

## تبیین و اعتبار سنجی شاخص‌های آموزش شایسته محور پلیس (مورد مطالعه): نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران)

سید حسن خلیلی حسین آبادی<sup>۱</sup>

زهرة سعادت‌مند<sup>۲</sup>

نرگس کشتی آرای<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۱/۰۹

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۳۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف، تبیین و اعتبارسنجی شاخص‌های آموزش شایسته‌محور پلیس انجام گرفت. روش مورد استفاده به صورت، کیفی - کمی بود. در مرحله اول با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی نظام مقوله ای استقرایی به واکاوی اسناد بالادستی شامل: (بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، طرح راهبردی ناجا، سند تربیت و آموزش ناجا، نظام جامع تربیت و آموزش ناجا، قانون استخدامی ناجا، قانون اساسی، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، تدابیر فرماندهی محترم ناجا) پرداخته شد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به شیوه هدفمند، مبتنی بر حوزه پژوهش بود. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در مرحله اول کد گذاری موضوعی شامل سه حوزه باز، محوری و گزینشی بود. براساس یافته‌های تحقیق در مرحله اول پژوهش، در نهایت از دسته بندی کردن کد مفهوم ها، ۷ مقوله اصلی و ۲۷ مقوله فرعی شامل، شایستگی‌های نگرشی و ارزشی با سه مولفه، شایستگی‌های ادراکی با ۲ مولفه، شایستگی‌های مدیریتی خویشتن با ۴ مولفه، شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی با ۵ مولفه، شایستگی‌های شخصیتی با ۴ مولفه، شایستگی‌های ارتباطی، با ۲ مولفه، شایستگی‌های تخصصی، با ۸ مولفه، استخراج شد. در مرحله دوم جهت اعتبار سنجی از روش ضریب نسبی روایی محتوا (CVR)، استفاده شد. مولفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده در مرحله اول در قالب پرسشنامه ای در اختیار تعداد ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان قرار داده شد و شاخص‌های بالاتر از ۰/۴۹ با توجه به جدول ضریب نسبی روایی محتوای لاوشه، استخراج گردید. براین اساس از مجموع ۲۳۶ شاخص استخراجی در مرحله نخست در نهایت ۱۲۹ شاخص، به عنوان شاخص‌های آموزش پلیس شایسته محور معرفی گردید.

**کلید واژه‌ها:** اعتبار سنجی، آموزش، پلیس شایسته محور

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.  
<sup>۲</sup>دانشیار گروه برنامه ریزی درسی، واحد اصفهان(خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول). zo.saadatmand@yahoo.com  
<sup>۳</sup>دانشیار گروه برنامه ریزی درسی، واحد اصفهان(خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

## مقدمه

مفهوم آموزش<sup>۱</sup> در سال‌های اخیر مورد توجه همه دست‌اندرکاران امور سازمان‌ها بوده و محققان همواره آموزش بخش‌های عمومی و تخصصی خود به کار گرفته‌اند. شرت و گرر<sup>۲</sup> نیز اعتقاد دارند که آموزش، فرصت‌هایی است که به افراد خود مختاری، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی را می‌دهد. در دوران حاضر، آموزش مانند ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود، سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ، رشد اتکا به ساختارهای افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات می‌باشند، به‌طور کارآمد اداره کنند (عصار و همکاران، ۱۳۹۲).

سازمان‌های پلیسی نیز از این قاعده مستثنی نیستند؛ امروزه حرفه‌ای شدن و رسیدن به شایستگی‌های خدمتی، غالباً برای حل تعارض بین نقش‌ها و وظایف مأمورین پلیس به کار گرفته می‌شود. بسیار بعید به نظر می‌رسد که بتوان با استناد به شواهد و قراین مورد قبول مدعی شد که در چند دهه گذشته، پلیس در راستای حرفه‌ای شدن پیشرفتی نداشته است. حداقل یک پرسش اساسی باید پاسخ داده شود، اگر اقدامات و انجام امور پلیسی یک حرفه است، آیا مأمورین پلیس از دامنه گسترده مهارت‌های لازم برای انجام وظیفه در جوامع مردم‌سالار امروزی برخوردارند؟ (حسینیان و اطمانی، ۱۳۹۲).

بیشتر پژوهش‌های انجام شده در کشور روی یک جنبه از شایستگی‌ها و ویژگی‌های پلیس متمرکز بوده و کمتر به ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش پلیس شایسته محور، اشاره شده است. با بررسی‌های انجام شده، مشخص شد در کشور الگوی نظام مند از برنامه آموزشی شایسته محوری که دارای جامعیت باشد، در دسترس نیست. فقدان چنین الگویی جامع در زمینه فوق سبب می‌شود تا متاثر از فرایند جهانی شدن و رقابتی بودن مساله آموزش در عصر حاضر، طراحی مدل آموزش شایسته محور یک مزیت رقابتی برای آموزش پلیس باشد. به لحاظ اهمیتی که آموزش در توسعه پلیس حرفه‌ای و شایسته دارد، ضرورت انجام چنین پژوهشی بیش از پیش احساس می‌شود. تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته هر چند از زوایای گوناگون به این موضوع پرداخته و هر

<sup>1</sup> Traninig

<sup>2</sup> Shert & Gareir

یک جنبه‌های جدیدی را روشن ساخته اند، با این همه، در این مقاله موضوع آموزش شایسته محور پلیس و واکاوی شایستگی‌های مورد نظر، از منظری تازه مورد کاوش قرار گرفته. یکی دیگر از دلایل اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق، رهنمودها و تدابیر مستقیم مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) به فرماندهی محترم ناجاست. مقام معظم فرماندهی کل قوا در بازدیدی که در هفته ناجا در سال ۱۳۸۳ از دانشگاه علوم انتظامی به عمل آوردند، رهنمودهای بسیار مهمی در زمینه آموزش نیروهای انتظامی ارائه فرمودند که فصل الخطاب همگان است. ایشان بر موارد زیر تأکید نمودند:

(۱) ضرورت آموزش در ناجا به لحاظ ایفای نقش مهم و کارساز با ماهیت تخصصی (۲) شناخت چالش‌های پیش روی ناجا (چالش‌های درون سازمانی و برون سازمانی)، توجه بیشتر به ظرفیت‌ها و استعدادهای درون سازمانی. (۳) برای نیل به توقعات سازمانی باید نگاهی درست به مقوله نظم و امنیت داشت؛ نظم و امنیتی که باید مبتنی بر جامعه محوری و مردم محوری باشد و نه تهدید محوری. همچنین علائق و نیازهای مردم را بایستی به حساب آورد، و این علائق و نیازها را با مدیریت قوی، برنامه ریزی علمی و کار بی وقفه، تحقق عینی بخشید. (۴) در برنامه ریزی علمی باید از حقیقت‌های علمی و تجربه‌های دانش جهانی استفاده نمود. اما در عین حال ابتکار عمل با خود ما باشد و دانش را بومی کنیم. (۵) باید شاخص‌های کیفی برنامه ریزی علمی و کار بی وقفه را به شاخص‌های کمی تبدیل نمود، و برآیند آن‌ها را در قالب احساس امنیت در مردم، وجود پلیس مقتدر، هوشمند، پیچیده و سالم و امین، سریع و به هنگام، مؤدب و اهل تفاهم دید. (۶) توجه به ابعاد معنوی و اعتقادی در امر آموزش از طریق تقویت مناعت طبع و تقویت ابعاد روحی و جسمانی کارکنان، تغذیه فکری و بازسازی مأموریتی که در معرض آسیب‌های اجتماعی هستند (۷) تقویت نقش آفرینی‌های فرمانده به عنوان جوهره مهم سازمان که باید نقش‌های پدر، معلم، رئیس و رهبر را همزمان ایفا نماید. بنابراین سوال اصلی این است ۱- مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش پلیس شایسته محور کدام است؟ ۲- اعتبار شاخص‌های استخراج شده تاچه میزانی است؟ با توجه به موارد بیان شده و همچنین با تأکید بر شایستگی‌های محوری پلیس و لزوم توجه به سه حوزه دانش، نگرش و توانش و همچنین با اولویت قرار دادن صلاحیت‌های حرفه‌ای و توانشی کارکنان به عنوان پژوهشی کاربردی مد نظر قرار گرفته است. شایستگی در زبان لاتین به معنای صلاحیت در قضاوت و هم چنین حق اظهار نظر است. در لغتنامه دهخدا شایستگی به معنای حالت و کیفیت، شایسته، سزواری، لیاقت و استحقاق معنا شده است. شایستگی: مجموعه‌ای از تواناییها، دانش، مهارت، ویژگیهای

