

## The pattern of engineering the professional lifestyle of Faraja policemen

Received: 2023-05-05

Pp. 67-102

Accepted: 2023-08-03

Mohammad Karim HekmatAra<sup>\*1</sup>, Alireza Pirouzmand<sup>2</sup>, Seyyed Alireza Adiani<sup>3</sup>, Lotfali Bakhtiari<sup>4</sup>

### Abstract

**Background and purpose:** lifestyle, style of action is based on a specific but recognizable culture. The professional lifestyle of Faraja has special characteristics of the Islamic lifestyle, and the importance and necessity of addressing the lifestyle in this organization in terms of the position and sanctity of the job, as well as the society's imitation of it as a representative of the Islamic system, is one of the concerns. It is important for those in charge.

**Method:** The research method is evolutionary, and has methodological innovation. In terms of practical purpose, it has been done with a combined (qualitative-descriptive) approach. Validation of the model with a self-constructed questionnaire, the dimensions and components of professional lifestyle and the relationship between them were obtained from experts, and their opinions were analyzed by SPSS software and checked for convergence validity test in SmartPLs software.

**Findings:** After collecting information from the rules of pattern making, pattern discovery has been done in the professional life of the internal level of the police organization; Analyzing information by "guessing, selecting, processing" in relation to the dimensions and descriptive components of the pattern, and referring to objectivity, leads to the determination of the subject pattern.

**Conclusion:** Enriching and becoming more Islamic the professional life style of the police originates through communication with God and oneself for self-improvement, in communication with others for transformation, and in communication with the environment for environmental improvement, in the order of priority; On the other hand, by knowing the dimensions and components of this model at different levels within the organization, and by establishing a relationship between these dimensions, it leads to the discovery of an engineered model in Faraja's professional lifestyle.

**Keywords:** Model, professional life, lifestyle, Faraja, police.

**Citation (APA):** HekmatAra, MK., Pirouzmand, A., Adiani, A & Bakhtiari, L. (1402). The pattern of engineering the professional lifestyle of Faraja policemen, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (64), 67-102.  
DOI: [10.22034/SI.2023.101168](https://doi.org/10.22034/SI.2023.101168)

1. Assistant professor- member of the faculty of Amin University of Police Sciences (corresponding author) (Email: [mk.hekmatara@yahoo.com](mailto:mk.hekmatara@yahoo.com))
2. Associate Professor - member of the academic staff of the National Defense University and Higher Research Institute. (Email: [123qaw@yahoo.com](mailto:123qaw@yahoo.com))
3. Ph.D, Head of Saes. Administration of the Islamic Republic of Iran.. (Email: [wxs4123@yahoo.com](mailto:wxs4123@yahoo.com))
4. Professor- member of the academic faculty of Amin University of Police Sciences. (Email: [123ara@yahoo.com](mailto:123ara@yahoo.com))



## الگوی مهندسی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۲

صص ۶۷-۱۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۵

محمدکریم حکمت آرا<sup>۱\*</sup>، علیرضا پیروزمند<sup>۲</sup>، سیدعلیرضا ادیانی<sup>۳</sup>، لطفعلی بختیاری<sup>۴</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** سبک زندگی، سبک کنش بر اساس یک فرهنگ خاص ولی قابل تشخیص است. سبک زندگی حرفه‌ای فراجا، خصوصیات ویژه‌ای از سبک زندگی اسلامی را دارد. اهمیت و ضرورت پرداختن به سبک زندگی در این سازمان به لحاظ جایگاه و قداست شغلی و همچنین الگوپذیری جامعه از آن به عنوان نماینده نظام اسلامی یکی از دغدغه‌های مهم مسئولین است.

**روش:** روش تحقیق تکاملی است، و در روش‌شناختی نوآوری دارد. از نظر هدف، کاربردی است و با رویکرد ترکیبی (کیفی - توصیفی) انجام پذیرفته است. اعتباریابی الگو بر اساس پرسشنامه‌های خودساخت‌یافته به دست آمد. ابعاد و مؤلفه‌های سبک زندگی حرفه‌ای و ارتباط بین آنها از خبرگان اخذ شده، و نظرات آنان توسط نرم‌افزار SPSS تحلیل و برای آزمون روایی همگرایی در نرم‌افزار SmartPLS بررسی شده است.

**یافته‌ها:** پس از گردآوری اطلاعات از قواعد الگوسازی با اکتشاف الگو در زندگی حرفه‌ای لایه درون سازمانی پلیس استفاده شد؛ تجزیه و تحلیل اطلاعات با «گمانه‌زنی، گزینش، پردازش» نسبت به ابعاد و مؤلفه‌های وصفی الگو، و در مراجعه به عینیت، به تعیین الگوی موضوعی انجامید.

**نتایج:** غنی‌سازی و اسلامی‌تر شدن سبک زندگی حرفه‌ای پلیس از طریق ارتباط با خدا و خود برای خودسازی، در ارتباط با دیگران برای دگرسازی و در ارتباط با محیط برای محیط‌سازی بهتر به ترتیب اولویت نشأت می‌گیرد؛ از سوی دیگر، شناخت ابعاد و مؤلفه‌های این الگو در سطوح مختلف درون‌سازمانی، و ایجاد ارتباط میان این ابعاد به اکتشاف یک الگوی مهندسی شده در سبک زندگی حرفه‌ای فراجا می‌انجامد.

**کلیدواژه‌ها:** الگو، زندگی حرفه‌ای، سبک زندگی، فراجا، پلیس.

**استناد (APA):** حکمت آرا، محمدکریم، پیروزمند، علیرضا، ادیانی، سیدعلیرضا و بختیاری، لطفعلی (۱۴۰۲). الگوی مهندسی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷(۶۴)، ۶۷-۱۰۲.  
DOI: [10.22034/SI.2023.101168](https://doi.org/10.22034/SI.2023.101168)

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین، مدیریت راهبردی فرهنگی. (رایانامه نویسنده مسئول: mk.hekmatara@yahoo.com)
۲. دانشیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی - گروه مدیریت راهبردی فرهنگی. (رایانامه: 123qaw@yahoo.com)
۳. دکترا - رئیس سانس. انتظامی جمهوری اسلامی ایران. (رایانامه: wsx4123@yahoo.com)
۴. استاد دانشگاه علوم انتظامی امین، رئیس مرکز مطالعات راهبردی فراجا. (رایانامه: 123ara@yahoo.com)



## ۱. بیان مسئله

انسان‌ها در طول حیات دنیوی خود می‌باید بر اساس اصول و مبانی الهی که برای زیست دنیوی توسط پیام‌آوران الهی در راستای هدایت و کمال ایشان نازل شده است، زندگی کرده و خود را به انجام این اصول ملزم کنند. این اصول مشتمل بر چگونگی رابطه انسان با خود، خدا، طبیعت و دیگران می‌شود. انسان‌ها با توجه به جایگاه و مقام والایی که نزد حق تعالی دارند، نسبت به سایر موجودات از لحاظ زیست اجتماعی نیز در مرتبه بالاتری قرار دارند. از این ابعاد می‌توان به بعد نوع زیست اجتماعی انسان‌ها اشاره کرد. یکی از این اجتماعات، تشکیل سازمان‌های انسانی برای رفع نیازها و خدمت‌رسانی است. این سازمان‌ها نیازمند یک سبک زندگی نظام‌مند و مخصوص به خود برای بهره‌برداری هر چه بهتر از افراد تشکیل‌دهنده خود هم در بعد فردی و هم در بعد اجتماعی می‌باشند؛ از میان سازمان‌هایی که برای زندگی حرفه‌ای ذی‌نفعان خود سبکی را برگزیده‌اند، فرماندهی انتظامی ج.ا.ا می‌باشد. فراجا<sup>۱</sup> متشکل از پلیس‌ها و معاونت‌های متعددی با مأموریت‌های مشخص است، که بنا به تخصص، نوع مأموریت و خدمتگزاری آنان به جامعه از جایگاه و حساسیت خدمتی ویژه‌ای برخوردارند. با توجه به این مهم، در ابتدای شکل‌گیری، اصلاح سبک زندگی کارکنان انتظامی با توجه به شکل‌گیری حکومت اسلامی در همان موقع در اولویت قرار گرفت و سبک زندگی اسلامی در محیط‌های خدمتی، در قالب دستورکارها و بخش‌نامه‌ها تعریف و ملاک عمل واقع شد. سبک زندگی پلیس در جامعه می‌بایست بر اساس تعریف جامعی که فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) از سبک زندگی دارند تنظیم شود. از آنجاکه سبک زندگی، سبک کنش و رفتار بر اساس یک فرهنگ خاص است، علاوه بر داشتن ویژگی‌های سبک زندگی اسلامی، این نوع سبک زندگی به لحاظ جایگاه و قداست شغلی و همچنین الگوپذیری جامعه از پلیس دارای محدودیت‌ها و موارد خاص‌تری است، و با دیگر سبک‌های زندگی تفاوت‌هایی دارد، اما این بدان معنا نیست که

از جامعه متمایز باشند؛ بلکه سبک زندگی پلیس‌های تخصصی در فراجا به لحاظ مأموریت‌های که دارند، خاص است و همچون سایر بخش‌های جبهه فرهنگ اسلامی هدف جنگ‌های ترکیبی دشمنان و مواجهه با فرهنگ غربی قرار دارد. پرداختن به سبک زندگی اسلامی به‌عنوان یکی از مباحث راهبردی و حساس همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) واقع شده و از دغدغه‌های جدی ایشان است؛ لذا با مرور برخی از موارد مغایر با سبک زندگی مطلوب اسلامی در فراجا و توجه به دغدغه‌های معظم‌له در ساخت پلیس تراز انقلاب اسلامی و با در نظر گرفتن ابعاد گسترده تأثیرگذاری سبک زندگی اسلامی و به تبع آن زیان‌های غفلت از پرداختن به این حوزه حساس، به این مقوله پرداخته خواهد شد زیرا دشمن عزم خود را جزم نموده و به دنبال اشاعه رفتارهای مذموم به‌ویژه در بین نیروهای خدوم نظام مقدس ج.ا.ایران است؛ در این میان، این نفوذ فرهنگی می‌تواند تهدیدی بزرگ برای زندگی برخی از کارکنان پلیس‌های تخصصی به‌عنوان یک سازمان انقلابی و تأثیرگذار در تحقق گام دوم انقلاب اسلامی باشد. گفتنی است سبک زندگی در فراجا در دو لایه درون‌سازمانی (ارتباط میان همکاران و محیط خدمتی) و برون‌سازمانی (ارتباط میان پلیس و جامعه) در سطوح صف و ستاد متکی بر آموزه‌ها و ارزش‌های اسلامی بوده و همچنان این نیرو با پایبندی به ارزش‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی پیش می‌رود؛ با این حال، تلاش دشمنان برای نفوذ و حرکت‌های خرنده ضدفرهنگی در جامعه ادامه دارد، و غفلت از این مسأله می‌تواند سبک زندگی و مؤلفه‌های ارزشی برخی از افراد پلیس ما را دست‌خوش تغییراتی نماید. علاوه بر آن، برای این که پلیس ما در مسیر جامعه اسلامی حرکت نماید باید جنبه تکامل‌آفرینی را مدنظر قرار داد. در این پژوهش، محقق در پی پاسخ به این پرسش است که الگوی متناسب با سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فرا جا چگونه است؟



سوری (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «الگوی شخصیتی کارکنان پلیس شایسته جمهوری اسلامی» دریافتند که طبق دیدگاه خبرگان، ۳۸ ویژگی شخصیتی برای پلیس شایسته مدنظر است. بررسی‌های بعدی نشان داد که ویژگی‌های مذکور در چهارچوب نظری مدل پنج عاملی شخصیت می‌گنجد. همچنین تمام گویه‌های مدنظر خبرگان به‌عنوان مؤلفه‌های شخصیتی پلیس شایسته قلمداد می‌شوند. علاوه بر آن، بر اساس تحلیل عاملی انجام‌شده مؤلفه‌های تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری، سرزندگی، تجربه‌اندوزی و جرأت‌ورزی جزو عوامل مورد تأیید محسوب شده است.

