

# الگوی شایستگی های سرمایه انسانی پلیس

(مورد مطالعه: دیدگاه های حضرت امام خمینی «ره»)

محمود تشکری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۱۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۳/۲۲

فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا / سال پنجم / شماره پانزدهم - بهار ۱۳۹۹\* ۱۳۸-۱۱۳

## چکیده

سازمان های پیشرو در جهان متلاطم امروزی، بیش از هر دوره و زمان دیگری به اهمیت توجه به منابع انسانی پی برده اند. در سال های اخیر، با ورود مفهوم «سرمایه انسانی» و گذر از دیدگاه های تنگ نظرانه، سازمان ها بیش از پیش به مقوله ارزش محوری روی آورده اند و از کارکنان خود نیز انتظار مجموعه ای از رفتارهای خاص را دارند که نشانگر تعهد آنها نسبت به آن ارزش ها است.

پلیس به عنوان سازمانی با گستره مأموریت ها و وظایف متنوع و حساس در همه کشورها، سازمانی انسان محور است که کارکنان آن از نقشی اساسی و مهم در انجام مطلوب مأموریت های آن برخوردار می باشند و بر این اساس، کارکنان پلیس، به مفهوم واقعی، سرمایه سازمان قلمداد می شوند و این سازمان باید در حفظ و ارتقای سرمایه های انسانی خود به طور جدی تلاش نماید.

در هر کشوری، سازمان پلیس و کارکنان آن برای حفظ و حراست از نظم، امنیت و آرامش آحاد افراد و جامعه باید از شایستگی ها و توانمندی های لازم برای خدمت به مردم برخوردار باشند اما در نظام اسلامی، شایستگی های کارکنان پلیس می بایست منطبق با آموزه های دینی باشد؛ از این رو، احصای شایستگی های پلیس اسلامی مبتنی بر دیدگاه ها و انتظارات رهبر کبیر انقلاب اسلامی - امام خمینی (ره) - به عنوان مرجعیت جامع دینی و مدیریت عالی نظام، هدف این تحقیق تعیین شده است. در پژوهش حاضر، به منظور گردآوری داده ها و تعیین ابعاد و مولفه های شایستگی های پلیس اسلامی، از روش نظریه داده بنیاد یا نظریه مفهوم سازی بنیادی استفاده شده است. با بهره گیری از دیدگاه ها و رهنمودهای امام خمینی (ره) تعداد ۳۸۴ گزاره (متن) مرتبط با موضوع تحقیق انتخاب و براساس فرآیند و مراحل روش داده بنیاد - یعنی کدگذاری باز، محوری و انتخابی - ۱۸۲۱ کد مضمون احصا و اشباع نظری حاصل گردید؛ سپس با تحلیل و تبیین روابط مضامین احصا شده، ۸۸ مفهوم

(مؤلفه) شکل گرفت و از مفاهیم حاصل شده نیز ۵ مقوله (بعد) اصلی شامل اعتقادی، اخلاقی، رفتاری، کارآمدی و حرفه ای تعیین و مقوله محوری (باورها و اعتقادات) مشخص شد.

**کلیدواژه‌ها:** پلیس اسلامی، سرمایه انسانی، شایستگی، امام خمینی (ره)

### مقدمه

انسان به عنوان رکن اساسی توسعه و پیشرفت، ایفاگر نقشی مهم و پراهمیت در چارچوب فعالیت‌های گروهی و سازمانی خود است. امروزه، رشد و توسعه سازمان‌ها در گروه‌های کارگیری صحیح منابع انسانی است و انسان‌ها در زمان‌های خاص، ایفاگر نقش‌ها و وظایف گوناگون هستند. نظریه پردازان علم مدیریت با نگاه به انسان به عنوان عنصری پیچیده در سازمان، عامل انسانی را مهم‌ترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان می‌دانند و نسبت به این عنصر مهم-نه تنها در نقش‌های سنتی آن، بلکه در تأثیر بر سایر عوامل کلیدی بهره‌وری-توجه دقیقی را معطوف داشته‌اند.

در طول زمان، مفاهیمی مانند نیروی کار<sup>۱</sup>، نیروی انسانی<sup>۲</sup> و کارکنان<sup>۳</sup> به تدریج جای خود را به مفاهیمی مانند منابع انسانی<sup>۴</sup> و مفاهیم جدیدتر مانند سرمایه انسانی<sup>۵</sup> و دارایی‌های انسانی<sup>۶</sup> داده‌اند و امروزه، مفهوم نیروی انسانی در سازمان‌ها با اصطلاحاتی مانند شایستگی محوری<sup>۷</sup>، سرمایه فکری<sup>۸</sup>، کارکنان دانشی<sup>۹</sup> و دارایی راهبردی<sup>۱۰</sup> پیوند خورده است.

در سال‌های اخیر با ورود مفهوم سرمایه انسانی و گذر از دیدگاه‌های تنگ‌نظرانه نسبت به انسان، سازمان‌ها بیشتر به سمت ارزش محوری متمایل شده‌اند و از کارکنان خود انتظار دارند مجموعه‌ای از رفتارهای خاص را به نمایش بگذارند که نشانگر تعهد به آنها نسبت به آن ارزش‌ها است. جایگاه انسان اندیشمند و دانش‌مداری او، تمام معادلات قبلی مدیریتی را برهم زده است و سرمایه انسانی کارآمد معادلات جدیدی را جایگزین آنها کرده است (پورصادق و میرزایی، ۱۳۸۴).

1- Work Force

2- Man Power

3 - Personal

4-Human Resource

5-Human Capital

6-Human Assests

7-Core Competency

8-Intellectual Capital

9-Knowledge Worker

10- Strategic Assesst

پلیس در نظامی با ماهیت اسلامی و انقلابی، پلیسی است که "مکتبی بودن" و "مردمی بودن" دو ویژگی اصلی آن شمرده می‌شود و باید افراد شایسته‌ای را به خدمت بپذیرد که به آرمان‌ها، اهداف و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، مومن، متعهد و عامل باشند و در راه تحقق آنها مجاهدت نمایند؛ چرا که مطابق فرمایش امام علی (ع) «فَالْجُنُودُ بِأَذْنِ اللَّهِ حُصُونُ الرَّعِيَةِ وَزِينِ الْوِلاَةِ وَعِزُّ الدِّينِ وَسُبُلُ الْأَمْنِ وَكَيْسَ تَقْوَمُ الرَّعِيَةُ إِلَّا بِهِمْ؛ سپاهیان به فرمان خدا، پناهگاه استوار رعیت و زینت و وقار زمامداران و شکوه و عزت دین و راه‌های امنیت کشور هستند و امور مردم جز با سپاهیان استوار نگردد. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

رهبر کبیر انقلاب اسلامی - حضرت امام خمینی (قدس سره) - در بیان انتظارات خود از پلیس اسلامی چنین فرموده است: «شما پلیس‌ها الان پلیس امام زمان (عج) هستید و باید به وضع اسلامی عمل کنید. با مردم مثل سابق عمل نشود؛ الان مثل سابق نیست، الان کشور، کشور اسلامی است و آداب و رسوم با آداب و رسوم اسلامی باید باشد. کشوری است که باید حکومت در خدمت مردم باشد، پلیس در خدمت مردم باشد، تحمیل مردم نباشد» (۱۳۵۸/۱/۹).

