

ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه پلیس متخصص براساس الگوی

شایستگی‌های پلیس

صغری ابراهیمی قوام^۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۲۷

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه پلیس متخصص بر اساس الگوی شایستگی‌های پلیس دانشگاه علوم انتظامی امین انجام شده است.

روش: روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه فارغ‌التحصیلان مصوب دوره ۲۲ پنج رسته (راهور، انتظامی، مرزبانی، آگاهی و اطلاعات) در سال ۱۳۹۴ تشکیل دادند. در این تحقیق تعداد ۱۸۱ نفر (تعداد ۵۶ نفر در هر ۵ رسته) از بین ۴۰۰ نفر فارغ‌التحصیل مصوب دوره ۲۲ به‌طور تصادفی از استان‌های بوشهر، کردستان، کرمانشاه و البرز، به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه پلیس تخصصی ابراهیمی قوام (۱۳۹۴) بود که از نظر روایی محتوایی و مقوله‌های استخراج‌شده بر مبنای الگوی شایستگی، به تأیید اساتید دانشکده‌های آگاهی - اطلاعات، مرزبانی، راهور و انتظامی و عملیاتی قرار گرفته بود. در تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم‌افزار SPSS23 استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که از مجموعه گویه‌های پرسشنامه مذکور، عامل شایستگی‌های فنی - تخصصی ۳۲/۹۷ درصد واریانس و عامل شایستگی‌های عملیاتی ۲۸/۲۱ درصد و در نهایت عامل شایستگی‌های حرفه‌ای ۲۱/۲۶ درصد واریانس کل ابزار را توجیه می‌کند. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پلیس متخصص در رسته راهور ۰/۸۵، رسته انتظامی ۰/۹۱، رسته مرزبانی ۰/۸۸، رسته آگاهی ۰/۸۷ و رسته اطلاعات ۰/۹۰ به دست آمد که نشان از همسانی درونی بالایی این ابزار است.

نتیجه‌گیری: در مجموع، می‌توان گفت که ضرایب روایی و پایایی به دست آمده از پژوهش رضایت‌بخش بود و می‌توان از آن در ارزیابی شایستگی‌های رسته‌های مختلف دانشگاه علوم انتظامی استفاده نمود.

واژگان کلیدی: پلیس متخصص، مدل شایستگی، فنی-تخصصی، عملیاتی، حرفه‌ای.

مقدمه

هر سازمانی بر اساس مأموریت‌ها و وظایف تعیین شده برای کارکنان، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها را تعیین می‌کند که بر اساس آن فرایند جذب، حفظ و نگهداری نیروی انسانی تعیین می‌گردد (اندرسون، ساندستروم، نیلسون و آنک^۱، ۲۰۱۴: ۸۲). شایستگی مزایای زیادی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارد و سازمان‌ها نیز به دلایل گوناگونی نظیر انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد مؤثر برای همه کارکنان، تأکید بر ظرفیت‌های افراد (به‌جای تأکید بر شغل آن‌ها) به‌عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگی استفاده می‌کنند (لیکاما^۲، ۲۰۱۵: ۶۸۴). از این رو، الگوسازی شایستگی‌ها از حدود ۴۰ سال پیش به‌عنوان یک جریان مؤثر در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. نخستین الگوی شایستگی در اوایل ۱۹۷۰ توسط مک‌کلند^۳ در مؤسسه‌ی مشاوره تازه تأسیس هی‌گروپ / مکبر^۴ تدوین شد (متسفیلد^۵، ۲۰۰۵: ۱۱). اوایل، طراحی و به‌کارگیری الگوهای شایستگی محدود بود، اما کاربرد آن‌ها در دهه‌های اخیر رشد چشم‌گیری یافته است.

از نظر زوک^۶ (۲۰۰۶)، شایستگی عبارت است از ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، خوداندکازی‌ها، نگرش‌ها یا ارزش‌ها، دانش محتوایی و مهارت‌های رفتاری و شناختی که می‌تواند برای تمایز قائل شدن بین کارکنان عالی و متوسط نشان داده شود. شایستگی به‌عنوان «شاخص‌های ضمنی از فرد که به‌طور اتفاقی با اجرای مؤثر و یا برتر

1 . Andersson, Sundstrom, Nilsson & Ung

2 . Liikamaa

3. McClelland

4. Hay Group/ McBer

5. Mansfield

6 . Zook

معیار موردنظر در یک شغل یا موقعیت مرتبط است» نیز دیده شده است (تیموری، رنگریز، عبدالهی و زین آبادی، ۱۳۹۶: ۲۰۷).

در تعریف شایستگی، دو مکتب فکری مختلف وجود دارد. مکتب فکری اول مدعی است که شایستگی بر دانش و مهارت دلالت دارد و مکتب دوم مدعی است که شایستگی دربردارنده‌ی ویژگی‌هایی است که به عملکرد کمک می‌کند. در تعریف دوم، شایستگی می‌تواند شامل دانش، مهارت و برخی ویژگی‌های دیگر مانند سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی باشد. هسته اصلی مکتب فکری دوم، فلسفه‌ای است که معتقد است تمرکز باید بر روی کسانی که کار را انجام می‌دهند و نیز کار انجام شده توسط این افراد باشد (دوبویس، روتویل، استرین و کیمپ^۱، ۲۰۰۴: ۱۱). مکتب اول را رویکرد انگلیسی و مکتب دوم را رویکرد آمریکایی به شایستگی معرفی می‌کنند (هوفمن و فلود^۲، ۲۰۰۰: ۱۲۹)، اما در دهه‌های اخیر، اجماع در حال رشدی در حوزه‌ی منابع انسانی به وجود آمده است که شایستگی را مجموعه‌ای از «دانش مرتبط، توانایی‌ها، مهارت‌ها و سایر ویژگی‌ها» معرفی می‌کند (جیانگ و الکسیاکیس، ۲۰۱۷: ۳۵). اخیراً نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مفهوم شایستگی که شامل دانش و مهارت‌ها، در کنار دیگر ویژگی‌ها (به‌عنوان مثال نگرش‌ها، رفتارها، عادات کاری، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی) است، بیشتر موردحمایت و تأکید قرار می‌گیرد (اسلان و پاموکو^۳، ۲۰۱۷؛ رانتز^۴، ۲۰۱۷؛ ابو-داری^۵، ۲۰۱۷؛ جوکار، فلاح و صفاریان، ۱۳۹۷؛ دامغانیان، رستگار و یزدانی زیارت، ۱۳۹۷؛ کرمانی، درویش، سرلک و کولیوند، ۱۳۹۶؛ محبی و محمدیان شمیم، ۱۳۹۶: ۱۴۸).