شخصی و شخصیتی و علایق فرد یا هوشمندی و استعداد که بعضی قابل یادگیری و برخی نیز کمتر قابل یادگیری است (بوزنجانی و همکاران، ۱۳۹۰).

در سال‌های اخیر، شایستگی<sup>۱</sup> از موضوعات اصلی مدیریت بوده است (استیونسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). دیدگاه مبتنی بر شایستگی، به عنوان ابزاری، برای ارتباط دادن فرآیندهای مدیریت منابع انسانی با راهبرد کسب و کار اهمیت زیادی پیدا کرده است. شایستگی از طریق تحلیل شغل حمایت می‌شود و نقش حمایتی برای سازمان دارد (بادنر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). عموماً فرض بر این است که شناسایی شایستگی‌ها با بهبود عملکرد منابع انسانی، جهت دستیابی به مزایای رقابتی و همچنین حفظ مزیت رقابتی ارتباط دارد (ساندبرگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰، بروفی و کیلی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶، لادوویلسن<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶، بلانسرو، براوسکیو دایر<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶). این شایستگی‌ها کارکنان را به صورت بالقوه برای انجام دادن شغل خاص آماده می‌کنند، و شاید باعث شناسایی نیازهای آموزش و توسعه ای آن‌ها شوند (هینز<sup>۸</sup>، روز کویری و آلسن، ۲۰۰۰) از دید همفرمن و فلاد<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) شایستگی‌ها را می‌توان به منظور ارتباط فرآیندهای منابع انسانی سازمان از قبیل (استخدام، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و پاداش‌ها) با راهبرد کسب و کار به منظور تقویت دو جانبه مورد استفاده قرار داد. در تحقیقات مربوط به شایستگی، مفاهیمی از قبیل، مهارت (در بر گیرنده دانش، توانایی و تجربه توأم با عمل و توانایی انجام بهتر امور) بویاتیس و کولب<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸)؛ ویژگی‌هایی که قابلیت آموختن و توسعه دارند (ساندبرگ، ۲۰۰۰)؛ عملکرد (شیوه انجام کار)، دانش (عامل توسعه شایستگی)؛ (انسور<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱)؛ صفات و ویژگی‌های شخصی (ویژگی‌های توفیق در شغل یا عملکرد برتر) (اسپنسر و اسپنسر<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۳)؛ وجود دارند، که از آن‌ها به جای شایستگی یا در تعریف شایستگی استفاده شده است (به نقل از عارف و همکاران، ۱۳۹۶).

یافته‌های علیزاده (۱۳۹۷) درخصوص مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان پلیس راه، حاکی از آن است که مشاغل دارای وظایف مدیریتی و سرپرستی، بیشتر نیازمند مهارت‌های محتوایی و مدیریتی و

1. Competency

2. Stevenson

3. Bodner

4. Sandberge

5. Brophy & Kiely

6. Lado & Wilson

7. Blanco, Boroski, & Dyer

8. Haynes

9. Hefferman & Flood

10. Boyatis & Kolb

11. Ensor

12. Spenser & Spenser

مشاغل تخصصی تر مانند کارشناس ارشد تصادفات و کارشناس تصادفات بیشتر نیازمند مهارت‌های سیستمی و مهارت‌های اجتماعی است. نتایج تحقیقات محبی و محمدیان (۱۳۹۶) نشان داد، در طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش فرماندهی انتظامی شرق استان تهران "چهار بعد ۱- شایستگی‌های بین فردی ۲- شایستگی‌های فردی ۳- شایستگی‌های فنی و تخصصی، ۴- شایستگی‌های سازمانی حائز اهمیت است.

امیر نژاد و رشیدی راد (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین شایسته سالاری و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز" به این نتیجه رسید که بین نظارت و بازرسی در ناجای اهواز و مهارت‌های ادراکی، کارگروهی، مدیریت افراد، شخصیت روند محیطی، رابطه مستقیم و معناداری است. یافته‌های حسین پور و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد در طراحی الگوی سازمان شایسته محور با تاکید بر مدیریت راهبردی شایستگی راهبرد کارایی و سرمایه مادی، در شکل گیری رویکرد شایستگی شغل محور، راهبرد اثربخشی و سرمایه تجاری در شکل گیری رویکرد آینده محور، راهبرد انعطاف پذیری و سرمایه اجتماعی برویکرد دانش محور و ترکیب راهبرد خلاقیت و سرمایه هوشی برویکرد شایستگی فرد محور تاثیر گذارند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "شناسایی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز برنامه‌های درسی و آموزشی مدیران ناجا و ارائه الگو. به این نتیجه رسید که ابعاد اصلی شایستگی مدیران در ۴ بعد فراشایستگی شامل ( شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و بهداشت روانی)، شایستگی‌های شناختی شامل (شایستگی‌های حرفه ای، شایستگی‌های اجتماعی)، شایستگی‌های اجتماعی، شامل ( شایستگی‌های رفتاری، سیاسی-اجتماعی و فرهنگی-ارتباطی) و شایستگی‌های وظیفه ای (شامل شایستگی‌های مدیریتی و رهبری) می‌باشد. نتایج تحقیقات بنیادی نایینی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از این است که از بین شاخصهای تاثیر گذار و تاثیر پذیر در الگوی تجمیعی نظام شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا "سلامت اعتقادی بیشترین تاثیر و شایستگی‌های نظامی تاثیر پذیرترین مقوله‌های شایستگی‌های نظامی است.

نتایج تحقیقات عامری (۱۳۹۳) نشان داد "ویژگی‌های مورد نیاز مدیران ناجا به منظور تعالی سازمانی شامل ویژگی‌های شخصیتی، مدیریتی، رفتاری، ارزشی و بینشی است. جزینی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان " بررسی تاثیر انسان محوری بر عملکرد پلیس" به این نتیجه رسیدند، که از مولفه‌های انسان محوری، مراقبت، آموزش، سبک رهبری و انگیزش بر روی عملکرد پلیس

تأثیر معنادار و قابل توجهی دارد. نتایج پژوهش‌های ابراهیمی قوام و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد در تدوین مدلی برای ارزشیابی شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی شایستگی‌های فردی، عمومی، حرفه‌ای، عملیاتی، دانش فنی و تخصصی و مدیریتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. خورشیدی (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان "تشخیص عوامل سازنده رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی انتظامی در افق ۱۴۰۴" هفت عامل سلامت معنوی، توانایی ویژه، سلامت روانی، توانایی تخصصی، توانایی رهبری، توانایی بلوغی، توانایی عمومی، موثر است (به نقل از بنیادی، ۱۳۹۱). برطبق نتایج تحقیقات بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۱) شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان‌های نظامی متأثر از سه دسته عوامل شایستگی‌های عملکردی، مکتبی، و شخصیتی است. محمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "اولویت شایستگی‌های فرماندهان، مدیران و کارکنان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، شایستگی‌های مورد نظر را شامل شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های بین فردی، شایستگی‌های سازمانی و شایستگی‌های بینشی می‌داند. کردنائیچ (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان "گامی در مسیر طراحی الگوی شایستگی فرماندهان و مدیران ناجا، به این نتیجه رسید که مهارت‌های عملکردی و شایستگی‌های فرعی، باید مورد توجه برنامه ریزان قرار گیرد.

