

نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان ناجا با تأکید

بر فرایندها (مورد مطالعه یگان‌های ویژه مستقر در تهران)

خدابخش کتولی‌نژاد^۱، رجبعلی شیخ‌زاده^۲، یعقوب یعقوب‌تبار^۳

چکیده

زمینه و هدف: سلامت سازمانی از مؤلفه‌های اساسی و دارای اهمیت فراوان برای تحقق هدف‌ها و برنامه‌های هر سازمان محسوب می‌شود و تأمین آن جزء دغدغه‌های مدیران سازمانی محسوب می‌شود. با عنایت به مأموریت‌های حساس یگان ویژه، به منظور حفظ، صیانت و ارتقای سلامت سازمانی کارکنان آن و جلوگیری از بروز تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های احتمالی، نهادینه‌شدن فرهنگ شایسته‌سالاری حفاظتی در آن ضروری است؛ پژوهش حاضر برای شناخت نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران با هدف تأکید بر فرایندها صورت گرفته است.

روش‌شناسی: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از حیث روش کمی که به صورت پیمایشی انجام شده است؛ جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران به تعداد ۶۴۵۰ نفر و حجم نمونه آماری مطابق با جدول برآورد حجم نمونه مورگان ۳۶۴ نفر تعیین گردید روش نمونه‌گیری، احتمالی طبقه‌بندی شده و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق‌ساخته که اعتبار یا روایی آن به تأیید متخصصان و کارشناسان رسیده و سنجش پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۹۶ درصد تعیین شده است؛ آزمون‌های استفاده شده در این تحقیق آزمون آماری t تک‌نمونه‌ای و آزمون رتبه‌ای فریدمن بوده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد چهارگانه شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد؛ و از بین این ابعاد، بعد شایسته‌گماری حفاظتی بیشترین نقش را دارد. نتایج تحقیق، حکایت از این دارد که شایسته‌سالاری حفاظتی موجب افزایش سلامت سازمانی کارکنان یگان ویژه می‌گردد و تحقق هدف‌های سازمانی در این بستر با درصد خطای کمتری امکان‌پذیر خواهد بود؛ بنابراین، مدیران یگان ویژه باید با به‌کارگیری شاخص‌های حفاظتی در شایسته‌سالاری برای ارتقای سلامت سازمانی کارکنان و جلوگیری از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های احتمالی اقدام کنند.

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، شایستگی، شایسته‌سالاری حفاظتی، کارکنان ناجا، یگان ویژه.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین (Fasname.motaleat@chmail.ir).

مقدمه

رویکرد شایسته‌سالاری در مدیریت منابع انسانی، بحث جدیدی نیست. شایستگی از بعد فردی و سازمانی تابع بررسی و تحلیل است؛ به ویژه شایستگی‌های فردی همیشه مدنظر مدیران ارشد رده‌های بالای هر سازمان بوده و هست؛ چون افراد با توانایی‌ها و شایستگی‌های برتر قادرند نقش کلیدی و حساس در هدایت و رهبری مجموعه و رشد و ارتقای سازمان خود داشته باشند. در واقع این افراد از ویژگی‌هایی برخوردارند که در قالب شایستگی مطرح می‌شود. با انتخاب و به‌کارگیری این افراد می‌توان گفت که تشکیلات از سرمایه انسانی خود به بهترین نحو ممکن استفاده می‌کند و در نتیجه کارها با شتاب در مسیر درست قرار می‌گیرند.

در نیروی انتظامی نیز صرف‌نظر از تمامی تدابیری که برای انتخاب اصلح در آغاز ورود در نظر می‌گیرند برای تشکیلاتی که انسان‌ها در موفقیت آن نقش محوری دارند و برای استفاده بهینه از توان آنها در مشاغل مختلف، توجه به احراز صلاحیت آنان اجتناب‌ناپذیر است، حساسیت مأموریت‌های ناجا در تمامی ابعاد آن لزوم طبقه‌بندی مشاغل به منظور دستیابی به امنیت پایدار در جامعه و مردم‌داری و مبارزه جدی با پدیده‌های ناامنی و ضدارزش‌ها، جملگی حکایت از اهمیت استفاده از نیروهای صالح در مشاغل دارد؛ عنصری که حاضر است در موقع خطر، فداکارانه و ایثارگرانه از خود بگذرد تا جان هم‌نوع خود را نجات دهد؛ به طور قطع این افراد از انگیزه‌های یکسانی برخوردار نیستند (حسنوند، ۱۳۸۴: ۳۲).

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می‌شوند، بحث سلامت سازمانی در مورد ناجا و به‌خصوص یگان‌های ویژه ناجا از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا

که یگان ویژه به عنوان سازمانی امنیت‌ساز در صورت دارا بودن فضای سازمانی سالم سبب اعتماد بیشتر کارکنان و روحیه و سرانجام باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود. تحقق این موضوع‌ها با هدایت و رهبری فرماندهان و مدیران یگان ویژه در بستری سالم و مناسب امکان‌پذیر است تا بتوان در تحقق رسالت و هدف‌های سازمانی قدم‌هایی برداشت. بنا به اذعان بسیاری از مسئولان و فرماندهان انتظامی، یگان‌های ویژه ناجا حلقه‌ی محکم و پشتیبان سایر پلیس‌ها در برقراری امنیت داخلی است و بدیهی است ایجاد تفکر حفاظتی در یگان ویژه به عنوان ارزشی سازمانی می‌تواند منجر به ارتقای سلامت سازمانی کارکنان آن گردد و کارکرد صحیح یگان ویژه را در برقراری امنیت داخلی تضمین نماید؛ در واقع رعایت اصول شایسته‌سالاری حفاظتی در این یگان با امنیت ملی در ارتباط است؛ بنابراین، توجه به شاخص‌های حفاظتی در شایسته‌سالاری لازم است تا اینکه افرادی شایسته به کار گمارده شده تا در نهایت امنیت ملی تضمین شود؛ بنابراین، سلامت سازمان ناجا و صیانت از کارکنان آن یکی از مطالبات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است و همان‌طور که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) فرمودند: لازمه سلامت ناجا وجود نظارت دقیق و همه‌جانبه است.

در یگان ویژه نیز با توجه به مأموریت‌های حساس آن گاهی تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها در آن وجود داشته. از جمله عوامل پایشی و نظارت اثرگذار در راستای پیشگیری و کاهش گرایش کارکنان یگان ویژه به ارتکاب جرائم و تخلفات و جلوگیری از بروز تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های احتمالی توجه به نهادینه‌شدن فرهنگ شایسته‌سالاری حفاظتی در یگان ویژه است؛ منظور از شایسته‌سالاری حفاظتی در این تحقیق مجموعه شاخص‌های حفاظتی برای کارکنان یگان‌های ویژه ناجا در فرایند شایسته‌سالاری در راستای تحقق هدف‌های سازمانی است که همان حفظ و صیانت کارکنان است که هم سازمان و هم کارکنان در تحقق آن وظایف خاص خود را دارند؛ چرا که اگر فرهنگ شایسته‌خواهی حفاظتی در یگان ویژه ترویج گردد و کارکنان به نحو صحیح و متناسب با ویژگی‌های حفاظتی شناسایی، گزینش و متناسب با شایستگی‌های حفاظتی منصوب

شوند و هم‌زمان با تغییر رویکردها و شرایط نسبت به پرورش آنها اقدام گردد ناگزیر وظایف خود را برابر مقررات آیین‌نامه‌ها و دستورکارهای سازمانی انجام داده و متعاقب آن بسترهای تهدید و آسیب کاهش یافته و موجب ارتقای سلامت سازمانی آنان می‌گردد؛ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناخت نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران صورت می‌گیرد و در پی پاسخگویی به این سؤال است که: نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران چیست؟

مبانی نظری: درنگی در آیات نورانی قرآن و با واکاوی آموزه‌های تعالی بخش دینی به‌خوبی می‌توان جایگاه شایسته‌سالاری را استخراج کرد. عدالت به عنوان اساسی‌ترین اصل دینی همان شایسته‌سالاری است؛ چراکه با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای متعلق به خودش برآورده می‌شود.

از نظر دین مقدس اسلام، «شایستگی» و «شایسته‌سالاری» مقام رفیعی است که دست‌یابی به آن کار بسیار شاق و طاقت‌فرسایی است به گونه‌ای که اگر کسی به آن دست پیدا کند به بالاترین مقام و جایگاه دست یافته و بزرگ‌ترین افتخار را کسب کرده است.

از این‌رو، بسیاری از پیامبران از خدا تقاضا می‌کردند که آنها را در زمره شایستگان قرار دهد؛ به عنوان مثال حضرت یوسف (علیه‌السلام) پس از رسیدن به برترین پیروزی‌های ظاهری به پیشگاه خدا عرض می‌کند: *تَوَفَّنِي مُسْلِمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ* (یوسف: ۱۰۱): مرا مسلمان بمیران و به شایستگان ملحق کن.

