

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تعیین شایستگی حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۲۵
تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۱۲/۱۲
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۲۰

اسکندر صفری^۱، محمد شاه‌محمدی^۲ و محمد بابایی^۳

چکیده

زمینه و هدف: تبیین شاخص‌های شایسته‌سالاری حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی در اجرای کارکردهای سازمان‌های امنیتی، یکی از روش‌های مهم در راستای صیانت کارکنان در عصر مدیریت دانش است. بر این اساس، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فرهنگ حفاظتی، تصویر صحیح‌تری از میزان دانش، نگرش و مهارت حفاظتی فرماندهان و مدیران داشته و برای تقویت عملکرد کارکنان شاغل در سازمان، بهره‌لازم را کسب کنند. با این هدف، پژوهش حاضر بر آن است تا به تبیین شاخص‌های شایسته‌سالاری حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی پرداخته و ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایسته‌سالاری حفاظتی و صیانتی فرماندهان و مدیران انتظامی را ارائه کند.

روش: تحقیق حاضر از نوع کاربردی است که به روش توصیفی انجام شده است. پرسش‌نامه در میان مدیران و فرماندهان توزیع، تکمیل و جمع‌آوری شد و بعد از کنترل و بررسی و حذف نسخه‌های ناقص، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه مفید و قابل استفاده به دست آمد. داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها به محیط نرم‌افزار اس.پی.اس.اس منتقل و بعد از بررسی روایی و پایایی، مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین برای کسب روایی ابزار آزمون، از نظر خبرگان استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی است، مهم‌ترین بعد شایستگی حفاظتی فرماندهان و مدیران را بعد پیشگیری و مهم‌ترین مؤلفه‌ها نیز جاسوسی، براندازی و خرابکاری از میان انواع مؤلفه‌های موجود از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و شاخص‌های هر مؤلفه نیز در افق آینده احصاء شد.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های تحقیق، در ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به پیشگیری از جاسوسی، تعداد ۱۴ شاخص، در ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به پیشگیری از براندازی، تعداد ۸ شاخص و در ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به پیشگیری از خرابکاری تعداد ۱۰ شاخص به‌عنوان شایستگی‌های حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی احصاء و ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: ابعاد شایسته‌سالاری حفاظتی، مؤلفه‌های شایسته‌سالاری حفاظتی، شاخص‌های شایسته‌سالاری حفاظتی، فرماندهان و مدیران انتظامی، شایسته‌سالاری حفاظتی

□ استناد: صفری، اسکندر؛ شاه‌محمدی، محمد؛ بابایی، محمد (بهار، ۱۳۹۵). ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تعیین شایستگی حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱(۱۱)، ۴۵-۶۱.

۱. دانشجوی دکتری امنیت داخلی دانشگاه عالی دفاع ملی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسول)
safari1359@chmail.ir

۲. دکترای جامعه‌شناسی و مدرس دانشگاه

۳. دانشجوی دکتری دانشگاه عالی دفاع ملی و عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

مقدمه

مفهوم شایستگی محوری (شایسته‌سالاری) را در سال ۱۹۹۰، پاراهالد و هامل^۱ مطرح کردند. این مفهوم نه تنها رشته مدیریت راهبردی را به سمت تمرکز بر فرایندها و ساختارهای سازمانی که مزیت رقابتی تولید می‌کنند تغییر جهت داد، بلکه بسیاری از سازمان‌ها را در سراسر جهان برانگیخت تا شایستگی‌های محوری‌شان را معین کرده و توسعه دهند. شایستگی محوری به‌عنوان دانش و ظرفیت‌های جمعی (به‌هم پیوسته) که در یک سازمان وجود دارند، تعریف شده است. شایستگی‌های محوری، تصمیم‌گیرندگان مرکزی و رقابت‌های سازمان، ناشی از محوریت ارزش‌ها هستند. چشم‌انداز شایستگی محوری مدیریت راهبردی، دیدگاه مبتنی بر منابع سازمان را منعکس می‌کند و استدلال می‌کند که مزیت یک سازمان، از منابع ارزشمند، کمیاب و بی‌نظیر ناشی می‌شود و شایستگی محوری می‌تواند در این امر، راهنما باشد. با تمرکز شایستگی محوری بر دانش سازمانی به‌عنوان یک منبع راهبردی کلیدی، دیدگاه مبتنی بر منابع به‌طور عام و چشم‌انداز شایستگی محوری به‌طور خاص، همراه مناسبی برای شکل‌دهی راهبرد و مدیریت در سازمان‌های به‌شدت دانش‌پایه است (حسینی، ۱۳۸۹: ۱۸۴).

بنابراین نقش شایسته‌سالاری در اجرای مأموریت‌های سازمانی را نمی‌توان در موفقیت سازمان‌ها نادیده انگاشت. بسیاری از سازمان‌ها، این نقش را در حفاظت از کارکنان و سازمان مربوط به‌خوبی درک کرده و با فراهم آوردن زمینه مناسب، راهبردهای لازم را برای جذب و به‌کارگیری افراد شایسته تدارک دیده‌اند؛ به‌عبارت دیگر با توجه به جایگاه شایسته‌سالاری و مسئولیت سازمان‌ها در به‌کارگیری افراد شایسته، شناخت راهبردهای شایسته‌سالاری حفاظتی و صیانتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. براساس مطالعات اولیه و نتایج تحقیقات، برخی «کلید موفقیت سازمان را انتخاب افراد شایسته و ایجاد تناسب بین افراد و مشاغل بیان کرده و یا شایسته‌سالاری را معادل مناسب‌ترین افراد در مناسب‌ترین جایگاه‌ها در سازمان پنداشته‌اند» (تشکری، ۱۳۸۵: ۲۱). برخی دیگر گفته‌اند: «شایستگی، مفهومی نسبی است و برای هر نقش

و هر شغلی و برای حضور در هر سازمان و هر موفقیتی، بعضی مناسب‌تر و شایسته‌تر و برخی از شایستگی کمتری برخوردار و یا کمتر مناسب هستند» (ابوالعلائی، ۱۳۸۳: ۷). از سوی دیگر باتوجه به مأموریت و وظایف سازمان‌های حفاظتی، که نقش اساسی و عمده‌ای در پیشگیری، کشف، شناسایی و خنثی‌سازی فعالیت‌های امنیتی کارکنان به‌عهده دارند، شناخت شاخص‌های شایستگی حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی از اهمیت خاصی برخوردار شده است.

