

تدوین و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان نیروی انتظامی

سرهنک دوم دکتر احمدسوری^۱

تاریخ دریافت: ۸۸/۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۸۸/۶/۱۹

چکیده:

هدف پژوهش حاضر تهیه و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) بوده است. در این راستا جامعه مورد نظر شامل کلیه کارکنان نیروی انتظامی اعم از مدیران و صاحبان نظران و نقش آفرینان و نمونه تحقیق شامل ۲۴۲۲ نفر از ۶ رسته شغلی انتظامی، راهنمایی و رانندگی، اطلاعات، آگاهی، اداری و پشتیبانی و مرزبانی بوده‌اند که به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. به منظور تهیه ابزار مورد نظر، تحقیق حاضر در سه مرحله انجام پذیرفت. در مرحله اول به مطالعه و احصاء ویژگی‌ها و شاخص‌های مورد نیاز رسته‌های تخصصی نیروی انتظامی در ۶ رسته یاد شده بر حسب شرح وظایف آنان، مبانی نظری و تحقیقات به عمل آمده و نظرات نقش آفرینان، پرداخته شد. در مرحله دوم برای بررسی پایایی و روایی، پرسشنامه اولیه بر روی مدیران و صاحبان نظران به حجم نمونه ۴۴۳ نفر اجرا گردید. و بالاخره در مرحله سوم به منظور پاسخ به سوالات تحقیق، پرسشنامه اصلی بر روی ۱۰۱۱ نفر از کارکنان نیروی انتظامی اجرا گردید. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی بوده و یافته‌های تحقیق در سه مرحله بالا نشان می‌دهد که اولاً ویژگی‌های مورد نیاز رسته‌های ششگانه از گستردگی و تنوع فراوانی برخوردار است. ثانیاً پرسشنامه اولیه دارای سطوح قابل قبولی از پایایی و روایی است. ثالثاً پرسشنامه اصلی دارای ضریب پایایی ۰/۹۶ بوده که در روش‌های بازآزمایی این ضریب ۰/۸۹ و دو نیمه کردن ۰/۸۳ برآورد گردید. همچنین پرسشنامه حاضر دارای روایی صوری، محتوایی، افتراقی و همزمان بوده به طوری که قادر به تمایزگذاری بین گروه قوی و ضعیف می‌باشد. از طرف دیگر، بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌ها مشخص گردید در رسته‌های تخصصی نیروی انتظامی به جز رسته انتظامی علاوه بر ویژگی‌ها و شاخص‌های مشترک، دارای ویژگی‌های اختصاصی بوده‌اند.

واژگان کلیدی

اعتباریابی پرسشنامه Questionnaire reliability / رسته شغلی پلیس Police job groups / روایی پرسشنامه
Questionnaire validity / گزینش کارکنان پلیس Police selection / مشاغل پلیس Police careers.

□ **استناد:** سوری، احمد (تابستان ۱۳۸۸). «تدوین و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان نیروی انتظامی»، فصلنامه

مطالعات مدیریت انتظامی. سال چهارم، شماره دوم: ۲۰۹-۲۲۸.

مقدمه

قبل از ابداع شیوه‌های علمی، انتخاب و به کارگیری کارکنان سازمان‌ها مبتنی بر روش معین و منطقی نبوده است. بعدها ضرورت توجه به ویژگی‌ها، استعدادها و توانایی فرد در کار آشکار گردید و افرادی را که در یک سازمان استخدام می‌شدند، مهارت‌ها و استعداد‌های آنان مورد ارزیابی قرار می‌گرفت و بر اساس ارزیابی‌های کم‌وبیش سیستماتیک، آنها را در مشاغل مناسب به کار می‌گماردند (مقدمی پور، ۱۳۸۲).

با توجه به گوناگونی افراد و تفاوت مشاغل و ویژگی لازم برای آنها، باید قبول کرد که احتمال به کار گماردن افراد مناسب از بین داوطلبان، برای مشاغل معین، بدون استفاده از یک روش علمی بسیار کم است. در حال حاضر دانش روان‌شناسی، روش‌ها و آزمون‌های مناسب را برای سنجش و اندازه‌گیری خصوصیات و توانایی‌های افراد معرفی می‌نماید. آزمون‌ها به گونه‌ای گسترده‌ای در مدارس، کلینیک‌های روانی، صنعت، ارتش و سازمان‌های دولتی به منظور مشاوره و شناخت مسائل روانی، انتخاب، راهنمایی و تعیین شغل به کار می‌روند (شریفی، ۱۳۷۶).

امروزه کاربرد آزمون‌ها در زمینه سازماندهی شغلی به قدری متعدد و متنوع شده که استعمال عبارت «سیکوتکنیک» تقریباً به زمینه شغلی اختصاص یافته است. مسائل مطرح شده در این زمینه بسیار زیاد است، اما تنها چیزی که برای ما اهمیت دارد و در آن آزمایش مستقیم فرد با روش آزمون‌ها وارد عمل می‌شود عبارت است از راهنمایی، انتخاب، انطباق و تربیت شغلی (دلاور، ۱۳۷۸).

بیان مسئله: توجه به کارکنان سازمان به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوان داشته است. این جنبش نیز مانند شماری دیگر از جنبش‌های کارآمد مدیریت، سودمندی و کاربرد بالایی دارد و هم اکنون در سراسر کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان نفوذ کرده و مبنای و اصول کار با کارکنان را دچار تحولی شگرف ساخته است (حسینی، ۱۳۸۵، ص ۶).

از آنجایی که سازمان پلیس دارای حیطه گسترده‌ای از فعالیت‌ها بوده و هم اکنون حدود هجده رسته شغلی در این سازمان وجود دارد، ولی تا کنون در انتخاب رسته شغلی ملاک‌های شخصیتی به‌طور دقیق مورد نظر قرار نگرفته است. دلیل این امر، فقدان تحقیقات علمی در تهیه و استاندارد کردن ابزارهای مورد نیاز برای استخدام و به کارگماری داوطلبین شغل پلیس است. از طرفی، طبق تحقیقات مختلف که به آنها اشاره می‌شود، ویژگی‌های خاص شخصیتی باعث گرایش به سازمان پلیس شده و از آنجایی که حیطه شغلی در پلیس بسیار گسترده است، تنوع شغلی نیازمند به تنوع علایق، استعدادها و ویژگی‌های شخصیتی خاص

می‌باشد. حال مسئله اساسی در پژوهش حاضر نیز همین نکته است که آیا می‌توان با تهیه و اعتباریابی پرسشنامه جامع، کارکنان بدو خدمت را در رشته‌های مختلف شغلی جابجا نمود؟ لذا تحقیق حاضر برای پاسخ به این سوال و تهیه و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان اجرا گردید.