حضرت سلیمان (علیه‌السلام) نیز با تمام حشمت و جاه و جلالش عرض می‌کند: *وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ* (نحل: ۱۹): خداوندا مرا به رحمتت در بندگان شایسته‌ات داخل کن. حضرت شعیب (علیه‌السلام) آن پیامبر بزرگ، هنگامی که قراردادش با موسی (علیه‌السلام) تمام می‌شود، می‌گوید: *سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ الصَّالِحِينَ* (قصص: ۲۷): به خواست خدا مرا از شایستگان خواهی یافت. حضرت ابراهیم (علیه‌السلام) نیز از خدا تقاضا می‌کند که او را در زمره شایستگان قرار دهد: *رَبِّ هَبْ لِي حُكْمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ*. (شعراء: ۸۳). ایشان همچنین تقاضا می‌کند که

فرزندان شایسته داشته باشد: رَبِّ هَبْ لِي مِنَ الصَّالِحِينَ. (صافات: ۱۰۰).

در آیات بسیاری، هنگامی که خداوند می‌خواهد پیامبران بزرگ را مدح کند آنها را به قرار گرفتن در زمره شایستگان توصیف می‌کند. اهمیت شایستگی در اسلام به حدی است که به همه مؤمنان دستور داده شده است که در قنوت نمازهای عید فطر و عید قربان به صورت دسته جمعی از خداوند آن چیزی را بخواهند که بندگان شایسته آن را می‌خواهند و از چیزی به خدا پناه ببرند که بندگان شایسته به خدا پناه می‌برند: «اللَّهُمَّ إِنِّي أَسْأَلُكَ مِنْ خَيْرِ مَا سَأَلَكَ بِهِ عِبَادُكَ الصَّالِحُونَ وَأَعُوذُ بِكَ مِمَّا اسْتَعَاذَ مِنْهُ عِبَادُكَ الْمُخْلِصُونَ». از مجموع این آیات و دعاها به خوبی استفاده می‌شود که صالح بودن، عالی‌ترین مرحله تکامل یک انسان است (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه ج ۲۴: ۳۴۹)؛ اما منظور از صالح بودن، که تمامی اولیای الهی علاقه‌مند به دستیابی به آن هستند، چیست. آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر نمونه پاسخ این پرسش را داده است. ایشان می‌فرماید: منظور از «صالح بودن»، شایستگی از نظر اعتقاد و ایمان، شایستگی از نظر عمل و شایستگی از نظر گفتار و اخلاق و غیر آنهاست.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود ایشان برای «صالح بودن»، که در قرآن کریم آمده است، چهار شاخص را مورد توجه قرار داده است: ۱. اعتقادی؛ ۲. اخلاقی؛ ۳. گفتاری؛ ۴. کرداری. ایشان بر این باور است که از نظر قرآن کریم، آدم شایسته و صالح به کسی گفته می‌شود که این شاخص‌های چهارگانه را دارا باشد. پیامبران بزرگ الهی هم تلاش می‌کردند و هم از خداوند کمک می‌خواستند تا در این چهار شاخص شایستگی لازم را کسب کنند (همان ج ۲۴ و پورمؤذن، بی تا: ۹ - ۸).

شایسته سالاری حفاظتی در سیره پیامبر اعظم (صلی‌الله): در سیره نبی اکرم (صلی‌الله) نیز شایسته سالاری در گزینش‌ها جایگاه ویژه‌ای داشت. در بینش پیامبر اسلام (صلی‌الله) فضیلت و برتری‌های شخصی تنها معیار نبود بلکه حضرت در کنار ایمان و تعهد، لیاقت را نیز لحاظ می‌کرد. در روایتی آمده؛ روزی ابوذر از صحابیان بزرگ پیامبر (صلی‌الله) به حضرت عرض کرد: آیا مرا به مسئولیتی نمی‌گماری؟ «الا تستعملنی؟» حضرت دستی بر شانه ابوذر زد و فرمود: ابوذر تو را دوست می‌دارم و هر آنچه را برای

خود می‌پسندم برایت نیز می‌خواهم ولی مسئولیت‌ها امانت است و اگر انسان درست از عهده آن بر نیاید مایه خواری و پشیمانی در قیامت است. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم؛ بنابراین، هیچگاه امارت حتی بر دو نفر را نپذیر و ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر. « يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّي أَحَبُّ لَكَ مَا أَحَبُّ لِنَفْسِي إِيَّيْ أُرَاكَ ضَعِيفًا فَلَا تَأْمُرَنَّ عَلِيَّ إِثْنَيْنِ وَلَا تَوَلَّيَنَّ مَالَ يَتِيمٍ. »

این روایت، الهام‌بخش این درس است که شایسته‌سالاری به حدی از دیدگاه پیامبر (صلی‌الله) مهم است که حتی در مورد شخصی همچون ابوذر، پیامبر (صلی‌الله) در سپردن مسئولیت به او امتناع می‌کند. چرا که توان کاری در او نمی‌بیند.

همچنین در روایات می‌خوانیم که پیامبر (صلی‌الله) پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شد که جوانی بیست و یک ساله به نام (عتاب بن اسید) را به فرمانداری مکه برگزید؛ که این انتصاب مورد اعتراض برخی قرار گرفت که حضرت در پاسخ معترضان فرمود: به خاطر کمی سن و بی‌تجربگی وی مخالفت نکنید، زیرا که برتری او نسبت به دیگران علم و آگاهی وی است و آن کس که برتر است، بزرگ‌تر است (سروریان، ۱۳۹۰: ۷ به نقل از خاتمی، ۱۳۹۰: ۱۵).

شایسته‌سالاری حفاظتی در سیره امام علی (علیه‌السلام): امام علی (علیه‌السلام) این بزرگ تربیت‌یافته مکتب نیز در گفتار و هم در رفتار خویش بر این ویژگی تأکید خاصی داشت. حضرت در سخنی فرمود: «ای مردم همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت تواناترین بر اداره آن و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسایل است.»

از این روایت باید معیار را استنباط کرد که در تمامی مسایل مربوط به حکومت از صدر که رهبری امت است تا ذیل و پایین‌ترین مسئولیت‌ها باید پیوسته شایستگی محور باشد. در سخنی دیگر فرمود: «آن کس که درست از عهده اداره امور بر آید شایستگی رهبری بر امت را دارد». سفارش پیوسته مولا علی (علیه‌السلام) به کارگزاران خویش تأکید بر «شایسته‌سالاری» در گزینش‌هاست. در موارد متعددی از عهدنامه مالک اشتر بر این امر تأکید شده است در بخشی از آن آمده است: «سپس در امور کارگزاران بنگر آنها را آزموده به کارگیر (واحدی با عنوان گزینش داشته باش تا صلاحیت‌ها را بررسی

کند) و محور گزینش میل و گرایش شخصی تو نباشد، زیرا که این دو کانونی از شعبه‌های جور و خیانت است و از میان آنها افرادی که باتجربه‌تر و پاک‌تر و پیشگام‌تر در اسلام‌اند برگزین، زیرا اخلاق آنها بهتر و خانواده آنها پاک‌تر و همچنین کم‌طمع‌تر و در سنجش عواقب امور بیناترند».

همچنین در سخنی به یکی از کارگزاران خویش فرمود: «در به‌کارگیری کارمندان که باید زیر نظر تو کار کنند، واسطه و شفاعتی را نپذیر مگر شفاعت «کفایت» و امانت را». کفایت در اینجا به معنای شایسته‌سالاری حفاظتی و صیانتی است و امام، شخصاً در گزینش‌ها پیوسته بر این اصل عنایت داشت (جلیلیان، ۱۳۹۴: ۳۳ - ۳۲).

شایسته‌سالاری حفاظتی از منظر امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به کرات در مورد شایسته‌سالاری سخنانی را ایراد فرموده‌اند که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود.