این تحقیق از آن جهت دارای اهمیت است که موجب می‌شود فرماندهان و مدیران علاوه بر آگاهی کامل نسبت به وظایف و تکالیف حفاظتی خود، در اداره و هدایت عوامل و عناصر تحت مدیریت نیز بر اجرای این وظایف نظارت کرده و مطمئن شوند که یکی از معیارهای تعیین شایستگی آنان، میزان توجه و مراعات این وظایف و تکالیف است. همچنین از آن جهت ضرورت دارد که چنانچه به‌خوبی تبیین نشود، موجب بروز شکست‌های حفاظتی و لطمه‌های غیرقابل جبران در اهداف مرجع حفاظتی می‌شود. بنابراین با این هدف، پرسش‌هایی مطرح است که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: «ابعاد شایستگی حفاظتی کدامند؟ مؤلفه‌های شایستگی حفاظتی کدامند؟ و مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی حفاظتی در مبانی دینی، فرامین و تدابیر، قوانین و مقررات سازمانی کدامند؟

چارچوب نظری: شایسته‌سالاری، به‌کارگیری مناسب‌ترین افراد در متناسب‌ترین جایگاه‌ها در سازمان است (تشکری، ۱۳۸۵: ۲۱)؛ به‌عبارت دیگر، افراد شایسته را در مشاغل و مناصب مربوط به خودشان قرار بدهند که توانمندی آن کار را داشته باشند. این مشاغل ممکن است مدیریتی، عملیاتی و خدماتی باشد. ویژگی‌هایی مانند دانش، تخصص، تجربه و تعهد اخلاقی ازجمله مواردی است که افراد شایسته با آن تعریف می‌شوند (الوانی، ۱۳۷۷: ۱۱). از دیدگاه دیگر، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در هر سامانه شایسته است و برای شایستگی دو بال هست که یک بال آن دانش و بال دیگر بینش و چگونگی برخورد با مسئله و باور و ارزش‌هاست (الوانی، ۱۳۷۷). «... شایسته‌سالاری، نظارت بر عملکرد زیرمجموعه و تلاش بی‌وقفه برای این خدمات است» (دیدار حضرت امام خامنه‌ای با رئیس‌جمهور و اعضای دولت، ۱۳۸۵). «دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران» (سیاست‌های کلی نظام اداری، ۱۳۸۹).

به نظر می‌رسد، نکته مهم در مورد شایسته‌سالاری این است که بهره‌وری در سازمان افزایش یابد. برخی گفته‌اند: «افراد هنگامی از کار خود راضی خواهند بود که کار با ویژگی‌های آنان تناسب داشته باشد» (هومن، ۱۳۸۱: ۱۰)؛ بنابراین انتخاب فرد شایسته و تناسب برقرار کردن بین فرد و شغل، کلید موفقیت سازمان است (تشکری، ۱۳۸۵: ۲۱). بنابراین نکته مهم در مورد شایسته‌سالاری، افزایش بهره‌وری در سازمان است. برخی می‌گویند: «اگر فرد بتواند در هر شغل و موقعیتی که قرار می‌گیرد، متناسب با استعداد و شایستگی و علاقه‌مندی خود، بهره‌مند شود، امکان رشد بیشتری خواهد داشت» (سعادت، ۱۳۸۴: ۴۶). بنابراین می‌توان گفت: «شایستگی، ترکیبی از دانش، رفتار و مهارت‌های صریح و ضمنی است که به شخص، نیروهای بالقوه برای اثربخشی در عملکرد کاری را می‌دهد» (مطلبی، ۱۳۸۶: ۲۰). نکته مهم دیگر در مورد شایسته‌سالاری، فرایند آن است که در هر سازمان با شایسته‌دوستی شروع می‌شود و با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد؛ به عبارت دیگر، شایسته‌سالاری را می‌توان به‌عنوان فرایند، «تلفیقی از شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد» (مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، ۱۳۸۵). نکته مهم در این تحقیق، تعریف عملیاتی موضوع (شاخص‌های حفاظتی شایسته‌سالاری) است که عبارت است از «متغیرهایی که فرد با داشتن آنها یا پرورش آنها در خود بتواند مجموعه سازمانی خود را در برابر جاسوسی، خرابکاری، براندازی و جنگ روانی دشمن و یا هر تهدید دیگری مصون دارد».

مبانی دینی شایستگی حفاظتی و صیانتی

قرآن کریم: آیات متعددی در خصوص امور اطلاعاتی و حفاظتی وجود دارد اما در این تحقیق، بعد صیانتی شایسته‌سالاری مورد اشاره قرار گرفته است؛ به‌عنوان مثال در سوره آل عمران آیه ۱۱۸، خداوند می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بِيَدِيكُمْ حَبَالًا وَذُوا مَا عَنِتُّمْ قَدْ بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْثَرَ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ إِنْ كُنْتُمْ تَعْقِلُونَ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، محرم اسرارشان را از غیر خود انتخاب نکنید. آنها از هرگونه شرّ و فساد دربار شما کوتاهی نمی‌کنند. آنها دوست دارند