1. Dubois, Rothwell, Stern & Kemp

2. Hoffeman & Flood

3. Aslan & Pamukcu

4. Rantz

5. Abu-Dari

نتایج مطالعات، شایستگی‌های موردنیاز کارکنان را شامل: ارتباطات اثربخش (جونیفر، وفالد و وان^۱، ۲۰۱۶؛ کیونگو^۲، ۲۰۱۶؛ سینگ^۳، ۲۰۱۳؛ نقل از دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۴۸)، یادگیری مستمر و توجه به ارائه خدمت به مشتری، تنوع چند فرهنگی (هیلز^۴، ۲۰۰۹)، مدیریت اثربخش منابع (رحیم‌نیا و هوشیار، ۱۳۹۱)، انعطاف-پذیری، آینده‌نگری؛ ادراک میان فردی (مجبی و محمدیان شمیم، ۱۳۹۶: ۱۴۷)، حرفه‌ای‌گرایی (جیانگ و الکسیاکیس، ۲۰۱۷؛ علی دادی تلخستانی، محمودزاده، موسی خانی و الوانی، ۱۳۹۷: ۲۹)، کار تیمی و رهبری (جوکار و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۲)، پذیرش و به‌کارگیری فناوری (حسینیان و اطمانی، ۱۳۹۳)، می‌دانند. ریولد و ویکینز (۲۰۰۵؛ به نقل از هوشیار و رحیم‌نیا، ۱۳۹۲: ۵۷) برای موفقیت شغلی، برخورداری از شایستگی‌های ارتباطات زبانی، ارتباطات نوشتاری، حل مشکل، مهارت‌های مفهومی و تحلیل، مدیریت اطلاعات، کار تیمی و رهبری، مهارت‌های میان فردی، یادگیری و سازپذیری و خودمدیریتی را مطرح می‌کنند.

نیروی انسانی متخصص شاغل در سازمان پلیس از ابتدا در دانشگاه علوم انتظامی آموزش دیده‌اند و یا مدارک تحصیلی خود را در خارج از سازمان پلیس دریافت کرده و پیش از شروع به خدمت در سازمان پلیس، آموزش‌های کوتاه‌مدتی را دریافت می‌کنند. این افسران آموزش دیده دارای سطوح متفاوتی از دانش، صلاحیت و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای هستند و در رشته‌ها و بخش‌های مختلف سازمان پلیس مشغول بکار می‌شوند. با توجه به اینکه حرفه‌های پلیسی، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خاصی را در انجام وظایف و مسئولیت‌ها می‌طلبد، ضرورت تدوین الگویی که بتواند در انتخاب و نیز در توسعه توانمندی‌های شخصی، حرفه‌ای،

-
- 1 . Jennifer, Wefald & van
 - 2 . Kyongo
 - 3 . Singh
 - 4 . Hills

عملیاتی و فنی - تخصصی تأثیرگذار باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو، پژوهش حاضر به طراح پرسشنامه پلیس متخصص بر اساس الگوی شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی پرداخته شده است.

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 و کسب شایستگی‌های لازم پیشرفتی نداشته است (خلیلی حسین آبادی، سعادت‌مند و کشتی آرای، ۱۳۹۸: ۲۴). حداقل یک پرسش اساسی باید پاسخ داده شود، اگر اقدامات و انجام امور پلیسی یک حرفه است، آیا مأمورین پلیس از دامنه گسترده شایستگی‌های لازم برای انجام وظیفه در جوامع مردم‌سالار امروزی برخوردارند؟ (حسینیان واطمانی، ۱۳۹۲: ۱۳۰).

برای نیل به متعالی ساختن سازمان پلیس و تربیت نیروی پلیس شایسته، ضرورت ایجاد زیرساخت‌های فرهنگی، زیرساخت قانونی^۱، زیرساخت آموزشی^۲، زیرساخت مدیریتی^۳، تمرکزگرایی^۴، زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات^۵ و زیرساخت اخلاقی و ارزشی^۶ وجود دارد. هر یک از این زیرساخت‌های اساسی باید برای تربیت نیروی شایسته در سازمان پلیس به‌ویژه در دانشگاه علوم انتظامی که نهاد آموزشی منحصربه‌فردی در این حوزه است، استقرار یابد. زیرساخت فرهنگی، حاصل سه تحول عمده است که عبارت‌اند از: ارتقاء دانش افراد نسبت به مفهوم شایستگی و ویژگی‌های آن، تغییر نگرش افراد نسبت به مفهوم شایستگی و درونی کردن آن مطابق

-
1. legal infrastructure
 2. training infrastructure
 3. managerial infrastructure
 4. centralizative management.
 5. ict infrastructure
 6. ethical and value infrastructure

با ارزش‌های سازمانی و شخصی، افزایش توانایی کارکنان متخصص در انجام مأموریت‌ها و وظایف است (دهقانان، ۱۳۸۶: ۳)؛ اما از سوی دیگر بوروکراسی اداری حاکم در ساختار سازمان‌های پلیس به گونه‌ای است که کارکنان در چارچوب مقررات ثابت و دست و پا گیر اداری به شیوه‌ای پرورش می‌یابند که در مواقعی علاوه بر از بین رفتن قدرت خلاقیت و ابتکار، معیارها و استانداردهای سطح پایینی را برای ارزیابی عملکرد افراد تعیین می‌کند.

سند چشم‌انداز ۲۰ ساله‌ی جمهوری اسلامی ایران، ویژگی‌های بارز فرد ایرانی را در افق ۱۴۰۴ که فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموختگان دانشگاه مصادیق بارز آن خواهند بود، چنین معرفی می‌کند: فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه‌ی تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن. در نقشه‌ی جامع علمی کشور نیز با عناوینی همچون: خودباور و متقی، مسئول و وظیفه‌شناس در برابر خود، خدا، خلق و جامعه، متفکر و خردورز، مسلط به زبان خارجی، توانایی پژوهش بالا، انطباق‌پذیر، پرسشگر و حقیقت‌جو، یادگیرنده‌ی مادام‌العمر، نهادینه‌سازی تعهد و انضباط اجتماعی، قانون-مداری و روحیه‌ی تلاش برای گسترش عدالت و رفاه و سلامت جامعه در دانش‌آموختگان، صالح، فرهیخته، سالم و تربیت‌شده در مکتب اسلام، در طراز برترین‌های جهان، مرجعیت علمی، متقی، کارآفرین، خودباور، خلاق، نوآور، توانا در تولید علم و فناوری و نوآوری، به ویژگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه اشاره شده است (احمدی، ۱۳۸۱: ۱). در خصوص فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی تحقیقاتی در قالب ارزیابی عملکرد و بررسی شایستگی‌های لازم آن‌ها صورت گرفته است که ذیل به برخی از بروزترین این تحقیقات اشاره شده است:

یافته‌های مطالعه علیزاده (۱۳۹۷) در خصوص مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان پلیس راه، حاکی از آن است که مشاغل دارای وظایف مدیریتی و سرپرستی، بیشتر نیازمند مهارت‌های محتوایی و مدیریتی و مشاغل تخصصی‌تر مانند کارشناس ارشد تصادفات و کارشناس تصادفات بیشتر نیازمند مهارت‌های سیستمی و مهارت‌های اجتماعی است. نتایج تحقیق 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 و ۴- شایستگی‌های سازمانی حائز اهمیت است. امیرنژاد و رشیدی راد (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین شایسته‌سالاری 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 مطالعه حسین پور و کرمانشاهی (۱۳۹۵) نشان داد در طراحی الگوی سازمان شایسته محور با تأکید بر مدیریت راهبردی شایستگی راهبرد کارایی و سرمایه مادی، در شکل‌گیری رویکرد شایستگی شغل محور، راهبرد اثربخشی و سرمایه تجاری در شکل‌گیری رویکرد آینده محور، راهبرد انعطاف‌پذیری و سرمایه اجتماعی بر رویکرد دانش محور و ترکیب راهبرد خلاقیت و سرمایه هوشی بر رویکرد شایستگی فرد محور تأثیر گذارند. باک، والس و پدیاب^۱ (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 آسیب‌دیده و شاکی مصاحبه کنند، می‌بایست از شایستگی مصاحبه حرفه‌ای بهره‌مند باشند. اسپناو، تورابایوا و ارمولویچ^۲ (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «شایستگی‌های موردنیاز کارکنان

1 . Bäck Vallès & Padyab

2 . Uspanov, Turabayeva & Ermolovich

کلاتری»، شایستگی‌های موردنیاز 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 مطالعه دشرایور و مایسچالک^۱ (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 حرفه پلیس به شمار می‌آید.

اکثر مطالعات انجام شده در کشور روی یک جنبه از شایستگی‌ها و ویژگی‌های پلیس متمرکز بوده و کمتر به ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش پلیس شایسته محور در تمامی رشته‌ها، اشاره نشده است که این امر می‌تواند ناشی از فقدان پرسشنامه استاندارد، در این زمینه باشد. از این رو، در این پژوهش پس از اجماع نظر اساتید و صاحب‌نظران در حوزه پلیس‌های تخصصی هر رشته، پرسشنامه‌ای در خصوص شایستگی‌های هر حوزه برای ارزیابی شایستگی‌های فردی با مدیریتی از نظر پلیس‌های تخصصی تدوین شده و به بررسی روایی و پایایی آن‌ها پرداخته شده است. از این رو، این پژوهش باهدف ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه پلیس متخصص بر اساس الگوی شایستگی‌های پلیس انجام شد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه فارغ‌التحصیلان مصوب دوره ۲۲ پنج رشته (راهور، انتظامی، مرزبانی، آگاهی و اطلاعات) در سال ۱۳۹۴ تشکیل دادند. در این تحقیق تعداد ۱۸۱ نفر (تعداد ۵۶ نفر در هر ۵ رشته) از بین ۴۰۰ نفر فارغ‌التحصیل مصوب دوره ۲۲ به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه پلیس تخصصی ابراهیمی قوام (۱۳۹۴)

بر اساس مدل شایستگی دانشگاه علوم انتظامی امین تهیه شده و برای تعیین روایی و اعتبار صوری آن در اختیار اساتید دانشکده‌های آگاهی -اطلاعات، مرزبانی، راهور و انتظامی و افسران عملیاتی در رسته‌های موردنظر رسید که مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور بررسی همسانی درونی ابزار، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن بالای ۰/۸۰ به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب این ابزار داشت. جهت گردآوری داده‌های تحقیق به طور تصادفی استان‌های بوشهر، کردستان، کرمانشاه، تهران، البرز، زنجان، سیستان و بلوچستان، خراسان جنوبی، خراسان شمالی و مازندران انتخاب شدند و بر اساس هماهنگی برای دفتر تحقیقات کاربردی استان‌های مذکور مقرر شد تا شایستگی‌های افسران رسته‌های مذکور توسط افسران عملیاتی آن رسته بر اساس این پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته و داده‌های گردآوری شده، عودت داده شود. اما از بین این استان‌های منتخب، تنها استان‌های بوشهر، کردستان، کرمانشاه، البرز، پرسشنامه‌های مذکور را مطابق با شیوه خواسته شده اجرا و پس از تکمیل نهایی برای محقق ارسال نمودند.

تعداد گویه‌های پرسشنامه پلیس در هر رسته مطابق با عوامل فنی - تخصصی، عملیاتی و حرفه‌ای به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- پرسشنامه رسته راهور: این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است.
 - ۲- پرسشنامه رسته انتظامی: این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است.
 - ۳- پرسشنامه رسته مرزبانی: این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه است.
 - ۴- پرسشنامه رسته آگاهی: این پرسشنامه دارای ۱۴ گویه است.
 - ۵- پرسشنامه رسته اطلاعات: این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است.
- در روش تحلیل داده‌های تحقیق برای بررسی روایی پرسشنامه پلیس متخصصی از روش تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم افزار spss23 استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی پرسشنامه پلیس متخصص

انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	دامنه	تعداد نمونه	نوع شایستگی
۷/۳۵	۲۰/۸۰	۴۳	۸	۳۵	۱۸۱	فنی- تخصصی
۳/۳۴	۱۰/۵۵	۲۰	۵	۱۵	۱۸۱	عملیاتی
۴/۱۶	۸/۳۳	۱۶	۳	۱۳	۱۸۱	حرفه‌ای

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده از پرسشنامه‌ها، میانگین فنی-تخصصی ۲۰/۸۰، عملیاتی ۱۰/۵۵ و حرفه‌ای ۸/۳۳ گزارش شد که بیشترین میانگین به فنی-تخصصی و کمترین آن به حرفه‌ای تعلق دارد. همچنین میزان دامنه نمرات و انحراف استاندارد در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل شایستگی بر اساس مؤلفه‌های پرسشنامه پلیس تخصصی (شامل: فنی - تخصص، عملیاتی و حرفه‌ای)

شاخص KMO	مشخصه کرویت بارتلت	درجه آزادی	احتمال
۰/۸۹۹	۵۶۹۲/۱۴۸	۴۳۵	۰/۰۰۱

مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برابر با ۰/۸۹۹ به‌دست آمده است. هنگامی که KMO بین ۰/۷ تا ۰/۹ باشد، عنوان می‌شود KMO معرف حجم نمونه مکفی مناسب است. زمانی که KMO بیش از ۰/۹ باشد، ویژگی کاملاً مطلوب در حجم نمونه رعایت شده است، برای بررسی همبستگی کافی بین متغیرها از آزمون معنی‌داری بارتلت استفاده می‌شود (شریفی، فرزاد، رضاخانی و همکاران، ۱۳۹۱). مطابق با جدول ۲ در این پژوهش مقدار آزمون خی دو بارتلت برابر با ۵۶۹۲/۱۴۸ محاسبه شد که در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار بود و معنادار بودن مشخصه کرویت بارتلت حاکی از وجود شرایط مناسب جهت اجرای تحلیل عاملی است.