صفوی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «پلیس جامعه‌محور، سبک زندگی و نظم ساختاری» نوشته اند که پلیس و ابزارهای مادی نظم‌بخش آن صرفاً نقاط گسسته کوچک و غیرقابل اتکایی در این فضای پیوسته سیال و مستعد بحران است که صرفاً به اقداماتی نمادین و رتق‌و‌فتق مسائل قبلاً حادث شده می‌پردازد. اما در صورتی که نهادهای حاکمیتی بر فرایندهای جامعه‌پذیری نفوذ داشته باشند، به‌جای افزایش ابزارهای مادی نظم‌بخشی، با نفوذ بر سبک زندگی قادر خواهند بود نظمی درونی و قابل‌اتکا را در این ساختار چندبعدی و سیال، جاری و ساری کنند. پلیس نیز در این میان می‌تواند نقشی مستقیم اما محدود داشته، و همچنین نقشی مشورتی و نمادین داشته باشد.

عبداللهی (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سبک زندگی و سبک‌های تصمیم‌گیری پلیس» نشان دادند که سه سبک تصمیم‌گیری اجتنابی، آنی و وابستگی به‌صورت منفی و دو سبک شهودی و عقلانی به‌صورت مثبت با سبک زندگی زنان پلیس رابطه دارد. زنان پلیس از قدرت تصمیم‌گیری نسبتاً بالایی در خانواده برخوردارند و اشتغال از جمله منابع مهمی است که بر این امر تأثیرگذار بوده است.

حیدر نژاد (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی سبک زندگی اعتقادی کارکنان ناجا» انجام دادند. جامعه آماری در این پژوهش در مرحله اول را

خبرگان مرتبط در این حوزه (استادان علوم دینی در بخش دانشگاهی و فرماندهان و مدیران و صاحب‌نظران در ستاد ناجا) بودند که به‌صورت نمونه‌گیری گلوله برفی انجام شد؛ در مرحله دوم با بهره‌گیری از منابع وحیانی، روایی و ولایی، گزاره‌های مرتبط انتخاب و براساس روش داده بنیاد یعنی کدگذاری باز، محوری و انتخابی ابعاد مشخص و اشباع نظری به دست آمد؛ با تحلیل و تبیین مصاحبه‌های انجام شده و روابط ابعاد و مضمون‌های مشخص شده با یکدیگر درنهایت سه بُعد اصلی در قالب اعتقادات دینی، بایدها و نبایدهای شرعی (شریعت یا احکام) و باید و نبایدهای اخلاقی تعیین شد. اعتقادات دینی در پنج مفهوم اصلی شامل اعتقاد به خدا، عدل، معاد، امامت و کرامت انسانی (مردم‌باوری) تعیین و الگوی سبک زندگی اعتقادی عرضه شده است.

### ۳. مفهوم شناسی

#### الگو

الگو، چهارچوب نظری و ذهنی است که پایه و معیار حرکت قرار می‌گیرد. الگو، نقشه راه است. رهبر معظم انقلاب اسلامی، الگو را نقشه جامع دانسته‌اند که به ما می‌گوید به کدام سمت و برای کدام هدف داریم حرکت می‌کنیم. بدون نقشه جامع، دچار سردرگمی خواهیم شد، همچنان که در طول این سی سال به حرکت‌های هفت و هشتی، بی‌هدف و زیگزاگ مبتلا بودیم و به این در و آن در زدیم (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۹/۰۹/۱۰).

#### سبک زندگی اسلامی

علامه مصباح، اصطلاح «سبک زندگی» را به معنای رفتارهای خاص می‌داند که هر فرد برای زندگی خود برمی‌گزیند تا رفتارهای خانوادگی، فامیلی، محلی، شهری، کشوری و بین‌الملل قابل اطلاق است. از این منظر می‌توان سبک زندگی را ویژگی‌های رفتاری انسان تعریف کرد و بر اساس اختلاف این ویژگی‌ها تعدد سبک‌ها را در نظر گرفت. (مصباح، ۱۳۹۲: ۷). خلاصه این‌که رفتار مردم در زندگی روزمره منجر به شکل گرفتن سبک زندگی‌شان می‌شود.

رفتار به مرور عرف جامعه می‌شود و موجب تغییر در ارزش‌ها و نگرش‌ها می‌گردد؛ بنابراین، سبک زندگی می‌تواند محصول همین نگرش و ذهنیت افراد باشد. هر مکتب و مذهبی سبک زندگی خاص خود را برای مردم ارائه می‌دهد. سبک زندگی، مجموعه کنش‌هایی بر اساس الگوها و نشانه‌هایی است که از نهادهای مرجع گرفته شده است، و به جریان عادی زندگی روزمره تبدیل شده‌اند؛ کنش‌هایی که بازنماگر هویت‌های فردی، اجتماعی و گروهی هستند؛ از این رو می‌توان گفت مطالعه سبک زندگی عبارت است از: تلاش برای شناخت مجموعه‌ای منظمی از رفتارها یا الگوهای کنش که افراد آن را انتخاب کرده و کنششان در زندگی روزمره به واسطه آن‌ها هدایت می‌شود (فاضلی، ۱۳۸۲: ۱۲). سبک زندگی اسلامی از آن جهت که «سبک» است، به رفتار می‌پردازد و با شناخت‌ها و عواطف ارتباط مستقیم ندارد، ولی از آن جهت که «اسلامی» است، نمی‌تواند بی‌ارتباط با عواطف و شناخت‌ها باشد. بر این اساس، در سبک زندگی اسلامی، عمق اعتقادات و عواطف و نگرش فرد سنجیده نمی‌شود، بلکه رفتارهای فرد مورد سنجش قرار می‌گیرد؛ اما هر رفتاری که بخواهد مبنای اسلامی داشته باشد، باید حداقل‌هایی از شناخت‌ها و عواطف اسلامی را پشتوانه خود قرار دهد.

### فرماندهی انتظامی (فراجا)

شاخه‌ای از نیروهای مسلح ایران است، که وظایف نظامی و انتظامی را در ایران بر عهده دارد. نیروی انتظامی در سال ۱۳۷۰ از ادغام شهرداری، ژاندارمری و کمیته انقلاب اسلامی تشکیل شد، و هم‌اکنون مسئولیت حفظ امنیت داخلی کشور را بر عهده دارد (حکمت‌آرا، ۱۴۰۱: ۸).

### حرفه و مأموریت

انسان با نگرش الهی به کار صرفاً به‌عنوان وظیفه نگاه نمی‌کند بلکه علاوه بر وظیفه، خود را موظف به ادای «تکلیف» می‌داند. از جمله ابعاد و مؤلفه‌های زندگی هر انسانی کار و شغل اوست. اسلام با تأکید بر تضمین روزی بندگان از سوی خدای متعال، سعی و تلاش را سفارش می‌کند؛ «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ

إِلَّا مَا سَعَى» (نجم، ۳۹) انسان جز محصول کوشش خویش مالک چیزی نیست» از تنبلی و کم‌همتی پرهیز داده است. حضرت علی (ع) می‌فرماید: «إِنَّ يَكُنِ الشُّغْلُ مَجْهَدَةً فَاتَّصَلَ الْفَرَاغُ مَفْسَدَةً؛ اگر کار، سخت و توانفرساست، بیکاری دائمی هم فسادآور است (مفید، ۱۳۹۴: ۲۹۸). مؤمن انقلابی به کار و مأموریتش نگاه تکلیف‌مدارانه دارد. امام خمینی<sup>(ع)</sup> در تبیین موضوع در جمع پاسداران انقلاب اسلامی می‌فرماید: «الآن تکلیف همه ما این است که همگی پاسدار اسلام هستیم، همه سرباز اسلام هستیم، و همه باید در این زمانی که قشرهای مختلفی در بین مردم افتادند و مفسده می‌کنند می‌خواهند نهضت ما را متوقف کنند یا به عقب برگرداند، همه ما تکلیف داریم که جدیت کنیم که این نهضت جلو برود و انشاءالله اسلام به آن طوری که باید، پیاده بشود و همه نواقص به‌واسطه اسلام از بین برود.» (امام خمینی، ۱۳۸۷: ۲۷۷).

#### ۴. مبانی نظری

برای ساخت الگوی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس نخست نیازمند شناخت ابعاد و مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی مرتبط با شرایط حرفه‌ای پلیس هستیم که عبارت‌اند از:

#### الف) ابعاد و مؤلفه‌های ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای پلیس

##### بُعد ارکان (ماهیت)

ارکان به معنای مبنا و پایه است (دهخدا، ۱۳۷۳: ۲۱۸). دین مبین اسلام پایه و مبانی اساسی خاص خود را دارد، که در واقع جوهره تمام ادیان الهی گذشته می‌باشد، اسلام مانند همه ادیان الهی دارای سه حوزه عقاید، احکام و اخلاق است. منظور از مبانی، پیش‌فرض‌های ما در موضوع و آن چیزهایی است که در طول مسیر انجام پژوهش ما را همراهی می‌کنند.

##### بُعد انواع (سطوح)

گونه‌ها، جنس‌ها و نوع‌های گوناگون و اقسام آن است (همان منبع). در اینجا منظور نوع ارتباطات انسان با خود، خدا، دیگران و محیط (طبیعت) است،



که برگرفته از ابعاد چهارگانه ارتباط بیان شده در سطوح ذکر شده و بیانگر چگونگی رابط میان آن‌هاست.

### بعد آثار (کارایی)

آنچه از ارتباط میان ارکان و انواع در سبک زندگی به دست می‌آید؛ به عبارت دیگر، محصول این ارتباطات را آثار گویند.

### الف-۱) مؤلفه‌های بعد ارکان ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای پلیس

هر کدام از ابعاد سبک زندگی حرفه‌ای پلیس دارای سه مؤلفه است:

#### معنویت

واژه معنوی که با یای نسبت همراه است به معنای منسوب به معنا در مقابل لفظی است. این واژه دربرگیرنده معانی حقیقی، راست، اصلی و ذاتی، مطلق و باطنی و روحانی است که در مقابل مادی، صوری و ظاهری قرار می‌گیرد. معنایی که فقط توسط قلب شناخته می‌شود. معنویت که مصدر جعلی از واژه معناست به معنای معنوی بودن است؛ و در کتاب‌های لغت در وصف معنا نوشته‌اند: «هر آنچه از چیزی قصد شود و هر چیزی که فرد قصد می‌کند.» (دهخدا، ج ۱۴: ۲۱۱۹؛ معین: ۱۰۰۸). معنویت احساس حضور معنا در خود و ظهور آن در رفتار است که مترتب بر شناخت صحیح برآمده از وحی نسبت به هستی و مبدأ شکل‌گیری (خدا) و منتهای نظام آفرینش (معاد) و نیروهای ناپیدای فعال در نظم‌بخشی و جریان‌بخشی به سنت‌های مندرج در متن آفرینش (عالم غیب) است به گونه‌ای که روابط چهارگانه انسان را متناسب با رشد معنوی تغییر دهد.» (رستگار، ۱۳۹۵) سبک زندگی در پلیس ویژگی‌هایی ایجاد می‌کند که این ویژگی‌های [معنوی] در ایجاد اعتماد مردم به آنها و ایجاد احساس امنیت و آرامش نقش مهمی دارد. در صورت فراهم شدن بستر آن در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران [فراجا] پلیسی تشکیل می‌شود که دارای ویژگی‌های اسلامی و مطابق با آموزه‌های شرع و فقه اسلامی است (ناظری، ۱۳۹۵: ۱۱).