«همین شایسته‌سالاری‌ای که امروز بر زبان ماها تکرار می‌شود، به معنای واقعی کلمه باید مورد توجه باشد» (بیانات معظم له در دیدار اعضای هیئت دولت ۱۳۸۴/۷/۱). «جمهوری اسلامی، یعنی نظامی که در آن، دربار حکومت طاغوت نیست؛ دخالت بیگانه نیست؛ دخالت خان و خان‌زدگی نیست؛ حکومت مردم و شایستگان است. در جمهوری اسلامی، رسیدن به مقامات مؤثر در سلسله مراتب حکومتی، تابع صلاحیت‌هاست. هر که صلاحیت دارد، باید در میدان‌های فعالیت و تلاش و مسئولیت جلو برود؛ از هر نقطه کشور و از هر قشر اجتماعی باشد؛ و همه اینها با هدایت اسلام و الهام‌گیری از متون الهی و قرآنی صورت می‌پذیرد. این، معنای نظام جمهوری اسلامی است. فاصله‌انداختن بین فقیر و غنی، بین اشراف و غیراشراف و امتیاز دادن به قشری خاص، با نظام جمهوری اسلامی سازگار نیست. هر بخشی از نظام جمهوری اسلامی در هر نقطه‌ای از نقاط اگر به یکی از این آفت‌ها مبتلا شود، از صراط مستقیم جمهوری اسلامی و نظام اسلامی خارج شده و باید اصلاح شود (بیانات معظم له، در اجتماع بزرگ مردم جیرفت ۱۳۸۴/۲/۱۷).

«توصیه‌های این‌جانب همان است که در حکم پیشین آمده و بر آن تأکید می‌ورزم

ثبات تشکیلات، زمان‌بندی و اجرایی کردن برنامه تدوین شده، پرورش عناصر کارآمد و مؤمن، سپردن سررشته‌های اساسی به افراد شایسته و کاردان، اهتمام به مبارزه با فساد، بهره‌گیری از نظر و مشورت نخبگان قضایی، افزایش تعامل با دیگر قوا، اولویت‌های قوه قضائیه در این دوره است» (حکم انتصاب آیت‌الله هاشمی شاهرودی، ۱۳۸۳/۵/۲۲).

«کسانی که راه را عوضی بروند و عدالت را ندیده بگیرند، اشتباه می‌کنند. کسانی که معنویت را ندیده بگیرند، اشتباه می‌کنند. کسانی که شایسته‌سالاری را ندیده بگیرند، اشتباه می‌کنند. کسانی که مردمی‌بودن مسئولان را فراموش کنند، اشتباه می‌کنند. راه از این جهت دشوار است و حرکت در این راه از این جهت با موانع بزرگ مواجه است که در آن باید همه این معیارها رعایت شود» (بیانات معظم له در اجتماع بزرگ مردم قزوین، ۱۳۸۲/۹/۲۵).

نیروهای مسلح نظام جمهوری اسلامی -چه ارتش سرفراز جمهوری اسلامی و چه سپاه پاسداران و نیروی بسیج و دیگر کسانی که در مجموعه نظام نیروهای مسلح حضور دارند - در طول سالیان دراز قابلیت‌های خودشان را به اثبات رساندند؛ قابلیت‌های معنوی خود، توانایی‌های علمی خود، قدرت ابتکار خود، عزم راسخ خود را در عمل نشان دادند؛ بنابراین، بر روی نیروهای مسلح ما حساب می‌کند، آن را جدی می‌گیرد، می‌داند آنجایی که میدان مسئولیت و عرصه رزم‌آوری است در نظام جمهوری اسلامی ایران، نیروهای مسلح در آنجا سنگ‌تمام می‌گذارند (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در هشتمین مراسم دانش آموختگی دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش، ۱۳۹۳/۰۸/۲۶).

الزامات ناجا در توجه به شاخص‌های حفاظتی در نظام شایسته‌سالاری: فرمان و دستور ۱۳۹۰ ناجا؛ در خصوص سیاست ناجا در حوزه نیروی انسانی آمده است:

ارتقای ارزیابی عملکرد ناجا در خصوص شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری در نظام به‌کارگیری و استفاده مؤثر از منابع انسانی، دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در انتصاب و ارتقای مدیران، نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و...، نهادینه‌سازی وجدان

کار، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودپایشی، امانداری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال، تشکیل بانک اطلاعاتی از مدیران و کارکنان شایسته. ما امروز نیازمند نیروهای شایسته، حرفه‌ای، مؤمن، بصیر، ورزیده، جسور، رازدار، پاسخگو و آگاه به مسائل روز هستیم، برای رسیدن به پلیس شایسته در سند چشم‌انداز بیست‌ساله نیاز به افراد شایسته است، ما باید ضوابط شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری را به نیروها معرفی کنیم تا کلیه کارکنان امکان رشد و ترقی را داشته باشند (فرض‌اللهی، ۱۳۹۰: ۱۲).

شاخص‌های حفاظتی کارکنان ناجا در قوانین و آیین‌نامه‌ها:

۱- ماده ۴۸ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: هر یک از کارکنان نیروهای مسلح باید همواره با هوشیاری و رعایت اصول و مقررات حفاظتی در حفظ اسراری که در اختیار اوست کوشا باشند و حتی در شرایط بحرانی با نهایت فداکاری از افشای آنها خودداری کنند و در برخورد با موارد مشکوک از قبیل براندازی، جاسوسی، خرابکاری و موارد ایجاد نارضایتی مراتب را بلافاصله به مقام بالاتر مسئول گزارش کنند.

۲- آیین‌نامه حفاظت اسناد و اطلاعات (اختیارات و مسئولیت‌ها):

مسئولیت انفرادی: فرد فرد کارکنان موظف به رعایت کلیه مقررات تأمینی حفاظت اسناد و اطلاعات هستند.

وظایف و مسئولیت‌های کارکنان مجاز:

- کلیه کارکنانی که مشاغل آنها اجازه دسترسی به اسناد طبقه‌بندی‌شده را ایجاد می‌کند باید با کلیه مقررات تأمینی آشنایی کامل داشته باشند؛
- کلیه اطلاعات طبقه‌بندی‌شده را حفظ و نگهداری کنند؛
- همیشه اطمینان حاصل کنند که هیچ‌گونه عملی را برخلاف روش‌های مندرج در این آیین‌نامه انجام نداده‌اند.

۳- ماده ۱۴۴ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: هر فرد از کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مسئولیت دارد در صورت اطلاع از وقوع توطئه یا خرابکاری در سازمان‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا، حیف و میل وسایل نظامی و اموال دولتی،

سوءاستفاده از اعتبارات مالی، مورد را به مقامها و سازمانهای ذی ربط در نیروهای مسلح منعکس کند.

تبصره: در صورتی که گزارش درباره ارسال خبر مربوط به سوء قصد، خرابکاری، جاسوسی یا امور امنیتی در بخشهای نیروهای مسلح باشد از نظر اهمیت موضوع باید به طور مستقیم سازمان حفاظت اطلاعات یگان خود را در جریان قرار دهد (فرض الهی، ۱۳۹۰: ۱۸).

الزامهای سلامت سازمانی در نیروی انتظامی: سلامت موضوعی است که ابعاد متفاوتی را در بر می گیرد. کاربست سلامت در سه بعد «فکر»، «عمل» و «اخلاق» در درون مجموعه نیروی انتظامی، دستاوردهای مطلوبی برای این مجموعه به ارمغان می آورد خدمات بی شمار مجاهدان فی سبیل الله، پلیس را به یک واژه نام آشنا و جذاب در بین مردم تبدیل کرده و شکوه و عظمتشان لرزه بر اندام برهم زندگان امنیت و هنجارشکنان وارد کرده و موجبات ترس و نگرانی آنان را به همراه دارد. علاوه بر این، ایفای نقش نیروی انتظامی به عنوان مؤثرترین نهاد در تأمین امنیت داخلی سبب شده است که روز به روز اهمیت این نیرو در ساختار نظام جمهوری اسلامی افزایش یافته و اقدامهای ارزشمند این نیرو در تأمین امنیت و آسایش اجتماعی در ابعاد مختلف مأموریتی، نقش اساسی در رشد سرمایه اجتماعی نظام جمهوری اسلامی داشته باشد.

با توجه به انتظارات مردم به منظور حل مشکلاتی که به نوعی پلیس و وظایفش را در ذهن تداعی می کند، وظیفه سنگین تر می شود. دغدغه اجرای وظایف سنگین زمانی اهمیت می یابد که مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار با فرماندهان و مسئولان نیروی انتظامی بر لزوم توجه به «سلامت نیرو» به عنوان یکی از مجاری و سازوکارهای ایجاد ارتباط صمیمانه با مردم، جذب کردن پشتیبانی مردم و رضایت خداوند تأکید کردند؛ چرا که نیروی انتظامی به عنوان «بخش متصل و مماس بر مردم» نسبت به سایر دستگاههایی که در حکومت خدمت رسانی می کنند، به دلایل مختلفی با مردم بیشتر در ارتباط است.