باک، والس و پدیاب (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان "شیوه‌های مصاحبه با مجرمان توسط پلیس به این نتیجه رسیدند، پلیس‌هایی که با توجه به وظایف شغلی خودشان می‌بایست با شاهدان جرم و جنایت یا مجرمان یا افراد آسیب دیده و شاکی مصاحبه کنند، می‌بایست از شایستگی مصاحبه حرفه‌ای بهره مند باشند.

(دفرویت، باکستل، تریس و ون هیل، ۲۰۰۶) اسپناو، تورابایوا و ارمولویچ (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان "شایستگی‌های مورد نیاز کارکنان کلانتری‌ها" شایستگی‌های مورد نیاز شامل: مهارت‌های ارتباطات مؤثر، مهارت مدیریت وضعیت روانی هنگام قرار گرفتن در موقعیت‌های بحرانی یا پیچیده، مهارت‌های پژوهش و مهارت تشخیص داده‌های نادرست نیاز است. نتایج تحقیقات دشراپور و مایسپالک (۲۰۱۵) نشان می‌دهد، آگاهی محیطی از اجتماع پیرامونی و حساس بودن به نیازهای مردم و احترام گذاشتن به آزادیهای مدنی شهروندان، از جمله شایستگی‌های اختصاصی حرفه‌ای پلیس به شمار می‌آید. والش (۲۰۰۲) نیز در پژوهشی با عنوان "آموزش حرفه‌ها، اینجا نقشی برای یک رویکرد مبتنی بر شایستگی وجود دارد؟" تأکیدش بر مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مساله می‌باشد.

## روش شناسی

پژوهش حاضر که به شیوه کیفی-کمی (آمیخته) انجام شد. در مرحله اول به واکاوی اسناد بالادستی شامل: (بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، طرح راهبردی ناجا، سند تربیت و آموزش ناجا، نظام جامع تربیت و آموزش ناجا، قانون استخدامی ناجا، قانون اساسی، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، تدابیر فرماندهی محترم ناجا) به صورت تحلیل محتوای کیفی- نظام مقوله استقرایی پرداخته، و در مرحله دوم اعتبار سنجی مولفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده از مرحله نخست را به شیوه ضریب نسبی روایی محتوا (CVR)، مورد توجه قرار داده است. روش نمونه‌گیری در مرحله اول به شیوه هدفمند، مبتنی بر حوزه پژوهش بود. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در مرحله اول کد گذاری موضوعی شامل سه حوزه باز، محوری و گزینشی بود. در مرحله دوم پژوهش مولفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده مرحله نخست، جهت تعیین اعتبار سنجی، در قالب پرسشنامه در اختیار تعداد ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان سازمانی قرار داده شد، و با استفاده از روش ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و جدول ضریب توافق لاوشه، شاخص‌های بالاتر از ۰/۴۹ تایید گردید. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند برای آموزش و بهسازی حرفه ای کارکنان پلیس استفاده شود.

## یافته‌ها

۱. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش شایسته محور پلیس شامل چه مواردی است؟ ۲. اعتبار شاخص‌های استخراج شده از دیدگاه خبرگان و متخصصان به چه میزانی است؟ براساس یافته‌های این پژوهش برای پاسخ به سوال اول، پس از کد گذاری و دسته بندی، مفاهیم و مقوله‌های اصلی استخراج شد. که شامل ۲۷ مقوله فرعی (مولفه) و ۷ مقوله اصلی (بعد)، و ۲۳۶ شاخص بود. و برای پاسخ به سوال دوم، شاخص‌های استخراج شده حاصل از مرحله اول در قالب پرسشنامه در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان سازمانی قرار داده شد. براساس یافته‌های پژوهش ابعاد آموزش شایسته محور در پلیس عبارتند از: ۱- شایستگی‌های نگرشی و ارزشی (۲) - شایستگی‌های ادراکی (۳) - شایستگی‌های مدیریت خویش (۴) - شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی (۵) - شایستگی‌های شخصیتی (۶) - شایستگی‌های ارتباطی (۷) - شایستگی‌های تخصصی که در ادامه تبیین و تشریح می‌گردد.

شایستگی‌های نگرشی و ارزشی: منظور از تم اول ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به ویژگی‌های نگرشی و ارزشی پلیس می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه

ویژگی‌های نگرشی و ارزشی ۲ مولفه ( اخلاق مداری، ولایت مداری) ظهور کردند که مفاهیم اصلی و زیر مقوله‌ها ی تم اول در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. فرایند دسته بندی مقولات و زیرمقوله‌های تم اصلی اول

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
شایستگی‌های نگرشی و ارزشی	اخلاق مداری	تاکید بر صفات اخلاقی، تاکید بر اصول اخلاقی، تهذیب نفس و اخلاق، توجه به تحلیل‌های اسلامی و قرآنی، انس با قرآن و دعا، رعایت آداب اسلامی، برخورداری از وجدان کاری، دوری از تبعیض، حرکت بر صراط مستقیم، پرهیز از اشرافی‌گری، آموزش گذشت، اجتناب از سهل‌انگاری.
	ولایت مداری	تقویت روحیه جهادی، اهتمام به امر به معروف و نهی از منکر.

شایستگی‌های ادراکی: منظور از تم دوم ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به ویژگی‌های ادراکی و تفکر پلیس، رویکرد خلاقانه، می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه ویژگی‌های ادراکی پلیس، ۲ مولفه، (تفکر راهبردی و تفکر سیستمی) ظهور کردند که مفاهیم اصلی و زیر مقوله‌ها ی تم دوم در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. فرایند دسته بندی مقولات و زیرمقوله‌های تم اصلی دوم

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
شایستگی‌های ادراکی	تفکر راهبردی	پویایی فکری، استفاده از دیدگاه‌های کارشناسانه انسان‌های متفکر درون سازمانی، برخورداری از هوش هیجانی، برخورداری از هوش فرهنگی، تجزیه و تحلیل محیط درونی و بیرونی، دارا بودن هوش و دانش اطلاعاتی، دانش مبتنی بر تجزیه و تحلیل راهبردی، داشتن واقع‌نگری، تعمیق فرهنگ خودباوری، داشتن تفکر انتقادی، توانایی شناختن ارزش‌ها.
	تفکر سیستمی	تفکر مواجهه با مشکلات سازمانی، دارا بودن رویکرد خلاقانه برای حل مشکلات، توانایی درک منطقی پدیده‌ها، انتخاب درست ملاک‌های تصمیم‌گیری، توانایی شناخت راه حل‌های مناسب، آزاد اندیشی و پذیرش افکار مخالف، قدرت واکنش منطقی در مواجهه با مشکلات، انتخاب آگاهانه یک راه صحیح، برانگیختن افکار.