اهمیت و تنوع مأموریت‌ها و وظایف خدماتی، اجتماعی، انتظامی و امنیتی نیروی انتظامی و ارتباط مستمر کارکنان با آحاد جامعه - اعم از زن و مرد با سنین، سواد و فرهنگ متفاوت - و همچنین، مواجهه با ناهنجاری‌ها و آسیب‌های اجتماعی، مجرمان، بزه‌کاران، بزه‌دیدگان و شبکه‌های سازمان‌یافته تولید جرم، ایجاب می‌کند که کارکنان پلیس در نظام اسلامی، علاوه بر برخورداری از ویژگی‌های مکتبی و انقلابی، از مهارت، دانش، تخصص و هوشمندی لازم نیز برخوردار باشند تا با دو مشخصه تعهد و تخصص، در تولید، حفظ و ارتقای نظم و امنیت مطلوب در جامعه ایفای نقش نمایند. به دلیل همین اهمیت سازمان پلیس و نقش اساسی کارکنان در موفقیت آن است که می‌بایست به کارکنان به‌عنوان سرمایه اصلی پلیس نگریت و توجه ویژه‌ای به این حوزه اختصاص داد و مدیریت خاصی را نسبت به آن اعمال نمود.

برای عبور از وضع موجود و حرکت در جهت تحقق پلیس شایسته نظام اسلامی، مهم‌ترین مسئله و ضروری‌ترین اقدام، تبیین ویژگی‌ها و شایستگی‌های مورد انتظار پلیس اسلامی است تا راهبردهای لازم در حوزه جذب، تربیت، آموزش، به‌کارگیری، انتصاب و نگه‌داشت کارکنان تدوین و الزامات تحقق اهداف موردنظر فراهم شود.

در فرآیند مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها، پس از تنظیم ماهیت و ویژگی‌های هر شغل، ضروری‌ترین اقدام، تعیین خصوصیات، دانش، مهارت و تجربیاتی است که متصدیان شغل باید از آن بهره‌مند باشند؛ اموری که به‌طور طبیعی، می‌بایست متناسب با آرمان‌ها، رسالت،

مأموریت‌ها، اهداف و ارزش‌های سازمان موردنظر تنظیم شود؛ در نتیجه این اقدام، مشخص می‌شود که سازمان باید در جست‌وجوی چه کارکنانی با چه ویژگی‌ها و خصوصیات باشد تا بتوانند با شایستگی از عهده انجام وظایف موردنظر سازمان برآیند. بر این اساس، هدف این تحقیق، تبیین ویژگی‌های پلیس شایسته و بایسته جمهوری اسلامی از دیدگاه حضرت امام خمینی (ره) - بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران - است و در این جهت، دو پرسش زیر را پی می‌گیرد:

- ۱- شایستگی‌های سرمایه‌های انسانی پلیس اسلامی از منظر امام خمینی (ره) کدام است؟
- ۲- ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های سرمایه‌های انسانی پلیس اسلامی از منظر امام خمینی (ره) چیست؟

## ادبیات نظری

اسچازا<sup>۱</sup> در تحقیقی اثبات کرد که بازده سرمایه‌گذاری برای منابع انسانی از طریق آموزش و تربیت، بسیار موثرتر و بیشتر از سرمایه‌گذاری بر دارایی‌های فیزیکی است. وی تشریح کرد که ممکن است انسان‌ها به صورت ذاتی از این مهارت‌ها برخوردار باشند یا این مهارت‌ها را در سازمان و از طریق آموزش به دست آورند که در هر دو صورت، ارزشمند است و همچنان می‌تواند از طریق آموزش تقویت و تکمیل شود. در واقع، از طریق سرمایه‌گذاری روی انسان‌ها است که دانش آنها افزایش خواهد یافت.

آدام اسمیت<sup>۲</sup> معتقد است که تفاوت میان کارها و مشاغل افراد در سازمان و آموزش‌های متفاوت آنها، باعث تفاوت در بازدهی می‌شود و به دنبال آن، در پرداخت‌ها نیز تفاوت به وجود می‌آید. وی به مقایسه دو مقوله "سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی" و "سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه‌های فیزیکی" پرداخت اما این مقایسه از یک جنبه دارای محدودیت بود و آن این بود که سازمان‌ها فقط مالک سرمایه فیزیکی هستند و نه مالک کارکنانشان.

الیوت<sup>۳</sup> که اغلب به جنبه کیفی اقتصاد توجه داشت تا جنبه‌های کمی آن، موضوع سرمایه‌گذاری برای منابع انسانی به منظور کسب و توسعه مهارت‌ها را مطرح کرد. از نظر وی، این کار نیازمند صرف سرمایه و هزینه است اما در آینده بازدهی خواهد داشت. او تأکید می‌کند

1- Schahz

2-Smith Adam

3-Elliott

که قسمت بسیار زیادی از ذخایر اقتصادی سازمان از طریق سرمایه‌های انسانی به دست می‌آید و اضافه می‌کند که سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان سازمان در مقایسه با سرمایه‌گذاری بر دارایی‌های فیزیکی، از خطر بیشتری برخوردار است؛ زیرا انسان‌ها دارای اختیار هستند و هرگاه اراده کنند، می‌توانند سازمان را ترک نمایند یا به اعتصاب، غیبت، کم‌کاری یا بدکاری پردازند اما به طور قطع، سرمایه‌گذاری خطرناک‌تر، سود و بازدهی بیشتری هم در پی خواهد داشت (پورصادق و میرزایی، ۱۳۸۴).

کارکنان دارای مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌ها هستند که می‌توانند برای سازمان بهره‌وری ایجاد کنند و ارزش‌های ایجادشده توسط کارکنان می‌تواند نوعی دارایی غیر ملموس برای سازمان به شمار آید. در واقع، اهمیت دارایی‌های انسان برای هر سازمانی حیاتی است.

### توسعه سرمایه انسانی

در حوزه علوم اجتماعی، از واژه "توسعه"، معانی مختلفی استخراج گردیده است و بر این اساس، تعریف‌های متعددی نیز در عرصه‌های گوناگون عرضه شده است. گاهی این واژه را مترادف یا جایگزین مفاهیمی مانند "رشد"، "ترقی" و "تکامل"<sup>۲</sup> می‌شمرند و گاهی با مفاهیمی مانند "مدرنیته و نوسازی"<sup>۳</sup> و "غربی‌سازی"<sup>۴</sup> به کار گرفته‌اند. در هر حال، مفهوم "توسعه" برساخته‌ای است که در مبانی فکری و فلسفی غرب ریشه دارد و از این منظر و در حوزه انسان‌شناختی، جامعه‌شناختی، اقتصادی و... با مبانی فکری و فلسفی شرق به صورت عام، و با اسلام و سایر ادیان آسمانی به صورت خاص، متفاوت است و به همین دلیل، فرآیند توسعه در غرب، بار ارزشی متفاوتی را داراست؛ بنابراین، آنچه در الگوی توسعه غربی پیش آمده است، ممکن و جایز نیست که به شرق و به‌ویژه جهان اسلام تعمیم داده شود. باید اضافه کرد که تغییر در ساختارهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع غربی، حاصل تحولات اجتماعی دو قرن گذشته است و تا پیش از آن، هیچ‌گونه تلاش عام و فراگیر و برنامه‌ریزی شده‌ای برای توسعه به عمل نیامده بود (حصیرچی، ۱۳۹۰: ۱۲).

