ها

به‌منظور ارزیابی فرضیه‌ها از آزمون t تک متغیره استفاده شده، اما ابتدا بایستی از نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها آگاهی یافت تا این که در گام بعدی بتوان آمار (پارامتریک یا ناپارامتریک) مناسب را انتخاب نمود. از این رو، در ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک متغیره جهت رسیدن به این هدف استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آمار Z	سطح معناداری
۱۷۰	۳/۸	۰/۹۳	۰/۸۵	۰/۴۷

شایسته‌سالاری

طبق نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد و لذا از آزمون پارامتریک برای ارزیابی فرضیه‌ها استفاده می‌شود.

ب- نتایج آماری آزمون فرضیه‌ها

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های تحقیق به طور جداگانه به شرح زیر می‌باشد:
فرضیه اول: شایسته‌سالاری در مرحله نیاز به کادر تربیتی (بعده شایسته خواهی مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

همان طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار آمار t تک متغیره، میانگین شایسته خواهی با مقدار مورد آزمون (عدد ۴) تفاوت معناداری دارد و مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض بیشتر می‌باشد. در نتیجه، میزان شایسته‌سالاری در مرحله نیاز به کادر تربیتی در مراکز اجرایی آموزش ناجا در سطح بالایی قرار دارد.

فرضیه	تعداد	میانگین	آمار t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
۱	۱۷۰	۴/۸۷۳	۱/۱۸۴	۰/۰۰۰	۰/۸۷۳

جدول شماره ۳: میزان آمار t تک متغیره برای فرضیه اول

فرضیه دوم: شایسته‌سالاری در مرحله یافتن کادر تربیتی (بعده شایسته‌یابی مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد. همان طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار آمار t تک متغیره، میانگین شایسته‌یابی با مقدار مورد آزمون (عدد ۴) تفاوت معناداری دارد و مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض بیشتر می‌باشد. در نتیجه، میزان شایسته‌سالاری در مرحله یافتن کارکنان در مراکز اجرایی آموزش ناجا در سطح بالایی قرار دارد.

جدول شماره ۴: میزان آمار t تک متغیره برای فرضیه دوم

فرضیه	تعداد	میانگین	آمار t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
۲	۱۷۰	۴/۱۴۲	۱/۷۲۷	۰/۰۰۰	۰/۱۴۳

فرضیه سوم: شایسته‌سالاری در مرحله جذب کادر تربیتی (بعد شایسته‌گزینی مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار آمار t تک متغیره، میانگین شایسته‌گزینی با مقدار مورد آزمون (عدد ۴) تفاوت معناداری دارد و مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض بیشتر می‌باشد. در نتیجه، میزان شایسته‌سالاری در مرحله جذب کادر تربیتی در مراکز اجرایی آموزش ناجا در سطح بالایی قرار دارد.

جدول شماره ۵: میزان آمار t تک متغیره برای فرضیه سوم

فرضیه	تعداد	میانگین	آمار t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
۳	۱۷۰	۴/۳۶۴	۳/۶۴۵	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵

فرضیه چهارم: شایسته‌سالاری در مرحله انتصاب شغل کادر تربیتی (بعد شایسته‌گماری مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

همان‌طور که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار آمار t تک متغیره، میانگین شایسته‌گماری در نیروی انتظامی با مقدار مورد آزمون (عدد ۴) تفاوت معناداری دارد و مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض کم‌تر می‌باشد. در نتیجه، میزان شایسته‌سالاری در مرحله انتصاب شغل کارکنان در مراکز اجرایی آموزش ناجا در سطح بالایی قرار ندارد.

جدول شماره ۶: میزان آمار t تک متغیره برای فرضیه چهارم

فرضیه	تعداد	میانگین	آمار t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
۴	۱۷۰	۳/۳۳۳	-۶/۵۶۰	۰/۰۰۰	-۰/۶۶۸

فرضیه پنجم: شایسته سالاری در مرحله پرورش کادر تربیتی (بعد شایسته پروری مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

همان طور که در جدول شماره ۷ مشاهده می شود، با توجه به مقدار آمار t تک متغیره، میانگین شایسته پروری در نیروی انتظامی با مقدار مورد آزمون (عدد ۴) تفاوت معناداری دارد و مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض کم تر می باشد. در نتیجه، میزان شایسته سالاری در مرحله پرورش کارکنان مراکز اجرایی آموزش ناجا در سطح بالایی قرار ندارد.

جدول شماره ۷: میزان آمار t تک متغیره برای فرضیه پنجم

فرضیه	تعداد	میانگین	آمار t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
۵	۱۷۰	۳/۳۰۴	-۷/۰۸۲	۰/۰۰۰	-۰/۶۹۵

فرضیه ششم: شایسته سالاری در مرحله حفظ و نگهداشت کادر تربیتی (بعد شایسته داری مدل مفهومی تحقیق) مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) بیرجند در سطح بالایی قرار دارد.