## تعاون

واژه تعاون در لغت به معنای یاری رساندن می‌باشد و مفهوم آن همکاری و مشارکت متقابل و سازمان‌یافته در کارهاست. فعالیت جمعی چنان اهمیتی دارد که حضرت محمد (ص) آن را مایه رحمت می‌خواند و می‌فرماید: «الْجَمَاعَةُ رَحْمَةٌ وَالْفُرْقَةُ عَذَابٌ؛ جماعت، مایه رحمت و تفرقه موجب عذاب است.» خداوند در سوره مائده می‌فرماید: «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ؛» و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید. روحیه جمعی، الفت و همدلی، فضیلت و فواید مشارکت و همکاری، تقسیم کار، انجام وظایف محوله، حس مسئولیت، پرهیز از تکروی و کوتاه آمدن در سلیقه شخصی، از محورهای مهم حوزه تعامل و تعاون است. تعاون یعنی همکاری هنگامی که فردی به‌تنهایی کاری انجام دهد یا طرحی را که در ذهن خود دارد عملی سازد راه درست آن است، که از دیگران کمک بگیرد تا آن کار یا طرح به‌صورت دسته‌جمعی و با همیاری گروهی به نتیجه مطلوب برسد. این شکل از انجام کار به‌صورت جمعی و سازمان‌یافته را تعاونی می‌گویند (حکمت‌آرا، ۱۴۰۱: ۱۳۵).

## تفاهم

تفاهم در لغت به معنای یکدیگر را فهمیدن و معرفت حاصل کردن (دهخدا، ج ۳: ۵۶۰). حسن تفاهم یعنی یکدیگر را خوب فهمیدن، و سوء تفاهم یعنی یکدیگر را بدفهمیدن است. بدیهی است که خوب فهمیدن به این است که افراد یکدیگر را آن‌طور که هستند بفهمند و بد فهمیدن به این است که یکدیگر را آن‌طور که هستند نفهمند بلکه درباره یکدیگر دچار یک نوع توهمات باشد، و البته این کلمه در جایی گفته می‌شود که توهمات که افراد درباره یکدیگر دارند از نوع سوءظن باشد یعنی درزمینه «بدی» بوده باشد؛ اما اگر درزمینه خوبی‌ها و از نوع حسن ظن‌های غلط بوده باشد سوء تفاهم نامیده نمی‌شود؛ سوء تفاهم در هر موردی و نسبت به هر شخصی بد است، زیرا موجب گمراهی و ضلالت است. اگر فرض کنیم دو نفر از هر لحاظ ضد یکدیگرند مثلاً یکی خداپرست است و دیگری مادی، باز خوب است که میان آنها حسن تفاهم

برقرار باشد و یکدیگر را آن‌طور که هستند درک کنند نه این‌که هر کدام نسبت به دیگری سوءظن‌ها و تصورات غلطی داشته باشد (مطهری، ۱۳۵۸: ۳۸).

### الف-۲) مؤلفه‌های بُعد انواع ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای پلیس

شناخت عواملی که موجب رضایت فرد می‌شود، و همچنین شناخت راه‌هایی برای افزایش رضایت افراد در محیط کار خود به بهتر شدن کیفیت کاری افراد، و متعاقب آن کیفیت سازمان کمک خواهد کرد، و بدون شک بسیاری از مشکلات بعدی که ممکن است در محیط کار و همچنین در زندگی شخصی و اجتماعی فرد ایجاد شود قابل‌پیشگیری خواهد بود (جزینی، ۱۳۹۵: ۴). بنابراین در بیان ارتباط‌های درون‌سازمانی زندگی حرفه‌ای پلیس‌ها، این ارتباط‌ها به سطوح زیر قابل‌تقسیم هستند:

#### ارتباط با همکار فرمانده

یعنی نسبت به دستورهای مستقیم، آیین‌نامه‌ها، دستورکارها و قوانین درون‌سازمانی که از سوی مافوق صادر می‌شود، انقیاد داشته باشد. می‌توان به موارد زیر به‌عنوان نمونه اشاره کرد:

– در اجرای دستورهای صادرشده توسط رئیس سازمان یا مسئول مربوطه خودداری نمی‌کند. «وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُمْ لِرَبِّهِمْ وَ رَسُولِهِ وَ تَعْمَلَ صَالِحاً نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ...» (احزاب، ۳۱). «و هر کس از شما برای خدا و پیامبرش خضوع کند و عمل صالح انجام دهد، پاداش او را دوچندان خواهیم ساخت.»

– دستورهای مربوط به سازمان را با رغبت انجام می‌دهد. «وَلِسُلَيْمَانَ الرِّيحَ عَاصِفَةً تَجْرِي بِأَمْرِهِ إِلَى الْأَرْضِ... وَ مِنَ الشَّيَاطِينِ مَنْ يَغُوصُونَ لَهُ وَ يَعْمَلُونَ عَمَلًا دُونَ ذَلِكَ...» (انبیاء، ۸۱-۸۲) «و تندباد را مسخر سلیمان ساختیم، که به فرمان او به‌سوی سرزمینی که آن را پربرکت کرده بودیم جریان می‌یافت؛ و ما از همه چیز آگاه بوده‌ایم. و گروهی از شیاطین (را نیز مسخر او قرار دادیم، که در دریا) برایش غواصی می‌کردند؛ و کارهایی غیر از این (نیز) برای او انجام می‌دادند؛ و ما

آن‌ها را (از سرکشی) حفظ می‌کردیم!» سازمان حکومتی حضرت سلیمان (ع) شامل همه امکانات ممکن برای به‌کارگیری در یک نظام مدیریتی کلان بود. با توجه به این آیات، اطاعت‌پذیری و کار با رغبت و میل از نشان‌گرهای تأیید الهی است؛ بنابراین، پلیس مطلوب تمام همت و توان خود را در انجام کار با میل قلبی به کار می‌گیرد. در دستورهایی که برای سرعت‌بخشی به کارهای سازمان داده می‌شود و منجر به کار اضافی می‌گردد مطیع هستند؛ زیرا سازمان را ساختاری به‌هم‌پیوسته دانسته و تقسیم کار را امری موقتی می‌دانند. در واقع، هر بخش سازمان به او نیاز داشته باشد و دستور مسئول نیز مبنی بر کار در آن قسمت باشد با رغبت انجام می‌دهد.

- اطاعت‌پذیری از مسئولانی که به دنبال سخن‌چینی در سازمان هستند و کسانی که خیری از آنها صادر نمی‌گردد، و دستورهایشان نیز در راستای منع خیر است مورد نکوهش قرآن است. (در این مواقع لازم است نسبت به تغییر رئیس یا مسئول سازمان اقدامات قانونی صورت گیرد تا سازمان به‌سوی الهی شدن حرکت کند.) «وَلَا تُطِعْ كُلَّ حَلَّافٍ مَّهِينٍ. هَمَّا زِ مَشَاءٍ بِنَمِيمٍ. مَنَاعٍ لِلْخَيْرِ مُعْتَدٍ أَثِيمٍ» (قلم، ۱۲-۱۰). و از کسی که بسیار سوگند یاد می‌کند و پست است اطاعت مکن، کسی که بسیار عیب‌جوست و به سخن‌چینی آمدوشد می‌کند، و بسیار مانع کار خیر، و متجاوز و گناهکار است.» (رستگار، ۱۳۹۵: ۱۹۸).

### ارتباط با همکار هم‌تراز

در ارتباط با همکار هم‌تراز، موارد زیر را به‌عنوان نمونه می‌توان برشمرد: در برقراری ارتباط با همکاران به‌گونه‌ای رفتار می‌کند که به ارائه خدمت به مراجعان آسیب نرسد. «وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ...» (لقمان، ۱۹) «در راه رفتنت میانه‌رو باش... - در برخورد با همکاران و هم‌نشینی با آن‌ها نه زیاده‌روی می‌کند نه کناره‌گیری. این نکته با توجه به آیه ذیل است که هم دستور به مشورت با مردم را می‌دهد و هم به توکل به خدا دستور می‌دهد: «وَوَسَّوْهُمْ فِي الْأَمْرِ... وَ

تَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ...» (آل عمران، ۱۵۹) «در کار با مردم مشورت کن ... و بر خدا توکل نما... - در مصارف امکانات سازمان حد میانه را رعایت می‌کند. «وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا» (اسراء، ۲۹) «هرگز دستت را بر گردنت زنجیر مکن، (و ترک انفاق و بخشش منما) و بیش از حد (نیز) دست خود را مگشای، تا مورد سرزنش قرار گیری و از کار فرومانی!» - کار را مخلصانه انجام می‌دهد؛ یعنی رفتارش هماهنگ با گفتار و باورش است. این مفهوم ناظر به عدم ریا در رفتار است. و رفتار ریایی انجام نمی‌دهد. «وَ بِإِسْنَادِهِ قَالَ قَالَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ع ثَلَاثُ عَلَامَاتٍ لِلْمِرَائِي يَنْشَطُ إِذَا رَأَى النَّاسَ وَ يَكْسَلُ إِذَا كَانَ وَحْدَهُ وَ يَحِبُّ أَنْ يَحْمَدَ فِي جَمِيعِ أُمُورِهِ» (کلینی، ۱۳۶۵: ۲۹۵) «ریاکار سه نشانه دارد: زمانی که مردم او را می‌بینند بانشاط است و هنگام تنهایی کسل است و دوست دارد در همه کارها مورد ستایش قرار گیرد» هیچ شری از وی صادر نمی‌گردد. پس در بین همکاران اختلاف نمی‌افکند، درگیری ایجاد نمی‌کند، افکار عمومی را علیه سازمان بسیج نمی‌کند، با دیر آمدن دیگران را در انتظار نمی‌گذارد، رسیدگی به پرونده‌ها را به تعویق نمی‌اندازد. در صورت وجود اختلاف میان همکاران همه تلاش خود را برای از بین بردن اختلاف به کار می‌گیرد. وَ أَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ...» (انفال، ۱) «و بین خودتان را اصلاح کنید...» در انجام امور صالح به همکاران یاری می‌رساند. تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى (مائده، ۲) «در انجام کارهای نیک و رسیدن به تقوا (ی جمع) همدیگر را یاری کنید» (رستگار، ۱۳۹۵: ۲۱۹).