اهمیت و ضرورت: در شغل پلیس شناخت ویژگی‌های شخصیتی حائز اهمیت است، به طوری که فهم این مسئله که چه افرادی در کار خود موفق خواهند شد؟ چه کسی به خوبی با شرایط تطبیق پیدا می‌کند. چه کسی به خوبی با آموزش‌های نظامی سازگاری پیدا می‌کند؟ و غیره، بستگی به سنجش و برآورد دقیق شخصیت متقاضیان خدمت در نظام دارد (گودرزی، ۱۳۸۲). لذا لازم است که با انتخاب ابزارهای علمی، دقیق و هنجار شده در صدد انتخاب افراد مستعد و به کارگیری آنان بر حسب توانمندی‌ها و علایق و خصیصه‌های شخصیتی آنان باشیم تا به کمک آن بتوانیم موفقیت شغلی آینده فرد را تضمین نماییم.

در کل، ضرورت تحقیق حاضر را از دو بعد کاربردی و نظری می‌توان مورد توجه قرار داد و یافته‌های آن را حائز اهمیت شمرد. به طوری که اولاً طراحی و تدوین پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان، فاقد سابقه است و نیاز به ساخت و گسترش یک آزمون هنجار شده در سطح ناجا برای رشته بندی افراد احساس می‌گردد. ثانیاً رویکرد سنجش ویژگی‌های شخصیتی در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته و می‌تواند در آینده، کارایی بالایی داشته باشد.

هدف‌های تحقیق: هدف اصلی طرح، عبارت است از: «تهیه و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رشته شغلی برای کارکنان نیروی انتظامی.» و اما هدف‌های فرعی طرح عبارت‌اند از:

۱. آگاهی از سطح پایایی پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان نیروی انتظامی؛
۲. آگاهی از سطح روایی پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان نیروی انتظامی؛
۳. آگاهی از ویژگی‌های مورد نیاز رشته‌های تخصصی ناجا بر حسب انتخاب رشته شغلی؛
۴. آگاهی از تفاوت بین ویژگی‌های مورد نیاز رشته‌های تخصصی ناجا بر حسب انتخاب رشته شغلی.

سوالات تحقیق: سوالات طرح تحقیق حاضر عبارت‌اند از:

۱. آیا پرسشنامه تدوین‌شده انتخاب رشته شغلی کارکنان ناجا از پایایی قابل قبولی برخوردار است؟
۲. آیا پرسشنامه تدوین‌شده انتخاب رشته شغلی کارکنان ناجا از روایی قابل قبولی

برخوردار است؟

۳. ویژگی‌های مورد نیاز رسته‌های تخصصی ناجا مطابق پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کدامند؟

۴. آیا تفاوت معناداری بین رسته‌های شغلی ناجا با توجه به ابعاد پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان وجود دارد؟

ادبیات تحقیق: نیروی انتظامی سازمانی است که بعد از تصویب قانون آن در مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۹/۴/۲۷) در تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱۲ مصادف با روز جمهوری اسلامی از ادغام اولیه سه نیروی ژاندارمری، شهربانی و کمیته انقلاب اسلامی سابق تشکیل شد. این سازمان عهده دار انجام وظایف سه سازمان قبلی و مسئول برقراری نظم و امنیت داخلی کشور است. وظایف کلان این نیرو در قالب ۲۶ بند مذکور در ماده چهارم قانون ناجا و انجام امور محوله از سوی مسئولان طراز اول نظام پیش بینی شده است. علاوه بر این، این نیرو عهده‌دار یک سری وظایف انتظامی- خدماتی مانند تشخیص هویت، گذرنامه، راهنمایی و رانندگی، وظیفه عمومی، نظارت بر اماکن عمومی، همکاری با نیروهای مسلح و سایر وزارتخانه‌ها، نهادها و مؤسسات دولتی، بانک‌ها، شهرداری‌ها و... است.

در این راستا وظایف و مأموریت‌های نیروی انتظامی توسط کارشناسان، متخصصان، مدیران و فرماندهان به طور کلی در ۱۸ عنوان رسته تقسیم و طراحی شده است. در زمینه تربیت متخصصان در رسته‌های مختلف مراکز آموزش ناجا از جمله دانشگاه علوم انتظامی، مسئولیت سنگینی را به عهده دارد و هر روز دانشگاه به منظور تأمین نیازهای سازمان از نظر تربیت نیروی انسانی گام‌های جدیدی برداشته است. اما آنچه که قبل از تربیت کارکنان اهمیت دارد گزینش مطلوب آنان است. زیرا در چنین شرایطی کارکنان مهارت‌ها را بهتر فرا می‌گیرند و در نهایت عملکرد موثرتری خواهند داشت. گزینش مطلوب، ابعاد مختلفی دارد که یکی از این ابعاد حوزه روان‌شناختی و رفتاری است که می‌توان از ابزارهای مختلفی بهره گرفت.

کاربرد آزمون‌ها در گزینش پلیس: انتخاب کارکنان مؤثر می‌تواند سهم مهمی در عملکرد موفق یک سازمان به عهده داشته باشد. متأسفانه این موضوع حقیقت دارد که به سادگی نمی‌توان افراد «درست و مناسب» را برای یک شغل انتخاب نمود. در حوزه پلیس، فواید انتخاب داوطلبان مناسب که از بهترین شانس برای موفقیت برخوردار باشند برهیچ کس پوشیده نیست. آزمون‌های روان‌شناختی، که برای غربالگری مشاغل در سرتاسر جهان از آن استفاده می‌شود، عموماً هم برای غربال کردن داوطلبانی که از بیشترین توان بالقوه برای تبدیل شدن به افسرانی موفق برخوردارند و هم برای غربال کردن داوطلبانی که احتمال

می‌رود در آینده تبدیل به افسرانی نامؤثر و نامطلوب گردند به به کار می‌رود. استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی برای غربال‌گری داوطلبان به دلایل متعددی جذابیت دارد. با استخدام داوطلبان مناسب، اثربخشی یک سازمان پلیس می‌تواند به بیشترین میزان افزایش یابد، تصویر شغلی پلیس ارتقاء یابد و دلگرمی و ارتباط عمومی افزایش یابد. لذا کاربرد آزمون‌ها در گزینش نیروی پلیس با دو هدف انجام می‌گیرد: ۱) غربالگری برای انتخاب داوطلبان مناسب؛ و ۲) غربالگری برای کنارزدن داوطلبان نامناسب.