این مواجهه و ارتباط با مردم باید به نحوی هدفمند شود که بتوان برخورد پلیس را بر مدار منطق، اخلاق و... تعریف کرد. به عبارتی، نیروی انتظامی به عنوان پلیس مطلوب اسلامی بایستی به لحاظ درونی از چنان سلامتی برخوردار باشد که در رفتار و کردار کارکنان ناجا در انجام وظایف ظهور و بروز کند؛ چرا که امروز پلیس اگر به گراف نگفته باشیم تنها نهاد و کارگزاری است که با تمامی لایه‌های پنهان و آشکار مردم و شهروندان از ابتدایی‌ترین و خردترین مسائل یعنی ساختارهای پیچیده و سخت جامعه سروکار دارد و هیچ‌گونه قدرت، دستورکار و آیین‌نامه سخت‌افزارانه نمی‌تواند این همه مأموریت و وظایف پلیس را پوشش دهد مگر اینکه با ایمان و روحیه جهادی و تقویت باورهای اعتقادی و انگیزشی مذهبی (به عنوان یک بسته سلامتی برای مجاهدان فی سبیل الله) همراه باشد. (هفته‌نامه داخلی تبیین).

مأموریت و شرح وظایف یگان‌های ویژه ناجا:

- ۱- مأموریت: یگان‌های ویژه ناجا به عنوان رده احتیاط ناجا، مأموریت دارد ضمن آمادگی و حفظ توان رزمی سایر رده‌های ناجا را نیز پشتیبانی مأموریتی نماید؛
- ۲- وظایف: با برداشتی که از مأموریت و شرح وظایف ابلاغی به یگان ویژه می‌شود، وظایف و مسئولیت‌های ذیل برای این یگان متصور است:
 - ۱) مقابله و مبارزه قاطع و مستمر با هرگونه خرابکاری، دهشت‌افکن و حرکت‌های مخل امنیت کشور بنا به دستور.
 - ۲) حفاظت از مسئولان و شخصیت‌های داخلی و خارجی بنا به دستور.
 - ۳) حفاظت و برقراری امنیت اجتماعات، تشکل‌ها و راهپیمایی‌های غیرقانونی و مجاز و مقابله و جلوگیری از هرگونه تشکل، راهپیمایی و اجتماع‌های غیرمجاز بنا به دستور.
 - ۴) در مواقع خاص پایش گلوگاه‌ها، مبارزه با قاچاق کالا و مواد مخدر و مواد ناریه، سلاح و مهمات، مظاهر فساد، مفاسد اجتماعی.
 - ۵) جمع‌آوری افراد شرور و مخل نظم و امنیت بنا به دستور.

۶) انجام هرگونه عملیات منظم و نامنظم در راستای وظائف ذاتی ناجا بنا به دستور در شهرها، کویر و کوهستان‌ها و جنگل.

۷) انجام عملیات امدادی، پشتیبانی، اورژانسی به آسیب‌دیدگان حوادث غیرمترقبه.

۸) پشتیبانی و تقویت واحدهای صنفی ناجا در راستای وظائف محول‌شده به آنان در شرایط خاص بنا به دستور.

۹) همکاری با سایر نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران برابر طرح‌های مصوب بنا به دستور.

۱۰) پیشگیری از وقوع جرائم مهم از قبیل سرقت‌های به‌عنف، آدم‌ربایی.

۱۱) پیشگیری و اعمال قانون در خصوص تخلفات مهم راهنمایی رانندگی.

۱۲) اجرای سایر دستورها و مأموریت‌های ویژه بنا به دستور (جان‌نثاری: ۱۳۸۹: ۲۱۳).

۴- بایدها و نبایدهای کارکنان یگان ویژه برای رسیدن به شایستگی حفاظتی: طی مصاحبه‌ای که در زمستان ۱۳۹۵ با تعدادی از کارشناسان خبره انجام شد سؤال این بوده که کارکنان یگان ویژه با انجام چه اقدام‌هایی یا پرهیز از انجام چه اقدام‌هایی از نظر حفاظت اطلاعات دارای شایستگی حفاظتی هستند؟ که در ذیل عناوین شاخص‌های مدنظر کارشناسان بیان می‌گردد:

۱- رعایت حقوق شهروندی؛

۲- رعایت تحمل و بردباری (داشتن آستانه تحمل بالا)؛

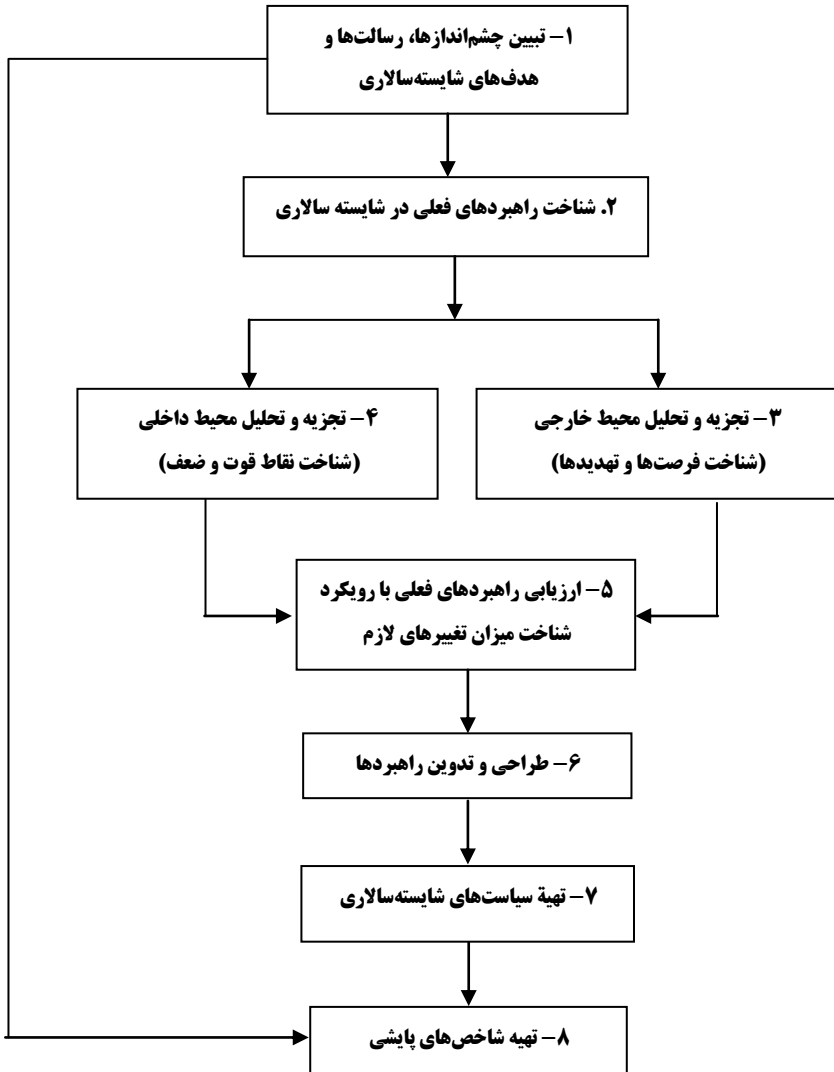
۳- قانون‌مداری و انضباط جمعی؛

۴- رعایت حفاظت گفتار؛

۵- گرایش‌نداشتن قومیتی و ملت‌دوستی (ناسیونالیسم) قومی

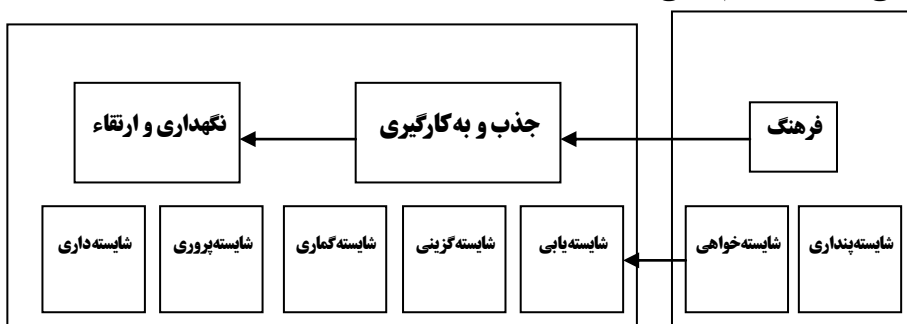
مراحل مختلف تهیه و تبیین سیاست‌های شایسته‌سالاری: برنامه‌ریزان فرهنگی ناگزیرند برای دستیابی به چشم‌اندازی دقیق و شفاف از نقاط ضعف و قوت داخلی سازمان ابتدا به ارزیابی و بررسی استعدادها، توانایی‌ها، امکانات و ظرفیت‌های سازمان بپردازند و سپس به کمک تحلیل محیط داخلی و خارجی به تغییر راهبردها یا تدوین راهبردهای و سیاست‌های جدید اقدام کنند (حبی، محمدباقر به نقل از طبرسی، ۱۳۸۲:

۹۶). در شکل ذیل مراحل مختلف تهیه و تبیین سیاست‌های شایسته‌سالاری نشان داده می‌شود (حبیبی، محمدباقر به نقل از طبرسی، ۱۳۸۲: ۹)



ابعاد و فرایند شایسته‌سالاری: استقرار شایسته‌سالاری همانند دیگر زیرسامانه‌های منابع انسانی فرایند خاص خود را دارد که از شایسته‌خواهی شروع و با گذشتن از شایسته‌شناسی، شایسته‌گزینی و شایسته‌داری به شایسته‌پروری ختم می‌شود (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۲: ۵). البته با در نظر گرفتن فرایند مدیریت منابع انسانی

باید این ترتیب را اصلاح کرد؛ بدین معنا که با فرض اینکه شایسته‌خواهی در فرهنگ جامعه و سازمان به عنوان ارزش مشترک پذیرفته شده باشد، این امر زمینه‌ساز شایسته‌شناسی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری می‌شود؛ و جمع این ابعاد نظام جامع شایسته‌سالاری را تشکیل می‌دهد.