### ارتباط با همکار فرمان‌پذیر

در ارتباط با فرمان‌پذیران این رفتار ناظر به مسئولان و رهبران فراجا است، که بر اساس شناخت‌بخشی معنویت قدسی، نسبت به زیردستان و کارکنان سازمان ابراز می‌شود. کمبودها و نیازهای کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد و نسبت به آن‌ها بی‌تفاوت نمی‌گذرد. این صفت ناظر به مسئولان سازمان است. مسئولان سازمان همه همکاران را برادر خود می‌دانند. «رَحْمَاءٌ بَيْنَهُمْ» (فتح، ۳۹) «در بین خودشان با رحمت برخورد می‌کنند...» نیازهای آن‌ها را مورد توجه

ویژه قرار می‌دهد. «وَ اللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِّي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ...» (نحل، ۷۱) «خداوند بعضی از شما را بر بعضی دیگر از نظر روزی برتری داد (چراکه استعدادها و تلاش‌هایتان متفاوت است) اما آن‌ها که برتری داده شده‌اند، حاضر نیستند از روزی خود به بردگان‌شان بدهند و همگی در آن مساوی گردند؛ آیا آنان نعمت خدا را انکار می‌نمایند (که شکر او را ادا نمی‌کنند)؟!» - کارهای سخت و آسان را به‌طور عادلانه تقسیم می‌کند. - تقسیم کار را برپایه توانایی‌های افراد انجام می‌دهد. «لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا» (بقره، ۲۳۳) «هیچ شخصی بیش از توانش مکلف نیست» - روش او در مدیریت باعث شکل‌گیری الفت و دوستی میان آن‌هاست. این مطلب با توجه به مفهوم مخالف آیه ذیل به‌دست می‌آید زیرا روش مسئولان آنها به‌گونه‌ای بود که باعث گمراهی و در نتیجه دشمنی آنها شد. - اعمال قدرت غیرمسئولانه نسبت به زیردستان و همراه با جفا و ظلم نمی‌کنند. «إِنَّ فِرْعَوْنَ عَلَا فِي الْأَرْضِ وَ جَعَلَ أَهْلَهَا شِيْعًا يَسْتَضَعِفُ طَائِفَةٌ مِّنْهُمْ...» (قصص، ۳۴) «فرعون در زمین برتری جویی کرد، و اهل آن را به گروه‌های مختلفی تقسیم نمود؛ گروهی را به ضعف و ناتوانی می‌کشاند.» - در تقسیم موقعیت‌ها و مناصب رعایت عدالت را می‌کند. «أَمْ حَسِبَ الَّذِينَ اجْتَرَحُوا السَّيِّئَاتِ أَنْ نَجْعَلَهُمْ كَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَ عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَوَاءً» (جاثیه، ۲۱)، «آیا کسانی که مرتکب بدی‌ها و گناهان شدند گمان کردند که ما آنها را هم چون کسانی قرار می‌دهیم که ایمان آورده و اعمال صالح انجام داده‌اند که حیات و مرگشان یکسان باشد؟! چه بد داوری می‌کنند!» - در تقسیم مزایای سازمان رعایت عدالت را می‌کند یعنی به افراد مستحق به اندازه نیاز و کارشان می‌دهد. «وَ اتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَ هُمْ لَا يَظْلُمُونَ» (بقره، ۲۸۱)، «و از روزی بپرهیزید (و بترسید) که در آن روز، شما را به‌سوی خدا بازمی‌گردانند؛ سپس به هر کس، آنچه انجام داده، به‌طور کامل باز پس داده می‌شود، و به آنها ستم نخواهد شد. (چون هر چه می‌بینند، نتایج اعمال خودشان است). - با همکاران با عطف و رحمت برخورد می‌کند گرچه به خاطر شدت کار عصبانی یا پرخاشگر شده باشند. (طباطبایی، ۱۴۱۷ ه.ق:

۸۶)، «فَيْمًا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِن تَ لَّهُمْ...» (آل عمران، ۱۵۹) «پس به خاطر رحمتی از ناحیه خدا بر آنها نرم‌خو شدی...» با صدای بلند با دیگران صحبت نمی‌کند (رستگار، ۱۳۹۵: ۱۹۹).

### الف-۳) مؤلفه‌های بُعد آثار (کارایی) در ارتباط سبک زندگی حرفه‌ای پلیس

#### خودسازی (ارتباط با خدا و خود)

از آنجاکه برای شناخت ذات اقدس باری تعالی در گام نخست انسان‌ها نیازمند بهره‌گیری از علوم حضوری و حصولی می‌باشند و از طرفی این مهم نیز مستلزم شناخت وجود خود است؛ بنابراین، می‌توان گفت به‌نوعی خداشناسی ریشه در خودشناسی آدمیان دارد. همچنین با توجه به این‌که بُعد شناخت فردی (ارتباط با خود) و بُعد شناخت خداوند (ارتباط با خداوند) در ارتباط مستقیم قرار دارند می‌توان این دو بُعد را ذیل خودسازی با هم بررسی نمود (حکمت آرا، ۱۴۰۱: ۱۴۲).

در سبک زندگی لازم است، رابطه انسان و خدا مورد بررسی قرار بگیرد. اولین گام در این مسیر شناخت خداوند است که امام علی (ع) فرمودند: «اول الدین معرفت» آغاز دین شناخت خداوند است، البته رابطه خودشناسی و خداشناسی که فرمودند: «مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ» موضوعی است، که نباید از آن غافل شد. علی (ع) در مناجات مسجد کوفه فهرستی از روابط انسان و خدا ارائه داده است، که هر کدام از آن‌ها را می‌توان به‌عنوان یک اصل در سبک زندگی سعادت‌مندان مورد بحث قرار داد رابطه انسان با خدا، رابطه عبد و مولی، خالق و مخلوق، مالک و مملوک، حاکم و رعیت، غنی و فقیر و غفار و مذب است خدا رزاق علی‌الاطلاق است و انسان جیره‌خوار سفره انعام او است، به همین جهت خدا ولی نعمت است و شکر منعم واجب است. یکی دیگر از روابط انسان و خدا رابطه هادی و مضل است، او انسان را خلق نمود و به‌سوی خود دعوت کرد اما چون انسان راه را نمی‌داند او را از دو طریق هدایت تکوینی و تشریحی در مسیر قرار داد و انبیاء را مأمور کرد، که با دستگیری انسان او را

به سرمنزل مقصود برسانند؛ سعادت انسان در تبعیت محض از هدایت هدایت‌گرانی است، که خداوند منصوب نمودند با تبعیت از آنان انسان به مقام «اولیاء‌اللهی» دست یافته و هر کسی به این مقام برسد به آرامش رسیده است، چون فرمودند: «أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَأَخَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ» پس شرط رسیدن به سعادت آن است، که انسان سبک زندگی خویش را در همه ابعاد فردی اجتماعی، سیاسی، اخلاقی و اعتقادی بر محور شریعت ابلاغی قرار داده و از آن تعدی و تجاوز ننماید (بحرینی، ۱۳۹۵: ۲۲۰).

اولین گام در مسیر سعادت خودشناسی است، من کیستم؟ از کجا آمده‌ام؟ به کجا می‌روم؟ در بین مبدأ و مقصد چه وظیفه‌ای دارم؟ این‌ها سؤال‌های مهمی است که در آغاز حرکت باید پاسخ داده شود و این همان است که حضرت علی (ع) فرمودند: «رحم الله امرء علم من این و فی این و الی این». خدا رحمت کند مردی را که بداند از کجا آمده در کجا است و به کجا می‌رود. گام بعدی خودشناسی ← اولویت اولش و با فضیلت‌ترین معرفت‌ها است که باز حضرت علی (ع) فرمودند: «أَفْضَلُ الْمَعْرِفَةِ مَعْرِفَةُ الْإِنْسَانِ نَفْسَهُ أَكْبَرُ الْجَهْلِ جَهْلُ الْإِنْسَانِ بِأَمْرِ نَفْسِهِ»، با فضیلت‌ترین شناخت‌ها خودشناسی است و بزرگ‌ترین جهل جهل به خویش است (آمدی، ۱۳۸۷: ۲۳۲). اگر انسانی خود را شناخت و به قابلیت‌های خود پی برد و راه به ثمر رساندن آن قابلیت‌ها را پیدا کرد می‌تواند برای رسیدن خویش به کمال برنامه‌ریزی کند در غیر این صورت تلاش‌های او در بیراهه است و دوری از مسیر ایجاد می‌کند و هر چه سرعتش افزون شود از خواست‌های ذاتی خویش فاصله بیشتری پیدا می‌کند که امام صادق (ع) به این نکته اشاره نموده و می‌فرماید: «عمل‌کننده بدون آگاهی مانند کسی است، که در بی‌راهه حرکت می‌کند که سرعت حرکت بر او نمی‌افزاید مگر دوری از مقصد را» (کلینی، ۱۳۸۲: ۴۳).

#### دگرسازی (ارتباط با دیگران)

دین اسلام یک مجموعه جامع، به‌هم‌پیوسته و تجزیه‌ناپذیر است، که بهره‌مندی کامل از آن منوط به پیاده‌سازی و تحقق همه آموزه‌ها و سنت‌های این دین آسمانی



در بستر جامعه است، و غفلت از هر جزء آن باعث کاهش آثار آن می‌شود. از جمله مسائلی که در اسلام بر آن عنایت زیادی شده مشی و حرکت کلی انسان در ارتباط با جامعه است، که در این بخش به مسائل مرتبط با آن پرداخته می‌شود، بدون شک ایدئولوژی و جهان‌بینی که سازنده انگیزه‌های درونی و طرز تلقی فرد و جامعه را سامان می‌دهد، ارزش‌ها و اعتقادات، شیوه‌های رفتار او را در انتخاب سبک زندگی شکل می‌دهد. یکی از عواملی که در روش زندگی مبتنی بر تفکر اسلامی در سطح یک جامعه مسلمان نقش اساسی دارد، نوع نگاه و رابطه فرد با خود از یک طرف و با دیگران و جامعه از سوی دیگر است. روح فرهنگ اسلامی دوری از فردگرایی و تشویق به جمع‌گرایی است که در آن مقوله‌های اجتماعی زیادی مثل کمک به دیگران، ایثار، انفاق و تعاون بسیار مورد تأکید قرار گرفته و در مقابل، مقوله‌هایی مثل خودخواهی، فردگرایی، خودمحوری و بی‌توجهی نسبت به سرنوشت دیگران که ناشی از تفکر مادی و غربی است، مورد نکوهش می‌باشد. فرهنگ اسلامی مروج روحیه جمع‌گرایی و مخالف با روحیه خودخواهی و فردگرایی است (بحرینی، ۱۳۹۵: ۲۲۰).

پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «کسی که صبح کند در حالی که اهتمام به امور مسلمانان نداشته باشد، مسلمان نیست (کلینی، ۱۳۶۵: ۱۶۳). از خودسازی شروع کنید تا در دگرسازی توفیق یابید؛ بنابراین [پلیس] می‌بایست در کسب معارف و مزین شدن به صفات نیک اخلاقی اهتمام داشته باشند، تا بتوانند در دیگران تأثیرگذار باشند (ادیانی، ۱۳۹۸: ۸۱).

### محیط سازی (طبیعت سازی) (ارتباط با محیط)

خداوند متعال برای هدایت و رستگاری بشریت علاوه بر کتاب مقدس قرآن کریم، کتابی دیگر با عنوان کتاب طبیعت برای بشریت خلق نمود که با تأمل در آن می‌توان درس چگونگی ارتباط با محیط را فرا گرفت؛ چراکه ارتباط برونی انسان، تبیین‌کننده نوع رابطه‌ای است که فرد در ساختار معنویت اسلامی با محیط طبیعی و کار برقرار می‌کند؛ که اساس این ارتباط جز با نگاه معنوی ثمره‌ای را به همراه نخواهد داشت از جمله این‌که:

شکر نعمت در سازمان به استفاده مناسب از موقعیت به دست آمده است.  
حضرت علی (ع): «شُكْرِ الْمُؤْمِنِ يَظْهَرُ فِي عَمَلِهِ وَ شُكْرِ الْمُنَافِقِ لَا يَتَجَاوَزُ لِسَانَهُ»

نوع شکرگزاری مؤمن در رفتارش نمایان است ولی شکرگزاری منافق از زبانش تجاوز نمی‌کند» (آمدی، ۱۳۸۷: ۲۷۹). نعمت‌های موجود در سازمان را می‌توان: نعمت شغل، نعمت خدمت، نعمت زندگی جمعی با مؤمنان، نعمت کسب مال حلال، نعمت تعالی بخشی به جامعه ایمانی، نعمت کمک کردن به استقلال جامعه ایمانی از دیگر جوامع، نعمت بهره‌مندی از دوستان فعال و سالم، نعمت آرامش محیطی، نعمت توانمند شدن در رفع نیاز دیگران، نعمت فضای مناسب برای بهره‌گیری از داشته‌ها و تخصص خود برشمرد. از مصادیق شکر نعمت‌های پیش‌گفته، عدم بهره‌گیری از آن‌ها در موقعیت‌های حرام است. پس فرد معنوی از موقعیت به‌دست‌آمده سوءاستفاده نمی‌کند رشوه نمی‌گیرد. اقوام و دوستان را مقدم نمی‌کند، ظلم نمی‌کند، به مراجعان توهین و بدرفتاری نمی‌کند، با مسئولان خود صادق است، با دوستان همکار برادر است. شکر خدایت به استمرار و طولانی بودن ستایش توست. شکر کسی که بالادست توست به ولایت‌پذیری بدون شائبه تو نسبت به اوست. شکر هم‌پایه تو در نیکو برادری کردن توست (رستگار، ۱۳۹۷: ۱۷۵).