شایستگی‌های مدیریت خویشتن: منظور از تم سوم ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به ویژگی‌های مدیریت فردی و اجتماعی در پلیس می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه ویژگی‌های مدیریت خویشتن ۴ مولفه، انضباط رفتاری، خود کنترلی، بصیرت مداری، سلامت فردی، ظهور کردند که مفاهیم اصلی و زیر مقوله‌ها ی تم سوم در جدول (۳) ارائه شده است.



جدول ۳. فرایند دسته بندی مقولات وزیرمقوله‌های تم اصلی سوم

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
شایستگی‌های مدیریت خوبیشتن	انضباط رفتاری	نظم وانضباط ظاهری، نظم وانضباط معنوی، توجه به نظم وانضباط رفتاری، رسیدن به نیروی انتظامی در تراز جمهوری اسلامی ایران، اعمال قاطعیت با اخلاق خوب، صداقت در گفتار و عمل، بهبود رفتارهای فردی، بهبود رفتارهای اجتماعی، عدم تجاوز به حقوق دیگران، ایجاد توازن بین ماموریت و رفتار.
		آگاهی از نقاط قوت وضعف، بالابردن ظرفیت درونی، توانایی کنترل احساسات، توانایی در تمرین خوب شنیدن، نهادینه کردن فرهنگ صیانت از خود، ترویج مهارت خود کنترلی
	بصیرت مداری	توجه به تهدیدات امنیت اخلاقی، اعتقاد به موفقیت‌های داخلی، اعتقاد به قدرت کشور برآینده سازی، شناخت موقعیت کشور در جهان، توجه به اقتدار معنوی، آموزش‌های آیین زندگی، آموزش مهارت‌های تربیت خانواده، آشنایی با سبک‌های مدیریت اسلامی، تاکید بر سبک زندگی اسلامی، توجه به نهاد مستحکم خانواده
	سلامت فردی	توجه به سلامت جسمی، توجه به سلامت روحی و فکری.

شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی: منظور از تم چهارم ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به شایستگی‌های هویتی، اجتماعی، ارتباطی و کارگروهی در پلیس می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه ویژگی‌های تعالی رفتار سازمانی پلیس ۵ مولفه، توانمندسازی تخصصی، توانمندسازی هویتی، توانمندسازی فرهنگی-اجتماعی، توانمندسازی مهارت‌های ارتباطی، توانمندسازی کارگروهی، ظهور کردند که مفاهیم اصلی وزیر مقوله‌ها ی تم چهارم در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. فرایند دسته بندی مقولات وزیرمقوله‌های تم اصلی چهارم

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
توانمندسازی تخصصی رهبری فرهنگی اجتماعی	توانمندسازی تخصصی	توجه به اخلاص کارکنان، توجه به کفایت کارکنان، تربیت افسرانی متخصص محور، جوان گرایى در سازمان، توجه به نیروی انسانی کارآمد، شریف و زحمت کش، تقویت روحیه کارکنان.
		پرورش هویت ملی، پرورش هویت دینی، پرورش هویت انسانی، تربیت افسرانی متدین.
	توانمندسازی هویتی	دمیدن روح هویت در جوانان، یافتن راه کارهای انسانی برای نظم و امنیت، معلم وهادی اجتماعی، دارا بودن قابلیت‌های اجتماعی، حفاظت از ارزش‌های مردمی، تربیت فرهنگی، میزان استفاده از ظرفیت‌های بسیج مردمی، مدیریت فرهنگی نسل‌های آتی.
	توانمندسازی مهارت‌های ارتباطی	توجه به عواطف واحساسات دیگران، مهارت در چگونگی ارتباط خود با دیگران، برقراری روابط حمایتی با دیگران، توانایی تحمل باورهای مخالف، توانایی در ارتباطات شفاهی موثر، آموزش‌های تعاملی، تقویت مهارت‌های ارتباطی، تقویت مهارت‌های ارتباطی کلامی و غیر کلامی، به کارگیری واستفاده از تجربیات قبلی.
	توانمندسازی کارگروهی	استفاده از مهارت‌های درونگروهی، انجام کارهای گروهی، تشکیل گروه‌های تخصصی، تعیین گروه‌های تحقیق، ارجاع مشکلات به گروه‌های پژوهشی، برخورداری از روحیه تعاون.

شایستگی‌های شخصیتی: منظور از تم پنجم ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به ویژگی‌هایی شخصیتی در پلیس می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه ویژگی‌های شخصیتی در پلیس مولفه‌های سازگاری فردی، سازگاری اجتماعی، عزت مداری، قانونمداری، ظهور کردند که مفاهیم اصلی وزیر مقوله‌ها ی تم پنجم در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. فرایند دسته بندی مقولات وزیرمقوله‌های تم اصلی پنجم

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
شایستگی‌های ارتباطی	سازگاری فردی	تحمل شنیدن صدای مخالف، بالا بردن قدرت تحمل در برابر رفتارهای غیرقانونی، وقت شناسی در مدیریت زمان، توجه به خود شناسی، توجه به قابلیت تغییر، حل درگیری‌ها و اختلاف با سازمان، استقبال از انتقاد، توجه به کنترل خود، خودتکایی، پویایی و انعطاف.
	سازگاری اجتماعی	داشتن احساس مسئولیت، سازگاری با ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی، سازگاری اجتماعی، شناخت و درک موقعیت خود در جهت تحقق اهداف سازمانی، ایستادگی در برابر فشارهای سیاسی، ایستادگی در برابر فشارهای اجتماعی.
شایستگی‌های تخصصی و مهارتی	عزت مداری	عطوفت و کمک به مردم، عزیز بودن در چشم مردم، مشاهده پارسایی در کار توسط مردم، مشاهده پاکدامنی در کار توسط مردم.
	قانونمداری	رعایت حقوق و آزادی‌های فردی، درایت و دلیری برای اجرای قانون، جلوگیری از اهانت به حیثیت‌های دینی، پلیس به عنوان نماد مبارزه با ظلم.

شایستگی‌های ارتباطی: منظور از تم ششم ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به ویژگی‌هایی ارتباطی در پلیس می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه ویژگی‌های ارتباطی در پلیس ۲ مولفه تکریم ارباب رجوع، سواد رسانه ای، ظهور کردند که مفاهیم اصلی وزیر مقوله‌ها ی تم ششم در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶ فرایند دسته بندی مقولات وزیرمقوله‌های تم اصلی ششم

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
شایستگی‌های تخصصی و مهارتی	تک‌ریم ارباب رجوع	حفظ کرامت انسانها، تمرکز بر ظرفیت‌های مردمی، به رسمیت شناختن تعدد آراء و عقاید، پذیرش نظرات منطقی دیگران، ارتباط عاطفی عمیق با جامعه، دست یافتن به مقبولیت اجتماعی، ترحم نسبت به مردم، داشتن نیت الهی در خدمت به مردم، نداشتن تکبر نسبت به مردم،
	سواد رسانه ای	استفاده از نظریات و انتقادات، پلیس فرهنگ ساز، برقراری ارتباط قوی و نزدیک با رسانه ها، دسترسی به هرکسی در هر کجا، هر مکان و هر زمان، توانایی در متقاعد سازی، مهارت در ایفاء نقش، ایجاد محیطی برای شکوفایی استعدادها، غنی سازی و تقویت فرهنگ سازمانی

شایستگی‌های تخصصی: منظور از تم هفتم ظهور یافته از متن، بیشتر معطوف به ویژگی‌هایی تخصصی و مهارتی در پلیس می‌باشد. از تجزیه و تحلیل متن اسناد بالادستی در مورد جنبه ویژگی‌های تخصصی و مهارتی در پلیس، ۸ مولفه پدافند غیرعامل، ارزش مداری، مدیریت بحران، پلیس هوشمند، مدیریت دانش، آشنایی با قوانین حقوقی، گفتمان نوین اسلامی، امنیت محوری، ظهور کردند که مفاهیم اصلی وزیر مقوله‌ها ی تم هفتم در جدول (۷) ارائه شده است.