۱. غربال‌گری برای انتخاب داوطلبان مناسب: افسران پلیس مسئولیت‌های متعددی بر عهده دارند. به همین منظور، غربالگری برای ورود افرادی که موقعیت مناسب‌تری دارند، هدف مثبت‌تر و برتری است. اگرچه، این راهبرد مسئله سازتر است. کاربرد آزمون‌ها برای این نوع غربالگری مستلزم دانش و کیفیت‌هایی است که افسران پلیس موفق را تعریف کند. بنابراین، افرادی که دارای شرایط مرتبط با آن بوده و از عهده کار پلیس برمی‌آیند می‌توانند انتخاب شوند. علاوه بر این، آزمون‌هایی که مورد استفاده قرار می‌گیرند بایستی قادر باشند عملکرد آینده فرد را پیش‌بینی و ویژگی‌های داوطلبان را مورد سنجش قرار دهد.

تعریف کردن افسر پلیس مناسب مشکل است. نیازمندی‌های یک افسر پلیس خوب از موقعیتی به موقعیت دیگر، در طول زمان و نسبت به مکان سازمان‌های پلیس متفاوت است (برنر، ۱۹۸۶).

با این وجود، برخی توافق‌ها در ادبیات راجع به ویژگی‌های افسر پلیس آرمانی وجود دارد. در یک نگاه کلی، یکپارچگی، بلوغ و قضاوت غالباً به عنوان ویژگی‌های ضروری بیان شده است (مانند کوردنر، ۱۹۸۰).^۲ کونس و آندرسن (۱۹۹۸)^۳ در مرور پژوهشی خود در باره شخصیت پلیس، پنج صفت را مشخص می‌سازند که به نظر آنها با عملکرد موفق پلیس مرتبط می‌باشد؛ این صفات عبارت‌اند از: بازداری هیجانی (کنترل خشم)؛ بیانگری هیجانی (مهارت‌های بین‌فردی)؛ پیوستگی گروهی (مهارت‌های کار گروهی)؛ سبک مستقل (خودبستگی)؛ و جهت‌گیری واقع‌گرایانه (منطقی، کاربردی، و سازمان‌یافته‌بودن). همان‌طور که کونس و آندرسن (۱۹۹۸) خاطر نشان ساختند، این صفات مطلوب شامل ویژگی‌های متضادی است (مانند وابستگی به گروه و استقلال؛ بازداری هیجانی و ابراز هیجانی)، که مستلزم آن است که افسر مؤثر بتواند از سبک‌های مغایر به نحو مناسبی استفاده نماید.

علاوه بر آن، در سازمان نیروی انتظامی به لحاظ حاکمیت مبانی دینی و اسلامی و به

1. Brenner, 1986

2. Cordner, 1980

3. Kunce and Anderson (1988)

منظور تعامل بهتر پلیس با مردم بر ویژگی‌هایی نظیر مردم‌داری، عزت نفس، هوشمندی، سرعت عمل، ادب و تواضع، امانت‌داری، و درستکاری و غیره تاکید گردیده است که ابزارهای انتخاب کارکنان می‌بایست بر اساس این تدابیر نیز تهیه گردد.

۲. غربالگری برای کنارزدن داوطلبان نامناسب: برخلاف غربالگری برای انتخاب داوطلبان مناسب، غربالگری برای کنارزدن داوطلبان نامناسب بر توانایی آزمون در ارزیابی رفتار یک فرد در زمان آزمون‌گیری تکیه می‌کند. آزمون‌ها می‌توانند برای شناسایی افرادی که مشکلات روان‌شناختی دارند و یا افرادی که از استعداد بالقوه‌ای از قبیل استعداد درگیری در رفتار غیرقانونی برخوردارند، مورد استفاده قرار گیرند (مانند برنر، ۱۹۸۶). در مورد ویژگی‌هایی که از یک فرد، یک داوطلب نامناسب پلیس می‌سازد توافق وجود دارد. داوطلبان نامناسب کسانی هستند که نتایج آزمونشان بر اختلالات آسیب‌شناختی روانی، بی‌ثباتی هیجانی، یا فقدان توانایی‌های اساسی و توانمندی‌های ذهنی برای انجام کار رضایت‌بخش و مطمئن پلیس دلالت دارد (مانند بنت، ۱۹۹۰؛ دویر، پرین و برنارد، ۱۹۹۰؛ اینوارد، ۱۹۸۷).^۴

چشم‌اندازهای روان‌شناسی شغلی: چهار نظریهٔ اساسی در زمینه رفتار شغلی عبارت‌اند از: نظریه‌های صفت-عامل،^۵ جان هالند،^۶ دونالد سوپر^۷ و نظریهٔ شغلی اجتماعی - شناختی. در اینجا این رویکردهای نظری، به‌طور اجمالی مورد بحث قرار می‌گیرند، هرچند تمرکز بحث صرفاً روی این موضوع خواهد بود که چگونه این نظریه‌های مختلف علایق شغلی را می‌نگرند.

• **نظریهٔ صفت-عامل:** فرانک پارسونز^۸ عموماً به عنوان پیشگام نظریه صفت-عامل پذیرفته شده است. پارسونز معتقد است سه گام یا مرحله برای تطابق موفق افراد و مشاغل نیاز است که عبارت‌اند از:

۱- درکی روشن از خود شخص، نگرش‌ها، توانایی‌ها، علایق، آرزوها، منابع و عوامل آنها. اولین گام این مدل به عنوان جنبه «صفت» تعریف شده و به عنوان ویژگی‌های فردی است که به انتخاب یک شغل دست می‌زند تعریف شده است.