محیط کار محیط رشد و بالندگی افراد سازمان است. رشد نتیجه هماهنگی میان اجزای هر پدیده است. پس از آنجاکه سازمان در نگاه فرد معنوی یک کل دارای اجزاء است تلاش می‌کند نسبت به همه اجزا اعم از افراد انسانی یا اجزای غیرانسانی رابطه‌ای هم‌نوا و سالم داشته باشد زیرا او دریافته است رشد با هماهنگی اجزا محقق می‌گردد؛ به‌طوری‌که:

- تلاش می‌کند فضای کار را از جهت روانی به آرامش سوق دهد؛ لذا در کارها و تصمیمات مهم با همکاران مشورت می‌کند. و دیگران را در مدیریت کلان سازمان شریک می‌داند. «وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ...» و در کارها با آنان مشورت کن...» (آل عمران، ۱۵۹). - منابع در دست را فرصتی برای خدمت به جامعه می‌داند. رسول خدا: «أَحَبُّ عِبَادِ اللَّهِ إِلَيَّ اللَّهُ جَلَّ جَلَالُهُ أَنْفَعَهُمْ لِعِبَادِهِ؛ محبوب‌ترین بندگان نزد خداوند کسی است که بیشترین نفع را به دیگران برساند» (رستگار، ۱۳۹۷: ۱۷۶). - از منابع در اختیار، بهره‌وری شخصی و سوءاستفاده از موقعیت خود نمی‌کند. «كَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ كَانُوا

أَشَدَّ مِنْكُمْ قُوَّةً وَ أَكْثَرَ أَمْوَالًا وَ أَوْلَادًا فَاسْتَمْتَعُوا بِخِلَاقِهِمْ... (شما منافقان)، همانند کسانی هستید که قبل از شما بودند و راه نفاق پیمودند؛ بلکه آن‌ها از شما نیرومندتر، و اموال و فرزندان‌شان بیشتر بود! آن‌ها از بهره خود از مواهب الهی در راه گناه و هوس استفاده کردند؛ شما نیز از بهره خود، (در این راه) استفاده کردید، همان‌گونه که آن‌ها استفاده کردند؛ شما (در کفر و نفاق و استهزای مؤمنان) فرو رفتید، همان‌گونه که آن‌ها فرو رفتند؛ (ولی سرانجام) اعمال‌شان در دنیا و آخرت نابود شد؛ و آن‌ها همان زیانکارانند!» آیه شریفه در مقام بیان نوع بهره‌گیری منافقان از داشته‌ها و موقعیت‌های اجتماعی‌شان است. از آنجاکه این نوع بهره‌وری مورد نقد قرار گرفته مشخص می‌گردد استفاده این گروه از چنین موقعیت‌هایی استفاده شخصی و در غیر جای سازمانی بوده است (رستگار، ۱۳۹۷: ۱۷۶). - موقعیت شغلی خود را فرصتی برای ضربه زدن به بیت‌المال و حکومت نمی‌داند. حضرت علی (ع) در رابطه با نوع عملکرد کارگزاران خود می‌فرماید: «هر آینه مردانی از شما را حکومت دادم ولی آنان خیانت کردند و برخی از شما گرد آورد آنچه از بیت‌المال مسلمانان که من او را امین بر آن ساختم...» بیان‌گر رفتار درست و منطبق بر ساختار اسلام از سوی کارگزاران سازمانی است (شیخ مفید، ۱۴۱۳: ۲۷۲). و یا مراقبت و نگهداری بهینه از منابع: همان‌طور که فرد معنوی نسبت به محیط کار رفتاری هماهنگ و مسالمت‌آمیز دارد در استفاده از وسایل سازمان نیز به بهترین شیوه رفتار می‌کند. در صورت فرسودگی اندک وسایل تلاش می‌کند نواقص را رفع و با کمترین هزینه منابع را بازیافت نماید زیرا سازمان را محیط امن زندگی و افراد آن را برادران خود می‌داند پس نوع بهره‌وری از آنها را نیز همانند نوع بهره‌وری از وسایل شخصی خود قرار می‌دهد؛ بنابراین، فرد معنوی در کار خود امانت‌دار است «... وَ إِنِّي عَلِيهِ لَقَوِي أَمِينٌ؛ قطعاً من بر این کار توانا و امانت‌دارم» (نحل، ۳۹) از منابع به‌اندازه نیاز بهره‌برداری می‌کند. از تخریب اموال سازمانی جلوگیری می‌کند. «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمِ» (یوسف) گفت:

«مرا بر خزائن سرزمین (مصر) مسلط کن، که نگه‌دارنده و آگاهم!» (یوسف، ۵۵) اموال و وسایل استفاده‌شده را در حد امکان بازسازی می‌کند. از قید «علیم» در آیه شریفه استفاده می‌شود نوع نگهداری و بازسازی وسایل را نیز می‌داند (رستگار، ۱۳۹۷: ۱۷۸).

در محیط‌سازی دو نوع محیط مدنظر است:

- محیط فیزیکی: در این محیط‌سازی در زمان و مکان‌های خاص فضا‌سازی (نصب تصاویر و احادیث مذهبی مناسبتی، برنما و...) در محل کار.

- محیط‌سازی معنوی: فضا‌سازی معنوی در محل کار مانند ایجاد سازمان منظم، پویا، قانون‌گرا و... (حکمت‌آرا، ۱۴۰۱: ۱۴۵).

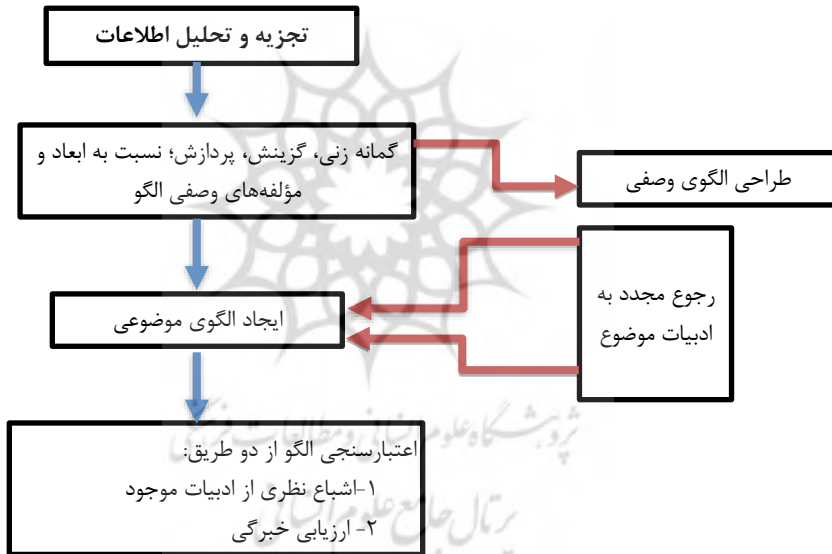
## ۵. روش‌شناسی

### روش تحقیق تکاملی

در این پژوهش، تجزیه و تحلیل اطلاعات به منظور کشف الگوی مورد نظر صورت می‌پذیرد. برای الگوسازی از روش تحقیق تکاملی استفاده خواهد شد. مهم‌ترین روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در روش تحقیق تکاملی «گمانه‌زنی، گزینش، پردازش» نسبت به ابعاد و مؤلفه‌های وصفی الگو، بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده است. همچنین «گمانه‌زنی، گزینش، پردازش» بر اساس الگوی وصفی و در مراجعه به عینیت، به تعیین الگوی موضوعی می‌انجامد. لازم به ذکر است خلاقیت افراد در روش «گمانه، گزینش، پردازش» در به دست آوردن مؤلفه‌ها بسیار مؤثر است. «سبک زندگی حرفه‌ای پلیس» الگوی ویژه‌ای را به مخاطب انتقال می‌دهد؛ بنابراین، این الگو می‌تواند برای هر نوع تفکر و فرهنگی کاربرد داشته باشد. پس ویژگی‌های اسلامی ایرانی چگونه در این الگو لحاظ می‌شود؟ بدین گونه قابل پاسخ است که: ویژگی‌های اسلامی - ایرانی ابتدا از طریق اوصاف اثر وارد مدل می‌شوند؛ یعنی «سبک زندگی حرفه‌ای پلیس» باید دارای ویژگی‌های اسلامی - ایرانی باشد. برای این که پلیس دارای چنین ویژگی‌هایی باشند، باید «ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌هایی» متناسب ایجاد شود؛ برای

ایجاد آن، نیاز است تا «انسان، حرفه، محیط»‌هایی انتخاب شوند که قابلیت لازم را داشته باشند؛ بنابراین، هر وصف مقید به هشت وصف دیگر است، و در عین حال بر هشت وصف دیگر نیز تأثیر می‌گذارد. تفاوت دیگر الگوی اسلامی - ایرانی با الگوی مادی موجود، جایگاه متفاوت اوصاف نسبت به یکدیگر است. در الگوی بومی از بین سه وصف ارکان «انسان» اصل است؛ زیرا بنابر فرهنگ اسلامی، نوآوری و خلاقیت از ویژگی‌های انسانی است که در ارتقای کیفیت سطح فرهنگ افراد مؤثر است. همچنین دستیابی به سبک زندگی مطلوب، محصول مدیریت انسانی است (پیروزمند و جهانبخش، ۱۳۹۷).

### ۶. الگوی مفهومی



شکل شماره ۱

### مراحل الگوسازی

#### روش ایجاد الگوی وصفی

در مفاهیم، مؤلفه‌های سه بعد یک موضوع شناسایی شده و با ضرب در قالب جدول ماتریس، مؤلفه‌ها به یکدیگر مرتبط شده و نسبت بین ابعاد

مشخص می‌شود. در این حالت گفته می‌شود که ابعاد به یکدیگر متقوم شده‌اند. این روش در تکثیر مفاهیم را اصطلاحاً «تعمیم» می‌نامند. مثال: «A, B, C» را ابعاد یک موضوع فرضی و « $a_1, a_2, a_3$ » را مؤلفه‌های بعد A، « $b_1, b_2, b_3$ » را مؤلفه‌های بعد B، « $c_1, c_2, c_3$ » را مؤلفه‌های بعد C در نظر می‌گیریم. در قالب جدول ماتریس به صورت ذیل ابعاد به هم متقوم می‌شوند (پیروزمند، ۱۳۸۹).