شما در رنج و زحمت باشید، (نشانه‌های) دشمنی از دهان (و کلام) شان آشکار شده و آنچه در دل‌هایشان پنهان می‌دارند، از آن مهم‌تر است. ما آیات (و راه‌های پیشگیری از شر آنها) را برای شما بیان کردیم اگر اندیشه کنید». هم‌چنین در سوره حجرات، آیه ۶ می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ؛ اگر شخص فاسقی خبری برای شما آورد، درباره آن تحقیق کنید؛ مبدا به گروهی از روی نادانی آسیب رسانید و از کرده خود پشیمان شوید. آن‌گونه که در شأن نزول آیه در تفاسیر آمده است، این آیه درباره ولید ابن عقبه نازل شده است؛ هنگامی که پیامبر (صلی‌الله‌علیه‌وآله) او را برای جمع‌آوری زکات از قبیله بنی‌المصطلق اعزام کرد، اهل قبیله وقتی باخبر شدند که نماینده رسول‌الله (صلی‌الله‌علیه‌وآله) در حال ورود به قبیله است، با خوشحالی به استقبال او شتافتند ولی از آنجا که میان آنها و ولید در جاهلیت خصومت بود، وی تصور کرد که آنها به قصد کشتن او آمده‌اند، بنابراین خدمت رسول اکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله) بازگشت و بی‌اینکه تحقیقی انجام دهد، عرض کرد آنها از پرداخت زکات خودداری کردند. از آنجا که خودداری از پرداخت زکات، نوعی قیام بر ضد حکومت اسلامی تلقی می‌شد، پیامبر اکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله) خشمگین شد و تصمیم به پیکار با آنان گرفت که آیه نازل شد و به مسلمانان دستور داد هرگاه فاسقی خبری آورد درباره آن تحقیق کنید». با درنگی در اندیشه‌های سیاسی-اجتماعی اسلام و با واکاوی آموزه‌های تعالی بخش دینی به‌خوبی می‌توان جایگاه شایسته‌سالاری را تبیین کرد. عدالت به‌عنوان اساسی‌ترین اصل دینی همان شایسته‌سالاری است؛ زیرا با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای متعلق به خودش برآورده می‌شود. در آیه شریفه ۱۰۵ سوره انبیاء خداوند متعال می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِن بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ؛ و درحقیقت در زبور پس از تورات نوشتیم که زمین را بندگان شایسته ما به ارث خواهند برد». هم‌چنین در سوره یوسف آمده: «هنگامی که یوسف از زندان آزاد شد، عزیز مصر درصدد واگذاری مسئولیتی به او شد که یوسف بیان می‌کند: أَلْأَجْعَلُنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ؛ مرا سرپرست خزان قرار بده که نسبت به این مسئله آگاهم (آیه ۵۵)». و حضرت یوسف (علیه‌السلام) این مسئولیت را می‌پذیرد چون توانایی اداره کارها را دارد؛ زیرا او هم امانتدار است و هم آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد. زمانی هم که بنی‌اسرائیل

از پیامبری به نام اشموئیل درخواست فرماندهی کردند تا با ستمگران بجنگند او به درگاه خداوند روی آورد و خداوند طالوت را به فرماندهی آنان برگزید که قوم بنی اسرائیل نسبت به این انتصاب اعتراض کردند و گفتند چگونه او بر ما حکومت داشته باشد که ما از او شایسته تر و ثروتمندتریم، اما خداوند در پاسخ شایستگی طالوت در آیه شریفه ۲۴۷ سوره بقره می فرماید: «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ: خداوند او را بر شما برگزیده است؛ چون علم و قدرت فراوانی دارد. در واقع وی دو ویژگی اساسی دارد: علم و آگاهی به فنون نظامی و توانایی جسمی (طالوت)».

روایات: روایات متعددی درخصوص شایسته سالاری در کلام ائمه علیهم السلام وجود دارد. به عنوان مثال، در نامه امام علی (علیه السلام) به مالک اشتر فرمود: «وابعث العيون من اهل الصدق والوفاء عليهم فان تعاهدك فالسر... سمته بالخيانة و قلدته غاز التهمه، در کارهایشان کاوش و رسیدگی کن و عیون وفادار و درستکار بر آنان بگمار؛ زیرا خبرگیری و بازرسی پنهانی تو در کارهای آنان سبب وادارکردن ایشان به امانداری و مدارا و نرمی با رعیت و نزدیکان آنان است و هرگاه یکی از آنان دستش را به خیانت و نادرستی آلوده کرد و همه عیون و بازرسان پنهانی تو خبر خیانت او را دادند به گواهی همان عیون اکتفا کن و...». (نهج البلاغه، نامه ۵۳). همچنین امام صادق (علیه السلام) می فرماید: «امر الناس بخصلتين فضيلوهما خصارا منهما على غير شئ: الصبر و الکتمان، مردم به دو ویژگی مأمور شدند ولی آن دو را تباه کردند و از دست دادند و از آن جهت بی چیز شدند: صبر و رازپوشی».

فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی): به درون سازمان خود خیلی اهمیت بدهید؛ پاک بمانید و سازمان را پاک نگه دارید، این خیلی مهم است ...، در درون سازمان با تخلف به شدت برخورد کنید. به خصوص تخلف هایی که از نوع همان چیزهایی است که شما موظف هستید در محیط جامعه با آنها مقابله کنید (سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی، ۱۳۸۴: ۱۰۸-۱۰۹).
نیروی انتظامی مظهر اقتدار ملی است، اگر بخواهید این مظهر اقتدار، عزیز باشد باید شرایط لازم را به طور کامل، بی گذشت و بی اغماض، در داخل نیرو و به وجود بیاورید. من جلو این بچه ها و

حوان‌ها نخواستم این‌ها را بگویم، به شما می‌گویم، نگذارید هیچ خطایی در نیروی انتظامی بدون برخورد بماند. یک وقت ممکن است شما یک خطایی را به این نتیجه برسید که باید مجازات سبکی به آن داد یا یک فرصت دیگر داد برای آزمایش دیگر آن بحث دیگری است. اما خطا از زبردست شما نباید رد شود. از چشم شما نباید پنهان بماند. اجازه ندهید کارکنان نیرو، پرسنل نیرو از آن خط دقیقی که برای آنها معین شده است از لحاظ قانونی و از لحاظ دینی و وجدانی و اخلاقی اندکی تخطی کنند (سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی، ۱۳۸۴: ۱۰۸).