۲- دانش ملزومات و شرایط موفقیت، فواید و زیان‌ها، پاداش، فرصت‌ها و چشم‌اندازهای خطوط مختلف کار. دومین گام این مدل به عنوان جنبه «عامل» تعریف شده است. این

1. Screening out

2. Bennett, 1990

3. Dwyer, Prien, & Bernard, 1990

4. Inward 1987

5. Trait-factor

6. John Holland

7. Donald Super

8. Frank Parsons

جنبه بر ماهیت متمایز خود کار تأکید دارد. منطقی است فکر کنیم که ملزومات و پاداش‌های هر شغلی برای هر فردی به خاطر تفاوت در ماهیت کار مختلف است.

۳- بررسی رابطه بین این دو عامل، با تطبیق و همسان سازی تفاوت‌های کاری و تفاوت‌های افراد، می‌توان به تطبیق بهتر فرد با کار دست یافت (به نقل از استید و واتسون، ۱۹۹۹).^۱ در طول زمان مدل تطابق پارسونز به یک مدل همخوانی تحول یافته است. مدل‌های همخوانی اولیه دربرگیرنده فرمول بندی تناسب فرد - محیط بوده و امروزه این فرمول بندی‌ها تا حد زیادی جایگزین نظریه خالص صفت - عامل شده اند.

● **نظریه جان هالند: جان ال. هالند** یکی از نظریه پردازان بزرگ در زمینه روان‌شناسی شغلی محسوب می‌شود. به طوری که نظریه وی بیش از سایر نظریات، در جذب فعالیت‌های پژوهشی موفق بوده است. وی از سال ۱۹۵۹ مطالعات خود را درباره شغل شروع نمود تا اینکه در سال ۱۹۸۵ نظریه نهایی خود را ارائه داد. وی اعتقاد دارد که اشخاص با انجام فعالیت شغلی معینی که مناسبت نزدیکی با شخصیتشان دارد به خشنودی دست می‌یابند. وی این موضوع را نظریه «تناسب شخصیت- شغل» می‌نامد. این نظریه بر این عقیده استوار است که ویژگی‌های شخصیتی یک فرد و محیط شغلی او بایستی منطبق باشند. هالند (۱۹۸۵) شش تیپ شخصیتی را ارائه کرد و پیشنهاد نمود که رضایتمندی و گرایش به واگذاری یک شغل به درجه تناسب موفقیت‌آمیز شخصیت‌های افراد با محیط شغلی آنها بستگی دارد (رابینسون،^۲ ۱۹۹۶).

● **نظریه دونالد سوپر: سوپر** سهم خود را در روان‌شناسی شغلی به عنوان یک نظریه نمی‌نگرد. وی ترجیح می‌داد آن را به عنوان طیفی از سازه‌های مختلف که او برای توسعه و گسترش نظریه و عمل شغلی استفاده نمود ببیند (لانگلی،^۳ ۱۹۹۹). وی معتقد است:

افراد از نظر توانایی‌ها و شخصیت‌ها، نیازها، ارزش‌ها، علایق، صفات و خودپنداره‌های خودشان متفاوت هستند و به خاطر این ویژگی‌ها، برای برای گروهی از مشاغل واجد شرایط می‌شوند. از طرفی هر شغلی به الگوی مشخصی از توانایی‌ها و صفات شخصی، با قدرت تحمل نسبتاً بالا نیازمند است که تا حدی اجازه تنوع مشاغل برای هر فرد و همچنین تا حدی تنوع افراد در هر شغل را می‌دهد. رجحان‌ها و شایستگی‌های شغلی، موقعیت‌هایی که افراد در آن زندگی کرده و کار می‌کنند و پس از آن خودپنداره شان با زمان و تجربه تغییر می‌کنند. هرچند خودپنداره‌ها به عنوان محصول یادگیری اجتماعی به طور فزاینده‌ای از اواخر نوجوانی تا اواخر بلوغ پایدار بوده و تا حدی تداوم در انتخاب و سازگاری را ممکن می‌سازد. ماهیت الگوی شغلی به وسیله سطح اجتماعی- اقتصادی والدین، توانایی ذهنی، آموزش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی (نیازها، ارزش‌ها، علایق و خودپنداره‌ها)، بلوغ شغلی، و فرصت‌های مواجهه افراد تعیین شده است.

1. Stead and Watson, 1999

2. Robbinson, 1996

3. Langley, 1999

● **نظریه شغلی اجتماعی - شناختی:** نظریه شغلی اجتماعی - شناختی مفاهیم متعددی دارد (دو بروئین، ۲۰۰۱).^۱ به طور کلی، مطابق این نظریه افراد، احتمالاً اهداف مرتبط با شغل و فعالیت‌های مرتبط شغلی را در حوزه‌هایی که به آن علاقمندند تدوین و پیگیری می‌کنند. نظریه شغلی اجتماعی - شناختی اهمیت بافت یا محیط در رشد انتظارات خود-کارآمدی، انتظار از پیامدها و انتخاب‌های شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد. تأثیر ویژگی‌های فردی از قبیل جنسیت، قومیت و پایگاه اقتصادی-اجتماعی نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

مواد و روش‌ها

روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. در این پژوهش دو جامعه آماری وجود دارد: (۱) جامعه اول: شامل کلیه مدیران سطح عالی، میانی، اجرایی و همچنین اساتید اعضاء هیأت علمی نیروی انتظامی که در سال ۱۳۸۷ در رسته‌های انتظامی، راهنمایی و رانندگی، آگاهی، مرزبانی، اداری و پشتیبانی و اطلاعات مشغول به خدمت در سراسر ایران بوده‌اند. (۲) جامعه دوم: شامل کلیه کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که در رسته‌های انتظامی، راهنمایی و رانندگی، آگاهی، مرزبانی، اداری و پشتیبانی و اطلاعات در سال ۱۳۸۷ در سراسر ایران مشغول به خدمت بوده‌اند. نمونه سه مرحله اجرای تحقیق (یعنی اجرای آن روی نقش‌آفرینان، مدیران و نمونه اصلی) به‌طور تصادفی و بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان به تعداد ۹۶۸ نفر برای مرحله اول، ۴۴۳ نفر برای مرحله دوم و ۱۰۱۱ نفر برای مرحله سوم انتخاب گردیدند.