جدول شماره ۱

a <sub>3</sub>			a <sub>2</sub>			a <sub>1</sub>			A
									B
b <sub>3</sub>	b <sub>2</sub>	b <sub>1</sub>	b <sub>3</sub>	b <sub>2</sub>	b <sub>1</sub>	b <sub>3</sub>	b <sub>2</sub>	b <sub>1</sub>	C
a <sub>3</sub> b <sub>3</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>3</sub> b <sub>2</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>3</sub> b <sub>1</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>3</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>2</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>1</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>3</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>2</sub> c <sub>1</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>1</sub> c <sub>1</sub>	c <sub>1</sub>
a <sub>3</sub> b <sub>3</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>3</sub> b <sub>2</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>3</sub> b <sub>1</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>3</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>2</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>1</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>3</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>2</sub> c <sub>2</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>1</sub> c <sub>2</sub>	c <sub>2</sub>
a <sub>3</sub> b <sub>3</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>3</sub> b <sub>2</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>3</sub> b <sub>1</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>3</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>2</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>2</sub> b <sub>1</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>3</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>2</sub> c <sub>3</sub>	a <sub>1</sub> b <sub>1</sub> c <sub>3</sub>	c <sub>3</sub>

در تعریف، اوصاف موضوع که از روش تعمیم به دست آمده در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب و در قالب جدولی خاص تعریف می‌شوند؛ یعنی منزلت آن‌ها مشخص می‌شود. در این قسمت از روش «تخصیص» استفاده می‌شود، و به هر مفهوم، جایگاه و منصب یا به عبارتی «تعریف» ویژه‌ای اختصاص می‌دهد. در مثال فوق، اگرچه جدول ماتریس است و جدول تعریف نیست، اما اجمالاً هر خانه در جدول ماتریس بیان یک منزلت است که نسبت به هم اولویت‌بندی دارند؛ بنابراین، باید جدول ماتریس متناسب با وضعیت موجود ایجاد شود. معادله، میزان و نحوه تغییر برای رسیدن به مطلوب را بیان می‌کند؛ بنابراین روش ایجاد نظام در این نگرش عبارت است از: «روش تکثیر اصطلاحات (تعمیم)، روش تولید تعریف (تخصیص) و روش ایجاد معادله» (همان منبع). در این پژوهش با ایجاد ارتباط میان سه رکن، سه نوع و سه اثر که شرح تفصیلی آن پیش‌تر از نظر گذشت به ۲۷ متغیر مرتبط با هم دست خواهیم یافت. البته برای فهم بهتر این مفاهیم نیازمند شناخت آنها هستیم.

### الگوسازی

در این نوع از الگوسازی برخلاف سایر الگوهای طراحی شده توسط محققین، در این پژوهش برای دستیابی به الگوی مدنظر از روش تحقیق تکاملی بهره

گرفته است، که از نظر توجه هم‌زمان به داده‌های کمی و کیفی از نوع روش تحقیق‌های ترکیبی به حساب می‌آید؛ یعنی از خصوصیت هر دو رویکرد کمی و کیفی برخوردار است. اساس این روش این‌گونه است که براساس یک مبنای پایه به یک الگوی پایه می‌رسیم، با این الگو پایه سراغ عینیت‌ها رفته و الگوسازی می‌کنیم؛ به عبارتی برای ایجاد الگو (چه مفهومی و چه موضوعی)، گمانه‌زنی براساس الگوی پایه و با توجه به ادبیات موجود موضوع پژوهش انجام می‌گیرد. و از آنجاکه هم برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها و هم برای شناسایی نظام موضوعات به عینیت و ادبیات موضوع مراجعه می‌شود، این روش تحقیق جنبه کیفی دارد؛ این روش مانند روش‌های تحقیق کیفی (مثل گراند تئوری) برای کشف ابعاد و مؤلفه‌های الگو به ادبیات تولید شده در موضوع و نظر نخبگان مربوط مراجعه می‌کند؛ اما این‌گونه نیست که به صورت استقرایی به تعدادی بُعد و مؤلفه دست یابد و طبق نظر نخبگان نسبت بین آن‌ها را معین کند؛ بلکه بر اساس یک الگوی حاکم، برای رسیدن به تعدادی مشخص از بُعد و مؤلفه که دارای نسبت‌های معین هستند، به ادبیات موضوع رجوع می‌کند. گفتنی است تبعیت صحیح از نظام ولایت حقه، واقعیت را نیز به بهترین نحو ممکن، مورد شناسایی قرار می‌دهد، چراکه «واقعیت» از این نظام ولایت خارج نیست. روش تحقیق در این دستگاه فکری، قدرت هماهنگ‌سازی و ارتباط بخشی بین حوزه‌های مختلف دانش (نقلی، عقلی، تجربی) را در بر دارد. براساس این روش تحقیق بخش اول (الگوی وصفی) شامل متغیرهای مؤثر بر موضوع مورد بررسی، تعیین نسبت آنها به هم و سهم تأثیر آنها در موضوع است (پیرومند و علیخانی، ۱۳۹۶).

### مزیت روش تکاملی

مزیت طراحی الگوی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس با روش تکاملی می‌توان گفت حلقه مفقوده پژوهش در علوم انسانی می‌باشد، نوآوری روشی دارد. برخلاف سایر روش‌ها این روش تلاش می‌کند تا سه بردار (وحی - عقل - تجربه) را به شکل قاعده‌مندی با هم ترکیب نماید، و از ترکیب آن‌ها یک الگو تولید کند؛ لذا برای انجام این کار در هر تحلیل می‌بایست «سه بُعد را در

چهارچوب جریان ولایت حقه (یعنی به میزانی که فکر ما و عمل ما تابع جریان ولایت حقه می‌شود اسلامی شده) و آن منطقی که می‌تواند به‌عنوان روش تحقیق در علوم انسانی اسلامی مدعی باشد، که بتواند نشان دهد که قدرت جریانبخشی اراده الهی را در گمانه‌زنی پژوهش دارد، و این دقیقاً نقطه کانونی و هسته سخت تحول در پژوهش کشور است.» (پیروزمند، ۱۳۹۴).

### چگونگی خروجی گرفتن از سه بردار (وحی، عقل، تجربه)

**بردار اول (وحی):** در ساخت الگوی سبک زندگی حرفه‌ای، ملاک معیارهایی است که از وحی یا نایب وحی می‌باشند (حکمت‌آرا، ۱۴۰۱: ۲۲۲).

**بردار دوم عقل:** عقل در مدل‌سازی مفهومی به کمک شکل‌دهی این معیارها آمده است، چرا که روش تکاملی برخلاف روش‌هایی که آن‌ها به عنوان کلی برگرفته از مضامین جزئی، ابعاد می‌گویند اما روش تکاملی چنین نیست و حال آن که از نظر این روش به آن‌ها بُعد گفته نمی‌شود، و در این روش بُعد یعنی وصف جاری در کل، بر این اساس روش تکاملی به کمک گمانه‌زنی عمقی محقق می‌شود. در مدل‌سازی نیز به این نحو است که محقق در هر موضوعی که وارد می‌شود، ابعاد (زمان، مکان، نسبت بین زمان و مکان) و (ارکان، انواع، آثار) که برگردان زمان، مکان و نسبت بین آن‌هاست. نوع این مدل‌سازی تصادفی و یا استقرایی نیست، یعنی این روش به محقق ملاکی می‌دهد تا بتواند مدل‌سازی نماید؛ ابعاد را در تضارب با موضوع قرار می‌دهد و سپس گمانه‌زنی می‌نماید، اما گمانه‌زنی می‌بایست ملاک‌مند باشد. درنهایت، مزیت این روش چون محقق از بالادست و از پیش طراحی شده است، این منطق این قابلیت را به محقق می‌دهد که موضوع را به‌صورت سه‌بعدی و ارتباط بین ابعاد را هم‌زمان ببیند. و زمانی که محقق متغیرهای سه‌بعدی را که بیست و هفتگانه هستند طراحی می‌کند (سایر روش‌ها این قابلیت را ندارند) به عبارتی هر متغیر یک پایه در زمان دارد، یک پایه در مکان دارد و یک پایه در بعد کارایی دارد. از دیگر قابلیت‌های این روش وجود رابطه ریاضی بین متغیرها برقرار است که در نتیجه‌گیری به محقق کمک خواهد نمود، تا محقق بتواند یک نوع اولویت‌بندی بین مؤلفه‌ها و ابعاد ایجاد نماید، یعنی بُعد زمان از بُعد مکان مهم‌تر است و بُعد



مکان از کارایی (آثار) در پژوهش حاضر معنویت از تفاهم و تفاهم از تعاون مهم‌تر است؛ بنابراین، می‌شود نقش عقل امام، عقل مؤمن، عقل ایمانی یعنی آن عقلی که جهت گمانه‌زنی خود را به دست دین داده است (همان منبع).

**بردار سوم تجربه:** عینیت این‌گونه خود را نشان می‌دهد که ابتدا باید واقعیت پلیس را به‌درستی بشناسیم؛ یعنی سه بُعد مکان، زمان و نسبت بین آن‌ها را در پلیس بشناسیم. علاوه بر آن عینیت در بین مضامین کلی و تفکیک‌شده مجدد به‌طور تخصصی با توجه به ابتلائات پلیس متعلق به کدام از این‌ها می‌باشد، و با یک غربالگری شکل می‌گیرد. تعداد شاخص‌های به‌دست‌آمده به اقتضای زندگی حرفه‌ای پلیس که با آن درگیر است. و این اختصاص به پلیس داشته و در بستری که به کار گرفته می‌شوند، نوع شاخص‌ها نیز در شرح وظایف و محدوده‌ای که پلیس گفته می‌شود کاملاً مشخص است. برای تجربه، دو کار مهم وجود دارد:

**اول:** در مرحله اکتشاف شاخص‌های مختص به پلیس، شاخص‌ها را از مجموعه‌های کلی سبک زندگی استخراج می‌کنیم، و سپس شاخص‌های اختصاصی سبک زندگی پلیس با ملاک اسناد و گزارش‌های مربوط که بیشتر مبتلابه آن هستند، از آن‌ها تفکیک می‌شود.

**دوم:** در قالب اعتباریابی بر اساس ذهنیت افرادی که تجربه درستی دارند (خبرگان) و به‌صورت عینی با پلیس زندگی کرده‌اند در معرض دید و نظر آن‌ها قرار داده و نظر کارشناسی آن‌ها را اخذ می‌کنیم (همان منبع: ۲۲۳).

### ارتباط ابعاد و مؤلفه‌ها

در این نوع از الگوسازی برخلاف سایر الگوهای طراحی‌شده توسط محققین، برای دستیابی به الگوی مدنظر از روشی بهره گرفته است که قدرت تحلیل تکامل موضوع را در پی شناسایی ابعاد تکامل آفرین، مؤلفه‌های هر بعد و مرتبط‌سازی قاعده‌مند مؤلفه‌ها را دارد. اساس این روش این‌گونه است که بر اساس تحلیل پایه از سبک زندگی، به الگوی پایه می‌رسیم، با این الگوی پایه باید به سراغ عینیت‌ها رفت و الگوی مفهومی را به الگوی موضوعی تبدیل

کنیم. برای ایجاد الگو (چه مفهومی و چه موضوعی)، گمانه‌زنی براساس الگوی پایه و با توجه به ادبیات موجود موضوع پژوهش انجام می‌گیرد. از آنجاکه مفاهیم اصلی این الگو را سه بُعد اصلی معنویت، تفاهم و تعاون تشکیل می‌دهد، و هر کدام از این سه رکن در ارتباط با سه سطح (انواع) ارتباط با فرمانده، ارتباط با هم‌تراز و در ارتباط با فرمان‌پذیر می‌توان آثار (نتایج) آن را ضرب در خودسازی حرفه‌ای، دگرسازی حرفه‌ای و محیط‌سازی حرفه‌ای شاهد باشیم، و نهایت حاصل ایجاد این ارتباط بیست وهفت متغیر اولویت‌بندی شده است، که از قابلیت‌های متفاوت این الگو با تبعیت از روش تکاملی می‌باشد (حکمت‌آرا، ۱۴۰۱: ۱۴۶).