مسئله کادرسازی را در نیرو خیلی جدی بگیرید. افراد مؤمن، افراد نیرومند و افراد بانگیزه تربیت کنید؛ آنها را شناسائی کنید و بالا بکشید. برکشیدگان شما از سطوح مختلف به سطوح بالا، این‌طور ویژگی‌هایی داشته باشند؛ هم مؤمن باشند، هم پرانگیزه باشند، هم توانایی کار داشته باشند، هم کاردان باشند. (جاویدی، ۱۳۶۲: ۱۴۴).

قوانین: قانون تشکیل نیروی انتظامی: در قانون تشکیل نیروی انتظامی ایران آمده است: «تلاش مداوم و مستمر برای حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی» (بند ۲۵، ماده ۴).

در بخش دیگری از قانون استخدام نیروی انتظامی آمده است: «وضعیت کارکنان شاغل در تمام مراحل خدمتی، توسط نیروی انتظامی مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد تا نتیجه آنها در ترفیعات و انتصابات ملاک عمل واقع شود». در تبصره این ماده تأکید شده است که نیروی انتظامی در زمینه کارایی کارکنان، سازمان عقیدتی سیاسی در زمینه ارزیابی مکتبی و سازمان حفاظت اطلاعات در زمینه ارزیابی امنیتی اقدام کنند (ماده ۸۸).

قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح: هر نظامی که اسناد یا تصمیمات طبقه‌بندی شده را در اختیار کسانی که صلاحیت اطلاع نسبت به آن را ندارند قرار دهد یا به‌هرنحو آنان را از مفاد آن مطلع سازد به‌ترتیب زیر محکوم می‌شود: هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان به‌کلی سری داشته باشد، از سه تا پانزده سال، هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان سری داشته باشد از دو تا ده سال، هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان خیلی محرمانه داشته باشد از سه ماه تا یک‌سال، هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان محرمانه داشته باشد از طرف فرمانده یا رئیس مربوط تنبیه خواهد شد (ماده ۲۶).

- هر نظامی که بر اثر بی احتیاطی یا بی مبالاتی یا رعایت نکردن نظامات دولتی، موجب افشا یا فقدان اسناد یادشده در ماده ۲۶ بشود با توجه به طبقه بندی اسناد افشاشده، به ترتیب زیر محکوم خواهد شد: هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان به کلی سری داشته باشد، از شش ماه تا دو سال، هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان سری داشته باشد، از سه ماه تا یک سال، هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان خیلی محرمانه داشته باشد، از دو ماه تا شش ماه، هرگاه سند یا مذاکرات یا تصمیمات، عنوان محرمانه داشته باشد از طرف فرمانده یا رئیس مربوط تنبیه خواهد شد (ماده ۲۷).

- هر نظامی که پس از آموزش لازم در مورد حفظ اطلاعات طبقه بندی شده، در اثر بی مبالاتی و رعایت نکردن اصول حفاظتی، توسط دشمنان و یا بیگانگان تخلیه اطلاعاتی شود به یک تا شش ماه حبس محکوم می شود؛ این نظامیان اگر تعداد آنها حداقل سه نفر باشد شورش کننده محسوب و به ترتیب زیر محکوم می شوند: نظامیان مسلحی که با تبانی یا به صورت دسته جمعی از اطاعت فرماندهان یا رؤسای خود سرپیچی کنند، چنانچه مصداق محارب نباشند هر یک به حبس از سه تا پانزده سال و... (ماده ۲۸).

- تبصره: هرگاه لغو دستور مربوط به منع ازدواج با بیگانه یا اتباع بیگانه ای که به سبب ازدواج تبعه ایران محسوب می شوند باشد، به حبس از سه ماه تا یک سال و اخراج از خدمت محکوم می گردند (ماده ۳۸).

- هر نظامی که در تحریر نوشته ها، قراردادها و مقاوله نامه های راجع به وظایفش، مرتکب جعل یا تزویر شود، اعم از اینکه موضوع یا مضمون آن را تغییر دهد یا گفته و نوشته یکی از مقامات یا تقریرات یکی از طرفها را تحریف کند یا امر باطلی را صحیح و یا صحیحی را باطل یا چیزی را که به آن اقرار نشده، اقرار شده جلوه دهد به حبس از دو تا پنج سال محکوم می شود (ماده ۱۰۴).

- هر نظامی که اوراق مجعول یادشده در موارد (۱۰۳) و (۱۰۴) این قانون را با علم به جعل و تزویر مورد استفاده قرار دهد، به حبس از شش ماه تا سه سال محکوم می شود (ماده ۱۰۵).

- هر نظامی که در حین خدمت یا مأموریت، برخلاف مقررات و ضوابط، عمداً مبادرت به

تیراندازی کند، علاوه بر جبران خسارت وارده به حبس از سه ماه تا یک سال محکوم می‌شود و در صورتی که منجر به قتل یا جرح شود علاوه بر مجازات یادشده، حسب مورد به قصاص یا دیه محکوم می‌شود و چنانچه از مصادیق مواد (۶۱۲) و (۶۱۴) قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵/۳/۲ باشد به مجازات مندرج در مواد یادشده محکوم خواهد شد (ماده ۴۱). تبصره ۱: چنانچه تیراندازی مطابق مقررات صورت گرفته باشد، مرتکب از مجازات و پرداخت دیه و خسارت معاف خواهد بود و اگر مقتول یا مجروح مقصر نبوده و بی‌گناه باشد، دیه از بیت‌المال پرداخت خواهد شد. تبصره ۲: مقررات مربوط به تیراندازی و نحوه پرداخت دیه و خسارات، به موجب قانون به کارگیری سلاح توسط مأموران نیروهای مسلح در مواد ضروری مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۸ و آیین‌نامه مربوط خواهد بود.

آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: هر نظامی در زمان جنگ و شرایط عملیاتی که کارکنان ملزم به اجرای دستورات فرماندهان هستند، هر آیینیه تشخیص دهد که دستورات صادره مغایر با دستورات مسلم شرع، فرامین مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا، حاکمیت نظام و قوانین جمهوری اسلامی ایران از جمله فرامین و مقررات نظامی است باید به سرعت پس از ابلاغ، استدلال نظر خود را مبنی بر مغایر بودن دستورهای صادره با موارد یادشده گزارش کند. رئیس موظف به اجرای آن و همزمان گزارش موضوع به فرماندهان بالاتر و مراجع ذی‌ربط خواهد بود. در این صورت فرمانده، رئیس یا مدیر، جوابگویی مسئولیت‌های ناشی از عواقب ابلاغ دستور خود است (ماده ۹ بند پ).

من اصول و مقررات حفاظتی را مدنظر داشته و در حفظ اسرار نظامی و دولتی کوشش می‌کنم (ماده ۱۴ بند ه).

من از انجام هرگونه فعالیت سیاسی ممنوعه و وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی خودداری می‌کنم (ماده ۱۴ بند و).

کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از عضویت یا وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی ممنوع بوده و حق فعالیت در برنامه‌ها و تبلیغات آنان را ندارند (ماده ۴۹).

هرگونه ارتباط با اتباع بیگانه و یا تردد به اماکن مربوط به بیگانگان برای کارکنان نیروهای

مسلح ممنوع بوده مگر براساس مأموریت و با کسب مجوز از حفاظت اطلاعات یگان مربوط باشد. تبصره: در برخوردها و ارتباطات غیرمترقبه، کارکنان مکلف‌اند بلافاصله مراتب را به حفاظت اطلاعات گزارش کنند (ماده ۱۰۶).

ورود کارکنان نیروهای مسلح با لباس نظامی به اماکن عمومی مانند کافه تریاها، رستوران‌ها و سینماها و دیگر محل‌های نامناسب (جز در موارد اجبار از قبیل مسافرت‌ها و مأموریت‌های رزمی) ممنوع است (ماده ۱۰۷).

هریک از کارکنان نیروهای مسلح باید همواره با هوشیاری و رعایت اصول و مقررات حفاظتی در حفظ اسراری که در اختیار اوست کوشا باشد و در شرایط بحرانی با نهایت فداکاری از افشا آنها جلوگیری کند و در برخورد با موارد مشکوک از قبیل براندازی، جاسوسی، خرابکاری و موارد ایجاد نارضایتی، مراتب را به سرعت به مقام بالاتر گزارش کند (ماده ۴۸).

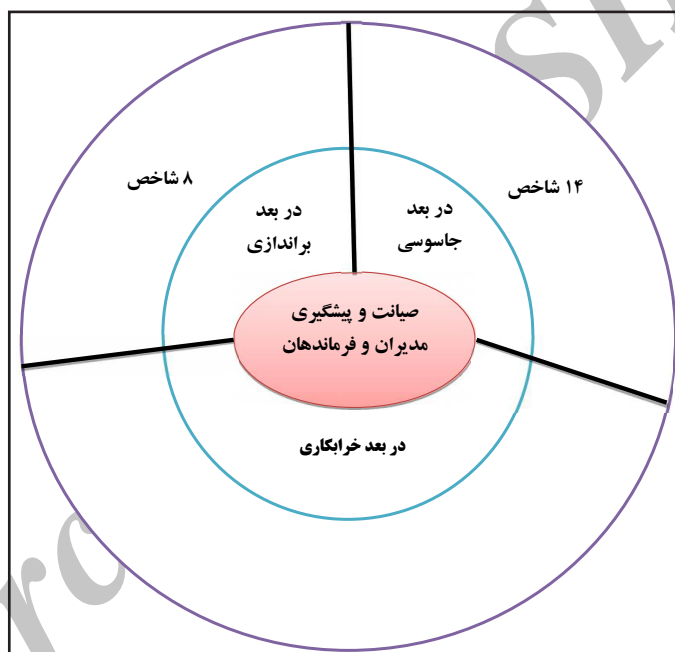
فرماندهان، رؤسا و مدیران موظف‌اند در کشف و شناسایی فعالیت‌های سیاسی ممنوع کارکنان و نفوذ جریان‌ات و تشکل‌های سیاسی در سازمان و قسمت خود، با حفاظت اطلاعات مربوط همکاری‌های لازم را معمول دارند (ماده ۶۱).

موارد زیر تخلف محسوب و درباره مرتکبان آنها، تنبیه‌های انضباطی برابر جدول‌های نوع تخلفات اعمال می‌شود:

بند «م»: قصور و تقصیر در حفظ و نگهداری جنگ‌افزار، تجهیزات، مهمات و هرگونه اموال و اسرار و اسناد نظامی و دولتی، تسلیم مدارک و اسناد به افرادی که حق دریافت آن را ندارند (ماده ۱۱۶). هیچ‌یک از کارکنان نیروهای مسلح نباید با دشمن ارتباط غیرمجاز برقرار کند؛ عملی که مغایر اصول حفاظتی باشد انجام دهد؛ موجب تضعیف روحیه دیگران شود و خود را تسلیم دشمن کند (بخشی از ماده ۶۹).

هریک از کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مسئولیت دارد در صورت اطلاع از وقوع توطئه یا خرابکاری در سازمان‌های نیروهای مسلح ایران، حیفا و میل و وسایل نظامی و اموال دولتی، سوءاستفاده از اعتبارات مالی و نظایر آن، مبادرت به گزارش کرده و آن را بدون رعایت سلسله‌مراتب برحسب مورد به مقامات و سازمان‌های ذی‌ربط 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 مستقیماً یگان خود را در جریان قرار دهد. اهمیت انعکاس اخبار و گزارش‌ها در حدی است که آیین‌نامه انضباطی، افراد را ملزم و مسئول می‌داند و رعایت سلسله‌مراتب برای انعکاس خبر را الزامی نمی‌داند. همچنین باید دانست که قوانین و مقررات جزایی نیروهای مسلح، مجازات فردی را که گزارش خلاف می‌دهد و فردی را که کتمان حقیقت می‌کند در یک سطح می‌بیند و با او برخورد می‌کند (ماده ۱۴۴).