ابزار پژوهش شامل ۲ پرسشنامه بوده است: (۱) پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا و (۲) پرسشنامه کارایی. برای ساخت پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا مراحل زیر انجام پذیرفته است:

الف) در مطالعه مقدماتی، به احصاء ویژگی‌های رسته‌های تخصصی بر حسب شرح وظایف مشاغل تخصصی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، نظریه معاونت‌های تخصصی ناجا درباره ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان، شیوه ارزیابی سالیانه کارکنان سازمان، شرح مشاغل و چرخه انجام امور در کلانتری‌ها، مبانی نظری و تحقیقات گذشته، مصاحبه با صاحب‌نظران، کارشناسان، اساتید و فرماندهان و رهنمودهای مسئولین نظام و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران پرداخته شد.

ب) در مرحله اول، به مطالعه و احصاء ویژگی‌های رسته‌های مختلف ناجا بر اساس نظر

1. De Bruin, 2001

نقش آفرینان (کارکنان) سازمان پرداخته شد.

ج) در مرحله دوم، برحسب ویژگی‌های احصاء شده در مراحل قبل پرسشنامه ۶۰ سؤالی روی مدیران اجرا و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

د) در مرحله سوم، پرسشنامه اصلی روی کارکنان ناجا اجرا و بر حسب رسته‌های تخصصی تجزیه و تحلیل گردید.

پرسشنامه کارایی یا تعرفه ن پ ۲ مورد استفاده برای ارزیابی سالیانه کارکنان نیروی انتظامی است که توسط رئیس مستقیم و رده بالاتر هر یک از کارکنان، یعنی دو نفر از سلسله مراتب فرد، تکمیل می‌گردد. در حقیقت این پرسشنامه مبنای قضاوت درباره عملکرد کارکنان ناجا است. پرسشنامه حاضر در سه فرم جداگانه مربوط به سه گروه از کارکنان می‌باشد. فرم اول آن مربوط به تعرفه کارکنان دارای درجات گروهیان سومی تا درجه استوار دومی و فرم دوم آن به کارکنان دارای استواریکمی تا سروانی بوده و بالاخره فرم سوم نیز اختصاص به کارکنان دارای درجات سرگردی به بالا دارد.

تعاریف عملیاتی به کار رفته در این پژوهش عبارت‌اند از:

الف) رسته‌های تخصصی ناجا: در پژوهش حاضر منظور ۶ رسته انتظامی، راهور (راهنمایی و رانندگی)، آگاهی، اطلاعات، اداری و پشتیبانی و مرزبانی می‌باشد.

ب) پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا: در پژوهش حاضر منظور، پرسشنامه محقق ساخته است که در ۶۰ سوال تدوین و پایایی و روایی آن مورد سنجش قرار گرفته است.

یافته‌ها

■ سوال (۱) آیا پرسشنامه تدوین شده انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا از پایایی قابل قبولی برخوردار است؟

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ و سوالات مربوط به شش رسته شغلی و پرسشنامه اصلی

رسته‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
انتظامی	۰/۶۹
راهنمایی و رانندگی	۰/۷۹
آگاهی	۰/۵۹
اطلاعات	۰/۴۹
اداری و پشتیبانی	۰/۷۹
مرزبانی	۰/۶۹
کل پرسشنامه	۰/۶۹

اطلاعات مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که برای کل رسته‌ها و پرسشنامه اصلی، ضرایب آلفای کرونباخ در سطوح بالا و قابل قبولی است.

جدول ۲. ضرایب پایایی پرسشنامه از طریق روش بازآزمایی و دو نیمه کردن

ضریب	روش
۰/۹۸	بازآزمایی
۰/۳۸	دو نیمه کردن

جدول ۲ نشان می‌دهد ضرایب بازآزمایی و دو نیمه کردن برای پرسشنامه تدوین شده در سطح بالا و قابل قبولی است.

■ سوال (۲) آیا پرسشنامه تدوین شده جهت انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا از روایی قابل قبولی برخوردار است؟

برای پاسخ به سوال بالا از چهار روش زیر استفاده گردید:

۱. *روایی صوری*: از طریق اخذ نظرات نقش‌آفرینان و همچنین مطابقت شاخص‌ها با شرح وظایف رسته‌های تخصصی مورد تایید قرار گرفت.

۲. *روایی محتوایی*: نیز از طریق اخذ نظر مدیران و صاحب‌نظران و نمونه اصلی تایید گردید که بر حسب تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده میانگین کل سوالات بین نمرات ۷/۹۰ تا ۹/۱۷ از ۱۰ بوده که حاکی از اهمیت سوالات و شاخص‌ها از دیدگاه نمونه مورد بررسی است.

۳. *روایی/فترقی*: نیز از طریق مقایسه گروه قوی و ضعیف در کل سوالات و نمره کل پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است؛ که در جدول ۳ فقط به مقایسه دو گروه قوی و ضعیف در کل نمرات پرسشنامه اشاره می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون t برای مقایسه دو گروه قوی و ضعیف در پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا

گروه‌ها	حجم نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	sig
قوی	۶۹۲	۵۳۰/۳۳	۲۴/۸۵	۶۳۴	۹/۱۹	۰/۰۰۰
ضعیف	۲۴۱	۴۶۰/۴۸	۷۷/۲۴			

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد میانگین نمرات حاصله از پرسشنامه گروه قوی بالاتر از گروه ضعیف بوده و با توجه به نتیجه آزمون t می‌توان ادعا کرد با احتمال

۰/۰۱ خطا پرسشنام مذکور قادر به تمایز بین گروه قوی و ضعیف است.
 ۴. *روایی همزمان:* برای بررسی روایی همزمان پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان ناجا از ضریب همبستگی بین سوالات پرسشنامه با نمره کارایی کارکنان استفاده گردید که نتایج حاصله نشان می‌دهد بین تمام سوالات و نمرات کارایی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته که در جدول ۴ فقط به ضریب کلی به دست آمده اشاره می‌گردد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین کل نمرات پرسشنامه انتخاب رشته شغلی و کارایی کارکنان

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۱۱۰۱	۰/۳۸	۰/۰۰۰

جدول ۴ نشان می‌دهد بین نمرات کل پرسشنامه انتخاب رشته شغلی و کارایی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بدین خاطر روایی همزمان پرسشنامه مذکور تایید می‌گردد.