### جدول شماره ۲

ارکان	معنویت			تفاهم			تعاون		
	در ارتباط با همکار فرمانده	در ارتباط با همکار هم‌تراز	در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	در ارتباط با همکار هم‌تراز	در ارتباط با همکار فرمانده	در ارتباط با همکار هم‌تراز	در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر
برای خودسازی حرفه‌ای	معنویت در ارتباط با همکار فرمانده	معنویت در ارتباط با همکار هم‌تراز	معنویت در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تفاهم در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تفاهم در ارتباط با همکار هم‌تراز	تفاهم در ارتباط با همکار فرمانده	تعاون در ارتباط با همکار هم‌تراز	تعاون در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تعاون در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر
برای دگرسازی حرفه‌ای	معنویت در ارتباط با همکار فرمانده	معنویت در ارتباط با همکار هم‌تراز	معنویت در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تفاهم در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تفاهم در ارتباط با همکار هم‌تراز	تفاهم در ارتباط با همکار فرمانده	تعاون در ارتباط با همکار هم‌تراز	تعاون در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تعاون در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر
برای محیط	معنویت در ارتباط با همکار فرمانده	معنویت در ارتباط با همکار هم‌تراز	معنویت در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تفاهم در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تفاهم در ارتباط با همکار هم‌تراز	تفاهم در ارتباط با همکار فرمانده	تعاون در ارتباط با همکار هم‌تراز	تعاون در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	تعاون در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر

انواع	معنویت			تفاهم			تعاون		
	در ارتباط با همکار فرمانده	در ارتباط با همکار هم تراز	در ارتباط با همکار	در ارتباط با فرمان پذیر	در ارتباط با همکار هم تراز	در ارتباط با همکار	در ارتباط با فرمان پذیر	در ارتباط با همکار هم تراز	در ارتباط با همکار
سازی حرفه‌ای	با همکار فرمانده	با همکار هم تراز	با همکار	با همکار فرمان پذیر	با همکار هم تراز	با همکار	با همکار فرمان پذیر	با همکار هم تراز	با همکار
	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای	برای محیط سازی حرفه‌ای

### برازندگی الگو (تجزیه و تحلیل داده‌ها)

پس از انجام مطالعات بر اساس روش تحقیق تکاملی، ۳ بُعد و ۹ مؤلفه و ۲۷ متغیر در الگوی ماتریسی برای الگوی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا ثبت شد. در ادامه، برای حذف کلیدواژه‌های مشترک و همچنین ویرایش در اختیار تعداد ۳۰ نفر از خبرگان (که آمار توصیفی آن در جدول ادامه ثبت شده است) قرار گرفت. در گام دوم، مجدداً شاخص‌های تأیید شده در ساختار یک پرسشنامه با طیف لیکرت پنج‌تایی تقدیم خبرگان پژوهش شد تا نوع ارتباط ساختاری و دسته‌بندی آن‌ها در قالب بُعد و مؤلفه تعیین شود.

جدول شماره ۳

مدرک تحصیلی	فراوانی	سمت	فراوانی	سابقه خدمتی	فراوانی
دکتر	۱۷	مدیر راهبردی	۴	۲۰-۲۵	۱۰
کارشناسی ارشد	۱۳	مدیر اجرایی	۱۵	۲۵-۳۰	۱۴
-	-	کارشناس و تحلیلگر ارشد	۱۱	بیشتر از ۳۰	۶

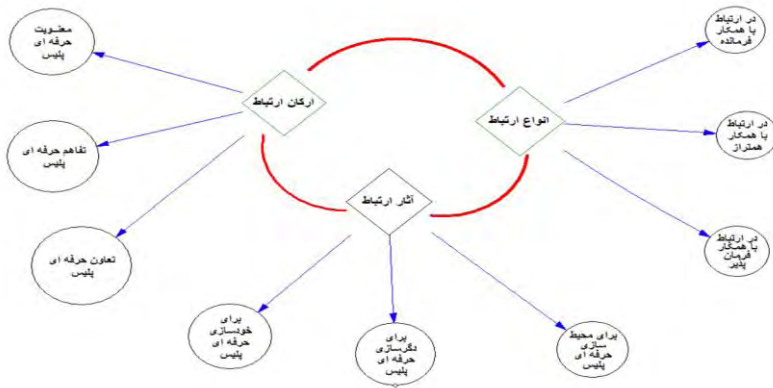
پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی خروجی آزمون بارتلت با سطح معناداری (۰.۰۰۰) مشاهده شد که ارتباط معناداری میان متغیرهای مورد نظر وجود دارد و داده‌های آماری برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین با توجه به خروجی آزمون تی (۰.۸۵۴) حجم آماری پرسش‌شوندگان به تعداد ۳۰ نفر،

قابل پذیرش است. مقادیر ویژه اولیه عامل‌ها می‌تواند ۹ عامل کلی را اندازه‌گیری کند که ۸۹.۵۸۷ درصد از مجموع واریانس عوامل را به خود اختصاص داده است. درایه‌های به‌دست‌آمده بر روی قطر اصلی ماتریس همبستگی ضد، نشان داد همبستگی مناسبی میان عامل‌های تعیین‌شده برقرار است. با توجه به مناسب بودن ابعاد موردنظر جهت تحلیل عاملی، به‌منظور پاسخ به این پرسش که «کدام متغیرها، کدام عوامل را اندازه‌گیری می‌کنند؟» ساختار نهایی عامل‌های اصلی پژوهش، با استفاده از ماتریس مؤلفه‌های چرخش‌یافته در زیر تعیین شد.

جدول شماره ۴: ابعاد سبک زندگی حرفه‌ای پلیس

میانگین درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته	میانگین درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته	میانگین درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته	میانگین درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته	میانگین درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته	میانگین درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته
۰/۷	۰/۶۸۲	۰/۳	۰/۶۶۱	۰/۱۴	۰/۵۵۱
۰/۶	۰/۷۴۱	۰/۱۱	۰/۵۹۷	۰/۹	۰/۲۹۹
۰/۱۰	۰/۶۱۴	۰/۵	۰/۵۶۲	۰/۱	۰/۷۷۲

با توجه به خروجی نتایج ماتریس چرخش‌یافته، تعداد ۹ دسته‌بندی برای شاخصه‌های پژوهش احصاء شد، که پس از بررسی مجدد درایه‌های به‌دست‌آمده بر روی قطر اصلی ماتریس همبستگی ضد تصویر و درایه‌های ماتریس چرخش‌یافته برای این ۹ عامل، تعداد ۳ دسته‌بندی نهایی برای تعیین ابعاد پژوهش استخراج شد؛ لذا عامل‌های تأییدشده پس از دسته‌بندی و تعریف واژگان آن در ساختار یک الگو به‌صورت شکل زیر تشکیل شد.



شکل شماره ۲: نمودار ساختار مؤلفه‌های سبک زندگی حرفه‌ای پلیس

در ادامه به منظور تأیید نهایی الگو، پرسش‌نامه محقق ساخته با استفاده از ساختار الگو ایجاد شده در اختیار خبرگان پژوهش قرار گرفت. پس از دریافت پرسشنامه و بررسی اولیه گویه‌ها، طیف پاسخگویی خبرگان به صورت جدول حاصل شد. نتایج اولیه نشان داد که ساختار مؤلفه‌های تأیید شده و ارتباط عامل‌ها به صورت کامل از سوی خبرگان مورد تأیید است.

جدول شماره ۵: طیف پاسخگویی خبرگان به شاخص‌های پرسشنامه

خیلی مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	خیلی موافقم
تعداد	تعداد	تعداد	تعداد	تعداد
۰	۰	۰	۶	۲۴
۰	۰	۰	۹	۲۱
۰	۰	۰	۷	۲۳
۰	۰	۰	۱۱	۱۹
۰	۰	۰	۱۰	۲۰
۰	۰	۰	۷	۲۳
۰	۰	۰	۹	۲۱
۰	۰	۰	۱۱	۱۹
۰	۰	۰	۷	۲۳

پس از دریافت پرسشنامه، آمارهای توصیفی میانگین، انحراف معیار و میانگین خطا بررسی شد. بررسی اولیه داده‌ها در جدول (۳) نشان داد که تمامی مؤلفه‌های پژوهش، رضایت‌مندی بیش از ۹۲٪ جامعه خبرگی را به خود

اختصاص داده است. به منظور تأیید این فرضیه از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

#### جدول شماره ۶: آمارهای آزمون تی تک نمونه‌ای عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی

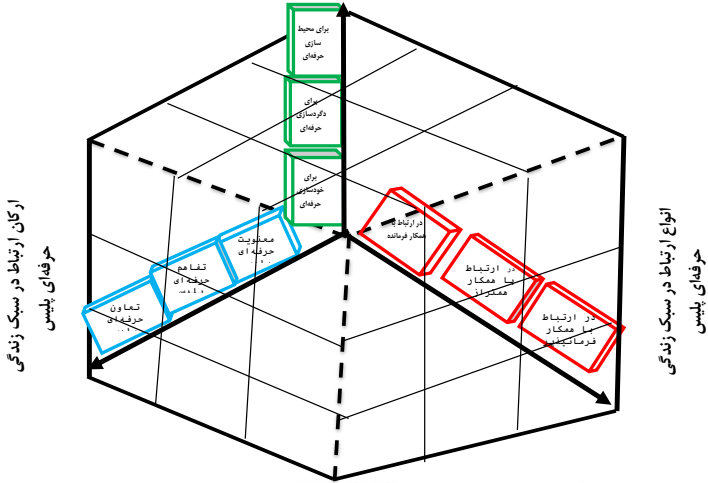
عوامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطا
۱	۳۰	۴/۸۰۰۰	۴۰۶۸۴	۱۰۳۹۹۲
۲	۳۰	۴/۷۰۰۰	۴۶۶۰۹	۱۰۳۸۵۲
۳	۳۰	۴/۷۶۶۷	۴۳۰۱۸	۱۰۵۰۷۳
۴	۳۰	۴/۶۳۳۳	۴۹۰۱۳	۱۰۶۶۰۸
۵	۳۰	۴/۶۶۶۷	۴۷۹۴۶	۱۰۵۰۸۱
۶	۳۰	۴/۷۰۰۰	۴۳۰۱۸	۱۰۶۳۹۰
۷	۳۰	۴/۷۶۶۷	۴۶۶۰۹	۱۰۳۰۲
۸	۳۰	۴/۶۳۳۳	۴۹۰۱۳	۱۰۲۱۴
۹	۳۰	۴/۷۶۶۷	۴۳۰۱۸	۱۰۱۸۹

#### جدول شماره ۷: روایی و پایایی الگو

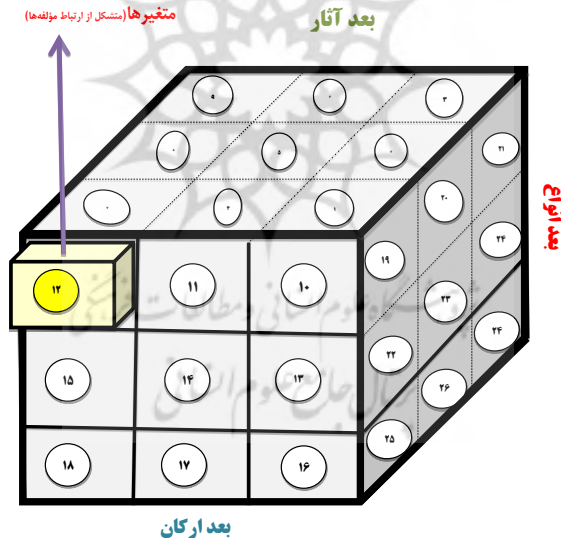
بعد	مؤلفه	روایی همگرایی		پایایی
		$\lambda_i$	$\epsilon_i$	
ارکان ارتباط	معنویت حرفه‌ای	۰/۶۸۴	۰/۸۵۶	۰/۸۲۰
	تفاهم حرفه‌ای	۰/۶۲۱	۰/۸۶۷	۰/۸۱۰
	تعاون حرفه‌ای	۰/۶۷۷	۰/۸۹۳	۰/۷۵۸
آثار ارتباط	خودسازی حرفه‌ای	۰/۵۵۵	۰/۷۸۹	۰/۹۰۱
	دگرسازی حرفه‌ای	۰/۵۹۱	۰/۸۵۰	۰/۷۲۶
	محیط‌سازی حرفه‌ای	۰/۶۷۵	۰/۸۹۲	۰/۸۴۷
انواع ارتباط	در ارتباط با همکار فرمانده	۰/۶۹۳	۰/۷۳۵	۰/۹۱۳
	در ارتباط با همکار هم‌تراز	۰/۶۹۸	۰/۸۲۷	۰/۸۹۲
	در ارتباط با همکار فرمان‌پذیر	۰/۶۷۱	۰/۷۶۷	۰/۸۴۲

برای تأیید نهایی و روایی الگوی ترسیم‌شده از آزمون روایی همگرایی در نرم‌افزار SmartPls استفاده شد. پس از ثبت داده‌های پرسشنامه در نرم‌افزار، بارهای متغیری  $\lambda_i$  و همچنین خطای اندازه‌گیری  $\epsilon_i$ ، مؤلفه‌های AVE و CR تعیین شد. با توجه به اینکه  $AVE > 0.5$  و  $CR > 0.7$ ، روایی پرسشنامه مورد تأیید است. همچنین به‌منظور تأیید پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که با توجه به خروجی داده‌ها، پایایی آن نیز مورد تأیید می‌باشد، و این نتایج در جدول قابل مشاهده است.