- 
- 1- Growth
  - 2- Evolution
  - 3- Modernization
  - 4- Westernization

شناخت صحیح و عمیق توسعه سرمایه انسانی، مانند سایر مفاهیم، نیازمند درک صحیح و جامع از رویکردهای فلسفی و مکاتب فکری است که سنگ بنای این مفهوم را شکل می‌دهند. شناخت رویکردهای فلسفی عمده، موجب می‌شود که در صحنه عمل و اجرا، از نگرش وسیع و آگاهانه‌ای نسبت به مباحث توسعه و مفاهیم کلیدی آن برخوردار گردیم. توجه به توسعه سرمایه انسانی را می‌توان چرخشی راهبردی از دیدگاه سنتی به دیدگاه مدرن دانست (استن هاوس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵).

### توسعه از دیدگاه اسلام

آنچه از مفهوم توسعه در قرآن و سنت برمی‌آید، این است که اولاً توسعه از ریشه "وسع" و به مفهوم "گسترش" و در مقابل "تضییق" است (نهج البلاغه، خطبه ۱۱۴) دوم اینکه، این امر به شکلی کاملاً آگاهانه صورت می‌پذیرد و از این روست که ویژگی "واسع" بودن خداوند با صفت "علیم" همراه می‌شود (مائده: ۵۴). سومین نکته این است که توسعه تنها افزایش تولید نیست؛ بلکه فرآیندی انسانی است که هدف آن، توسعه و پیشرفت فرد در هر دو زمینه مادی و معنوی است. نکته چهارم این است که در دیدگاه اسلامی، توسعه تنها به مفهوم اشباع مطلق نیازهای اولیه و ثانویه نیست؛ بلکه نوعی رودررویی و مبارزه طلبی است؛ پس توسعه یعنی تأکید بر خویشتن خویش در برابر دیگران و طبیعی است که این تأکید، بر خورد و رقابت و رویارویی با وابستگی رادر تمام سطوح در پی داشته باشد. نکته پنجم آن است که توسعه در بعضی از روایات، به معنای گشایش در زندگی مادی و بهبود وضع معیشت است که این امر نیز بدون وجود قدرت تولیدی متناسب با آن معنایی نخواهد داشت و باید توانایی تولید و کسب درآمد افزون شود تارفاه و توسعه نیز افزایش یابد. بنابراین، از نظر اسلام، "توسعه" برداشتی صرفاً مادی نیست؛ بلکه بر ارزش‌ها مبتنی است و اینجا است که جهان بینی و نگرش کلی انسان نسبت به جهان هستی مفهوم می‌یابد (اخترشهر، ۱۳۸۶: ۲۳-۲۱). از سوی دیگر، مهم‌ترین مفهوم در توسعه، داشته‌ها و افزایش آنها نیست بلکه قابلیت استفاده صحیح از آنها است و به این لحاظ، انسان رشید، انسانی توسعه یافته است.

از دیدگاه امام خمینی (ره)، هدف از آفرینش انسان و بعثت پیامبران، تکامل انسان با همه ابعاد مادی و معنوی با تقدم ابعاد معنوی است. هدف اسلام و قرآن کریم نیز این است که انسان با همه ابعاد مادی و معنویش ساخته شود (خمینی، ۲: ۲۲۵ و ۱۵۴ و ۱۵۵: ۵: ۲۴۱). به عقیده ایشان، اسلام مادیات را

1- Sten House

به خدمت معنویات درمی‌آورد و با تنظیم فعالیت‌های مادی، راه را بر اعتلای معنوی انسان می‌گشاید و مادیات را چنان تعدیل می‌کند که به الهیات منجر شود (همان، ۳: ۵۳ و ۵۴؛ ۷: ۸۰). بر این اساس، توسعه از دیدگاه حضرت امام<sup>(ه)</sup> یک مفهوم مادی صرف نیست. به عقیده ایشان، پیشرفت‌های عظیم در تمدن‌های جدید تنها به استفاده انسان طبیعی از عالم طبیعت مربوط است (همان، ۷: ۸۱ و ۲۳۷) و پیشرفت‌های غربی‌ها تنها در جهات مادی است؛ ولی در جهت معنوی دنیای غرب پیشرفتی نداشته است (همان: ۸۰).

امام (ره) توسعه را به دو وجه اسلامی و غربی تقسیم می‌کند. از دیدگاه ایشان، یکی از ویژگی‌های توسعه اسلامی، گسترش معنویات در جامعه است؛ به گونه‌ای که هیچ‌گاه «انگیزه انبیا در انقلاباتشان در قیامشان دنیا نبوده است. اگر دنیا را اصلاح کردند، تبع بوده است؛ انگیزه الهی بوده است» (همان، ۲۰: ۶۴). از نظر امام (ره) اولاً توسعه همه‌جانبه است و ثانیاً هدف توسعه باید رفع نیاز مادی و معنوی انسان باشد. ایشان معتقد است که جهت‌گیری نظام بر اساس "تعالی انسان" پایه‌ریزی می‌شود و نگرش به بهره‌وری از مادیات به لحاظ عروج و الهی شدن این موجود است.

#### انسان و شایستگی‌های سرمایه انسانی

نگرش و نظرات اندیشمندان مغرب زمین در مورد انسان در بستر سازمان، بیانگر کیفیت بنیان‌های اندیشه این تمدن نسبت به موضوع شایستگی‌های سرمایه انسانی است؛ تصمیم‌هایی که در حوزه توسعه سرمایه انسانی گرفته می‌شود، از یک چارچوب نظری تأثیر می‌پذیرد که نبود شناخت کافی در خصوص اجزای این چارچوب و مغایرت آن با مبانی حاکم بر سازمان‌ها به انتخاب مسیری نادرست برای توسعه منجر خواهد شد؛ از این رو، درک صحیح این مبانی نظری و الگوهای توسعه در زمینه سرمایه انسانی، می‌تواند مدیران را در اقدامات عملی مربوط یاری کند. با وجود این، تعریف‌هایی که در مبانی تفکر غرب برای توسعه و شایستگی‌های سرمایه انسانی ارائه شده است را نمی‌توان وافی به مقصود دانست. توسعه سرمایه انسانی باید بر مبنای ارزش‌های اصیل اسلامی و مبانی فکری و فلسفی اسلام و مطابق با بوم این سرزمین ارائه گردد.

## انسان

انسان به‌عنوان عنصری پیچیده در سازمان‌ها نقش اساسی ایفا می‌کند و مهم‌ترین عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها معرفی شده است و فیلسوفان، جامعه‌شناسان و روان‌شناسان غربی دیدگاه‌های مختلفی را در مورد طبیعت انسان مطرح کرده‌اند که کم و بیش با دیدگاه‌های توحیدی و اسلامی فاصله دارند از جمله:

انسان ارادی: اگزستانسیالیست‌ها از جمله ژان پل سارتر فرانسوی و برتراند راسل انگلیسی عقیده دارند که انسان، طبیعت ثابت ندارد و هرگونه که اراده کند و بخواهد می‌تواند طبیعت را از آن خود کند.

انسان مادی: طرفداران آشکار این دیدگاه مارکسیست‌ها هستند که عقیده دارند طبیعت انسان در نیازهای او خلاصه می‌شود و این نیازهای زیستی نیز دستخوش تحولات تاریخی بوده است و در هر مرحله، به شکل خاصی درمی‌آید.

انسان غریزی: گروهی از روانشناسان از جمله زیگموند فروید عقیده دارند که انسان دارای طبیعت است و مهم‌ترین عامل در شکل‌دهی طبیعت وی، غریزه جنسی است؛ به عبارتی، غریزه جنسی همه رفتارهای او را جهت می‌دهد؛ یعنی علم انسان، هنر انسان و حتی اعتقادات دینی او در غریزه جنسی ریشه دارد.