## جدول ۷. فرایند دسته بندی مقولات وزیرمقوله های تم اصلی هفتم

بعد	مولفه	زیرمقوله (شاخص)
سازمان پلیس	پدافند غیرعامل	اطلاع از امکانات دشمن، اطلاع از تهدیدات دشمن، توجه بردفاع از راه دور، توجه بر قدرت دفاعی از طریق آموزش های نظامی عمومی، افزایش آمادگی ها و به روز رسانی توانایی ها، باز دارندگی همه جانبه، اشراف اطلاعاتی، توجه به جنگ سخت، توجه به جنگ نرم، توجه به تنش های چند بعدی دشمن، دشمن شناسی، دشمن ستیزی، شناخت ترندهای دشمن، دفاع همگانی.
	ارزش مداری	ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی، نگهداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی، چنگ زدن به ریسمان الهی، جهاد فی سبیل الله، بهره گیری از تجربیات دفاع مقدس، اعتقاد به قدرت کشور برآینده سازی.
	مدیریت بحران	حضور بهنگام و سریع، میزان تطبیق منافع ملی با هویت ملی، آمادگی برای ماموریت های خطرناک، مهارت در مدیریت محیط تعاملی، اقتدار توأم با مروت و طرح، افزایش توان عملیاتی، بهره مندی از تجهیزات پیشرفته، قابلیت نقش آفرینی در مواجهه با وضعیت های غیر مترقبه، مدیریت بحران های اجتماعی، توانایی در ارائه راه حل های مناسب و بموقع در شرایط پیش بینی نشده، پیش بینی تهدیدات، دارا بودن حس مدیریت بحران، توانایی تصمیم گیری در فضای ابهام آمیز، بررسی چرایی پدیده های نامنی، تامین امنیت کشور از بعد تحقیقی، ایجاد آمادگی برای مدیریت فردا، بالا بردن آگاهی عمومی، توجه به ضربه ها و آسیب های درونی، داشتن جامعه نگری، تقویت مهارت های رهبری.
	پلیس هوشمند	تاکید بر جنبش نرم افزاری و تولید علم، تبادل اطلاعاتی جهت هم افزایی، شبکه سازی توانمندی های اطلاعاتی، یکپارچه سازی سامانه های هوشمند، مقابله با تخلفات فضای مجازی، اهمیت به فضای مجازی مجرمان، آشنایی فنی در شناسایی مجرمین، آموزش تفکر، شناخت پیچیدگی های سازمان، توجه به شایستگی های حرفه ای.
	مدیریت دانش	توانایی در تولید علوم امنیتی، توجه به توسعه یافتگی علمی، تامین قابلیت های دانشی، توسعه دانش تخصصی، اتکاء به علم و ابتکارات علمی، توسعه زیرساخت مدیریت دانش انتظامی، تامین قابلیت های مهارتی و حرفه ای، توجه به پرمضمون بودن کارها، بومی کردن علوم و فنون انتظامی، ایجاد دانش در فراگیران، ایجاد نگرش در فراگیران، تناسب بین آموزش ها و الگوهای رفتاری، توجه به آموزش های اثربخش، آشنایی با اصول مصاحبه و بازجویی، هماهنگی و انعطاف با محیط خدمت، اهتمام به آموزش توأم با عمل، کسب مهارت در حوزه تخصصی
	آشنایی با قوانین حقوقی	تامین آزادی های سیاسی در حد قانون، تامین آزادی های اجتماعی در حد قانون، رعایت حقوق و آزادی های متهمان و مجرمان، رعایت حقوق و آزادی های فردی، ایجاد تعادل و توازن بین حقوق و آزادی های فردی، جلوگیری از احتمال انحراف اخلاقی جوانان در جامعه، آشنایی با قوانین داخلی، آشنایی با قوانین بین المللی، رعایت اخلاق در عدالت اجتماعی
	گفتمان نوین اسلامی	تعامل سازنده با جهان اسلام و روابط بین الملل، تعامل سازنده با جهان براساس عزت، تعامل سازنده با جهان براساس حکمت، تعامل سازنده با جهان براساس مصلحت، شناخت موقعیت کشور در جهان.
	امنیت محوری	تامین امنیت فردی، تامین امنیت عمومی، تامین آرامش روانی فردی، استقرار امنیت داخلی، تامین امنیت انتظامی، تامین آرامش عمومی اجتماعی، تامین امنیت پایدار، مراقبت از امنیت پایدار، ایجاد امنیت اخلاقی، تامین امنیت ایجابی، تامین امنیت بدست مردم، جلوگیری از ناامنی اخلاقی، جلوگیری از تخلفات زیستی، جلوگیری از تخلفات شهری و روستایی، ایجاد بسترهای امن.

اعتبار سنجی مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش پلیس شایسته محور، استخراج شده از مرحله نخست، در قالب پرسشنامه ای به ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه برنامه درسی و آموزشی در دانشگاه پلیس و معاونت‌های تخصصی درحوزه تربیت و آموزش ارائه شد. و در نهایت از مجموع ۲۳۶ شاخص ۱۲۹ شاخص به عنوان شاخص‌های آموزش پلیس شایسته محور براساس جدول ضریب نسبی روایی محتوای لاوشه (CVR)، انتخاب، و شاخص‌های دیگر علی‌رغم اهمیت آنها، بدلیل اینکه از آنها براساس نظر متخصصان نمره کمتر از ۴۹/۴۹ حاصل شد. از مجموع شاخص‌ها حذف شدند مورد تایید خبرگان و متخصصان قرار نگرفت. نتایج حاصل از مرحله دوم پژوهش درجدول (۸-۱) ارائه شده است. براساس یافته‌های حاصل از جدول (۸-۱) ۱۲۹ شاخص به عنوان شاخص‌های مورد نیاز جهت آموزش‌های تخصصی و صلاحیتی مورد نظر جهت برنامه‌های تربیتی و آموزشی درحوزه‌های شایستگی‌های نگرشی و ارزشی، شایستگی‌های ادراکی، شایستگی‌های مدیریت خویشتن، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های تخصصی، انتخاب و در راستای تدوین برنامه درسی آموزش شایسته محور پلیس مورد استفاده قرار گرفت. براساس نتایج حاصل از جدول (۸-۱) شاخص‌های که ضریب آنها بالاتر از ۴۹/۴۹ بود به عنوان شایستگی‌های آموزش شایسته محور پلیس انتخاب شد.