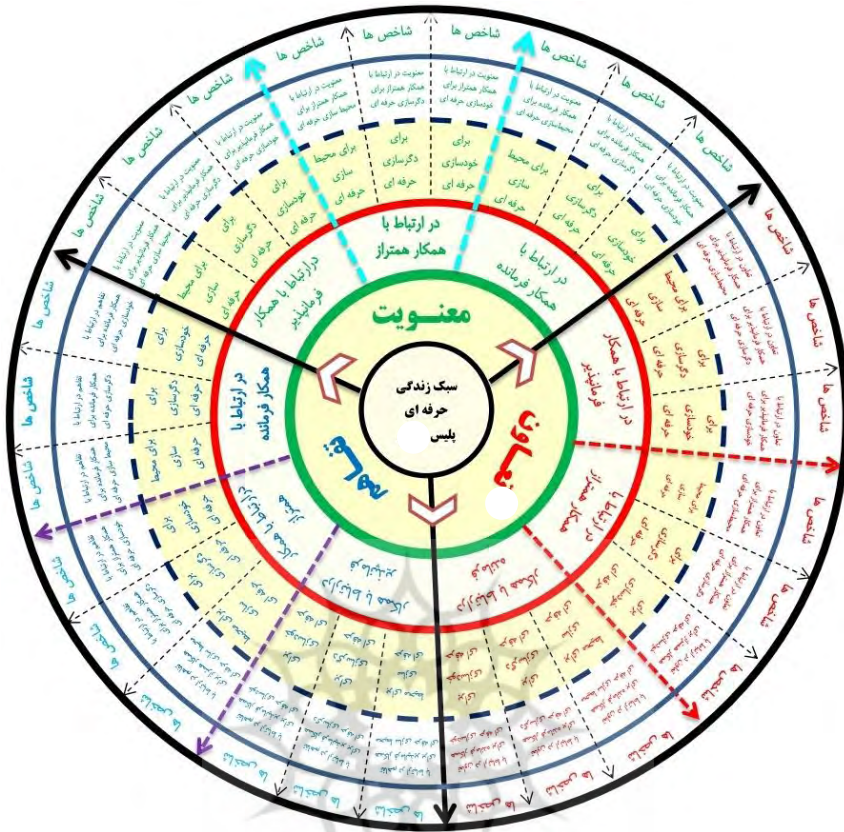
انوار ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای پلیس



شکل شماره ۳: الگوی هندسی ابعاد و مؤلفه‌های سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا



شکل شماره ۴: الگوی هندسی ارتباط متغیرها در سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا



شکل شماره ۵: الگوی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا

## ۷. نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از ساخت الگوی مهندسی سبک زندگی حرفه‌ای اسلامی پلیس‌های فراجا علاوه بر نوآوری روشی آن که برای نخستین بار در فراجا انجام می‌شود، حاکی از آن است که با توجه به این که سرمایه انسانی هر سازمانی نیازمند توجه به سبک زندگی آنان است، پلیس نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد؛ و از آنجایی که پلیس‌های فراجا مسلمان‌اند، علاوه بر پیشگیری از بروز برخی معضلات احتمالی در زندگی حرفه‌ای آنان باید برای غنی‌سازی و اسلامی‌تر شدن سبک زندگی حرفه‌ای آنان در مسیر خودسازی، دگرسازی و محیط‌سازی تلاش کرد. از طرف دیگر با شناخت ابعاد و مؤلفه‌های سبک



زندگی حرفه‌ای پلیس با نگاه دینی در لایه‌های مختلف زندگی حرفه‌ای ایشان از جمله لایهٔ درون‌سازمانی، و در صورت لزوم با «رفع‌کنندگی‌ها و ضعف‌ها» برای اصلاح، تقویت و ایجاد ارتباط میان ارکان ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای، سطوح ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای و آثار ارتباط در سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا نسبت به قبل اقدام شود.

## ۸. پیشنهادات

۱- از آنجاکه هر سازمان برای رشد و تعالی سطوح مختلف سرمایهٔ انسانی خود در تلاش است، فراجا نیز در این خصوص بیش‌ازپیش برای تقویت سبک زندگی حرفه‌ای ذی‌نفعان خود با کمک آموزش‌های مهارت در خودسازی، دگرسازی و محیط‌سازی تلاش نماید.

۲- هرچند در فراجا مرکز فرهنگی و خانواده وجود دارد، اما پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به سبک زندگی حرفه‌ای مطلوب، از فکر و نظر کارشناسان درون و برون‌سازمانی که دارای سیستم اندیشه‌ای در حوزهٔ سبک زندگی می‌باشند استفاده شود.

۳- اهمیت بیش‌ازپیش به سبک زندگی حرفه‌ای کارکنان به‌عنوان یکی از مطالبات شخص فرمانده از همکاران (هم‌تراز - فرمان‌پذیر) در مجموعه و تأثیر مستقیم بر انتصاب‌های بالاتر ایشان به‌عنوان یک شایستگی ویژه مدنظر قرار گیرد.

۴- بودجه پژوهشی برای انجام رساله، طرح و پایان‌نامه با محوریت سبک زندگی در راستای تشویق و ایجاد انگیزه بیشتر آنان در کار کردن بر روی این موضوع مهم برای محققین اختصاص داده شود.

## سپاسگزاری

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند تا ضمن سپاس از سردبیر محترم فصلنامه، از همهٔ داوران ارجمندی که با ارائه نظرهای ارزشمندشان، ما را یاری نموده‌اند مراتب سپاسگزاری خود را اعلام نمایند.

## منابع

- قرآن کریم
- آمدی تیمیمی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۸۷). *غررالحکم و دررالکلم*. ترجمه و شرح هاشم رسولی، تهران: فرهنگ اسلامی.
- *بیانات و سخنرانی‌های حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)*، قابل بازیابی از: [khamenei.ir](http://khamenei.ir)
- بحرینی، محمدحسین (۱۳۹۵). *سبک زندگی سعادت‌آمیز از دیدگاه قرآن و عترت (ع)*. تهران: مطالعه گروهی دانشگاه عالی دفاع ملی.
- پیروزمند، علیرضا (۱۳۸۹). *چیستی و روش عام الگوسازی*. قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- پیروزمند، علیرضا (۱۳۸۹). *نظام اصطلاحات و روش تکثیر اصطلاحات*. قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- پیروزمند، علیرضا و عابدی، احمد (۱۳۸۹). *شاخصه‌سازی در نظام ولایت*، قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- پیروزمند، علیرضا و حامدی، یزدان (۱۳۹۰). *روش تولید تعاریف کاربردی*، قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- پیروزمند، علیرضا، علی‌خانی، محمدحسین و جهانبخش، عباس (۱۳۹۴). *فرآیند و نمونه‌های از مدل‌سازی*، قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- پیروزمند، علیرضا، جهانبخش، عباس، حسن و شیخ‌العراقین‌زاده (بی‌تا). *چگونگی پیوند معارف وحیانی، عقلانی و تجربی در نظریه‌پردازی بر اساس روش تحقیق تکاملی*. قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- جزینی، علیرضا و عباس، سلطانی (۱۳۹۵). *تأثیر مهارت‌های ارتباطی مدیران با رضایت شغلی کارکنان*. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۰ (۳۵)، ۱۳ - ۴۲. قابل بازیابی از:
- [http://si.jrl.police.ir/article\\_10150.html](http://si.jrl.police.ir/article_10150.html).
- حیدرئزاد، علیرضا، عامری، محمدعلی، مجدی، علی‌اکبر و قبادی، عباس (۱۳۹۸).

طراحی الگوی سبک زندگی اعتقادی کارکنان ناجا. اولین کنفرانس بین‌المللی دین، معنویت و کیفیت زندگی. قابل‌بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/1131336>

— حکمت آرا، محمدکریم (۱۴۰۱). طراحی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های تخصصی فراجا. تهران: داعا.

— خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸). صحیفه امام. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

— دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). لغت‌نامه دهخدا، جلد ۱ و ۱۴، تهران: دانشگاه تهران.

— رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵). معنویت در سازمان با رویکرد اسلامی (مفاهیم، شاخص‌ها، مدل مفهومی و سنجش). تهران: ساعس فراجا.

— صفوی، حمزه و کاویانفر، پیمان (۱۳۹۴). پلیس جامعه‌محور، سبک زندگی و نظم ساختاری. همایش ملی سبک زندگی، نظم و امنیت. قابل‌بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/400102>

— عبدالهی، راشن و فرخجسته، وحیده‌السادات (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک زندگی و سبک‌های تصمیم‌گیری پلیس. دو فصلنامه پلیس‌زن، ۱۱(۲۷)، ۵-۱۹. قابل‌بازیابی از:

[http://ps.jrl.police.ir/article\\_18878.html](http://ps.jrl.police.ir/article_18878.html)

— فاضلی، محمد (۱۳۸۲). مصرف و سبک زندگی. قم: صبح صادق.

— کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۸۲). اصول کافی. جلد ۱، تهران: اسوه.

— کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۶۵). الکافی. جلد ۲، تهران: دارالکتب اسلامیه.

— مصباح، محمدتقی (۱۳۹۲). گفت‌وگو با اولویتهای تحقیق سبک زندگی اسلامی. معرفت، ۲۲(۱۸۶)، ۵-۱۴. قابل‌بازیابی از:

<https://mesbahyazdi.ir/node/5015/>

— مطهری، مرتضی (۱۳۵۸). بیست گفتار. جلد ۳، چاپ پنجم، تهران: صدرا.

— مفید، محمدبن محمد (۱۳۶۴). ترجمه و متن امالی شیخ صدوق. مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.

— ناظری، نیکنام، سعیدی، حسن و صدیق بدری، عرفان (۱۳۹۵). تأثیر سبک زندگی اسلامی بر الگوهای رفتاری کارکنان پلیس با مردم. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳۹۵ (۳۷)، ۱۵۵-۱۳۳. قابل بازیابی از:

[http://si.jrl.police.ir/article\\_10168.html](http://si.jrl.police.ir/article_10168.html).