جدول ۳- ارزش ویژه، درصد تبیین واریانس، درصد تراکمی شایستگی‌های سه گانه پلیس متخصص

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
فنی - تخصصی	۹/۸۹۴	۳۲/۹۷۹	۳۲/۹۷۹
عملیاتی	۸/۴۶۵	۲۸/۲۱۷	۶۱/۱۹۶
حرفه‌ای	۶/۳۷۸	۲۱/۲۶۱	۸۲/۴۵۷

نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی جدول ۳، نشان می‌دهد که از مجموعه گویه‌های مربوط به پرسشنامه پلیس متخصص، عامل‌های فنی - تخصصی، عملیاتی حرفه‌ای، استخراج شود. این سه عامل، ۸۲/۴۵ درصد کل واریانس را تبیین می‌کنند که نشان‌دهنده قدرت تشخیص متغیرها به وسیله ابزار است. عامل اول یعنی «فنی - تخصصی» با ارزش ویژه ۹/۸۹ در حدود ۳۲/۹۷ درصد واریانس کل و عامل دوم یعنی «عملیاتی» با ارزش ویژه ۸/۴۶ در حدود ۲۸/۲۱ درصد و در نهایت عامل سوم یعنی «حرفه‌ای» با ارزش ویژه ۶/۳۷ در حدود ۲۱/۲۶ درصد واریانس کل متغیرها را توجیه می‌کند.

در جداول شماره ۵، ۶، ۷، ۸ و ۹ به تفکیک ضرایب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه پلیس متخصص به تفکیک هر رسته، ارائه شده است.

جدول ۴- ضرایب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه پلیس متخصص رسته نظامی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب آلفا	سطح معناداری
بین سؤالات	۱۰/۴۴۲	۱۶	۰/۶۵۳	۲/۲۰۱	۰/۹۱۵	P<۰/۰۱
باقیمانده	۲۰۸/۷۳۵	۷۰۴	۰/۲۹۶			
کل	۲۱۹/۱۷۶	۷۲۰	۰/۳۰۴			

همان‌طور که نتایج حاصل از ضریب آزمون F، جدول ۴ نشان می‌دهد، ضریب آلفای (۹۱/۵) از لحاظ آماری معنادار است ($P<۰/۰۱$). بنابراین، می‌توان گفت این ابزار

سازه‌ی پلیس متخصص در رسته انتظامی را پیش‌بینی می‌کند و از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۵- ضرایب پایایی آلفای کروناخ پرسننامه پلیس متخصص رسته آگاهی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب آلفا	سطح معناداری
بین سؤالات	۳۳/۸۷۷	۱۳	۲/۶۰۶	۶/۳۳۵	۰/۸۷۷	P<۰/۰۱
باقیمانده	۵۶۶/۸۳۷	۱۳۷۸	۰/۴۱۱			
کل	۴۰۰/۷۱۴	۱۳۹۱	۰/۴۳۲			

همان‌طور که نتایج حاصل از ضریب آزمون F، جدول ۵ نشان می‌دهد، ضریب آلفای (۸۷/۷) از لحاظ آماری معنادار است (P<۰/۰۱). بنابراین، می‌توان گفت این ابزار سازه‌ی پلیس تخصصی در رسته آگاهی را پیش‌بینی می‌کند و از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۶- آلفای کروناخ پرسننامه پلیس متخصص رسته مرزبانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب آلفا	سطح معناداری
بین سؤالات	۵۱/۴۳۳	۱۵	۳/۴۲۹	۸/۹۰۶	۰/۸۸۲	P<۰/۰۱
باقیمانده	۴۳۳/۱۲۹	۱۱۲۵	۰/۳۸۵			
کل	۴۸۴/۵۶۳	۱۱۴۰	۰/۴۲۵			

همان‌طور که نتایج حاصل از ضریب آزمون F، جدول ۶ نشان می‌دهد، ضریب آلفای (۸۸/۲) از لحاظ آماری معنادار است (P<۰/۰۱). بنابراین، می‌توان گفت این ابزار سازه‌ی پلیس متخصص در رسته مرزبانی را پیش‌بینی می‌کند و از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۷- ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه پلیس متخصص رسته اطلاعات

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب آلفا	سطح معناداری
بین سؤالات	۲۶/۵۹۹	۲۱	۱/۲۶۷	۳/۵۷۷	۰/۹۰۶	P<۰/۰۱
باقیمانده	۷۴/۳۵۵	۲۱۰	۰/۳۵۴			
کل	۱۰۰۰/۹۵۵	۲۳۱	۰/۴۳۷			

همان‌طور که نتایج حاصل از ضریب آزمون F، جدول ۷ نشان می‌دهد، ضریب آلفای (۹۰/۶) از لحاظ آماری معنادار است ($P<۰/۰۱$). بنابراین، می‌توان گفت این ابزار سازه‌ی پلیس متخصص در رسته اطلاعات را پیش‌بینی می‌کند و از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۸- ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه پلیس متخصص رسته راهور

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب آلفا	سطح معناداری
بین سؤالات	۳۱/۵۶۵	۲۲	۱/۴۳۵	۴/۰۰۰	۰/۸۵۳	0.01>P
باقیمانده	۳۱/۵۶۵	۸۸	۰/۳۵۹			
کل	۶۳/۱۳۰	۱۱۰	۰/۵۷۴			

همان‌طور که نتایج حاصل از ضریب آزمون F، جدول ۸ نشان می‌دهد، ضریب آلفای (۸۵/۳) از لحاظ آماری معنادار است ($P<۰/۰۱$). بنابراین، می‌توان گفت این ابزار سازه‌ی پلیس متخصص در رسته راهور را پیش‌بینی می‌کند و از پایایی بالایی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