جدول ۸- زیر مولفه ها و مفاهیم مولفه های شناسایی شده جهت بستر سازی آموزشی

ابعاد	مولفه	زیرمولفه (شاخص ها)	تجزیه	تجزیه	تجزیه	CVR	ملاک > ۰/۴۹	شناسایی های نگرشی و ارزشی	
								(۱) اخلاق مداری	(۲) اخلاق مداریت
		تاکید بر صفات اخلاقی	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓	(۱) اخلاق مداری	شناسایی های نگرشی و ارزشی
		تاکید بر اصول اخلاقی	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓		
		تهذیب نفس و اخلاق	۱۳	۱	۱	۰/۷۳	✓		
		انس با قرآن و دعا	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		رعایت آداب اسلامی	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		برخورداري از وجدان کاری	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓		
		دوری از تبعیض	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓		
		اجتناب از سهل انگاری	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		تقویت روحیه جهادی	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		اهتمام به امر به معروف و نهی از منکر	۱۵	۰	۰	۱/۰۰	✓		
		پویایی فکری	۱۵	۰	۰	۱/۰۰	✓	(۳) تفکر راهبردی	شناسایی های ادراکی
		استفاده از دیدگاه های کارشناسانه انسان های متفکر درون سازمانی	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		برخورداري از هوش هیجانی	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓		
		تجزیه و تحلیل محیط درونی و بیرونی	۱۲	۲	۱	۰/۶۰	✓		
		دارا بودن هوش و دانش اطلاعاتی	۱۳	۱	۱	۰/۷۳	✓		
		دانش مبتنی بر تجزیه و تحلیل راهبردی	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		انتخاب درست ملاک های تصمیم گیری	۱۳	۲	۰	۰/۷۳	✓	(۴) تفکر سیستمی	
		توانایی شناخت راه حل های مناسب	۱۳	۱	۱	۰/۷۳	✓		
		قدرت واکنش منطقی در مواجهه با مشکلات	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		نظم و انضباط ظاهری	۱۵	۰	۰	۱/۰۰	✓	(۵) انضباط رفتاری	
		نظم و انضباط معنوی	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓		
		نظم و انضباط رفتاری	۱۴	۱	۰	۰/۸۷	✓		
		رسیدن به نیروی انتظامی در تراز جمهوری اسلامی ایران	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		
		اعمال قاطعیت با اخلاق خوب	۱۳	۲	۰	۰/۷۳	✓		
		صداقت در گفتار و عمل	۱۵	۰	۰	۱/۰۰	✓		
		بهبود رفتارهای فردی	۱۳	۲	۰	۰/۷۳	✓		
		بهبود رفتارهای اجتماعی	۱۳	۲	۰	۰/۷۳	✓		
		عدم تجاوز به حقوق دیگران	۱۲	۳	۰	۰/۶۰	✓		

					شناسایی‌های مدیریت خویشمن
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	خودکنترلی (۶)
✓	۱/۰۰	۰	۰	۱۵	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۱	۲	۱۲	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۱/۰۰	۰	۰	۱۵	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
					بصیرت‌مداری (۷)
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۱/۰۰	۰	۰	۱۵	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
					فردی (۸)
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	
					توانمندسازی تخصصی (۹)
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۰/۲۰	۰	۶	۹	
✓	۰/۷۳	۱	۱	۱۳	
					توانمندسازی (۱۰)
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
					ارتباطی (۱۱)
✓	۰/۷۳	۱	۱	۱۳	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
					کارگروهی (۱۲)
×	۰/۴۷	۰	۴	۱۱	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	
					کل
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	۲

شناسایی‌های مدیریت خویشمن

شناسایی‌های تعالی رفتار سازمانی

✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	سازگاری اجتماعی		
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	ایستادگی در برابر فشارهای اجتماعی		
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	تحمل شنیدن صدای مخالف	شناختی های شخصی	شناختی های شخصی
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	بالا بردن قدرت تحمل در برابر رفتارهای غیرقانونی		
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	توجه به کنترل خود	سازگاری فردی (۱۴)	
✓	۰/۶۰	۱	۲	۱۲	خوداتکایی		
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	درایت و دلیری برای اجرای قانون	قانونمداری (۱۵)	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	جلوگیری از اهانت به حیثیت های دینی		
✓	۰/۷۳	۱	۱	۱۳	پلیس به عنوان نماد مبارزه با ظلم		
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	حفظ کرامت انسانها	تکریم ارباب رجوع (۱۶)	شناختی های ارتباطی
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	به رسمیت شناختن تعدد آراء و عقاید		
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	پذیرش نظرات منطقی دیگران		
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	ارتباط عاطفی عمیق با جامعه		
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	داشتن نیت الهی در خدمت به مردم به		
✓	۰/۷۳	۱	۱	۱۳	نداشتن تکبر نسبت به مردم		
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	مهارت در ایفاء نقش	سواد رسانه ای (۱۷)	
✓	۰/۶۰	۱	۲	۱۲	غنی سازی و تقویت فرهنگ سازمانی		
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	اطلاع از امکانات دشمن	پدافند غیر عامل (۱۸)	شناختی های تخصصی
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	اطلاع از تهدیدات دشمن		
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	توجه بر قدرت دفاعی از طریق آموزش های نظامی عمومی		
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	افزایش آمادگی ها و به روز رسانی توانایی ها		
✓	۱/۰۰	۰	۰	۱۵	بازدارندگی همه جانبه		
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	اشراف اطلاعاتی		
✓	۱/۰۰	۰	۰	۱۵	توجه به جنگ نرم		
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	دشمن شناسی		
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل		
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل		





✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	توجه به آموزش های اثربخش	ب. ن. م. د.
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	اهتمام به آموزش توأم با عمل	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	کسب مهارت در حوزه تخصصی	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	تامین آزادی های اجتماعی در حد قانون	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	رعایت حقوق و آزادی های متهمان مجرمان	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	رعایت اخلاق در عدالت اجتماعی	
✓	۰/۶۰	۱	۲	۱۲	تامین امنیت عمومی	ب. ن. م. د.
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	تامین آرامش روانی فردی	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	استقرار امنیت داخلی	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	تامین امنیت انتظامی	
✓	۰/۶۰	۰	۳	۱۲	تامین آرامش عمومی اجتماعی	
✓	۰/۷۳	۰	۲	۱۳	ایجاد امنیت اخلاقی	
✓	۰/۸۷	۰	۱	۱۴	جلوگیری از ناامنی اخلاقی	