■ سوال (۳) ویژگی‌های مورد نیاز رشته‌های تخصصی ناجا مطابق پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان کدامند؟

بر حسب تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق رشته‌های تخصصی ناجا دارای ویژگی‌های متفاوتی هستند. می‌توان گفت که اولاً رشته‌های اطلاعات و آگاهی دارای شاخص‌ها و ویژگی‌های مشترکی هستند. ثانیاً رشته‌های راهنمایی و رانندگی و اداری و پشتیبانی دارای ویژگی‌های مختص به خود بوده و رشته مرزبانی نیز در ویژگی‌های خود با رشته‌های انتظامی، آگاهی و اطلاعات مشترک است. ثالثاً رشته انتظامی دارای سوالات اختصاصی نبوده و در کل نیز رشته‌های ششگانه دارای ویژگی‌ها و شاخص‌های فراوان مشترکی هستند که در جدول ۵ به این ویژگی‌ها اشاره شده است.

جدول ۵. ویژگی‌های مورد نیاز رشته‌های تخصصی ناجا

رشته	ویژگی‌ها
اطلاعات	برخورداری از حس کنجکاوی برای رسیدن به حل مسائل شغلی، رغبت به فعالیت‌های جدید و نو و استقبال از حوادث و هیجانات شغلی، توانایی مشاهده دقیق و مهارت در زمینه ثبت حوادث، رازداری در فعالیت‌های شغلی، امانتداری و توجه به حفظ آن قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل امور، برخورداری از خلاقیت و ابتکار عمل برای پیشبرد امور، برخورداری از تخیل و قدرت ایده‌پروری، داشتن تعصب ملی و ایرانی بودن، خطرپذیری و آمادگی برای انجام دادن مأموریت‌های خطرناک، برخورداری از هوش و استعداد، توانایی جمع‌آوری اطلاعات

ادامه جدول ۵. ویژگی‌های مورد نیاز رسته‌های تخصصی ناجا

آگاهی	<p>برخورداری از حس کنجکاوی برای رسیدن به حل مسائل شغلی، رغبت به فعالیت‌های جدید و نو و استقبال از حوادث و هیجانات شغلی، توانایی مشاهده دقیق و مهارت در زمینه ثبت حوادث، رازداری در فعالیت‌های شغلی، امانتداری و توجه به حفظ آن، قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل امور، برخورداری از خلاقیت و ابتکار عمل برای پیشبرد امور، برخورداری از تخیل و قدرت ایده پروری، داشتن تعصب ملی و ایرانی بودن، خطرپذیری و آمادگی برای انجام دادن مأموریت‌های خطرناک، برخورداری از هوش و استعداد، توانایی جمع آوری اطلاعات.</p>
راهور	<p>استقلال رأی و عمل و اتکا و اعتماد به توانایی خود، توانایی کاربرد مهارت‌های غیر کلامی نظیر: حرکات دست، چهره و تن صدا و... علاقمندی به امور فنی و پشتیبانی، برخورداری از حافظه قوی برای به یادآوری و یاداری امور، میل به فعالیت‌های گروهی و کار کردن با جمع و جلب مشارکت عمومی، توانایی استعداد ریاضیات و مسائل عددی</p>
اداری	<p>تمایل به انجام امور دفتری و نگارش و مکاتبات، علاقه‌مندی به فعالیت در محیط‌های آرام و کم جمعیت، علاقه‌مندی به امور فنی و پشتیبانی، توانایی ارزیابی فعالیت‌ها و داوری و قضاوت در مورد دیگران و امور روزمره، توانایی انتقال اطلاعات مأموریتی از طریق جلسه، سخنرانی و مذاکره</p>
مرزبانی	<p>علاقه‌مندی به فعالیت در محیط‌های آرام و کم جمعیت، برخورداری از توانایی رزمی و مهارت‌های جسمانی ویژه، برخورداری از صبر و تحمل در زمینه سختی‌های خدمتی، از خودگذشتگی و روحیه ایثارگری، داشتن تعصب ملی و ایرانی بودن</p>
انتظامی	<p>شاخص‌های مشترک که در ردیف کل رسته به آن اشاره شده است.</p>
کل رسته‌ها	<p>توانمندی جسمانی و برخورداری از سلامت جسم، خونسردی و حفظ آرامش در مقابل حوادث روزمره شغلی، پایبندی به نظم و انضباط و توجه به آراستگی ظاهری، پایبندی به نظم و انضباط درونی و معنوی، توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی امور روزمره و جاری، چابکی و سرعت عمل برای انجام کارها و فعالیت‌های شغلی، مهارت گوش دادن مؤثر به صحبت‌های همکاران و ارباب رجوع، قدرت بیان و ابراز عقاید در مقابل دیگران (مهارت کلامی)، قاطعیت و مصمم بودن در انجام وظایف شغلی، برخورداری از ادب و تواضع در تعاملات اجتماعی، برخورداری از توانایی رزمی و مهارت‌های جسمانی ویژه، برخورداری از صبر و تحمل در زمینه سختی‌های خدمتی، خویشنداری و توانایی کنترل خود در مقابل دیگران، توانایی تعامل و ارتباط مؤثر اجتماعی، انعطاف‌پذیری در مقابل نظرات منطقی دیگران، برخورداری از قدرت تصمیم‌گیری، داشتن پشتکار و کوشش برای پیشبرد امورات شغلی، برخورداری از روحیه انتقادپذیری و استفاده از نظرات و انتقادات سازنده دیگران، توانایی متقاعد کردن دیگران و نفوذ در آنان، اطاعت‌پذیری و فرمانبرداری، خوش خلقی با دیگران و یا گشاده‌رویی در برخورد با ارباب رجوع، مناعت طبع و داشتن روحیه کم توقعی، پایبندی به مقررات و قواعد شغلی و سازگاری با هنجارهای سازمانی، دقت عمل در انجام کارها و فعالیت‌های شغل، وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری، داشتن اطلاعات عمومی کافی در زمینه‌های مختلف به‌ویژه جامعه و مردم، وقت‌شناسی و انجام به موقع کارها و امور محوله، صداقت و بی‌ریا بودن، برخورداری از روحیه شجاعت و ترس بودن، برخورداری از ثبات رفتاری، برخورداری از سلامت روان، توانایی سازگاری با شرایط پیش‌بینی نشده شغلی، برخورداری از احساس کفایت و شایستگی، برخورداری از روحیه نشاط و شادابی، توجه به حفظ گفتار در شرایط مختلف و خودداری از بیان مسائل شغلی به دیگران، علاقه‌مندی به رسته خدمتی، با ارزش دانستن شغل و منزلت اجتماعی شغل پلیس.</p>