الگوی مفهومی مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایسته‌سالاری حفاظتی و صیانتی

پرسش‌ها

- ابعاد شایستگی حفاظتی کدام‌اند؟
- مؤلفه‌های شایستگی حفاظتی کدام‌اند؟
- مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی حفاظتی در مبانی دینی، فرامین و تدابیر، قوانین و مقررات سازمانی کدام‌اند؟

روش

روش تحقیق، پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته انتخاب شد. جامعه آماری تحقیق نیز، فرماندهان و مدیران انتظامی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ انتخاب و با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۰ نفر تعیین و با روش تصادفی، پرسش‌نامه تهیه‌شده با ۴۶ پرسش بسته در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از گرایش خیلی‌زیاد تا خیلی‌کم) بین پرسش‌شوندگان توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد.

برای محاسبه روایی و اعتبار پرسش‌نامه، ابتدا تعدادی پرسش‌نامه بین جمعی از فرماندهان و مدیران توزیع و سپس ابهام‌های آنها در رابطه با پرسش‌ها مشخص شد. بدین ترتیب، تعدادی از پرسش‌ها حذف و تعدادی دیگر جایگزین شد و در نهایت پس از شفاف‌شدن و رفع ابهام‌ها، پرسش‌نامه نهایی، به تعداد ۳۲ پرسش تهیه و توزیع شد.

برای محاسبه روایی محتوایی پرسش‌نامه، با استفاده از نظرات خبرگان و کارشناسان امور پژوهشی، مطالعه پرسش‌نامه‌های مشابه، مقالات، کتاب‌ها و مجله‌ها و همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای محاسبه‌شده از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس.اس، ۰/۹۳. به‌دست آمد. بنابراین، می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری از پایایی لازم برخوردار است. برای اولویت‌بندی گویه‌ها در افق آینده از آزمون خی‌دو استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱. رتبه‌بندی یافته‌های مرتبط با بُعد جاسوسی در افق آینده

ردیف	گویه	افق آینده
۱	ترددنکردن به اماکن مربوط به بیگانگان	۱
۲	پرهیز از افشای ناآگاهانه اسناد یا تصمیمات طبقه‌بندی شده	۴
۳	نداشتن هرگونه ارتباط با اتباع بیگانه و وابستگان آنها	۶
۴	پرهیز از جذب و معرفی جاسوس برای کشور بیگانه	۹
۵	ممانعت از نفوذ عوامل حریف در حوزه فعالیت	۱۴
۶	پرهیز از ارسال اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی‌شده به مطبوعات و رسانه‌ها و...	۱۳
۷	رعایت مقررات حفاظتی در تولید، نگهداری و بایگانی اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی‌شده	۲

ادامه جدول ۱. رتبه‌بندی یافته‌های مرتبط با بُعد جاسوسی در افق آینده

۳	پرهیز از افشای آگاهانه اسناد یا تصمیمات طبقه‌بندی شده	۸
۷	همکاری نکردن با دولت‌های خارجی متخاصم	۹
۸	مخفی نکردن جاسوسان دشمن	۱۰
۱۰	تخلیه اطلاعاتی نشدن	۱۱
۱۱	جذب نشدن توسط سرویس‌های اطلاعاتی حریف	۱۲
۱۲	بیان نکردن اطلاعات طبقه‌بندی شده از طریق مکالمات تلفنی و بی‌سیم و...	۱۳
۵	برقرار نکردن هرگونه تماس با خارج از کشور در محل کار، منزل و...	۱۴

بر اساس نتایج جدول (۱) ارزشیابی پاسخ‌های دریافتی با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس و آزمون خی‌دو انجام و با توجه به خی‌دو به دست آمده در تمامی پرسش‌های مربوط به نیازسنجی در سطح احتمال با خطاپذیری $P=0/05$ از خی‌دو با درجه آزادی ۴ بزرگ‌تر است و می‌توان گفت که بین فراوانی‌های مشاهده‌شده و فراوانی‌های مورد انتظار، تفاوت معناداری وجود دارد و با عنایت به مقدار آلفای موردنظر در این تحقیق ($P<0/05$) مشخص شد ادعای محقق یعنی با اعمال شاخص‌های یادشده در بعد جاسوسی، آینده‌پژوهی با تطبیق یا فعل قابل تعمیم است.

جدول ۲. رتبه‌بندی یافته‌های مرتبط با بُعد براندازی در افق آینده

رتبف	گویه	افق آینده
۱	انجام ندادن هرگونه فعالیت سیاسی	۷
۲	شرکت نکردن در طرح براندازی حکومت جمهوری اسلامی ایران	۸
۳	تلاش مستمر جهت حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی	۴
۴	پرهیز از تشکیل یا اداره جمعیت و دستجات غیرقانونی به منظور برهم زدن امنیت کشور	۱
۵	پرهیز از عضویت یا وابستگی کارکنان به احزاب و گروه‌های سیاسی	۵
۶	پرهیز از ایجاد رعب و هراس و سلب آزادی و امنیت مردم	۶
۷	پرهیز از قیام مسلحانه علیه جمهوری اسلامی ایران	۳
۸	پرهیز از تبلیغ علیه نظام یا تبلیغ به نفع گروه‌ها و سازمان‌های مخالف نظام	۲

بر اساس نتایج جدول (۲) ارزشیابی پاسخ‌های دریافتی با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس و آزمون خی‌دو انجام و با توجه به خی‌دو به دست آمده در تمامی پرسش‌های مربوط به نیازسنجی در سطح احتمال با خطاپذیری $P=0/05$ از خی‌دو با درجه آزادی ۴ بزرگ‌تر است و می‌توان بیان کرد که

میان فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار، تفاوت معناداری وجود دارد و با عنایت به مقدار آلفای موردنظر ما در این تحقیق ($P < 0/05$) مشخص شد ادعای محقق یعنی با اعمال شاخص‌های یادشده در بعد براندازی، آینده پژوهی با تطبیق یا فعل قابل تعمیم است.