شایستگی به‌عنوان یک الگوی قابل‌اندازه‌گیری از دانش، مهارت، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های فردی موردنیاز برای انجام نقش‌های کاری یا عملکردهای شغلی موفق تعریف شده است و هر سازمانی برای اندازه‌گیری میزان شایستگی‌های کارکنان

خود نیازمند ابزارهایی است که از نظر روایی و پایایی دارای استانداردهای لازم باشند. افسران آموزش دیده در نیروی پلیس نیز دارای سطوح متفاوتی از دانش، صلاحیت و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای هستند و در رشته‌ها و بخش‌های مختلف سازمان پلیس مشغول بکار می‌شوند. با توجه به اینکه حرفه‌های پلیسی، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خاصی را در انجام وظایف و مسئولیت‌ها می‌طلبد، ضرورت تدوین الگویی که بتواند در انتخاب و نیز در توسعه توانمندی‌های شخصی، حرفه‌ای، عملیاتی و فنی - تخصصی تأثیرگذار باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو، در پژوهش حاضر به طراحی پرسشنامه پلیس متخصص بر اساس الگوی شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی پرداخته و روایی و پایایی آن نیز بررسی شده است.

در مرحله اول نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمامی آماره‌های برازندگی مواد پرسشنامه، وضعیت مطلوبی دارند و پرسشنامه پلیس متخصص بر اساس الگوی شایستگی‌های پلیس، از ۳ عامل تشکیل شده است که در زیر به آن‌ها اشاره شده است:

الف) شایستگی‌های حرفه‌ای (شامل: داشتن علاقه و نگرش مثبت به نوع حرفه و کار خود؛ آشنایی با قوانین بین‌المللی؛ حقوق بشر اسلامی و شهروندی؛ ایجاد محیطی امن، ایمن و سالم؛ مهارت تفحص و تجسس پلیسی؛ کار با فناوری‌های رسته‌ای؛ مهارت تصمیم‌گیری و حل مسئله؛ مدیریت زمان؛ برنامه‌ریزی و سازماندهی؛ مدیریت بحران؛ شهروندمداری و جامعه‌محوری؛ انعطاف‌پذیری و انطباق با موقعیت‌های کاری و رفتار سازمانی).

این شایستگی‌ها، هر افسری را قادر می‌سازد که در انجام امور حرفه‌ای خود، به‌طور موفقیت‌آمیزی عمل کند و بتواند در هر موقعیت با تشخیص درست شرایط، تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مناسب را اتخاذ یا اعمال نماید.

ب) شایستگی‌های عملیاتی (شامل: آشنایی با شیوه‌های گزارش‌نویسی و مستندسازی اطلاعات و تنظیم صورت جلسه؛ آشنایی با آیین دادرسی کیفری و قانون مجازات اسلامی و قانون به کارگیری سلاح؛ آشنایی با فرایند تشکیل پرونده و نحوه رسیدگی؛ برخورداری از توان فرضیه‌سازی بر اساس شواهد گردآوری‌شده؛ آشنایی با چگونگی بهره‌برداری از رایانه و سایر فناوری‌ها در انجام وظایف و مأموریت‌ها؛ آشنایی با شیوه‌های عملیات روانی؛ آشنایی با نحوه تعقیب و مراقبت؛ دستگیری و بدرقه متهم و بازرسی افراد؛ اشیا و اماکن؛ آگاهی به روز از شگردهای مجرمان جرایم مختلف؛ تیراندازی با سلاح سبک، آگاهی از شیوه‌های حفظ و بررسی صحنه جرم؛ شهرشناسی و آگاهی از مناطق جرم خیز؛ آشنایی با رسانه‌های گروهی و فضاهای مجازی؛ آشنایی با ادارات و مراکز رسته خود؛ شناخت ویژگی‌های مردم محل خدمت؛ تسلط بر قوانین و مقررات رسته خود).

این شایستگی‌ها در تمامی رسته‌ها مورد نیاز افسران است و به‌طور تخصصی هر افسر پلیس را قادر می‌سازد تا نسبت به وظایف و مأموریت‌های خدمتی خود از شایستگی‌هایی بهره بگیرد که در اجرا و اعمال قانون به‌طور اثربخشی عمل نماید.

این دو شایستگی بین افسران تمام رسته‌ها مشترک است اما در عامل سوم (شایستگی‌های فنی - تخصص) به تفکیک هر رسته اشاره شده است.

ج) شایستگی‌های فنی - تخصصی:

در رسته آگاهی، شایستگی‌های فنی - تخصصی مورد نیاز فارغ‌التحصیلان این رسته شامل:

- ۱- آشنایی با آخرین اطلاعات علمی و روش‌های آزمایشگاهی کشف جرم،
- ۲- آشنایی با جدیدترین اطلاعات بررسی صحنه جرم،
- ۳- آشنایی با پزشکی قانونی،
- ۴- آشنایی با اصول مصاحبه و بازجویی،
- ۵- آشنایی با ادارات و مراکز پلیس آگاهی،
- ۶- آشنایی با سامانه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی موجود در آگاهی،
- ۷- آشنایی با آزمایشگاه‌های تشخیص هویت،
- ۸- آشنایی با جرایم حوزه مأموریتی پلیس آگاهی،
- ۱۰- آشنایی با...

آشنایی با نحوه فرضیه‌سازی و فرضیه‌آزمایی جنایی بر اساس شواهد و مدارک گردآوری شده.

شایستگی‌های طبقه فنی - تخصصی رسته اطلاعات شامل: ۱- آگاهی از آیین‌نامه نظارت بر اماکن، ۲- آگاهی از مقررات پلیس مهاجرت اتباع خارجی، ۳- آگاهی از قوانین و مقررات اتباع بیگانه و پناهندگان، ۴- آگاهی از قوانین «ایی کائو»، ۵- آگاهی از کنوانسیون ژنو و وین، ۶- آگاهی از قوانین گذرنامه، ۷- آگاهی از احکام فقهی مأموریتی، ۸- آشنایی از سخت‌افزارها و نرم‌افزارها و اینترنت، ۹- آشنایی به زبان‌های انگلیسی و عربی، ۱۰- آشنایی با مفاهیم اطلاعاتی و بانک‌های اطلاعاتی، ۱۱- آشنایی با اصول گزارش‌نویسی قضایی و اطلاعاتی، ۱۲- آشنایی با اصول برنامه‌نویسی و جاوا، ۱۳- آگاهی از اصول و فنون بایگانی و حفاظت از اسناد، ۱۴- آگاهی از دوره خبرنویسی و تحلیل خبر مجازی، ۱۵- نقشه‌خوانی، عکس‌هایی هوایی از طریق پهباد، ۱۶- تخمین جمعیت در اجتماعات.