انسان دوقطبی: گروهی از روانشناسان همچون کارل گوستاو یونگ به امیال دوقطبی انسان اشاره دارند و به عبارتی، انسان را دارای نیروهای متضاد می‌دانند؛ مانند درونگرایی و برونگرایی، خودآگاهی و ناخودآگاهی، پیشرفت و پسرفت و...

انسان شرور: گروهی از فیلسوفان بدبین مانند توماس هابز عقیده دارند که طبیعت انسان بر پایه شر است و او موجودی ذاتاً شرور است اما با حاکمیت ترس، این شرارت مهار می‌شود.

انسان نیک‌سیرت: گروهی دیگر از فیلسوفان مانند جان لاک و ژان ژاک روسو عقیده دارند که انسان ذاتاً خوب و نیک‌سیرت است و این تمدن است که او را فاسد می‌کند (نصری، ۱۳۶۱: ۹-۱۲).

این دیدگاه‌ها که نمونه‌ای از اندیشه مغرب زمین در مورد ماهیت و طبیعت انسان است، اغلب با افراط و تفریط، گرفتار تفسیری تک‌بعدی از آدمی شده‌اند و با دیدگاه توحیدی و اسلامی و واقعیت انسان فاصله دارند. بی‌شک بهترین راه شناخت، شناخت این مخلوق از نگاه خالق او است.



## انسان از دیدگاه قرآن

انسان در قرآن فراتر از جمادات و نباتات است و گرچه اشتراکاتی میان انسان و حیوان برشمرده شده است اما امتیازات و تفاوت‌های او با حیوانات بیش از اشتراکات اوست. انسان قرآنی نه مانند انسان ماتریالیسم، یک ماشین پیچیده است و نه مانند انسان مکتب داروینیسم، حیوان تکامل یافته است. انسان در قرآن با همه موجودات جهان آفرینش حتی ملائکه تفاوت دارد. انسان قرآنی، موجودی خاکی است که روح خدا در او دمیده شده است و به عبارتی، جسمش به خاک و طبیعت و روحش به ملکوت خدا متصل شده است. انسان قرآنی موجودی برتر نیست بلکه موجودی شایسته است که تمام جهان آفرینش برای بهره‌برداری او آفریده شده است. حتی به دلیل کرامت و فضیلتی که خداوند به او عنایت فرموده است، به تمام فرشتگان امر شده است که در مقابل او سجده و کرنش کنند. انسان واجد ویژگی‌هایی است که در رأس آنها گرایش به مبدأ آفرینش است.

گرایش به خداپرستی در انسان در حد اعلی است؛ به گونه‌ای که فطرتاً با آفریدگار خود مأنوس است و میل به پرستش و راز و نیاز با او در عمق وجود اوست؛ حتی انسان‌های غافل نیز در مواقع سختی و پیداشدن مشکل، ناخودآگاه به خدا متوسل می‌شوند. انسان قرآنی به خدا حاضری، خدا ناظری و خدامحوری در جهان هستی معتقد است؛ یعنی مبدأ و آغاز عالم آفرینش و تمام آنچه را در جهان است، از خدا می‌داند. از دیدگاه او، هم هستی متعلق به خداست و هم سیر هستی و موجودات جهان به سوی او است؛ زیرا منشأ جهان و مبنا و اساس همه باید و نبایدها خداست و حرکت و تکاپوی انسان به سوی خداست. او منشأ همه خوبی‌هاست و چون همه نیازمند خوبی هستند، به او نیازمندند: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ؛ ای مردم! همه شما نیازمند خدا هستید و تنها خدا است که غنی و ستوده صفات است» (فاطر: ۱۵).

## شایستگی

در حوزه دانش سازمان و مدیریت، تلاش‌های گسترده‌ای برای توسعه شایستگی‌ها صورت گرفته است. بویاتزیس (۱۹۸۲) از صاحب‌نظران نامدار این حوزه، شایستگی را ویژگی اساسی هر فرد می‌داند که با عملکرد اثربخش وی در شغل مرتبط باشد؛ بنابراین، ویژگی‌های برجسته هر فرد را که می‌تواند نشانه‌هایی از جنبه‌های خودباوری و نقش‌های اجتماعی فرد باشد، شایستگی گویند؛ همچنین، شایستگی می‌تواند ظرفی از علم باشد که هرکس سهمی از آن را داراست.

از دیدمک کلی لند و اسپنسر (۱۹۹۴) شایستگی ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، خودپنداره‌ها، طرز تلقی‌ها یا ارزش‌ها، دانش یا مهارت‌های شناختی و رفتاری و هر ویژگی فردی است که به‌طور مطمئنی قابل اندازه‌گیری باشد و بتوان آن را بالاتر از سطح متوسط عملکردها به‌طور عالی نشان داد (نیوزوم و دیگران ۲۰۰۴).

دراگانیدیس و منتزاس (۲۰۰۶) شایستگی را ترکیبی از دانش، رفتار و مهارت‌های صریح و ضمنی دانسته‌اند که توان و ظرفیت اجرای اثربخش وظایف را به افراد می‌دهد (دراگانیدیس و دیگران، ۲۰۰۶). فلیش‌من، وتروگن، اولمن و مارشال مایز (۱۹۹۵) شایستگی را ترکیبی از دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، انگیزش، عقاید و باورها، ارزش‌ها و منافع دانسته‌اند و مانسفیلد (۱۹۹۹) نیز معتقد است که شایستگی، مهارت‌ها و ویژگی‌هایی است که برای اجرای کارآمد شغل توسط کارکنان موردنیاز است.

### روش‌شناسی تحقیق

انسان و شایستگی‌های وی به‌ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی از موضوعات پیچیده و عمیق در علوم انسانی است. در چنین وضعیتی، روش‌های کیفی که نگرش آنها نسبت به موضوع "کل نگر" است، به‌گونه بهتری می‌تواند پاسخگوی موضوع پژوهش باشد. دشواری کمیت‌پذیری در برخی از این متغیرها نظیر عوامل ارزشی، مدیریتی، منابع انسانی و اجتماعی نیز روش‌های کمی را محدود و به‌کارگیری روش‌های کیفی را اولویت می‌بخشد. از آنجا که موضوع این تحقیق، شایستگی‌های پلیس اسلامی است و انسان محور اصلی آن می‌باشد، روش کیفی به‌عنوان روش پژوهش در نظر گرفته شده است؛ علاوه بر این، تحقیق حاضر به‌لحاظ اهداف و بسط نتایج تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای است. بنابراین، پژوهش حاضر درصدد است تا شایستگی‌های سرمایه انسانی پلیس اسلامی را بر پایه دیدگاه‌های بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران احصا نماید و بر این اساس، با توجه به طبیعت موضوع و اهداف تحقیق، برای گردآوری داده‌ها و پاسخ‌گویی به پرسش‌های مطرح‌شده از راهبرد روش‌شناختی نظریه داده‌بنیاد<sup>۳</sup> استفاده شده است.