همان طور که در جدول شماره ۸ مشاهده می شود، با توجه به مقدار آمار t تک متغیره، میانگین شایسته داری در نیروی انتظامی با مقدار مورد آزمون (عدد ۴) تفاوت معناداری دارد و مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض کم تر می باشد. در نتیجه، میزان شایسته سالاری در مرحله حفظ و نگهداشت کارکنان مراکز اجرایی آموزش ناجا در سطح بالایی قرار ندارد.

جدول شماره ۸: میزان آمار t تک متغیره برای فرضیه ششم

فرضیه	تعداد	میانگین	آمار t	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
۶	۱۷۰	۳/۷۸۷	-۲/۳۷۸	۰/۰۰۰	-۰/۲۱۳

بحث و نتیجه‌گیری

شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن افراد شایسته، در مکان و زمان مناسب، منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل می‌آید (آلوسون و کارمن^۱، ۲۰۰۱). جذب، نگهداری و پرورش منابع انسانی به تنهایی کافی نیست، بلکه باید شایستگی را بر اساس اصول و معیارهای علمی در کارکنان ایجاد و به شایسته‌سالاری نیز توجه نمود (اسماعیلی، ۱۳۸۱). از طرفی، با توجه به جایگاه ویژه آموزش در توسعه منابع انسانی و نقش بی‌بدیل مدیران، مدرسان و کارکنان آموزشی در تحقق این مهم؛ مراعات اصول شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری در جذب و انتصاب این طیف از کارکنان، امری خطیر و ضروری است. در ناجا، مأموریت تعلیم و تربیت کارکنان بر عهده مراکز اجرایی آموزش گذاشته شده و در چارچوب فعالیت‌های کادر تربیتی این مراکز شامل: فرماندهان صف و مدرسان و مربیان آموزشی تحقق پیدا می‌کند. در پژوهش حاضر، که با هدف بررسی میزان شایسته‌سالاری در به‌کارگیری کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش ناجا، از طریق ارزیابی این موضوع در مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول‌الله (ص) بیرجند انجام شده، شایسته‌سالاری در شش بُعد، در میان کارکنان این مرکز مطالعه و بررسی گردیده و شش فرضیه تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج بدست آمده از آزمون t تک متغیره نشان داده که به جز در ابعاد شایسته خواهی، شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی، در بقیه ابعاد و مراحل شامل:

1. Alvesson & Karreman

شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری؛ شایسته‌سالاری در به‌کارگیری کادر تربیتی این مرکز آموزش از میزان مطلوب آن، که در این تحقیق عدد ۴ در نظر گرفته شده، کمتر بوده و در وضعیت قابل قبولی قرار ندارد. تمامی فرضیه‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۱، تفاوتی معنادار با عدد مفروض دارند. با توجه به یافته‌های پژوهش، مراکز اجرایی آموزش ناجا، فقط در مراحل جذب و استخدام نیروهای خود، معیارهای شایسته‌سالاری را به‌کار گرفته‌اند و در مراحل دیگر، که شاید حساس‌تر و مهم‌تر نیز باشد، توجه کمتری به حفظ، به‌کارگیری و ارتقای نیروهای شایسته داشته‌اند. در صورتی که، بهره‌گیری از نتایج کامل شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، مشروط به استقرار و اجرای تمامی ابعاد آن است. بدون تردید، توجه و دقت به انتخاب نیروهای شایسته، همان اندازه دارای اهمیت است که نگهداشت و انتصاب شایسته این نیروها. در نتیجه، مراکز اجرایی آموزش ناجا، به‌عنوان متولیان اصلی تعلیم و تربیت کارکنان این سازمان، علاوه بر جذب کادر تربیتی شایسته، بایستی ملزم و متعهد به مراعات اصول شایسته‌سالاری در به‌کارگیری و توانمندسازی آنان، بر مبنای الگوها و راهکارهای علمی، نیز باشند.

پیشنهادها

با توجه به مبانی نظری و یافته‌ها، پیشنهادهای این پژوهش در دو بخش زیر قابل ارائه است:

الف- پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر نتایج پژوهش

۱- شناسایی راهکارهای حفظ و تداوم شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی در مرکز آموزش مورد مطالعه و سایر مراکز اجرایی آموزش ناجا.

۲- احصای موانع تحقق شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌پروری، شایسته‌گماری و شایسته‌داری در مرکز آموزش مورد مطالعه و سایر مراکز اجرایی آموزش ناجا و تلاش برای رفع آن.