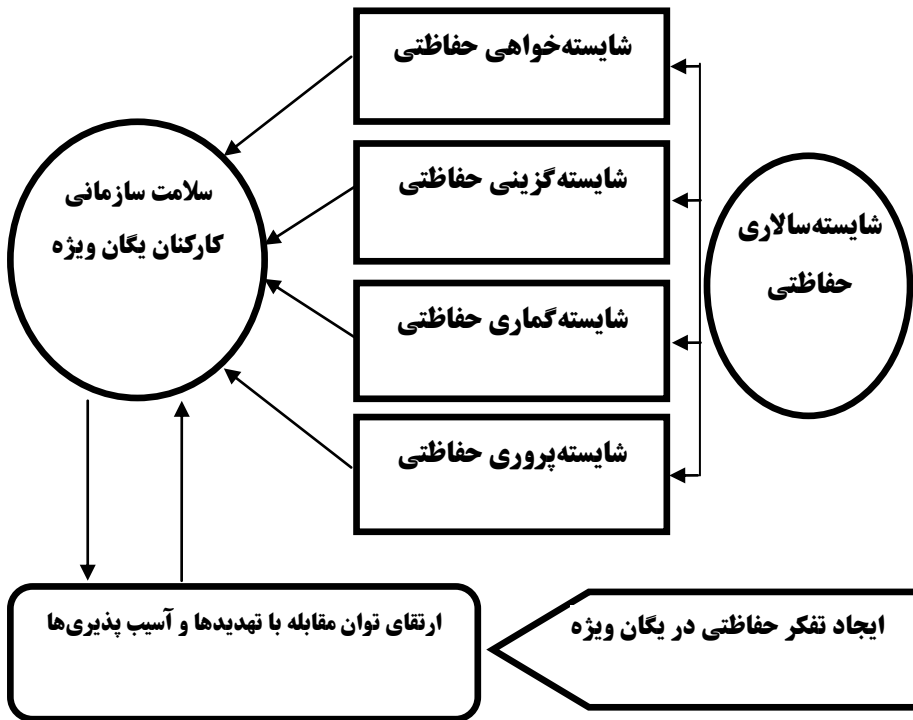
پیشینه تحقیق: شهبازی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل میزان شایسته‌سالاری در نیروی انتظامی شهر اصفهان»: تفاوت معناداری بین سطح شایسته‌سالاری کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان، در تمامی ابعاد آن با میزان مفروض وجود دارد. در سازمان ذکرشده، شایسته‌سالاری در ابعاد شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی در سطح بالایی قرار دارد ولی در ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری از سطح بالایی برخوردار نیست.

رهنورد و قیصری (۱۳۹۲) شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته‌سالاری در سطح مدیران حرفه‌ای سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز سه عامل پارتی‌بازی، برابرنبودن فرصت و سطحی‌نگری عوامل بازدارنده هستند. ضمن اینکه پارتی‌بازی در رتبه اول، برابرنبودن فرصت در رتبه دوم و سطحی‌نگری در رتبه سوم اهمیت قرار دارند؛ همچنین بین سه عامل بازدارنده و استقرار نظام شایسته‌سالاری ارتباط آماری معناداری وجود دارد.

گراوند (۱۳۷۷) تدوین الگوی شایستگی مدیران آموزش و سنجش شایستگی‌های مدیران آموزشگاه‌های کشور به این نتیجه رسید که ۱۴/۴۶ درصد مدیران با آیین‌نامه

نحوه انتصاب مدیران انطباق ندارند و ناکافی بودن آموزش‌های مدیریتی و غیرمدیریتی در مورد ویژگی‌های عمومی، نقاط ضعف مدیران، بیشتر از نقاط قوت آنهاست؛ و شایستگی مدیران و واحدهای آموزشی با وضعیت مطلوب و ایدئال فاصله قابل ملاحظه‌ای دارد.

الگوی مفهومی تحقیق: الگوی مفهومی این تحقیق برگرفته از الگوی دوبعدی شایسته‌سالاری (انصاری و طباطبایی، ۱۳۸۴: ۲۳۳) است بر اساس این الگوی فرضیه‌های تحقیق به صورتی که در ادامه الگو آمده شکل گرفته است.



فرایند دوبعدی شایسته‌سالاری (انصاری و طباطبایی، ۱۳۸۴: ۲۳۳)

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان ناجا (کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران) نقش معناداری دارد؟

فرضیه‌های فرعی

۱. شایسته‌خواهی حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران تأثیر معناداری دارد.
۲. شایسته‌گزینی حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد.
۳. شایسته‌گماری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد.
۴. شایسته‌پروری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد.

روش‌شناسی: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش کمی و به صورت پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران به تعداد آنان ۶۴۵۰ نفر است؛ حجم نمونه آماری پژوهش مطابق با جدول برآورد حجم نمونه مورگان ۳۶۴ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی شده. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه بوده است برای روایی پرسش‌نامه از روش‌های زیر استفاده شد: استفاده از نظرهای متخصصان و کارشناسان امور پژوهشی؛ مطالعه پرسش‌نامه‌های مشابه، مقالات، کتب و مجله‌ها، توزیع تعداد ۱۵ نسخه پرسش‌نامه تدوینی به منظور تعیین میزان اعتبار و برای برآورد پایایی پرسش‌نامه این پژوهش از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای محاسبه شده ۰.۹۶ است؛ بنابراین، پرسش‌نامه بالا از پایایی کافی برخوردار است. روش تجزیه و تحلیل توصیفی- استنباطی است؛ از طریق آزمون t استودنت و برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: جنسیت ۱۰۰ درصد شرکت‌کنندگان در این پژوهش مرد بوده‌اند که سنوات خدمتی آنان تا ۵ سال و بین ۶ تا ۱۰ سال را به خود اختصاص داده؛

در این پژوهش متاهلان بیشترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند و توزیع فراوانی میزان تحصیلات نمونه جامعه آماری نشان می‌دهد که دیپلم با بالاترین آمار رتبه اول و کاردانی و کارشناسی رتبه دوم را به خود اختصاص داده‌اند و درجه‌داران هم بیشترین آمار را داشته‌اند.

ب) یافته‌های تحلیلی: یافته‌های تحقیق بر اساس هدف‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل ابعاد پژوهشی با توجه به ماهیت آنها از آزمون t-test و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده می‌شود.

تحلیل فرضیه اول

۱. شایسته‌خواهی حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران تأثیر معناداری دارد.

- نتایج آزمون t در مورد نتایج فرضیه اول

نتایج آزمون t بعد شایسته‌خواهی حفاظتی

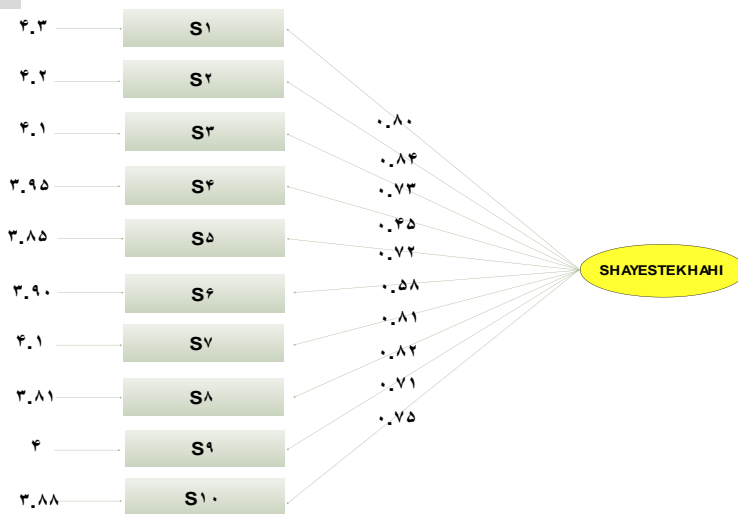
تعداد N	میانگین mean	انحراف معیار Std.Dv	آماره آزمون t	درجه آزادی Df	سطح معنادار Asymp.sig	فرضیه تحقیق
۳۶۴	۴.۲	۰.۲۹۶	۲۸.۷۴۱	۳۶۳	۰.۰۰	

در تحلیل بررسی بعد بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد.

بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $Asymp.sig = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه از آزمون با عدد ۴.۲ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط ما یعنی عدد ۳ است.

با این توصیف فرضیه ذکر شده تأیید گردیده و در واقع با اطمینان ۹۵ درصد مشخص گردید.

تحلیل آماری بعد شایسته‌خواهی حفاظتی به تفکیک شاخص‌ها (لیزرل)



Chi-Square=۶۸۵.۵۶ df=۳۶۳ p-value=۰.۰۰۰۰۰ RMSEA=۰.۰۱۱۵

Normed Fit Index (NFI) =97%

خروجی شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این الگو از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین، شاخص ایمان و اعتقاد به خداوند به‌عنوان مهم‌ترین شاخص در بعد شایسته‌خواهی حفاظتی مورد قبول واقع شده است؛ و تمامی شاخص‌های شایسته‌خواهی حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان نقش معنادار و مثبتی خواهند داشت.

تحلیل فرضیه دوم

۲. شایسته‌گزینی حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد.

نتایج آزمون t در مورد نتایج فرضیه دوم

نتایج آزمون t بعد شایسته‌گزینی حفاظتی

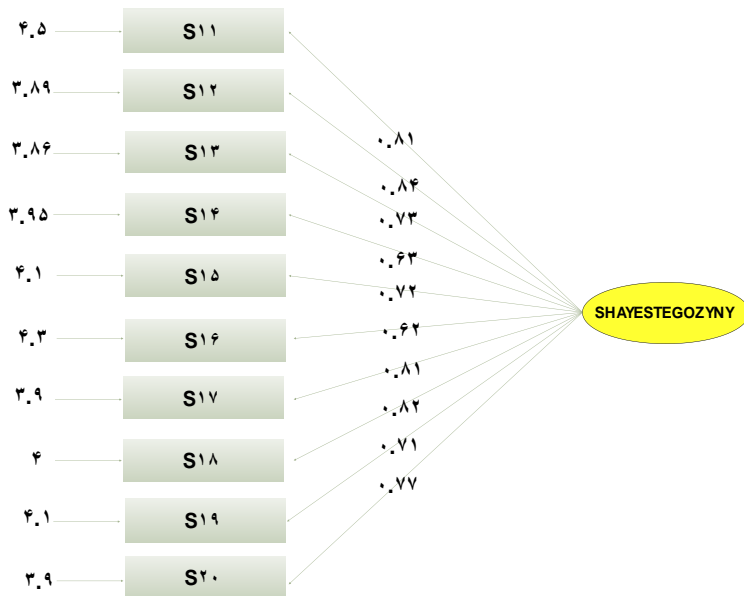
تعداد N	میانگین mean	انحراف معیار Std.Dv	آماره آزمون t	درجه آزادی Df	سطح معنادار Asymp.sig	فرضیه تحقیق
۳۶۴	۴.۴	۰.۳۱۵	۲۱.۷۱۵	۳۶۳	۰.۰۰۰	

در تحلیل بررسی بعد بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد.

بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $Asymp.sig = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه از آزمون با عدد ۴.۴ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط ما یعنی عدد ۳ است.

با این توصیف فرضیه ذکر شده تأیید گردید و در واقع با اطمینان ۹۶ درصد مشخص شد.

تحلیل آماری بعد شایسته‌گزینی حفاظتی به تفکیک شاخص‌ها (لیزرل)



Chi-Square=۷۱۲.۵۳ df=۳۶۳ p-value=۰.۰۰۰۰۰ RMSEA=۰.۰۲۱۳

Normed Fit Index (NFI) =97%

خروجی شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این الگو از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین، شاخص تابعیت جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان مهم‌ترین شاخص در بعد شایسته‌گزینی حفاظتی مورد قبول واقع شده است و تمامی شاخص‌های شایسته‌گزینی حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان نقش معنادار و مثبتی خواهند داشت.

تحلیل فرضیه سوم:

۳. شایسته‌گماری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد.

نتایج آزمون t در مورد نتایج فرضیه سوم:

نتایج آزمون t بعد شایسته‌گماری حفاظتی

تعداد N	میانگین mean	انحراف معیار Std.Dv	آماره آزمون t	درجه آزادی Df	سطح معنادار Asymp.sig	فرضیه تحقیق
۳۶۴	۴.۵	۰.۲۸۵	۲۴.۲۴۵	۳۶۳	۰.۰۰	

در تحلیل بررسی بعد بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد.

بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $\alpha = 5\% < \text{Asymp.sig} = 0$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه از آزمون با عدد ۴.۵ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط ما یعنی عدد ۳ است.

با این توصیف فرضیه ذکرشده تأیید گردیده و در واقع با اطمینان ۹۷ درصد

مشخص گردید.

تحلیل آماری بعد شایسته‌گماری حفاظتی به تفکیک مولفه‌ها (لیزرل)



Chi-Square=۶۹۳.۸۱ df=۳۶۳ p-value=۰.۰۰۰۰۰ RMSEA=۰.۰۱۱۲

Normed Fit Index (NFI) =97%

خروجی شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این الگو از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین، شاخص امانت‌داری سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین شاخص در بعد شایسته‌گماری حفاظتی مورد قبول واقع شده است و تمامی شاخص‌های شایسته‌گماری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان نقش معنادار و مثبتی خواهند داشت.

تحلیل فرضیه چهارم:

۴. شایسته‌پروری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد.

نتایج آزمون t در مورد نتایج فرضیه چهارم:

نتایج آزمون t بعد شایسته‌پروری حفاظتی

تعداد N	میانگین mean	انحراف معیار Std.Dv	آماره آزمون t	درجه آزادی Df	سطح معنادار Asymp.sig	فرضیه تحقیق
۳۶۴	۴.۱	۰.۲۶۳	۲۵.۷۳۶	۳۶۳	۰.۰۰	

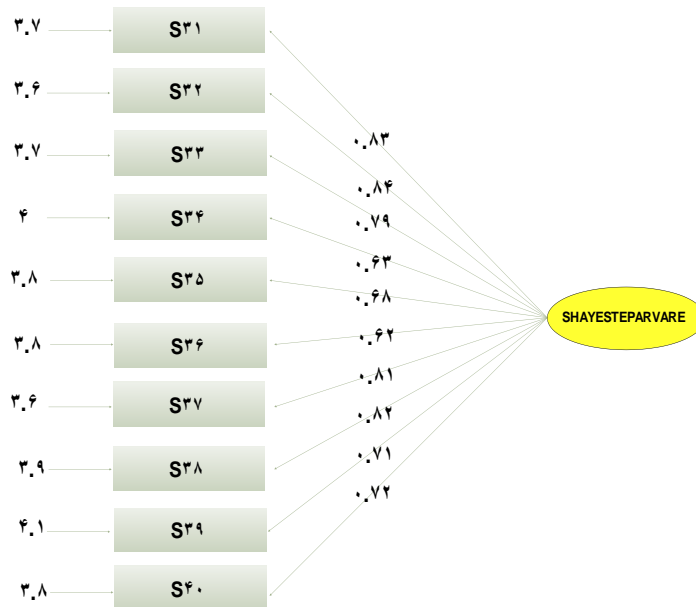
در تحلیل بررسی بعد بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین

($\mu = 3$) است؛ بنابراین، H_0 رد و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد.

بر همین اساس با توجه به سطح معنادار $Asymp.sig = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه از آزمون با عدد ۴.۱ تبیین گردیده است، عدد بالا در ناحیه H_1 قرار گرفته و بزرگ‌تر از عدد متوسط ما یعنی عدد ۳ است.

با این توصیف فرضیه ذکر شده تأیید گردید و در واقع با اطمینان ۹۴ درصد مشخص شد.

تحلیل آماری بعد شایسته‌پروری حفاظتی به تفکیک شاخص‌ها (لیزرل)



Chi-Square=۷۵۲.۳۳df=۳۶۳ p-value=۰.۰۰۰۰۰ RMSEA=۰.۰۲۰۱

Normed Fit Index (NFI) =97%

خروجی شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این الگو از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین، شاخص مهارت تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی به‌عنوان مهم‌ترین شاخص در بعد شایسته‌پروری حفاظتی مورد قبول واقع شده است و تمامی شاخص‌های شایسته‌پروری حفاظتی در سلامت‌سازمانی کارکنان نقش معنادار و مثبتی خواهند داشت.