نظریه داده‌بنیاد یا نظریه مفهوم‌سازی بنیادی، روشی نظام‌مند برای استخراج نظریه از داده است. در این روش، مفاهیم نهفته در پدیده‌ها استخراج شده و با کشف رابطه آنها با یکدیگر، گروه‌های

1- Newsome et al  
2- Draganidis et al  
3- Grounded Theory

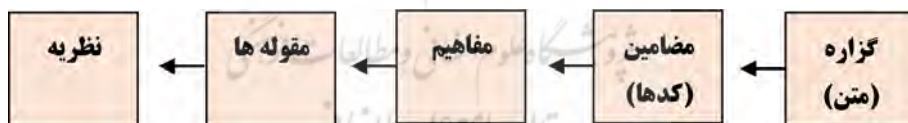
مفهومی شکل می‌گیرد؛ سپس درک ارتباط گروه‌های مفهومی بایکدیگر و تشخیص گروه‌های اصلی شبکه مفهومی را شکل می‌دهد. این کار تا مرحله اشباع- یعنی جایی که دیگر اضافه کردن داده‌های جدید، مفهوم یا ارتباط جدیدی را اضافه نکند- ادامه می‌یابد و نتیجه به صورت نظریه و یا الگوی مرتبط با موضوع تحقیق ارائه می‌شود. مبنای استنتاجی این روش استقراء است (غفاریان، ۱۳۸۲: ۴۹).

در این روش، از نمونه‌برداری نظری استفاده می‌شود. نمونه‌برداری نظری، فرآیند جمع‌آوری داده برای تولید نظریه است (پاندیت ۱۹۹۶). این راهبرد پژوهشی بر سه عنصر مضامین، مفاهیم و مقوله‌ها استوار است. هدف عمده این نوع نظریه‌پردازی، تبیین هر پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی (مضامین، مفاهیم، مقوله‌ها) آن پدیده و سپس طبقه‌بندی روابط این عناصر در درون بستر و فرآیند آن پدیده است؛ به عبارت دیگر، هدف آن حرکت از جزء به کل بدون از دست دادن توجه به محور اصلی بررسی است (کوربین و استراوس، ۱۹۹۰).

در چارچوب نظریه‌سازی بنیادی، در این مطالعه، جامعه تحقیق شامل گذاره‌های استخراج‌شده از دیدگاه‌های حضرت امام خمینی<sup>(ع)</sup>- رهبر کبیر انقلاب اسلامی- است.

### توصیف و تحلیل یافته‌ها

چنانچه گفته شد، نظریه مفهوم‌سازی بنیادی بر سه عنصر مضامین<sup>۱</sup>، مفاهیم<sup>۲</sup> و مقوله‌ها<sup>۳</sup> استوار است و در آن، مفاهیم و نظریه‌ها طی فرآیندی منظم و در پنج گام از داده‌ها استخراج می‌شوند.



شکل ۱: سیر تکامل نظریه در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (دانایی فرد، ۱۳۸۴: ۶۰)

### گام اول: جمع‌آوری نظام‌مند داده‌ها و نمونه‌برداری‌های نظری

بر پایه مبانی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، جمع‌آوری داده برای تولید نظریه است که پایه کدگذاری‌های باز و محوری است؛ بر این اساس، در گام اول، جمع‌آوری نظام‌مند داده‌ها از مهم‌ترین منبع- یعنی

- 1- Theme
- 2-Concept
- 3- Categories

دیدگاه‌ها و رهنمودهای معمار کبیر انقلاب و بنیان‌گذار جمهوری اسلامی حضرت امام خمینی (ره) - صورت گرفته است.

تسلط و کارآمدی حضرت امام خمینی (ره) در دو بعد مدیریتی و فقهاتی، علاوه بر ابعاد عرفانی، فلسفی، عبادی و سیاسی، ایشان را به مرتبه والایی از مرجعیت علمی و نظری رسانده است و بی‌تردید، هر پژوهشی در زمینه کار ویژه مهم حکومت‌ها و دولت‌ها (مانند جهاد، دفاع و امنیت، مدیریت، توسعه سرمایه انسانی و...) بدون بهره‌گیری از دیدگاه‌ها و احکام فقهی و حکومتی و سیره عملی ایشان کامل نخواهد بود. بر این اساس، در پژوهش حاضر، از تمامی نظرات و دیدگاه‌های ایشان مرتبط با نیروهای مسلح و پلیس که در قالب سخنرانی، بیانیه، احکام و فرامین صادر گردیده و در ۲۲ جلد منشور ماندگار صحیفه امام جمع آوری شده است، ۳۸۴ گزاره یا عبارت استخراج شد.

### گام دوم: کدگذاری باز و شکل‌گیری مضامین، مفاهیم و مقوله‌ها

در کدگذاری باز، ابتدا مضامین نهفته در گزاره‌ها که حاصل تصویر ذهنی محقق از داده‌ها است، به‌عنوان آجرها و اجزای ابتدایی بنای نظریه استخراج می‌شوند؛ سپس با تلفیق مضامین با معانی نزدیک‌تر به هم، مفاهیم شکل می‌گیرند و در ادامه، مفاهیم دارای شباهت مفهومی به هم، مقوله‌ها را می‌سازند. مقوله‌ها در مقایسه با مفاهیم، انتزاعی‌تر هستند و سطحی بالاتر را نشان می‌دهند و شالوده ساختن نظریه را فراهم می‌کنند و ابزاری هستند که با کمک آنها، نظریه می‌تواند یکپارچه شود (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

در مرحله کدگذاری باز، ابتدا از ۳۸۴ گزاره یا عبارت استخراج شده از دیدگاه‌های امام خمینی (ره) ۱۸۲۰ کد مضمون احصا شد.

جدول ۱: گزاره‌ها و مضامین استخراج شده از آنها

تعداد عبارات - گزاره بیانات امام خمینی (ره)	تعداد مضامین خاص (مخاطب پلیس)	تعداد مضامین عام (مخاطب نیروهای مسلح)	جمع مضامین
۳۸۴	۴۳۹	۱۳۸۲	۱۸۲۱

سپس با تلفیق این مضامین، ۸۸ مفهوم شکل گرفت و در گام آخر، با تلفیق مفاهیم دارای

شبهات و تجانس مفهومی با هم، ۵ مقوله حاصل شد که در جدول شماره ۲ ارائه و در ادامه، به ترتیب، تشریح شده است.

جدول ۲: مقوله‌های شایستگی‌های سرمایه انسانی از دیدگاه امام خمینی (ره)

ردیف	عنوان مقوله (بعد)	تعداد مضمون
۱	اعتقادی (باورها)	۱۳۴
۲	اخلاقی (شخصیتی)	۳۲۹
۳	رفتاری (اعمال و کردار)	۴۴۲
۴	کفایت و کارآمدی (دانشی و مهارتی)	۳۹۷
۵	حرفه‌ای (پلیسی)	۵۱۹
جمع		۱۸۲۱

#### مقوله اول: بعد اعتقادی (باورها)

نخستین بعد شایستگی‌های سرمایه انسانی، مقوله اعتقادات یا باورها است. این بعد در مجموع، شامل ۱۳۴ مضمون است که با توجه به تجانس مفهومی مضامین بایکدیگر، در قالب ۶ مفهوم (مولفه) خدا باور، وحی باور، معاد باور، عدل باور، امامت باور و مردم باور قرار داده شده است.

جدول ۳: توزیع مضامین مقوله اعتقادی در میان مفاهیم این مقوله

مقوله اول: اعتقادی (باورها)				
ردیف	منبع - مضمون مفهوم	(امام خاص) مخاطب نیروی انتظامی	(امام عام) مخاطب نیروهای مسلح	تعداد مضمون (کد)
۱	خدا باور	۴۱	۱۲	۵۳
۲	وحی باور	۲	۷	۹

۲	-	۲	معاد باور	۳
۹	۷	۲	عدل باور	۴
۲۲	۱۹	۳	امامت باور	۵
۳۹	۱۲	۲۷	مردم باور	۶
۱۳۴	۵۷	۷۷	جمع	

**مقوله دوم: بعد اخلاقی (شخصیتی)**

همان گونه که اشاره شد، این مقوله شامل ۳۲۹ مضمون است. مضامین احصاشده در قالب ۱۷ مفهوم (مولفه) به شرح جدول زیر شکل گرفته است.