۳- شناسایی راهکارهای ارتقای شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌پروری، شایسته‌گماری و شایسته‌داری در مرکز آموزش مورد مطالعه و سایر مراکز اجرایی آموزش ناجا.

۴- توجه همزمان به ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای کادر تربیتی مراکز اجرایی آموزش ناجا به‌منظور ایجاد امکان تحقق عملی شایسته‌سالاری در این مراکز.

۵- تدوین و پیاده‌سازی الگوی بومی شایسته‌سالاری در مراکز اجرایی آموزش ناجا.

ب- سایر پیشنهادها علمی و اجرایی

۱- بهره‌گیری از نظام‌ها و اقدامات مرتبط با شایسته‌سالاری در دیگر سازمان‌ها.

۲- مطالعه تطبیقی تجارب و مدل‌های شایسته‌سالاری موجود در پلیس دیگر کشورها.

۳- آموزش مبانی علمی شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری به مدیران مراکز تربیت و آموزش ناجا.

منابع

۱. ابطحی نیا، عاطفه و راستگو، سمانه (۱۳۹۷)؛ «تیین نقش هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی»، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، شماره ۶، ۱۲۵-۱۴۲.
۲. ابطحی، حسین و منتظری، محمد (۱۳۸۶)؛ «مدیریت مبتنی بر شایستگی و نقش آن در مدیریت منابع انسانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ۵۷، ۱-۱۶.
۳. ایلی، خدایار و همکاران (۱۳۸۳)؛ «شایسته‌سالاری و توسعه منابع انسانی»، تحول اداری، شماره ۴۶.
۴. ایلی، خدایار و همکاران (۱۳۸۴)؛ «میزگرد شایسته‌سالاری بستر حضور در عرصه جهانی»، ماهنامه تدبیر.
۵. احمدی، پرویز و رحمان پور، لقمان (۱۳۸۱)؛ «راهبردهای حفظ و نگهداری منابع انسانی»، ماهنامه مدیریت، شماره ۶۶-۶۵.
۶. اسماعیلی، بابک (۱۳۸۱)؛ «آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی»، ماهنامه مدیریت، شماره ۶۴-۶۳.
۷. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۷)؛ «مدیریت عمومی»، تهران: نشر نی.
۸. بابایی زکلیکی، محمدعلی (۱۳۸۶)؛ «مبانی تدوین شایستگی‌های مدیران: مجموعه سخنرانی و کارگاه‌های آموزشی همایش تخصصی ارزیابی و توسعه مدیران»، تهران: انتشارات گروه پژوهشی صنعتی آریانا.
۹. بازیار، عزت الزمان و امیرتاش، علی محمد (۱۳۸۵)؛ «انتصاب مدیران با ضوابط شایسته‌سالاری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال چهارم، جلد اول، شماره ۷.

۱۰. بردبار، غلامرضا و شاکری، فاطمه (۱۳۹۰)؛ «تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد»، مجله مدیریت تولید و عملیات، دوره ۲، شماره ۲.
۱۱. پناهی، س و پورکریمی، ج و رمضان، م (۱۳۹۷)؛ «ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور»، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۸، شماره ۱.
۱۲. حسنی، کاوه و شیخ اسماعیلی، سامان و مقصودی، کیهان (۱۳۹۲)؛ «بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی»، مجله فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۶، شماره ۲.
۱۳. دانایی فرد، حسن و فروهی، مهشید (۱۳۸۴)؛ «تغییر شایستگی‌های مدیران دولتی: تنش در تعهد»، نشریه مدیریت و توسعه، شماره ۲.
۱۴. درخشان، اکبر و همکاران (۱۳۹۲)؛ «بررسی نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی مشهد در مورد معیارهای یک استاد خوب دانشگاهی»، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال هفتم، شماره ۲۶.
۱۵. درگاهی، حسین و علی پور فلاح پسند، محمدحسن و حیدری قره بلاغ، هادی (۱۳۸۹)؛ «ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی»، راهبرد یاس، شماره ۶.
۱۶. رابطی، رئوف (۱۳۸۰)؛ «شایسته‌سالاری در دستگاه‌های دولتی»، تهران: نشر تعاون.
۱۷. شیرزادی، محمدرضا و ضیایی، محمدصادق و رزقی شیرسوار، هادی و جلیلی، سودابه (۱۳۹۷)؛ «مدل شایسته‌سالاری مدیران مراکز آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی»، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۶.
۱۸. عارف نژاد، محسن (۱۳۹۶)؛ «شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی»، دوفصلنامه مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱.
۱۹. عطاfer، علی و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰)؛ «بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی»، دانش مدیریت، شماره ۵۴.