■ سوال (۴) آیا تفاوت معناداری بین رسته‌های شغلی ناجا با توجه به ابعاد مورد سنجش پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان ناجا وجود دارد؟
برای پاسخ به سوال حاضر از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردید؛ به‌طوریکه برای رسته‌های مختلف، هم ویژگی‌های عمومی و هم خاص در نظر گرفته شد. پس از دسته‌بندی سوالات هر رسته به مقایسه میانگین آنان در تمام رسته‌ها پرداخته شد.

جدول ۶. تفاوت‌ها و شباهت‌های ویژگی‌های مورد مطالعه در رسته‌های مختلف

سایر رسته‌ها						سوالات مربوط به رسته
اداری	مرزی	اطلاعات	آگاهی	راهور	انتظامی	
+	+	+	+	+	+	انتظامی
-	-	-	-	+	-	راهور
+	-	-	-	-	-	اداری و پشتیبانی
-	+	+	+	-	+	مرزی
-	-	+	+	-	-	اطلاعات
-	-	+	+	-	-	آگاهی
+	+	+	+	+	+	سوالات مشترک

جدول ۶ نشان می‌دهد در پرسشنامه محقق‌ساخته در سوالات مشترک تمام رسته‌ها، تفاوت معناداری وجود نداشته و یا به عبارت دیگر همه رسته‌ها دارای یک سری سوال مشترک هستند که علاوه بر آن هر رسته نیز (به جز رسته انتظامی) دارای سوالات اختصاصی می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل پرسشنامه اولیه نشان داد که این پرسشنامه برحسب نظر مدیران دارای روایی و پایایی قابل قبولی بوده که در مراحل بعدی یعنی اجرای پرسشنامه اصلی پایایی و روایی آن نیز مورد تایید قرار گرفت. در مرحله نهایی، پرسشنامه تهیه شده دارای ضریب پایایی درحد بسیار مناسب و قابل قبولی بوده که این ضرایب پایایی برای رسته‌های شش‌گانه یعنی رسته انتظامی، راهنمایی رانندگی، آگاهی، اطلاعات، اداری پشتیبانی و بالاخره مرزبانی نیز در سطح قابل قبول و بالایی برآورد شده است.

از طرفی بر حسب نتایج به‌دست آمده در روش بازآزمایی یعنی دو مرحله اجرای پرسشنامه روی مدیران و صاحب‌نظران و نمونه اصلی ضریب به دست آمده $r = 0/89$ می‌باشد که خود

دلالت بر پایایی پرسشنامه در دو مرحله اجرا داشته و نشانگر قابل اطمینان بودن آن می‌باشد. و بالاخره برای تایید سطح پایایی پرسشنامه از روش دونیمه کردن استفاده شد که در این مرحله نیز ضریب همبستگی به دست آمده برای دونیمه پرسشنامه $r = 0.83$ است. بنابراین، می‌توان گفت بر حسب آزمون‌های مختلف یعنی محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ، بازآزمایی و روش دونیمه کردن پرسشنامه انتخاب رسته شغلی کارکنان دارای پایایی قابل قبولی می‌باشد. همچنین در بررسی اولیه، روایی صوری پرسشنامه از طریق کسب نظرات نقش‌آفرینان و همچنان مطابقت شاخص‌ها و ویژگی‌ها با شرح وظایف رسته‌های تخصصی مورد تایید قرار گرفته است. به منظور بررسی روایی محتوایی، تک تک سوالات پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است؛ نتایج به دست آمده حاکی از آن است که نمونه مورد مطالعه برای ۶۰ سوال پرسشنامه درجه اهمیت بالایی قائل شده‌اند. محاسبه میانگین نمرات اکتسابی در ۶۰ سوال نیز نشان می‌دهد که دامنه میانگین‌ها از $7/90$ تا $9/17$ گسترده بوده که با توجه به نمره نهایی هر سوال یعنی ۱۰ می‌توان چنین استنباط کرد که پرسشنامه از نظر محتوایی قابل قبول است.

روایی افتراقی پرسشنامه از طریق محاسبه اختلاف میانگین نمرات گروه‌های دارای کارایی قوی و ضعیف (کارکنانی که دارای نمره کارایی سالیانه بالاتر از ۱۸۰ و پایین‌تر از ۱۶۰ داشته باشند) مورد بررسی قرار گرفت؛ که حاکی از تفاوت معناداری بین این دو گروه در ۶۰ سوال آزمون و کل پرسشنامه است. به طوری که تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد در تمامی شاخص‌ها گروه قوی (دارای کارایی بالا) میانگین نمرات بالاتری از گروه ضعیف (دارای کارایی پایین) داشته و این تفاوت‌ها با احتمال ۹۹٪ اطمینان، معنادار و قابل قبول می‌باشند. لذا پرسشنامه حاضر با سطح خطای ۱۰٪ قادر به تفاوت‌گذاری بین این دو گروه می‌باشد. هر چند که بر حسب نظر محقق نمره کارایی ۱۶۰ را نمی‌توان قطعا به عنوان عملکرد ضعیف در نظر گرفت. ولی می‌توان گفت پرسشنامه حاضر که تفاوت این دو گروه را معنادار نشان داده است مسلما بین افراد ضعیف‌تر از نمره بالا با گروه قوی‌تر قادر به تمایز‌گذاری بهتری می‌باشد.