شایستگی‌های طبقه فنی - تخصصی رسته مرزبانی شامل: ۱- اطلاع از شیوه‌های حفاظت از مرز، ۲- اطلاع از شیوه‌های نقشه‌خوانی، ۳- اطلاع از نحوه کاربرد و تعمیر خودروهای مورد استفاده (قایق تندرو، شناور)، ۴- اطلاع از شیوه‌های انطباق با محیط محل خدمت، ۵- اطلاع از کنوانسیون‌ها، قوانین و پروتکل‌های مرزبانی، ۶- اطلاع از نحوه کاربرد سلاح سبک و نیمه سنگین، ۷- اطلاع از نحوه تبادلات تجاری و اجتماعی فی‌مابین در مرزهای مشترک، ۸- اطلاع از شیوه‌های دیده‌بانی در شب و روز و فناوری‌های موجود، ۹- اطلاع از شیوه‌های گشت زنی مرزی (زمینی، دریایی و هوایی)، ۱۰- اطلاع از شیوه‌های فرماندهی و مدیریت در پاسگاه‌های مرزی، ۱۱- اطلاع از شیوه‌های تعامل با مرزنشینان، ۱۲- آشنایی با ادارات و مراکز پلیس مرزبانی

شایستگی‌های فنی - تخصصی رسته انتظامی دربردارنده: ۱- آگاهی از قوانین و مقررات تشکیل پرونده قضایی، ۲- آگاهی از مدیریت سامانه‌های جغرافیایی، ۳- آشنایی با طراحی و برنامه‌ریزی و توزیع گشت‌های انتظامی، ۴- آشنایی با فن مذاکره در رهایی گروگان، ۵- آگاهی از اجرای مأموریت‌ها در عملیات شهری و عملیات نامنظم، ۶- آگاهی از روش‌های کنترل اجتماعات قانونی و غیرقانونی، ۷- آگاهی از نحوه به کارگیری سلاح‌های غیر کشنده در مأموریت‌های کنترل اجتماعات، ۸- آگاهی از راهکارهای رهایی گروگان از موقعیت‌های مختلف، ۹- آگاهی از شیوه‌های مدیریت بحران، ۱۰- آشنایی با ادارات و مراکز پلیس انتظامی.

شایستگی‌های فنی - تخصصی رسته راهور شامل: ۱- آشنایی با مدیریت صحنه تصادفات اعم از کارشناسی صحنه، ترسیم کروکی و ارائه گزارش، ۲- آشنایی با ساماندهی ترافیکی حوزه مأموریتی یا استحضالی با بهره‌گیری از فناوری‌های موجود، ۳- داشتن اطلاعات فنی لازم کلی و پایه در بخش‌های صدور پروانه‌های رانندگی و شماره‌گذاری، ۴- آشنایی با تدوین و اجرای طرح‌های ترافیکی، ۵- آشنایی با امور انتظامی و عملیات ترافیکی در راهور، ۶- آشنایی با راهکارهای ایمنی در ترافیک، ۷- آگاهی از نحوه اجرای آموزش‌های عمومی و ارتقای سطح فرهنگ ترافیک در جامعه، ۸- آشنایی با قوانین و مقررات ترافیکی در حوزه شهری و ترافیکی، ۹- آگاهی از آیین‌نامه راهنمایی و رانندگی، ۱۰- آشنایی با نحوه اعمال قانون و اخذ جریم رانندگی، ۱۱- آگاهی از قوانین حوزه عملیات برون‌شهری و پایانه‌های حمل بار و مسافر، ۱۲- آگاهی از امور انتظامی در راه‌ها و شهرها، ۱۳- آگاهی از سیستم‌های مدیریت و کنترل هوشمند حمل‌ونقل و ترافیک و فناوری‌های موجود در راهور، ۱۴- آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی موجود در راهور، ۱۵- آشنایی با ادارات و مراکز پلیس راهور.

ویژگی‌های رسته آگاهی و اطلاعات بسیار نزدیک به هم می‌باشند؛ زیرا بسیاری از شاخص‌ها ویژگی‌ها نظیر توانایی تجزیه و تحلیل، قدرت مشاهده و تفسیر وقایع، حس کنجکاوی، خطرپذیری برای هر دو رسته مورد نیاز هستند که در کل تفاوت بین آن دو را ناچیز می‌کند. علاوه بر شایستگی‌های تخصصی که به آن‌ها اشاره شد، رسته‌های مختلف نیروی انتظامی دارای شایستگی‌های مشترکی هستند. برحسب نتایج به دست آمده می‌توان گفت ویژگی‌هایی نظیر نظم و انضباط، اطاعت‌پذیری و فرمان‌برداری، سلامت جسم و روان، پایداری به مقررات، دقت و سرعت عمل، چابکی در انجام امور محوله، برخورداری از ادب و تواضع در تعاملات اجتماعی، داشتن روحیه بانشاط و شاداب، خوش خلقی و غیره در بین رسته‌های مختلف نیروی انتظامی تفاوت معناداری ندارد، یا به عبارت دیگر برخورداری از این شایستگی‌ها لازمه کار اثربخش پلیس حرفه‌ای است. از طرفی می‌توان گفت نتایج حاصله با بسیاری از تحقیقات دیگر همخوانی دارد؛ به عنوان مثال، علیزاده (۱۳۹۷) ضمن مطالعه‌ای نشان داد که مشاغل دارای وظایف مدیریتی و سرپرستی، بیشتر نیازمند مهارت‌های محتوایی و مدیریتی و مشاغل تخصصی‌تر مانند کارشناس ارشد تصادفات و کارشناس تصادفات بیشتر نیازمند برخورداری از مهارت‌های سیستمی و مهارت‌های اجتماعی هستند. حاتمی (۱۳۸۰) نشان داد که اطاعت‌پذیری، عزت نفس، مقاومت در برابر استرس، شوخ طبعی، آرام و متین بودن از جمله ویژگی‌های مورد نیاز پلیس است. قهرمانی و سوری (۱۳۸۳) با بررسی بر روی رؤسای کلاتری‌های سراسر کشور نشان دادند که انضباط ظاهری و معنوی، اطاعت‌پذیری، پایداری به قوانین در بین فارغ‌التحصیلان جایگاه خاصی دارد. فرزاد و بربری (۱۳۸۴) نیز نشان دادند که صفت مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان کلاتری‌ها از سایر صفات بالاتر بوده که این صفت شامل مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی، احساس کفایت، نظم و ترتیب، خویشتن‌داری، احتیاط در تصمیم‌گیری و پیشرفت