جدول ۴: توزیع مضامین مقوله اخلاقی در میان مفاهیم این مقوله

مقوله دوم: اخلاقی (شخصیتی)				
ردیف	منبع - مضمون مفهوم	(امام خاص) مخاطب نیروی انتظامی	(امام عام) مخاطب نیروهای مسلح	تعداد مضمون (کد)
۱	حق مدار	-	۳	۳
۲	خوش بین	۱	۱	۲
۳	دارای اعتماد به نفس	۱	۱۲	۱۳
۴	دارای روح همکاری	۹	۸	۱۷
۵	دارای روحیه انقلابی و بسیجی	۹	۰۶	۹۶
۶	دارای شخصیت باثبات	۱	۲	۳
۷	دارای وجدان کاری	-	۱	۱

۳۳	۲۷	۶	شجاع و نترس	۸
۷	۵	۲	صبور	۹
۳	۲	۱	عزیز و عزتمند	۱۰
۴۲	۳۶	۶	متعهد و وفادار	۱۱
۱۵	۱۳	۲	متواضع	۱۲
۱۳	۴۲	۷	مخلص	۱۳
۲۵	۱۴	۱۱	معتدل و منصف	۱۴
۱۲	۱۰	۲	معنویت‌گرا	۱۵
۴	۴	-	منطقی	۱۶
۴۹	۴۲	۷	مهدب	۱۷
۹۲۳	۴۶۲	۵۶	جمع	

### مقوله سوم: بعد رفتاری (اعمال و کردار)

این مقوله شامل ۴۴۲ مضمون است که مضامین احصاشده در قالب ۲۲ مفهوم (مولفه) به شرح جدول ۵ تنظیم شده است.

جدول ۵: توزیع مضامین مقوله رفتاری در میان مفاهیم این مقوله

مقوله سوم: رفتاری (اعمال و کردار)				
ردیف	منبع - مضمون مفهوم	(امام خاص) مخاطب نیروی انتظامی	(امام عام) مخاطب نیروهای مسلح	تعداد مضمون (کد)
۱	آمر به معروف و ناهی از منکر	۴	۸	۱۲
۲	پرهیز از تملق	۱	-	۱

۳	ایثارگر	-	۱۰	۱۰
۴	با انگیزه و مصمم	۳	۳۷	۴۰
۵	پای بندی به ارزش ها	۴	۲۶	۳۰
۶	پرهیز از حب جاه	۱	۹۱	۲۰
۷	تکلیف گرا	۷	۲۲	۲۹
۸	خود پا	۶	۳۰	۳۶
۹	خوش رفتار و دارای حسن خلق	۱۸	۳۶	۵۴
۱۰	ظلم ستیز	۷	۸	۱۵
۱۱	ساده زیست	۲	۷	۹
۱۲	شهادت طلب	۴	۲۵	۲۹
۳۱	صالح	۲	۴۱	۱۶
۱۴	عفیف و پاکدامن	-	۲	۲
۱۵	الگو و سرمشق بودن	۱	۶	۷
۱۶	مأنوس با قرآن و نماز	-	۱	۱
۱۷	متدین و متشرع	۷	۶۸	۷۵
۸۱	متعهد به واجبات و ترک محرمات	۳	۴	۷
۱۹	متقی	-	۶	۶
۰۲	متوکل	۶	۱۳	۳۷
۱۲	مقید به رعایت شعون خود و خانواده	۳	۲	۵
۲۲	دارای سلامت مالی	-	۱	۱
	جمع	۹۷	۳۶۳	۴۴۲



## مقوله چهارم: بعد کفایت و کارآمدی (دانشی و مهارتی)

مقوله کفایت و کارآمدی شامل ۳۹۷ مضمون است. این مضامین با توجه به تجانس مفهومی در قالب ۲۲ مفهوم یا مولفه به شرح جدول ۶ دسته بندی شده است.

جدول ۶: توزیع مضامین مقوله کفایت و کارآمدی در میان مفاهیم این مقوله

مقوله چهارم: کفایت و کارآمدی (دانشی و مهارتی)				
ردیف	منبع - مضمون مفهوم	(امام خاص) مخاطب نیروی انتظامی	(امام عام) مخاطب نیروهای مسلح	تعداد مضمون (کد)
۱	آینده‌نگر	-	۲	۲
۲	اهل مشاوره و تعامل	۱	۱۸	۱۹
۳	برنامه‌ریز	۱	۲	۳
۴	بصیر	۵	۱۹	۲۴
۵	پیشگام	-	۱	۱
۶	تحول‌گرا و هدفمند	-	۱	۱
۷	تصمیم‌گیری به‌هنگام	-	۳	۳
۸	توانادرشناخت محیط پیرامونی	۲	۷	۹
۹	توانمند در برقراری ارتباط	۱	۴	۵
۱۰	دارای آمادگی همه‌جانبه	۱	۱۷	۱۸
۱۱	دارای درک و عمل سیاسی مستقل	۴	۲۰	۲۴
۱۲	دانش‌گرا	۱	۶	۷
۱۳	روحیه‌بخش و اقناع‌ساز	-	۱	۱

۱۲	۱۰	۲	سازمان پا	۱۴
۹	۶	۳	شایسته پرور و توانمندساز	۱۵
۶	۵	۱	کاردان و با تجربه	۱۶
۳	۳	-	مبتکر و خلاق	۱۷
۹	۸	۱	مدیر و رهبر	۱۸
۲۱	۱۷	۴	مسئولیت پذیر و پاسخ گو	۱۹
۱۶	۱۴	۲	معتقد به تحقق سازمان متدین	۲۰
۱۹۸	۱۵۶	۴۲	وحدت گرا	۲۱
۶	۶	-	هماهنگ کننده	۲۲
۳۹۷	۳۲۶	۷۱	جمع	

### مقوله پنجم: بعد حرفه‌ای (پلیسی)

بعد حرفه‌ای، آخرین مقوله از شایستگی‌های سرمایه انسانی و شامل ۵۱۹ مضمون است. این مضامین در نهایت، در قالب ۲۱ مفهوم (مولفه) سازماندهی و در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: توزیع مضامین مقوله حرفه‌ای در میان مفاهیم این مقوله

مقوله پنجم: حرفه‌ای (پلیسی)				
ردیف	منبع - مضمون مفهوم	(امام خاص) مخاطب نیروی انتظامی	(امام عام) مخاطب نیروهای مسلح	تعداد مضمون (کد)
۱	اعتمادساز	۱۳	۲۱	۳۴
۲	امنیت آفرین	۴	۶	۱۰
۳	امین و امانت دار	۴	۱۱	۱۵

۲۲	۲۱	۱	پرتلاش، پیگیر و خستگی ناپذیر	۴
۲	۱	۱	جامعه‌شناس و روانشناس	۵
۱۰	۷	۳	حامی ضعفا و محرومان	۶
۶۰	۳۸	۲۲	خدمتگزار	۷
۲	۲	-	دارای اصالت خانوادگی	۸
۹	۸	۱	صادق	۹
۴	۱	۳	فسادستیز	۱۰
۳۹	۳۲	۷	فداکار	۱۱
۴	۳	۱	قاطع و مقتدر	۱۲
۲۹	۲۷	۲	قانون‌گرا	۱۳
۱۸	۱۶	۲	قوی و برومند	۱۴
۱۳	۷	۶	مؤدب و اهل تفاهم	۱۵
۴۹	۱۶	۳۳	مردم‌دار	۱۶
۶۱	۴۹	۱۲	مقید به سلسله‌مراتب	۱۷
۵۵	۴۶	۹	منضبط	۱۸
۳	۱	۲	داراری طبع بلند	۱۹
۶۱	۴۴	۱۷	مهربان و رؤوف	۲۰
۱۹	۱۵	۴	هوشیار و هوشمند	۲۱
۹۱۵	۲۷۳	۷۴۱	جمع	

### گام سوم: کدگذاری محوری

در کدگذاری محوری، محقق یکی از مقوله‌های کدگذاری باز را به‌عنوان مقوله یا پدیده اساسی و اصلی یا هسته مرکزی فرآیند مطالعه انتخاب و آن را در مرکز فرآیند مورد بررسی قرار می‌دهد و سپس سایر مقوله‌ها را به آن مرتبط می‌کند.