۲۰. قدردان، حمید (۱۳۸۲)؛ «فرهنگ صنعتی و شایسته‌سالاری»، پیام مدیریت موفق، شماره ۲۷،

۲۱. گراوند، امید (۱۳۷۷)؛ «تدوین الگوی شایستگی مدیران آموزشی و سنجش شایستگی‌های مدیران آموزشگاه‌های کشور: پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی»، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت.

۲۲. محمدی، مهدی و نوررحمانی، محمد و ناصری جهرمی، رضا و کشاورزی، فهیمه و رحمانی، هادی (۱۳۹۴)؛ «بررسی رابطه بین شایستگی‌های عاطفی اجتماعی مدیران و نوآوری دانشگاهی: نقش واسطه‌ای شایستگی‌های فنی، زمینه‌ای و رفتاری اعضای هیئت علمی»، نشریه نوآوری و ارزش آفرینی، شماره ۴،

۲۳. مرکز مطالعات راهبردی ناجا (۱۳۹۶)؛ «سند راهبردی حوزه تربیت و آموزش ناجا»، تهران: معاونت دانش، پژوهش و اطلاع رسانی مرکز مطالعات راهبردی ناجا.

۲۴. معاونت تربیت و آموزش ناجا (۱۳۹۶)؛ «نظام جامع تربیت و آموزش ناجا: ابلاغی از سوی ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران»، تهران: انتشارات اداره کل منابع و متون درسی معاونت تربیت و آموزش ناجا.

۲۵. نصرالهی، م و خورشیدی، ع و خسروی، ع (۱۳۹۵)؛ «شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب»، مجله مطالعات کمی در مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، شماره ۲۴.

۲۶. یوسف زاده، محمدرضا و محبی، علی و شاهمرادی، مرتضی (۱۳۹۵)؛ «تدریس کیفی در آموزش عالی»، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.

27. Allderge, M., Jonson, C. & Stoltzfuz, J. (2004). Leadership development at
3m: New process, new techniques, new growth. Human Resource Planning,
26(3), 45-45.

28. Astley, W. G., Axelsson, R., Butler, R. J., Hickson, D. J. & Wilson, D. C. (1982). Complexity and cleavage: Dual explanations of strategic decision making. *Journal of Management Studies*, 19(4), 357–375.
29. Alvesson, Mats & Dan Karreman (2001). Perfection of Meritocracy or Ritual of Bureaucracy? HRM in a Management Consultancy Firm.
30. Bell Daniel. (2000). On Meritocracy and Equality. *The Public Interest*. pp: 29-68.
31. Cook T. J. et al (1995). Performance Measurement, *World Development*, 23(8), 1303-15.
32. Fang, C. & Chang, S. & Chen, G. (2010). Competency development among Taiwanese healthcare middle manager. A test of the AHP approach. *African journal of business management*.
33. Foster, Mindi D. Lisa Sloto and Richard Ruby (2006). Responding to Discrimination as a Function of Meritocracy Beliefs and Personal Experiences: pp: 401–411.
34. Gorringer, A. P. (1995). Core Public Sector Management Some Issues.
35. Hauser, R. M., Warren, J. R., Min-Hsiung, H, & Carter, W. Y. (2000). Occupational status, education, and social mobility in the meritocracy. *Meritocracy and Inequality*. Princeton: Princeton University Press.
36. Hauser, Robert M. (2002). Meritocracy, Cognitive Ability, and the Sources of Occupational Success. CDE Working Paper No. 98-07.
37. Hyter, Michael C. (2008). Meritocracy, Novations Group.
38. Marrison, R. (1984). Performance objectives for school administrator for knowledge work organization. *Journal of Educational Administration*.
39. Mccelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
40. Mccelland, D, & Boyatzis, R. (1982). The competent manager measurement. New York: Sage Pub. p. 180.
41. Mitchell, C. L. & Dorian, E. H. (2016). Police Psychology and Its Growing Impact on Modern Law Enforcement. IGI Global.
42. Palan, P. (2003). Competency Management a Practitioner's Guide.
43. Peerce, J. L. Tsui, A. S. (1994). the Configuration of Human Recourses Strategy and Structure, Dallas, T.X.
44. Parish, Rebecca and Sense- interview with Iani Guinier, (2003). About the Measure of Meritocracy.

45. Pauleen, D. J. & Yoong, P. (2001). Facilitating virtual team relationships via Internet and conventional communication channels.
46. Porter, L. W, & Lawler, E. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood: Irwin. p. 459.
47. Rhead, C. ABRAMS, A. TROSMAN, H. & MARGOLIS, P. (1968). the psychological assessment of police candidates. American Journal of Psychiatry.
48. Schroder, N. (1989). Management and organization. Ohio: South Weston Publishing Co. p. 45.