گرایی می‌باشد. همچنین نصاری نژاد (۱۳۸۳) نیز بر وجود صفت کلی مسئولیت‌پذیری در فرماندهان، بهرامی (۱۳۸۴، ۱۳۸۵) بر وجود صفت قاطعیت و ابراز وجود، برون-گرایی، انعطاف‌پذیری، سوری و بهرامی (۱۳۸۵) بر وجود ویژگی انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری نظیر نوع دوستی، همراهی، تواضع، دل‌رحم بودن، احساس کفایت، نظم و ترتیب، خویشتن‌داری و غیره. ذوقی (۱۳۸۵) نیز بر وجود صفات دل‌رحم بودن، خویشتن‌داری، نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، احساس کفایت و غیره در کارکنان تأکید داشته‌اند؛ که تمام تحقیقات مذکور مؤید نتایج به‌دست آمده در تحقیق حاضر است. همچنین نتایج تحقیقات خارجی نیز با نتایج به‌دست آمده همخوانی دارد. به‌طوری‌که اسپناو همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «شایستگی‌های موردنیاز کارکنان کلاتری»، شایستگی‌های موردنیاز 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 مطالعه دشراپور و مایسچالک (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 حرفه پلیس به شمار می‌آید. شیاهی و رابرتز (به نقل از شیلی، ۱۹۷۹) تأکید دارند که افسران پلیس به ثبات اجتماعی، وفاداری، امنیت، کوشایی و تعلق داشتن بها می‌دهند. گاد جانسون و آدلام (۱۹۸۳) نیز مطرح نمودند که افسران پلیس در برونگرایی نمرات بالایی کسب کرده‌اند و در روان‌پریشی نمرات پایینی دارند. اورتیز و پیتزلون (۱۹۹۴) نظم، تابعیت از جامعه، نخبه‌گرایی، سازماندهی غیرقابل انعطاف، علاقه‌مندی به فناوری و اسلحه، آمادگی جسمانی و غیره را از ویژگی‌های پلیس قلمداد کرده‌اند. توسن و آندرسون (۱۹۸۰) نیز در مرور پژوهشی خود درباره شخصیت پلیس پنج صفت را مشخص ساخته‌اند که به نظر آن‌ها با عملکرد موفق پلیس مربوط می‌باشند.

این صفات عبارت‌اند از: بازدارندگی هیجانی (کنترل خشم)، بیانگری اجتماعی (مهارت-های بین فردی)، پیوستگی گروهی، سبک مستقل (خودبستگی) و جهت‌گیری واقع-گرایانه (به نقل از سوری ۱۳۸۸).

در مرحله دوم نتایج حاصل از ضرایب آلفای کرونباخ نشان داد که پرسشنامه پلیس متخصص بر اساس الگوی شایستگی‌های پلیس، در تمام ۵ رسته فارغ‌التحصیلان مصوب دوره ۲۲ پنج رسته (راهور، انتظامی، مرزبانی، آگاهی و اطلاعات) از پایایی مطلوبی برخوردار است که به ترتیب ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پلیس متخصص در رسته راهور ۰/۸۵، رسته انتظامی ۰/۹۱، رسته مرزبانی ۰/۸۸، رسته آگاهی ۰/۸۷ و رسته اطلاعات ۰/۹۰ به دست آمد که نشان از همسانی درونی بالایی این ابزار است.

در مجموع می‌توان گفت که پرسشنامه طراحی شده از این نظر که به صورت جامع حوزه‌هایی از شایستگی‌های پلیس را پوشش می‌دهد که با تخصص‌های لازم پلیس در حوزه‌های حرفه‌ای، عملیاتی و فنی - تخصصی در ارتباط هستند و این حوزه‌ها نیز با سرآمدی هر سازمانی در ارتباط هستند، بایست مورد توجه قرار گیرد. از سویی دیگر، با توجه به مزایایی که الگوی شایستگی‌ها دارد، پیشنهاد می‌شود که در سنجش ویژگی‌ها و توانمندی‌های پلیس، به شکل گسترده‌ای مورد توجه قرار گیرد.

تقدیر و سپاسگزاری

بدین وسیله از آقایان دکتر علی محبی، معاون پژوهشی، دکتر بهمن منصوری، ناظر طرح، سرهنگ محمدرضا موسوی، سروان علی نجفی، روسا و اساتید دانشکده‌های انتظامی، راهور، اطلاعات و آگاهی و انتظامی و فارغ‌التحصیلان دوره‌های مصوب ۲۲ و فراگیر ۳۳ نهایت تشکر را دارم که در انجام این تحقیق مرا یاری دادند.

منابع

- احمدی، حسین علی. (۱۳۸۱). مفهوم و ماهیت دانشگاه اسلامی. فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۳(۱۴): ۱۴-۱۶. قابل بازیابی از: <http://tcp.olgou.ir/conf۲۰۸/۳.pdf>.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبداللهی، بیژن؛ زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). اولویت بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۲): ۲۳۰-۲۰۷. قابل بازیابی از: https://hrmj.ihu.ac.ir/article_۳۲۴۶۵.html.
- جوکار، علی؛ فلاح، وحید؛ صفاریان، سعید. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر شایستگی مدیران بر توسعه سازمانی (مطالعه موردی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۵۴-۴۱. قابل بازیابی از: http://edu.journals.iau-garmsar.ac.ir/article_۵۴۱۳۴۹.html.
- حسینیان، شهامت؛ اطمانی، جعفر. (۱۳۹۳). مدل مناسب برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ها مورد مطالعه: پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲(۲): ۱۴۶-۱۲۹. قابل بازیابی از: http://journals.police.ir/article_۱b۲۷ffb۸e۰۹۴۰ab۳c۵۵fe۲۲_b۱۷۷۴۳f.pdf۲۸b۲bfe.
- خلیلی حسین آبادی، سید حسن؛ سعادت مند، زهره؛ کشتی آرای، نرگس. (۱۳۹۸). تبیین و اعتبارسنجی شاخص های آموزش شایسته محور پلیس (مطالعه موردی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران). فصلنامه پژوهش نامه تربیتی، ۱۴(۵۸): ۴۴-۲۳. قابل بازیابی از: http://www.iaujournals.ir/article_۶۶۶۴۹۰.html.
- حسین پور، داود؛ کرمانشاهی، شقایق. (۱۳۹۵). طراحی الگوی سازمان شایسته محور، با تأکید بر مدیریت راهبردی شایستگی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴(۴): ۳۸-۱۱. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۳۱۷۲۱۶>