با توجه به روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و بررسی روابط مفاهیم مقوله‌های پنج‌گانه با یکدیگر، مفاهیم مقولات اخلاقی، رفتاری، کفایتی و حرفه‌ای متأثر از مقوله اعتقادی است؛ بر این اساس، اعتقادات و باورها به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شد و سایر مقولات پیرامون آن قرار گرفتند.

### گام چهارم: کدگذاری انتخابی

هدف نهایی راهبرد مفهوم‌سازی بنیادی، تولید نظریه است نه فقط توصیف پدیده؛ برای این منظور، داده‌ها، مفاهیم و مقوله‌های تولیدشده به‌طور منظم به یکدیگر مربوط می‌شوند. در مرحله کدگذاری انتخابی با ایجاد ارتباط بین گروه‌ها، آنها یکپارچه می‌شوند و چارچوب اولیه نظریه را تشکیل می‌دهند. مهم‌ترین اقدام در مرحله کدگذاری انتخابی، «ترسیم روایت یا خط داستان»<sup>۱</sup> تحقیق است. داستان فقط نقل قولی توصیفی در مورد پدیده اصلی تحت مطالعه است و خط داستان، مفهوم‌سازی این داستان است (دانایی فر، ۱۳۸۳: ۱۴۸). تبیین این روایت یا خط داستان با استفاده از یادداشت‌های نظری و عملیاتی انجام می‌شود که محقق طی مراحل مختلف گردآوری و کدگذاری داده‌ها تهیه کرده است. داستان این تحقیق به نحو موجز و کوتاه به شرح زیر است:

«التَّيَمَّتَانِ مَجْهُولَتَانِ الصَّحْهَ وَ الْأَمَانُ؛ سلامت و امنیت دو نعمت ناشناخته خداوندی برای انسان‌ها است که تازمانی که موجود است، قدر و ارزش آن درک نمی‌شود».

امنیت یکی از وظایف مهم و اساسی است که همه نظام‌های حکومتی موظف به تأمین آن برای تک تک شهروندان خود هستند؛ به این معنی که حکومت وظیفه دارد تا وضعیتی را ایجاد نماید که ضمن حفظ و حراست از ارزش‌های اساسی و هنجارهای جامعه، عموم مردم از هرگونه تعرض و تهدیدی نسبت به جان، مال، ناموس و عرض خود در امان باشند و در خصوص رعایت و حمایت از حقوق مشروع خود از طریق سایر بازیگران (افراد، گروه‌ها، نهادهای مسئول و دولت) اطمینان خاطر نموده و احساس آرامش نمایند.

امام علی (ع) در ضمن دعایی در این خصوص می‌فرماید: «اللَّهُمَّ إِنَّكَ تَعْلَمُ مَا كَانَ مِنَّا مَنَافَسَةً فِي سُلْطَانٍ وَلَا التَّمَاسَّ شَيْءٍ مِنْ فُضُولِ الحُطَامِ وَلَكِنْ لِنَرْدُ المَعَالِمَ مِنْ دِينِكَ وَنُظْهِرَ الاصلاحَ فِي بِلَادِكَ فَيَأْمَنَ المَطْلُومُونَ مِنْ عِبَادِكَ وَتُقَامَ المَعْظَلَةُ مِنْ حُدُودِكَ؛ خدایا! تو می‌دانی که جنگ و درگیری ما برای به دست‌آوردن قدرت، حکومت‌دنی و ثروت نبود؛ بلکه می‌خواستیم نشانه‌های حق و دین تو را به جایگاه واقعی خویش بازگردانیم و در سرزمین‌های تو اصلاح را ظاهر کنیم تا بندگان ستم‌دیده‌ات در امن و امان زندگی کنند و قوانین و مقررات فراموش شده تو بار دیگر اجرا شود (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۳۱). همچنین، آن حضرت سپاهیان را مأمن مردم و زینت زمامداران و عزت و شکوه دین توصیف می‌کنند (همان).

وجود امنیت در بلاد و شهرها از چنان اهمیتی برخوردار است که حضرت ابراهیم (ع) از خداوند درخواست می‌کند که شهرش را مایه امنیت قرار دهد: «وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا» (بقره: ۱۲۶)؛ بر این اساس، بر حکومت اسلامی فرض است که برای تأمین امنیت تک تک افراد جامعه و حفظ و حراست از ارزش‌ها و هنجارها و برخورد با ناامن‌کنندگان محیط زندگی، کسب‌وکار، تحصیل و... سازوکارهای مناسب و کارآمدی را ایجاد نماید و افرادی مومن، متعهد، توانمند و واجد شرایط را در این مجموعه‌ها به کار گمارد.

در همه جوامع، مهم‌ترین و اصلی‌ترین مجموعه و نهاد تأمین امنیت مردم و جامعه، پلیس است که با وظایف برشمرده شده برای آن، باید با جذب، گزینش، آموزش و انتصاب افراد شایسته، صلاحیت، قابلیت و توانمندی لازم را برای انجام مأموریت‌های خطیر خویش فراهم آورده و از این رهگذر، حفظ و ارتقای امنیت در جامعه را تأمین کند.

بدیهی است که ویژگی‌های سازمان پلیس و کارکنان آن در نظامی اسلامی باید با آموزه‌های دینی منطبق باشد؛ به‌خصوص ویژگی‌ها و شایستگی‌های کارکنان که نقش اساسی و تأثیرگذاری را بر عملکرد پلیس دارند. بر همین اساس، محقق با بهره‌گیری از رهنمودها، دیدگاه‌ها و انتظارات رهبر کبیر انقلاب اسلامی و بنیان‌گذار جمهوری اسلامی، در جایگاه مرجعیت دینی و مدیریت عالی نظام، شایستگی‌های کارکنان پلیس اسلامی را احصا کرده است تا با تمرکز بر این شایستگی‌ها، پلیسی در تراز انقلاب و نظام اسلامی شکل بگیرد و الگویی برای سایر جوامع ارائه شود.

### گام پنجم: اعتبار بخشی (کفایت نظری، روایی و تولید نظریه)

در این مرحله، کار جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها برای دست‌یابی به چارچوب نظریه‌ای قابل قبول و مستحکم تا مرحله کفایت نظری ادامه پیدا کرده است؛ به عبارت دیگر، فرآیند تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تارسیدن به حالت اشباع و کفایت نظری برای تولید نظریه ادامه یافته است.

در این تحقیق، اشباع نظری پس از مشخص شدن ۱۸۲۱ مضمون (کد) از گزاره‌ها و متون به دست آمده از مورد مطالعه (دیدگاه‌های حضرت امام خمینی (ره)) و طی مراحل سه‌گانه به دست آمده است.