جدول ۳. رتبه‌بندی یافته‌های مرتبط با بُعد خرابکاری در افق آینده

ردیف	گویه	افق آینده
۱	پرهیز از اقدام برای جداکردن قسمتی از قلمرو حاکمیت جمهوری اسلامی ایران یا لطمه به تمامیت ارضی و استقلال کشور	۴
۲	هک نکردن سایت‌های سازمان	۶
۳	پرهیز از خرابکاری در سیستم بایگانی، اسناد و مدارک، چاپخانه‌ها، رایانه‌ها و...	۸
۴	پرهیز از تحریک مردم به جنگ و کشتار با یکدیگر به قصد برهم زدن امنیت کشور	۱۰
۵	پرهیز از تهدید به بمب‌گذاری	۲
۶	پرهیز از ایجاد اختلال در سامانه‌های رایانه‌ای به منظور اختلال در روند امور سازمان	۹
۷	رعایت نکردن مقررات حفاظتی و انتقال ویروس (نرم‌افزارهای تخریب‌کننده) بر روی رایانه‌های مربوط به سامانه‌های خودکار سازمان	۷
۸	پرهیز از ایجاد تغییر در طرح‌های حفاظتی	۳
۹	پرهیز از خرابکاری سخت‌افزاری و نرم‌افزاری در مرکز شبکه و پایگاه مربوط به رایانه	۵
۱۰	پرهیز از ایجاد انفجار در مراکز نگهداری سلاح و مهمات، مراکز نگهداری اسناد و مدارک، تخریب سیستم آب و...	۱

بر اساس نتایج جدول (۳) ارزشیابی پاسخ‌های دریافتی با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس و آزمون خی‌دو انجام و با توجه به خی‌دو به دست آمده در تمامی پرسش‌های مربوط به نیازسنجی در سطح احتمال با خطا پذیری $P = 0/05$ از خی‌دو با درجه آزادی ۴ بزرگ‌تر است و می‌توان بیان کرد که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار، تفاوت معناداری وجود دارد و با عنایت به مقدار آلفای موردنظر در این تحقیق ($P < 0/05$) مشخص شد ادعای محقق یعنی با اعمال شاخص‌های یادشده در بعد خرابکاری، آینده پژوهی با تطبیق یا فعل قابل تعمیم است.

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به نتایج تحقیق، مهم‌ترین شاخص‌های حفاظتی برای تعیین شایستگی مدیران و فرماندهان

در دو وضعیت فعلی و آینده و در سه حوزه جاسوسی، براندازی و خرابکاری را می‌توان به شرح زیر بیان کرد.

شاخص‌های تعیین شایستگی حفاظتی مدیران و فرماندهان در بعد پیشگیری از جاسوسی: پرهیز از تردد به اماکن مربوط به بیگانگان، رعایت مقررات حفاظتی در تولید، نگهداری و بایگانی اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی شده، پرهیز از افشای آگاهانه اسناد یا تصمیمات طبقه‌بندی شده، پرهیز از افشای ناآگاهانه اسناد یا تصمیمات طبقه‌بندی شده، پرهیز از برقراری هرگونه تماس با خارج از کشور در محل کار، منزل و...، پرهیز از هرگونه ارتباط با اتباع بیگانه و وابستگان آنها، پرهیز از همکاری با دولت‌های خارجی متخاصم، مخفی کردن جاسوسان دشمن، پرهیز از جذب و معرفی جاسوس برای کشور بیگانه، تخلیه اطلاعاتی نشدن، جذب نشدن توسط سرویس‌های اطلاعاتی حریف، پرهیز از بیان اطلاعات طبقه‌بندی شده از طریق مکالمات تلفنی و بی‌سیم و...، پرهیز از ارسال اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی شده به مطبوعات و رسانه‌ها و...، ممانعت از نفوذ عوامل حریف در حوزه فعالیت.

شاخص‌های تعیین شایستگی حفاظتی مدیران و فرماندهان در بعد پیشگیری از براندازی: پرهیز از تشکیل یا اداره جمعیت و دستجات غیرقانونی به منظور برهم زدن امنیت کشور، پرهیز از تبلیغ علیه نظام یا تبلیغ به نفع گروه‌ها و سازمان‌های مخالف نظام، پرهیز از قیام مسلحانه علیه جمهوری اسلامی ایران، تلاش مستمر جهت حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی، پرهیز از عضویت یا وابستگی کارکنان به احزاب و گروه‌های سیاسی، پرهیز از ایجاد رعب و هراس و سلب آزادی و امنیت مردم، پرهیز از انجام هرگونه فعالیت سیاسی، پرهیز از شرکت در طرح براندازی حکومت جمهوری اسلامی ایران.

شاخص‌های تعیین شایستگی حفاظتی فرماندهان و مدیران در بعد پیشگیری از خرابکاری: پرهیز از ایجاد انفجار در مراکز نگهداری سلاح و مهمات، مراکز نگهداری اسناد و مدارک، تخریب سیستم آب و...، پرهیز از تهدید به بمب‌گذاری، پرهیز از ایجاد تغییر در طرح‌های حفاظتی، پرهیز از اقدام برای جدا کردن قسمتی از قلمرو حاکمیت جمهوری اسلامی ایران یا لطمه به تمامیت ارضی و استقلال کشور، خرابکاری در سیستم بایگانی، اسناد و مدارک، چاپخانه‌ها، رایانه‌ها و...