لگوی معادلات ساختاری تحقیق (الگوی آزمون شده)

الگوی معادلات ساختاری تحقیق تحت عنوان نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت‌سازمانی کارکنان ناجا (کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران)، با چهار متغیر معنادار بوده که عبارت‌اند از:

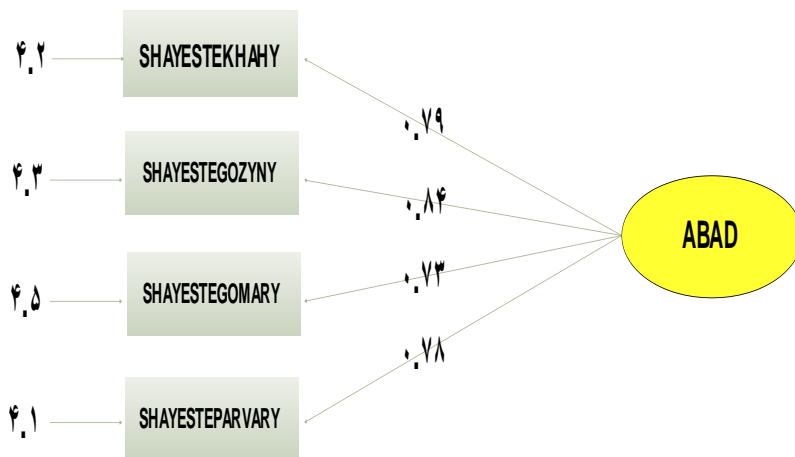
- بعد شایسته‌خواهی حفاظتی
- بعد شایسته‌گزینی حفاظتی
- بعد شایسته‌گماری حفاظتی
- بعد شایسته‌پروری حفاظتی

که از بین چهار بعد بالا، بعد شایسته‌گماری حفاظتی با ۹۳.۹ درصد؛ بعد شایسته‌گزینی حفاظتی با ۹۲.۶ درصد؛ بعد شایسته‌خواهی حفاظتی با ۹۰.۹ درصد و بعد شایسته‌پروری حفاظتی با ۹۰.۴ درصد به ترتیب از بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند.

رتبه‌بندی بعدهای تحقیق با توجه به بار عاملی (آزمون فریدمن)

رتبه	بار عاملی	بعد	ردیف
سوم	۹۰.۹	شایسته‌خواهی حفاظتی	۱
دوم	۹۲.۶	شایسته‌گزینی حفاظتی	۲
اول	۹۳.۹	شایسته‌گماری حفاظتی	۳
چهارم	۹۰.۴	شایسته‌پروری حفاظتی	۴
۹۱.۹		میانگین کلی	

الگوی معادلات ساختاری تحقیق



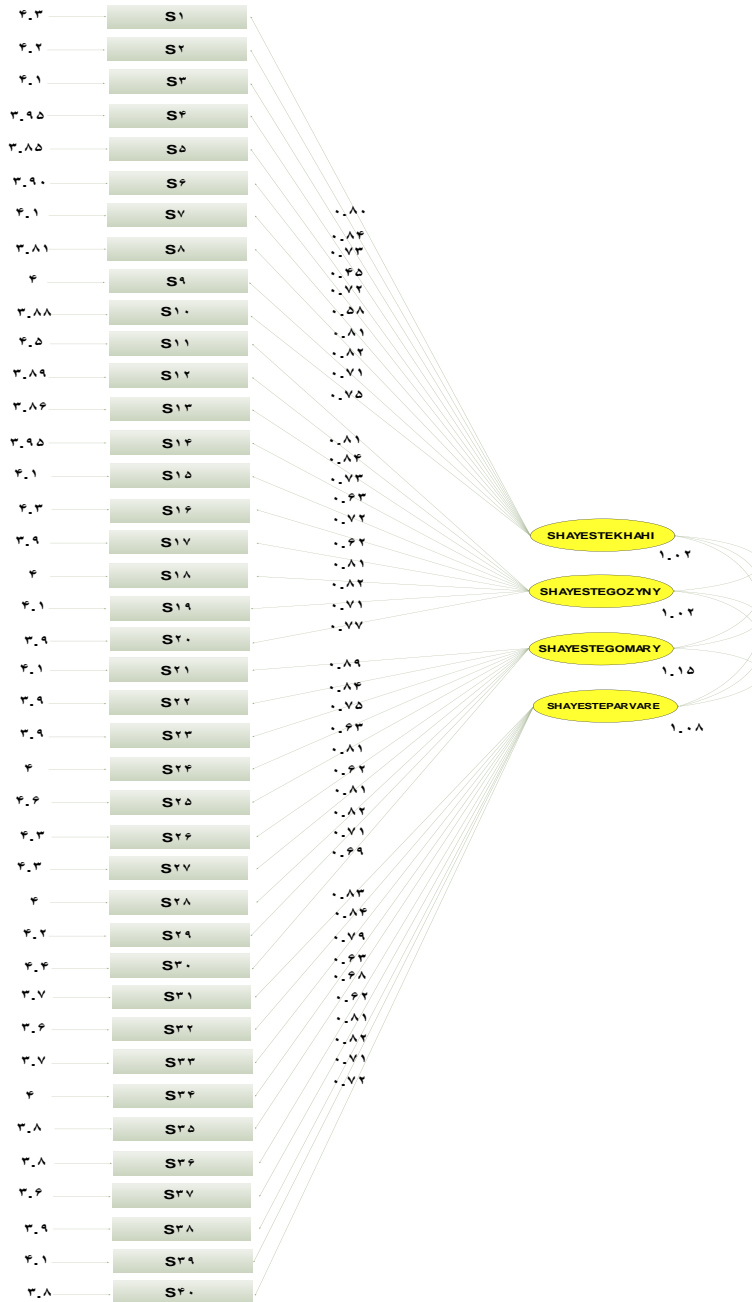
$\text{Chi-Square}=421.61 \text{ df}=363 \quad \text{p-value}=0.00000 \quad \text{RMSEA}=0.0255$

Normed Fit Index (NFI) =95%

خروجی شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این الگو از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین، بعد شایسته‌گماری حفاظتی به‌عنوان مهم‌ترین بعد تحقیق مورد قبول واقع شده است.

تحلیل عاملی تأییدی: تحلیل عاملی تأییدی در اساس یک روش آزمون فرضیه است و این مطلب را بیان می‌کند که آیا نشانگرهایی که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون در نظر گرفته شده‌اند، به طور واقع معرف آنها هستند یا نه و همچنین مشخص می‌نماید که نشانگرهای انتخابی با چه دقتی، معرف یا برازنده متغیر مکنون هستند و ارتباط بین ابعاد و متغیرها را مشخص می‌نماید. با توجه به $\text{RMSEA}=0.0201$ الگوی بالا، می‌توان گفت برازش این الگو در سطح خوبی قرار دارد و ارتباط بین ابعاد از ارزیابی قابل قبولی برخوردار است؛ زیرا الگوهایی که مقدار RMSEA آن پایین‌تر از ۱۰ درصد باشد، بیانگر این است که الگو از برازش خوبی برخوردار است. در نمودار زیر الگوی تحلیل عاملی تأییدی نشان داده می‌شود:

الگوی تحلیل عاملی تأییدی



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر برای بررسی نقش شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران صورت گرفته است یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیر شایسته‌سالاری حفاظتی با ابعاد شایسته‌خواهی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، و شایسته‌پروری در سلامت سازمانی نقش معنادار و مثبتی، با بار عاملی معادل ۹۱.۹ درصد است؛ و بر اساس نتایج آزمون t استودنت می‌توان نتیجه گرفت که، در این تحقیق به نسبت پاسخ‌دهندگان و با توجه به اهمیت زیاد و خیلی زیاد و میانگین به‌دست آمده شایسته‌سالاری حفاظتی (۴.۳)، در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش دارد؛ و به‌لحاظ رتبه‌بندی، بعد شایسته‌گماری حفاظتی با بار عاملی ۹۳.۹ درصد بیشترین نقش را دارا بوده است و کلیه شاخص‌های ذکرشده در شایسته‌سالاری حفاظتی در سلامت سازمانی کارکنان یگان‌های ویژه مستقر در تهران نقش معنادار و مثبتی دارد و نتایج تحقیق حکایت از این دارد که شایسته‌سالاری حفاظتی موجب افزایش سلامت سازمانی کارکنان یگان ویژه خواهد شد و تحقق هدف‌های سازمانی در این بستر با درصد خطای کمتری امکان‌پذیر خواهد بود؛ بنابراین، مدیران یگان ویژه باید با به‌کارگیری شاخص‌های حفاظتی در شایسته‌سالاری برای ارتقای سلامت سازمانی کارکنان و جلوگیری از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های احتمالی اقدام کنند که با پژوهش رهنورد و قیصری (۱۳۹۲) شهبازی و همکاران (۱۳۹۲) گراوند (۱۳۷۷) همخوانی دارد.