جدول ۸: سطح اشباع نظری مقولات استخراج شده

منبع	اعتقادی (باورها)	اخلاقی (شخصیتی)	رفتاری (اعمال و کردار)	کفایت و کارآمدی (دانشی و مهارتی)	حرفه‌ای (پلیسی)	جمع
امام (خاص)	۷۷	۶۵	۷۹	۷۱	۱۴۷	۴۳۹
امام (عام)	۵۷	۲۶۴	۳۶۳	۳۲۶	۳۷۲	۱۳۸۲
جمع	۱۳۴	۳۲۹	۴۴۲	۳۹۷	۵۱۹	۱۸۲۱

پس از اشباع نظری، براساس روابط هر یک از مفاهیم ۸۸ گانه و پیوندی که در مرحله کدگذاری انتخابی بین مفاهیم و مقوله‌ها ایجاد شد، پنج مقوله اعتقادی (باورها)، اخلاقی (شخصیتی)، رفتاری (اعمال و کردار)، دانشی و مهارتی (کفایت و کارآمدی) و حرفه‌ای (پلیسی) به‌عنوان مقوله‌های این تحقیق احصا گردید و مقوله اعتقادی (باورها) به‌دلیل نقش محوری در شکل دادن و تأثیر بر سایر مقوله‌ها به‌عنوان مقوله محوری تعیین شد. جدول ۹، در یک نگاه، مقوله‌ها و مفاهیم (ابعاد، مولفه‌ها) شایستگی‌های منابع انسانی پلیس اسلامی را نشان می‌دهد.

به نظر می‌رسد که ناجا می‌بایست بر مبنای شایستگی‌های احصاشده در این تحقیق،

راهبردهای حوزه سرمایه انسانی در زمینه جذب، تربیت، آموزش، انتصابات و ترفیعات را تدوین نموده و اولویت برنامه‌ها و اقدامات خود را بر حفظ و ارتقای باورهای اعتقادی و دینی به‌عنوان بعد محوری شایستگی‌های کارکنان متمرکز و نظر به نقش موثر شایستگی‌ها در رفتار سازمانی و عملکرد حرفه‌ای کارکنان، می‌بایست این شایستگی را در نظام گزینش، ترفیعات و انتصابات و تربیت و آموزش ناجا گنجانده و هر یک از پلیس‌ها و بخش‌های تخصصی در رده‌های ستادی و صفی، آن را مبنای عمل خود قرار دهند.

جدول ۹: مقوله‌ها و مفاهیم (ابعاد و مولفه‌ها) شایستگی منابع انسانی پلیس اسلامی از منظر

امام خمینی (ره)

ردیف	اعتقادی (باورها)	اخلاقی (شخصیتی)	رفتاری (اعمال و کردار)	کفایت و کارآمدی (دانشی و مهارتی)	حرفه‌ای (پلیسی)
۱	خدا باور	حق مدار	آمر به معروف و ناهی از منکر	آینده نگر	اعتماد ساز
۲	وحی باور	خوش بین	اهل پرهیز از تملق	اهل مشاوره و تعامل	امنیت آفرین
۳	معاد باور	دارای اعتماد به نفس	ایثار گر	برنامه ریز	امین و امانت دار
۴	عدل باور	دارای روح همکاری	با انگیزه و مصمم	بصیر	پرتلاش، پیگیر و خستگی ناپذیر

جامعه‌شناس و روان‌شناس	پیشگام	پای‌بند به ارزش‌ها	با روحیه انقلابی و بسیجی	امامت باور	۵
حامی ضعف و محرومان	تحول‌گرا و هدفمند	پرهیز از حب جاه	دارای ثبات شخصیت	مردم باور	۶
خدمتگزار	تصمیم‌گیری به‌هنگام	تکلیف‌گرا	دارای وجدان کاری		۷
دارای اصالت خانوادگی	توانادر شناخت محیط پیرامونی	خود پا	شجاع و نترس		۸
صادق	توانمند در برقراری ارتباط	دارای حسن خلق و خوش‌رفتار	صبور		۹
فسادستیز	دارای آمادگی همه‌جانبه	ظلم‌ستیز	عزیز و عزتمند		۱۰
فداکار	دارای درک و عمل سیاسی مستقل	ساده‌زیست	متعهد و وفادار		۱۱
قاطع و مقتدر	دانش‌گرا	شهادت‌طلب	متواضع		۲۱
قانون‌گرا	روحیه‌بخش و اقتناع‌ساز	صالح	مخلص		۳۱
قوی و برومند	سازمان‌پا	عفیف و پاکدامن	معتدل و منصف		۴۱



مؤدب و اهل تفاهم	شایسته‌پرور و توانمندساز	الگو و سرمشق	معنویت‌گرا		۵۱
مردم‌دار	کاردان و با تجربه	مأنوس با قرآن و نماز	منطقی		۶۱
مقیدبه‌سلسله مراتب	مبتکر و خلاق	متدین و متشرع	مهذب		۷۱
منضبط	مدیر و رهبر	متعهد به انجام واجبات و ترک محرمات			۸۱
دارای طبع بلند	مسئولیت‌پذیر و پاسخ‌گو	متقی			۹۱
مهربان و رؤوف	معتقد به تحقق سازمان متدین	متوکل			۰۲
هوشیار و هوشمند	وحدت‌گرا	مقید به رعایت شئون خود و خانواده			۱۲
	هماهنگ‌کننده	دارای سلامت مالی			۲۲

### منابع فارسی

- قرآن کریم
- نهج البلاغه (۱۳۸۵)، ترجمه محمد دشتی، تهران، نشر جمال
- اخترشهر، علی (۱۳۸۶)، اسلام و توسعه، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
- پورصادق، رضا؛ میرزایی، علی (۱۳۸۴)، توانمندسازی مدیران، تهران، انتشارات ترمه
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، «تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیادی»، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، شماره ۱۱
- حصیرچی، محمد (۱۳۹۰)، توسعه پایدار سازمانی، تهران، انتشارات لوح
- خمینی، روح الله (۱۳۷۸)، صحیفه امام (مجموعه آثار، بیانات، پیام‌ها، مصاحبه‌ها، احکام، - اجازات شرعی و نامه‌ها)، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)
- غفاریان، وفا (۱۳۸۲)، بررسی علل شکست برنامه‌ریزی‌های استراتژیک (پایان‌نامه دکتری)، دانشگاه علم و صنعت
- نصری، عبدالله (۱۳۶۱)، مبانی انسان‌شناسی در قرآن، تهران، نشر تهران

### منابع انگلیسی

- Boyatzis, R.E., (2009), "Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence", Emerald-Journal of Management Development, Vol.28, No.9, p.749-770.
- Draganidis, F. and Mentzas, G., (2006) "Competency Based Management: A Review of Systems and Approaches", Information Management & Computer Security, Vol.14, No.1, p.51-64.
- Corbin, Y.; Strauss, A., (1990), Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria, Qualitative Sociology, Vol. 13, pp. 3-21.
- Glaser, B. G., Strauss, A. (1967); "The Discovery of Grounded Theory: the strategies for Qualitative Research", California, Sociology press.
- Newsome, S.; Catane, V. M.; and Day, A.L. (2004), "Leader Competencies: Proposing a Research Framework", Canadian Forces Leadership Institute.
- Pandit, Naresh R.; (1996), the Creation if Theory: Arecent Application of the Grounded Theory Method the Qualitve Report, Vol. 2 (4): 1-14.
- Strauss, A.; Corbin, J.; (1998), Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. 2nd ed, CA: Sage