### بحث و نتیجه گیری

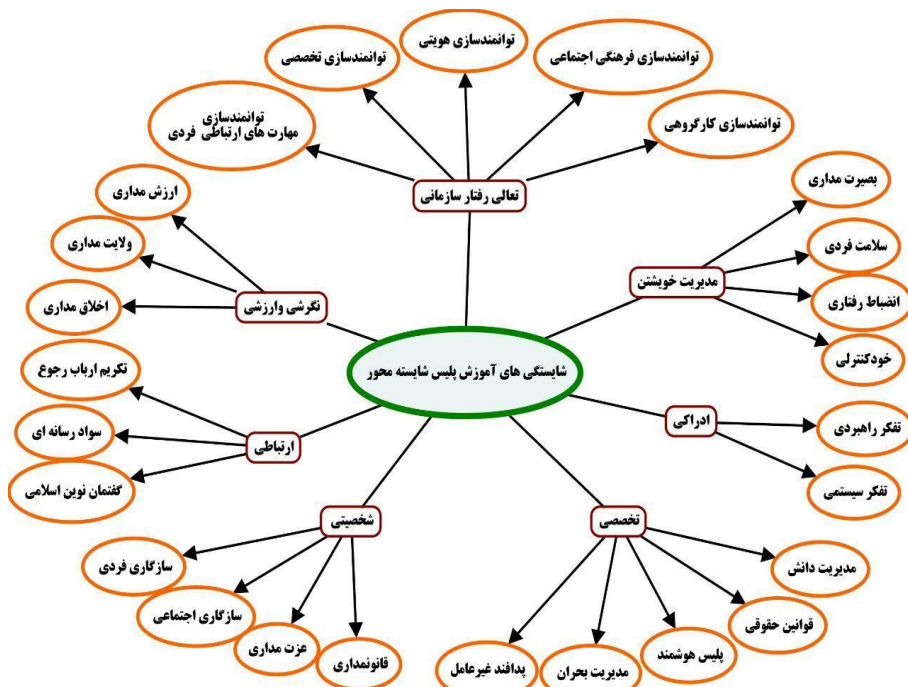
هدف از این پژوهش تبیین و اعتبار سنجی شاخص های آموزش شایسته محور پلیس بود. و برای پاسخ به سوالات این پژوهش ۱. ابعاد، مولفه ها و شاخص های آموزش شایسته محور پلیس کدام است؟ ۲. اعتبار شاخص های استخراج شده بر اساس نظر خبرگان به چه میزانی است. به بررسی پرداخته شد. در نهایت با بررسی منابع و اسناد بالادستی، شایستگی های آموزش پلیس شامل ۷ مقوله اصلی، ۲۷ مقوله فرعی و ۲۳۶ شاخص بود. و برای پاسخ به سوال دوم نتایج بدست آمده از مجموع ۲۳۶ شاخص، ۱۲۹ شاخص مورد تایید خبرگان و متخصصان قرار گرفت. در بعد شایستگی های تخصصی که ۸ مولفه اصلی پدافند غیرعامل، ارزش مداری، مدیریت بحران، پلیس هوشمند، مدیریت دانش، آشنایی با قوانین حقوقی، گفتمان نوین اسلامی، امنیت محوری، داشت در مولفه مدیریت دانش، شاخص توسعه دانش تخصصی، تناسب بین آموزش ها و الگوهای رفتاری، تامین قابلیت های مهارتی و حرفه ای با یافته های السون و بولتون (۲۰۰۰)، ابراهیمی قوام و همکاران (۱۳۹۳)، اسپنوا و تورا بایوا مولویچ (۲۰۱۶)، علیزاده (۱۳۹۷) همخوان بود. در بعد ارزش مداری در شاخص ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی، با یافته های محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، بنیادی نائینی (۱۳۹۳) عامری (۱۳۹۳)، بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۱)، همخوان بود.

در بعد شایستگی های ارتباطی در شاخص حفظ کرامت انسان ها، به رسمیت شناختن تعدد آراء و عقائد، توجه به مردم سالاری دینی، نداشتن تکبر نسبت به مردم، دست یافتن به مقبولیت اجتماعی،

بایافته‌های علیزاده (۱۳۹۷)، محمدی وهمکاران (۱۳۹۵)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۵)، دشرایور و مایسچالک (۲۰۱۵)، همخوانی دارد. در بعد تعالی رفتار سازمانی که ۵ مولفه توانمندسازی تخصصی، توانمندسازی هویتی، توانمندسازی فرهنگی-اجتماعی، توانمندسازی مهارت‌های ارتباطی، توانمندسازی کارگروهی داشت در مولفه توانمندسازی مهارت‌های ارتباطی در شاخص‌های آموزش‌های تعاملی، ارتباطات شفاهی موثر، مهارت در چگونگی ارتباط خود بادیگران، با یافته‌های علیزاده (۱۳۹۷)، اسپنا بایوا وارمولویچ (۲۰۱۶)، السون و بولتون (۲۰۰۰)، محمدی وهمکاران (۱۳۹۵)، همخوانی دارد. در مولفه توانمندسازی فرهنگی-اجتماعی در شاخص دارا بودن قابلیت‌های اجتماعی، توجه به تقویت مهارت‌های فرهنگی، تربیت فرهنگی، با یافته‌های محمدی وهمکاران (۱۳۹۵)، امیرنژاد ورشیدی راد (۱۳۹۶)، السون و بولتون (۲۰۰۰)، عامری (۱۳۹۳)، همخوانی دارد. در مولفه توانمندسازی هویتی در شاخص‌های پرورش هویت ملی، پرورش هویت دینی و انسانی با یافته‌های علیزاده (۱۳۹۷)، بوزنجانی وهمکاران (۱۳۹۱)، محمدی وهمکاران (۱۳۹۵) همخوان بود. در مولفه توانمندسازی تخصصی در شاخص توجه به اخلاص کارکنان، توجه به کفایت کارکنان، تقویت روحیه کارکنان، با یافته‌های علیزاده (۱۳۹۷)، محمدی وهمکاران (۱۳۹۵)، بنیادی نایینی (۱۳۹۳)، عامری (۱۳۹۳)، جزینی (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

در بعد شایستگی‌های شخصیتی که ۴ مولفه سازگاری اجتماعی، سازگاری فردی، عزت‌مداری، قانونمداری داشت در مولفه سازگاری اجتماعی در شاخص سازگاری با ارزش‌های و هنجارهای سازمانی، سازگاری اجتماعی، تحمل شنیدن صدای مخالف، رعایت حقوق و آزادی‌های فردی با یافته‌های امیر نژاد و رشیدی (۱۳۹۶)، محبی و محمدیان (۱۳۹۶)، علیزاده (۱۳۹۷) همخوان بود. در بعد شایستگی‌های شخصیتی که ۴ مولفه سازگاری اجتماعی، سازگاری فردی، عزت‌مداری، قانونمندی، داشت در مولفه سازگاری اجتماعی، شاخص سازگاری با ارزش‌ها و هنجارها، رعایت حقوق و آزادی‌های فردی، با یافته‌های محمدی وهمکاران (۱۳۹۵)، علیزاده (۱۳۹۷)، محبی و محمدیان (۱۳۹۶)، امیر نژاد و رشیدی (۱۳۹۶)، السون و بولتون (۲۰۰۰)، هم خوانی دارد. و در مولفه عزت‌مداری در شاخص عطف و کمک به مردم، عزیز بودن در چشم مردم، ترحم نسبت به مردم با یافته‌های اسپنا و ماتوزا بایوا وارمولویچ (۲۰۱۶)، بوزنجانی وهمکاران (۱۳۹۱)، علیزاده (۱۳۹۷)، همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد: توجه به شایستگی‌های شخصیتی پلیس باید در همه ابعاد، اخلاقی، رفتاری، اجتماعی، سلامت فکری و سازمانی و همچنین تربیت هویتی، تربیت انسانی، حفظ کرامت انسان ها، خودشناسی، رعایت اخلاق در عدالت در برنامه‌های آموزش‌های ناجا دیده شود. -برگزاری دوره‌های بصیرت افزایی کارکنان و خانواده‌های آنان و لزوم توجه به مولفه‌های دفاع راهبردی، ارزش‌های جهادی و بسیجی، تقویت روحیه بسیجی در کارکنان، توجه به ارزش‌های ملی و اسلامی، دشمن شناسی و دشمن ستیزی، التزام عملی به ولایت فقیه، نگهداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی، تعامل سازنده با جهان براساس عزت، حائز اهمیت است. ارائه آموزش‌های عملی در جهت تامین عدالت اجتماعی، اجرای درست و صحیح قانون، تامین امنیت اخلاقی، اقتصادی، سیاسی، رعایت حقوق و آزادی‌های فردی در دستور برنامه‌های اجرایی آموزش قرار داده شود. برگزاری کارگاه‌های مهارت آموزی در کارکنان پلیس و توجه به شاخص‌های همچون مدیریت بحران، صیانت از خود، توجه به سرمایه‌های اجتماعی پلیس علمی، بهبود رفتارهای فردی و اجتماعی، پیش بینی تهدیدات، برقراری ارتباط قوی و سازنده با رسانه‌ها در رسیدن به پلیسی در تراز دولت و نظام اسلامی حائز اهمیت است. -در شایستگی‌های مدیریتی علاوه بر توجه به مولفه‌های (دانشی، حرفه‌ای، ادراکی) توجه به عواطف و احساسات دیگران، توانایی سازگاری با محیط، انجام کارهای گروهی، تقویت مهارت‌های ارتباطی (کلامی و غیر کلامی)، انتخاب آگاهانه یک راه صحیح. در شایستگی‌های مدیریتی کارکنان، فرماندهان ناجا حائز اهمیت است. از آنجائیکه یکی از مهمترین راه کارها در خصوص فضای مجازی رصد سامانه‌ها و شبکه‌های ارتباطی مجرمان است بنابراین براساس یافته‌های این پژوهش در صورت قرار دادن سرفصل‌هایی با عنوان شناسایی فضای مجازی مجرمان و تبه‌کاران به کارکنان در رده‌های تخصصی گامی بسیار موثر در جلوگیری از اقدامات تبه‌کارانه این افراد می‌باشد. بنابراین موضوع فوق می‌تواند به عنوان سرفصل یکی از دروس تخصصی توسط معاونت محترم تربیت و آموزش ناجا لحاظ شود. با توجه به جدول (۱-۶) و لزوم توجه کارکنان به انضباط در سه حوزه ( انضباط ظاهری، انضباط معنوی و انضباط رفتاری) از آنجائیکه کارکنان پلیس به عنوان یک نیروی اجتماعی در تعامل مستقیم با مردم هستند و با توجه به فرمایشات مقام معظم رهبری نیروی انتظامی حافظ آبروی نظام اسلامی است. توجه به سه شایستگی مورد اشاره در پیشبرد اهداف عالی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران از سوی پلیس بسیار حائز اهمیت است و لزوم توجه جدی مسئولان را در این خصوص می‌طلبد.