هک نکردن سایت‌های سازمان، پرهیز از رعایت مقررات حفاظتی و انتقال ویروس (نرم‌افزارهای تخریب‌کننده) بر روی رایانه‌های مربوط به سامانه‌های خودکار سازمان، پرهیز از خرابکاری سخت‌افزاری و نرم‌افزاری در مرکز شبکه و پایگاه مربوط به سیستم رایانه، پرهیز از ایجاد اختلال در سامانه‌های رایانه‌ای به منظور اختلال در روند امور سازمان، پرهیز از تحریک مردم به جنگ و کشتار با یک‌دیگر به قصد برهم‌زدن امنیت کشور.

پیشنهادها

اگرچه تمام شاخص‌های یادشده براساس قوانین منتشرشده تعیین شده و در اختیار همه مدیران و فرماندهان و کارکنان قرار دارد، ولی احصاء شاخص‌های یادشده و دسته‌بندی و ارزش‌گذاری آن‌ها براساس نکته‌نظرات نخبگان و تطبیق آنها با مبانی دینی و روایی، از اهمیت خاصی برخوردار بوده و اجرای پیشنهادهای زیر می‌تواند علاوه بر پیشگیری و صیانت کارکنان، مدیران و فرماندهان در امور ضدامنیتی، موجب ارتقای آن‌ها در امور حفاظتی را فراهم کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود شاخص‌های یادشده در آموزش‌ها، کلاس‌های آگاه‌سازی، دوره‌های بصیرت، انتشار ویژه‌نامه و... به اطلاع مدیران، فرماندهان و کارکنان برسد.

در بعد پیشگیری از جاسوسی با توجه به تحول‌های ایجادشده در حوزه فناوری‌های نوین و شبکه‌های اجتماعی و تغییر شکل و ماهیت تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها و اولویت‌بندی تهدیدها، تمرکز جدی در پیشگیری از جاسوسی با برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی توسط فرماندهان و مدیران با مشارکت حفاظت اطلاعات با تمرکز بر موضوع‌هایی از قبیل: رعایت مقررات حفاظتی در تولید، نگهداری و حفظ اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی‌شده، پرهیز از افشای اسناد یا تصمیمات طبقه‌بندی‌شده، رعایت ملاحظات لازم در برقراری هرگونه ارتباط با بیگانه در فضای واقعی و مجازی، تخلیه اطلاعاتی نشدن، جذب نشدن توسط سرویس‌های اطلاعاتی حریف، پرهیز از ارسال اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی‌شده نزد افراد یا سازمان‌هایی که نیاز و یا صلاحیت لازم برای دسترسی به آنها را ندارند و... .

در بعد پیشگیری از براندازی، تلاش و تمرکز جدی برای پرهیز از انجام هرگونه فعالیت سیاسی، تلاش مستمر جهت حفظ و صیانت خود، کارکنان و سازمان در زمینه‌های امنیتی، پرهیز

از تشکیل یا اداره جمعیت و دستجات غیرقانونی، پرهیز از عضویت یا وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی، پرهیز از تبلیغ علیه نظام یا تبلیغ به نفع گروه‌ها و سازمان‌های مخالف نظام و... در بعد پیشگیری از خرابکاری، تلاش و نظارت لازم برای ممانعت از وارد شدن لطمه به تمامیت ارضی و استقلال کشور، پرهیز از خرابکاری در سیستم، پرهیز از ایجاد اختلال در سامانه‌های ارتباطی و رایانه‌ای و یا اختلال در روند امور سازمان، ممانعت از عدم رعایت مقررات حفاظتی، ممانعت از خرابکاری سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، پرهیز از ایجاد انفجار در مراکز نگهداری سلاح و مهمات و...

منابع فارسی

- ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۸۳). شایسته‌سالاری بستر حضور در عرصه جهانی. ماهنامه تدبیر. سال پانزدهم. ش ۱۵۴.
- آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح (۱۳۷۳).
- تشکری، محمود (۱۳۸۵). شایسته‌سالاری و شایسته‌محوری، دوفصلنامه امنیت عمومی. (۲)۱.
- جاویدی، مجتبی (۱۳۶۲). امنیت انتظامی از منظر فرماندهی معظم کل قوا، تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- حسینی، سیدرضا (۱۳۸۹). اصول طراحی برای سیستم‌های مدیریت شایستگی. مدیریت انتظامی. شماره اول.
- دشتی، محمد (۱۳۷۹). نهج‌البلاغه، قم: مؤسسه الهادی.
- دیدار مقام معظم رهبری با رئیس‌جمهور و اعضای دولت (۱۳۸۵).
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- سیاست‌های کلی نظام اداری (۱۳۸۹).
- طالع‌خرسند، هادی (۱۳۸۴). قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح. تهران: انتشارات جمال‌الحق.
- قانون تشکیل ناجا (۱۳۶۹).
- قانون مجازات اسلامی (۱۳۷۵).
- قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح (۱۳۸۲).
- قانون مقررات استخدامی ناجا (۱۳۷۰).
- قرآن مجید.
- مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها (۱۳۸۵). تهران: نشر شیوه.
- مسعودی، امیدعلی (۱۳۹۰). شیوه‌های برقراری ارتباط با مخاطبان در امر تربیت دینی. فصلنامه پژوهش و اندیشه. شماره ۱۸.
- مطلبی‌اصل، صمد (۱۳۸۶). مدیریت شایستگی. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۷.
- معاونت آموزش ناجا (۱۳۷۶). آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح. تهران: اداره کل پژوهش و تألیفات.
- معاونت تبلیغات و روابط عمومی سازمان عقیدتی سیاسی ناجا (۱۳۸۴). خوشه‌های معرفت، تهران.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۷). جامعه مدنی، شایسته‌سالاری و مدیریت نخبگان. ماهنامه تدبیر. ش ۸۲.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استانداردساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.