- دامغانیان، حسین؛ رستگار، عباسعلی؛ یزدانی زیارت، محمد. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین مدل شایستگی در ارتباطات بین فردی سازمانی. فصلنامه مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۸): ۱۷۴-۱۴۳. قابل بازیابی از:
http://jmsd.atu.ac.ir/article_۸۹۳۰.html
- دهقانان، حامد. (۱۳۸۶). مدیریت شایستگی محور زیربنای مدیریت منابع انسانی، دومین همایش مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد کاربرد، تهران، وزارت صنایع و معادن - موسسه آموزشی و پژوهشی ۱۵-۱. قابل بازیابی از:
https://www.civilica.com/Paper-CAAHRM02-CAAHRM02_003.html
- ندوشن، سعید؛ هاشمیان، فخرالسادات. (۱۳۹۶). توسعه مدیران شرکت ملی گاز ایران مبتنی بر الگوی شایستگی. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۱۳(۴۳): ۷۳-۵۹. قابل بازیابی از:
http://jep.atu.ac.ir/article_۷۷۶۱.html
- علی دادی تلخستانی، یاسر؛ محمودزاده، ابراهیم؛ موسی خانی، مرتضی؛ الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۷). بررسی شایستگی‌های راهبردی منابع انسانی دوسوتوان در یک سازمان دفاعی - صنعتی. مجله بهبود مدیریت، ۱۲(۱): ۵۰-۲۷. قابل بازیابی از:
http://www.behboodmodiriat.ir/article_۶۸۰۴۹.html
- علیزاده، ابراهیم. (۱۳۹۷). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مشاغل پلیس راه. مطالعات پژوهشی راهور، ۷(۲۵): ۱۴۲-۱۱۵. قابل بازیابی از:
http://talar.jrl.police.ir/article_۱۸۹۹۲.html
- کرمانی، بهناز؛ درویش، حسن؛ سرلک، محمدعلی؛ کولیوند، پیر حسین. (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۲(۱): ۶۴-۵۸. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=۳۰۴۹۹۰>

- مجبی، علی؛ محمدیان شمیم، مجید. (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش فرمانده انتظامی شرق استان تهران. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲: ۱۶۴-۱۴۶. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۳۵۹۳۲۹>
- محمد اسماعیلی، ندا؛ قلی پور، آریز. (۱۳۹۴). شناسایی چالش‌های مدیریت فرهنگ سازمانی و ارائه روش‌های مدیریت آن‌ها در شرکت‌های هلدینگ. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۹): ۷۰-۴۳. قابل بازیابی از:
http://jmr.usb.ac.ir/article_۲۳۰۶.html
- هوشیار، وجیهه؛ رحیم نیا، فریرز. (۱۳۹۲). ارائه مدل شایستگی مدیران شعب در سیستم بانکی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳(۳): ۶۸-۵۵. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=۲۱۸۸۷۶>
- Abu-Dari, H. J. (2015). The effect of project managerial and leadership competencies on project success: An empirical study on Jordanian cellular telecommunication companies. Amman – Jordan: MA Thesis of Business Administration. Retrived at :
http://www.meu.edu.jo/libraryTheses/۵۸۷۵۰۲۲۶۶۲۶_۱.pdf
- Andersson, H., Sundstrom, B. W., Nilsson, K., & Ung, E. J. (2014). Competencies in Swedish emergency departments – The practitioners’ and managers’ perspective. *International Emergency Nursing*, 22(2), 81-87. Retrived at:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X13000645>
- Aslan, M., & Pamukcu, A. (2017). Managerial competencies and impact on management levels. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(9), 1-15. Retrived at:
<http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijarmss&volume=6&issue=9&article=001>
- 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. Retrived at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15614263.2017.1288121>
- 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. Retrived at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PIJPSM-09-2014-0091/full/html>
 - Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing. Retrived at: https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2009/11/Recursos_Humanos-x-Competencias-RESUMEN.pdf
 - Hills , Angela. (2009), *Succession planning – or smart talent management?*, BlessingWhite, Inc. Princeton, NJ. Retrived at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00197850910927697/full/html>
 - Hoffeman, M. M. and Flood, P. C. (2000). An Exploration of the Relationships Between the Adoption of Managerial Competencies, Organizational Characteristics, Human Resource Sophistication and Performance in Irish Organizations. *Journal of European Industrial Training*, pp. 128-136. Retrived at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090590010321098/full/html>
 - Hwang, H., & Kuo, T. (2018). Competency in delivering health education: A concept analysis. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 11, 20-25. Retrived at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2405452617301131>
 - Jiang, L., & Alexakis, G. (2017). Comparing students' and managers' perceptions of essential entry-level management competencies in the hospitality industry: An empirical study. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 32-46. Retrived at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1473837616300387>
 - Liikamaa, K. (2015). Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies. *Procedia Manufacturing*, 3, 681-687. Retrived

- at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915003066>
- Mansfield, R.S . (2005). Practical Questions in Building Competency Models. Retrieved from: <http://www.workitect.com>. Retrived at: <https://www.workitect.com/>
 - Rantz, A. (2016). Competencies: Report of the competencies workgroup, workforce and succession planning workgroup. New York State Governors Office of Employee Relations and the Department of Civil Service. Retrived at: <https://goer.ny.gov/>
 - Shimoni, B. (2017). A sociological perspective to organization development. *Organizational Dynamics*, 46(3), 165-170. Retrived at: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/55544827/Baruch_Shimoni__Sociological_Perspectiv_Organizational_Dynamics_2017.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DA_sociological_perspective_to_organizati.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200228%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200228T085101Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=457832071bb37f1c6fa933a872543d85e4b69f473cbe96953dbf086af28e3d10
 - Shum, C., Gatling, A., & Shoemaker, S. (2018). A model of hospitality leadership competency for frontline and director-level managers: Which competencies matter more? *International Journal of Hospitality Management*, 74, , 57-66. Retrived at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431917306990>
 - Singh, P. (2013). Influence of Leaders' Intrapersonal Competencies on Employee Job Satisfaction. *International Business & Economics Research Journal*, 12(10), 11-27. Retrived at: <https://clutejournals.com/index.php/IBER/article/view/8137>
 - Traicoff, D., Pope, A., Bloland, P., Lal, D., Bahl, J., & et al. (2019). Developing standardized competencies to strengthen immunization systems and workforce. *Vaccine*, 37(11), 1428-1435. Retrived at:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264410X19301239>

- 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. Retrieved at: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1114756>
- Zook, A. (2006). *Military competency-based human capital management: A step toward the future*. USA Carlisle: Army War College, Carlisle Barracks. Retrieved at: <https://apps.dtic.mil/docs/citations/ADA448319>