شکل ۱. نقشه مفهومی آموزش شایسته محور پلیس

## کتابنامه

- ابراهیمی قوام، صغری، رحمانی، نادر، (۱۳۹۳). تدوین مدلی برای ارزشیابی شایستگی های فاغ التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی، نشریه علمی-پژوهشی، آموزش در علوم انتظامی، ص ۶۳-۱۰۴.
- امیر نژاد، قنبر، رشیدی راد، حسین، (۱۳۹۶). مدیریت و نظارت بازرسی. رابطه بین شایسته سالاری و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز، فصلنامه نظارت و بازرسی ناجا.
- بنیادی نایینی، علی، کامفبروزی، محمد حسن، (۱۳۹۳). تعیین شاخص های تاثیر گذار و تاثیر پذیر در الگوی تجمیعی نظام شایستگی های مدیران و فرماندهان ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی ناجا، سال هشتم، شماره ۳۰.
- بنیادی نایینی، علی، تشکری، محمود، (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، فصلنامه علمی-ترویجی نظارت و بازرسی ناجا.
- بوزنجانی، بزر، مهدوی، موسی. ظهیری، جاسم، (۱۳۹۰). تراز شایستگی مدیران و فرماندهان در یک سازمان نظامی " فصلنامه نظارت و بازرسی ناجا، سال پنجم، شماره ۱۸.
- بوزنجانی، بزر، مهدوی، موسی، ظهیری اصل، جاسم "تراز شایستگی مدیران و فرماندهان در یک سازمان نظامی" فصلنامه نظارت و بازرسی ناجا، سال پنجم شماره ۱۸.
- جزینی، علیرضا، طباطبایی، محسن، نوایی، مجید، (۱۳۹۲) بررسی تاثیر انسان محوری بر عملکرد پلیس. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ص ۱۸۸-۱۵۹.
- جلیلی، هادی، (۱۳۹۴). در آمدی بر تحقیق کیفی. انتشارات نشرنی، چاپ هشتم.
- حسین پور، داود، کرمانشاهی، شقایق، (۱۳۹۵) طراحی الگوی سازمان شایسته محور، با تاکید بر مدیریت راهبردی شایستگی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع نیروی انتظامی، شماره چهارم، حسینیان، شهامت، اطمانی، جعفر، (۱۳۹۲). مدل مناسب برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ها.
- فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال دوم، شماره ۲.
- خورشیدی، عباس، (۱۳۹۲). تشخیص عوامل سازنده رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی انتظامی در افرق ۱۴۰۴. فصلنامه مدیریت انتظامی. شماره ۸. ص ۴۲۶-۴۴۲.
- عارف، هادی، مرادی شیرازی، سید عباس، (۱۳۹۶). شفاف سازی مفهوم شایستگی در مدیریت منابع انسانی با رویکرد تحلیل مفهومی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت در سازمان های دولتی، شماره ۲.
- عامری، محمد علی، (۱۳۹۴). ویژگی های مورد نیاز مدیران ناجا به منظور تعالی سازمانی و رتبه بندی ویژگی ها با استفاده از روش تاپسیس، فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، شماره ۵۲.
- عصار، محمد تقی، فضائی، احمد، هاشمی فخر، صدیقه، (۱۳۹۲) الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای ناجا بر اساس
- علیزاده، ابراهیم، (۱۳۹۷). شایستگی های حرفه ای پلیس راه. مطالعات راهبردی راهور، سال هفتم، شماره ۲۵.
- کردنائیچ، اسدالله، قاسمی، میثم، مختاری، علی، (۱۳۹۰). گامی در مسیر طراحی الگوهای شایستگی فرماندهان و مدیران ناجا. فصلنامه علمی-ترویجی نظارت و بازرسی.

- متغیرهای محتوا محور، فصلنامه پژوهش‌های انتظام اجتماعی، سال ۵، شماره دوم.  
 محبی، علی، محمدیان، مجید (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش فرماندهی انتظامی شرق استان تهران، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۲۰.  
 محمدی، مرتضی، اسمعیلی، محمد رضا، سجادی، سید حمید. (۱۳۹۵). شناسایی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی ناجا، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال چهارم، شماره ۳.  
 Bäck, T. Vallès, L. & Padyab, M. (2017). Police students' perceptions of professional competences: a comparative study of Catalonia and Sweden. *Police Practice and Research*, 18(5), 478-491.  
 Boyatzis, R. E. & Kolb (2008) "Competencies in the 21st century" *Journal of Management Development*. Vol 27, No.1, pp 5-12  
 De Fruyt, F., Bockstaele, M., Taris, R. & Van Hiel, A. (2006). Police interview competencies: Assessment and associated traits. *European Journal of Personality*, 20(7), 567-584.  
 De Schrijver, A. & Maesschalck, J. (2015). The development of moral reasoning skills in police recruits. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(1), 102-116.  
 Lado, A. A. & Wilson, M. C. (1996). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review*. *Academy of Management*. 19(4), 699-272.  
 Olson, A. & Bolton, E. (2002). Competencies. <http://www.depts.washington.org>.  
 Sandbreg, Jorgen, (2000), understanding human competence at work: an interpretative approach, *Academy of Management Journal* 2000, Vol.43.No.1, pp.9-25.  
 Spencer, L. and Spencer, S., 1993. *Competence at work: Models for Superior Performance*, Wiley.  
 Stevenson, Deborah H. & Starkweather, Jo Ann., (2010), PM critical competency index: IT execs prefer soft skills, *International Journal of Project Management* 28 (2010) 663-671.  
 Uspanov, Z. T., Turabayeva, D. S. & Ermolovich, V. F. (2016). The Psychological Competence of Police Officers in Confidential Cooperation with Citizens. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 3947-3955  
 Walsh, J. Laurence (2002). Educational of Professionals Is There a Role For a Competency Based Approach?. *School of Dentistry, The University of Queensland*. Based Curriculum For Technical Programms. National Symposium on Engineering Education. / India Institute of Science, Bangalore