پیشنهادها

۱) با توجه به اینکه ایمان و اعتقاد به خداوند مهم‌ترین شاخص در شایسته‌خواهی حفاظتی در یگان ویژه شناخته شده، لازم است نسبت به ارتقای بنیة اعتقادی کارکنان با استفاده از برنامه‌های دینی و مذهبی، برگزاری جلسات با دعوت از کارشناسان و اندیشمندان درون و برون‌سازمانی از طریق ساعس ناجا اقدام تا زمینه برای ارتقاء فراهم شود و به عنوان یک فرهنگ و ارزش در یگان ویژه نهادینه گردد؛

۲) با عنایت به اینکه در جامعهٔ امروزی، به طور عموم گرایش‌های سیاسی - عقیدتی نه در فضای واقعی، بلکه به طور معمول در فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی نمود می‌یابد؛ بنابراین، برای پی بردن به میزان ولایت‌مداری و تعیین نداشتن پیشینهٔ مخالفت قولی و عملی با ولایت فقیه در خصوص افراد متقاضی استخدام در یگان ویژه، با رصد فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی نه به طور مستقیم از طریق ناجا، بلکه با واسطه از طریق معتمدان محلی انجام گیرد تا از ورود افراد مسئله‌دار به یگان ویژه جلوگیری گردد؛

۳) در مؤلفهٔ شایسته‌گماری حفاظتی، شاخص امانت‌داری سازمانی به عنوان مهم‌ترین شاخص شناخته شد؛ بنابراین، برای سنجش میزان امانت‌داری کارکنان یگان ویژه می‌توان از طریق رصد رفتارهای خرد و به‌ظاهر کم‌اهمیت تا امانت‌داری کلان شناسایی کرد؛ به عنوان مثال میزان مصرف در اقلام و لوازم اداری و... که به‌ظاهر موضوع‌هایی کم‌اهمیت است ولی عمق امانت‌داری کارکنان در چنین مواقعی قابل شناسایی است از سوی دیگر توجه به سایر کارکنان به‌ویژه کارکنان تحت امر که همانا امانت‌جامعه و خانوادهٔ ما به یگان ویژه است بسیار مهم است به عبارتی مهیاکردن لوازم و شرایط امانت‌داری و تقویت این صفت و ضرورت آزمون و احراز صلاحیت فرد از طریق واحدهای نظارتی در حین کار از فراسنجهای مهم برای سنجش میزان امانت‌داری کارکنان است؛

۴) با عنایت به اینکه شاخص مهارت تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی مهم‌ترین شاخص شایسته‌پروری حفاظتی برای کارکنان یگان ویژه برای تصدی مسئولیت فرماندهی شناخته شد؛ بنابراین، برای سنجش میزان مهارت افراد در شرایط بحرانی از دو طریق می‌توان اقدام کرد:

الف: نظر به پیشینهٔ حضور مکرر کارکنان یگان ویژه در شرایط بحرانی و اغتشاش، بانک اطلاعاتی در بازرسی یگان ویژه با همکاری معاونت عملیات تشکیل گردد و با نظر خواهی از فرماندهان رده بالا نوع تصمیم‌گیری فرماندهان سطوح دو و سه در

شرایط بحرانی در سامانه مربوط ثبت و اثرگذاری گردد و در آینده برای انتخاب فرماندهان سطح یک از آن بهره‌برداری گردد؛

ب: با ایجاد فضای مصنوعی یا رزمایش آزمایشی بحران و قرارداد کارکنان در آن موقعیت می‌توان نوع تصمیم‌گیری کارکنان یگان ویژه را در آن شرایط مصنوعی سنجید و نسبت به ثبت آن در سامانه ذکر شده اقدام کرد.

برای ارتقای مهارت تصمیم‌گیری کارکنان، می‌توان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و استفاده از تجربه‌های فرماندهان رده بالا اقدام نمود.

منابع

قرآن کریم.

ابطحی، سیدحسین و فریدون عبدصبور. (۱۳۸۹)، شایسته‌سالاری، تهران: انتشارات آزادمهر.

ایلی، خدایار، بهزادابوالعالی، فرزین انتصاریان، قاسم انصاری، رضا غفاریان و داود مجتهد. (۱۳۸۳)، شایسته‌سالاری بستر حضور در عرصه جهانیه میزگرد، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۴.

انصاری رنانی، قاسم و سید احمد طباطبایی. (۱۳۸۴)، تأثیر شایسته‌سالاری بر بهره‌وری، مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، دانشگاه تهران: جهاد دانشگاهی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

آهنچیان، محمدرضا، رمضانعلی منیدری. (۱۳۸۳)، بررسی ارتباط مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی، مجله پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، بهار ۱۳۸۳، شماره ۱۲.

آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۷۶)، تهران، معاونت تربیت و آموزش ناجا.

بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی).

پورمؤذن، علی (بی‌تا)، «معیارهای شایسته‌سالاری در فرهنگ اسلامی»، سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا: ۸ - ۹.

جان‌نثاری، حبیب‌الله (۱۳۸۹)، شرح وظایف و مأموریت یگان ویژه، تهران: معاونت طرح و برنامه یگوب ناجا.

جلیلیان، اردشیر (۱۳۹۱)، «الزامها و راه کارهای تحقق شایسته سالاری حفاظتی و صیانتی»، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، سال دهم، شماره ۳۶، پاییز ۱۳۹۴: ۳۲ - ۳۳.

حبیبی، محمدباقر (بی تا)، «تهیه و تدوین سیاست های شایسته سالاری»، تهران: دانشگاه امام حسین (علیه السلام): ۹۶.

حسنوند، سیدهاشم (۱۳۸۴)، «بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزش یابی مدیران ناجا (فرماندهی انتظامی استان لرستان)»، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی: ۳۲.

دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷)، لغت نامه، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

رضی، سیدشرف الدین، ترجمه نهج البلاغه، ترجمه دکتر سیدجعفر شهیدی، تهران: نشرانتشارات علمی و فرهنگی، تهران، ۱۳۷۸، چاپ چهاردهم.

رهنورد، فرج اله؛ محمود آقا حسینعلی شیرازی و فرهاد قیصری (۱۳۹۲)، «شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری در سطح مدیران حرفه ای سازمان های دولتی شهرستان اهواز»، مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۷، شماره ۲۵: ۳۲ - ۱۵.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی (۱۳۸۲)، «اخلاق کارگزاران در بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی»، چاپ اول، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی: ۵.

سروریان، مرتضی (۱۳۹۰)، «معیارهای حفاظتی شایستگی فرماندهان و مدیران ناجا»، شایسته سالاری حفاظتی، تهران: حدیث کوثر: ۱۵.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۰)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.

شجاعی، علیرضا. (۱۳۸۴)، شایسته سالاری، ماهنامه اقتصاد ایران، شماره ۸۱: ۲۷.

شهبازی، غلامرضا؛ محمدمنصور دهقان نیا و رضا رادمهر (۱۳۹۲)، «تحلیل میزان شایسته سالاری در نیروی انتظامی (مطالعه موردی: کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان)»، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال هشتم، شماره ۳۱: ۹۰ - ۷۳.

فرض‌اللهی، سردار (۱۳۹۱)، «شاخص‌های حفاظتی شایسته سالاری»، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی، سال هفتم، شماره ۲۲، بهار ۱۳۹۱: ۱۲.

قانون استخدام ناجا. (۱۳۸۲)، معاونت تربیت و آموزش ناجا. کتولی نژاد، خدابخش. (۱۳۹۰)، بررسی عوامل مؤثر بر فرایند شایسته سالاری حفاظتی، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی، سال هفتم، شماره ۲۲، بهار ۱۳۹۱.

کریمایی، علی اعظم (۱۳۹۰)، «بررسی شیوه‌های نوین شایسته سالاری حفاظتی و امنیتی»، مجموعه مقالات شایسته سالاری حفاظتی، دفتر تحقیق و پژوهش ساحفاناجا، تهران: حدیث کوثر.

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

مطالعه بیشتر:

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۰)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب اسلامیه. نشریه تبیین (۱۳۹۴)، شماره ۱۷۶، چهارشنبه ۹۴/۰۹/۰۴، سازمان عقیدتی سیاسی ناجا، معاونت سیاسی.

نصر اصفهانی، مهدی و علی نصر اصفهانی. (۱۳۸۹)، شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام (علیه السلام).

هفته‌نامه داخلی سیاسی، فرهنگی، اجتماعی تبیین (۱۳۹۵)، سازمان عقیدتی سیاسی ناجا، سال دوم، شماره ۶۰، ۲۳ بهمن ۱۳۹۵.