به منظور بررسی روایی همزمان پرسشنامه به تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق ضریب همبستگی بین شاخص‌ها و ویژگی‌های مورد مطالعه در پرسشنامه با نمرات کارایی سالیانه کارکنان پرداخته شد. نتایج حاضر نیز حاکی از سطح مناسب روایی همزمان این پرسشنامه می‌باشد. به طوری که بین تمام سوالات پرسشنامه با نمرات کارایی رابطه معناداری وجود داشته و در تمام سوالات این رابطه، مثبت و قابل توجه است. ضریب همبستگی به دست آمده بین نمرات کل پرسشنامه با کارایی $r = 0.38$ بوده که در سطح خطای 0.01 معناداری می‌باشد؛

یعنی می‌توان گفت پرسشنامه حاضر با کارایی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. کما اینکه بر حسب نظر محقق عوامل مختلفی ممکن است در نمرات کارایی سالیانه کارکنان دخالت داشته باشند ولی از آنجایی که این ملاک ارزیابی توسط دو نفر از سلسله مراتب فرد مورد قضاوت قرار می‌گیرند، شاید بتوان گفت بهترین گزینه قضاوت درباره کارایی کارکنان می‌باشد که در پژوهش حاضر نیز برای بررسی سطح روایی افتراقی و همزمان پرسشنامه از آن استفاده شده است. نتایج حاصله از بررسی حاضر با برخی از مطالعات همخوانی دارد. به‌عنوان مثال، شمیت و همکاران (۱۹۸۴)، تت، جکسون و روستین (۱۹۹۹) نیز همبستگی‌های بین نمرات آزمون‌های شخصیت و عملکرد شغلی را در دامنه ۰/۱۵ تا ۰/۲۰ گزارش کرده‌اند که در پژوهش حاضر این ضریب بالاتر بوده و دلیل آن هم وجود متغیرهای گوناگون در سوالات پرسشنامه تهیه شده است؛ زیرا این پرسشنامه فقط متغیرهای شخصیتی را ارزیابی نمی‌کند. از طرفی برخی از محققان نشان داده‌اند که عوامل شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده معتبری برای عملکرد شغلی بوده و مطرح می‌سازند که پژوهش‌های قبلی، قدرت رابطه بین شخصیت و عملکرد را کم برآورد کرده‌اند (اسمارت، التون و مک‌میلن، ۱۹۹۴).

بنابراین پرسشنامه حاضر دارای روایی صوری، محتوایی، افتراقی و همزمان مناسبی بوده و با عملکرد کارکنان رابطه خوبی دارد.

همچنین کارکنان ناجا برای رسته‌های مختلف، علاوه بر ویژگی‌های مشترک و پایه، شاخص‌ها و ویژگی‌های خاصی نیز مطرح کرده‌اند که تا حدی در رسته‌های مورد مطالعه تفاوت دارند. لذا در بررسی نهایی شاخص‌های مشترک و اختصاصی احصا و مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. نتایج به دست آمده از طریق آزمون تحلیل واریانس حاکی از تفاوت بین برخی رسته‌های شغلی نیروی انتظامی است. به طوری که می‌توان گفت رسته‌های راهور و اداری دارای ویژگی‌های خاصی می‌باشند که از نظر آماری با سایر رسته‌ها تفاوت معناداری دارد.

تفاوت ویژگی‌های رسته مرزبانی با رسته‌های اداری و راهور معنادار بوده ولی با رسته‌های آگاهی، انتظامی و اطلاعات معنادار نیست؛ یعنی ویژگی‌های رسته مرزبانی برای رسته‌های سه‌گانه فوق مورد نیاز است. از طرف دیگر، مشخص گردید ویژگی‌ها و شاخص‌های رسته آگاهی و اطلاعات با هم همخوانی داشته ولی با سایر رسته‌های دیگر متفاوت می‌باشند. و بالاخره ویژگی‌های رسته انتظامی با سایر رسته‌ها تفاوت معناداری ندارد. بر حسب نظر محقق رسته انتظامی رسته پایه و اصلی نیروی انتظامی است که نیاز به ویژگی‌ها و شاخص‌های عمومی دارد. ولی کارکنان رسته‌های دیگر علاوه بر ویژگی‌های عمومی نیاز به شاخص‌های خاصی دارند تا در محیط کاری موفق‌تر باشند. بر همین منوال، به نظر می‌رسد که شباهت

ویژگی‌های رسته آگاهی و اطلاعات دور از نظر نباشد؛ زیرا بسیاری از شاخص‌ها و ویژگی‌ها نظیر: توانایی تجزیه و تحلیل، قدرت مشاهده و تفسیر وقایع، حس کنجکاوی، خطرپذیری برای هر دو رسته مورد نیاز هستند که در کل تفاوت بین آن دو را ناچیز می‌کند. علاوه بر ویژگی‌های اختصاصی که به شرح برخی از آنها اشاره شد، رسته‌های مختلف نیروی انتظامی دارای ویژگی‌های مشترکی هستند. بر حسب نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت ویژگی‌هایی نظیر: نظم و انضباط، اطاعت‌پذیری و فرمانبرداری، سلامت جسم و روان، پایبندی به مقررات، دقت و سرعت عمل، چابکی در انجام امور محوله، برخورداری از ادب و تواضع در تعاملات اجتماعی، روحیه نشاط و شادابی، خوش خلقی و غیره در بین رسته‌های مختلف نیروی انتظامی تفاوت معناداری ندارد یا به عبارت دیگر ویژگی‌های مذکور لازمه شغل پلیس هستند. از طرفی می‌توان گفت نتایج حاصله با بسیاری از تحقیقات دیگر همخوانی دارد؛ به‌عنوان مثال، حاتمی (۱۳۸۰) نشان داد که اطاعت‌پذیری، عزت نفس، مقاومت در برابر استرس، شوخ طبعی، آرام و متین بودن از جمله ویژگی‌های مورد نیاز پلیس است. قهرمانی و سوری (۱۳۸۳) با بررسی بر روی رؤسای کلانتری‌های سراسر کشور نشان دادند که انضباط، اعتماد به نفس، تحمل مشکلات، علاقه مندی به شغل، آمادگی جسمانی و غیره از ویژگی‌های مهم پلیس است که در بین این ویژگی‌ها انضباط ظاهری و معنوی، اطاعت‌پذیری، پایبندی به قوانین در بین فارغ‌التحصیلان جایگاه خاصی دارد. فرزاد و بربری (۱۳۸۴) نیز نشان دادند که صفت مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان کلانتری‌ها از سایر صفات بالاتر بوده که این صفت شامل مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی، احساس کفایت، نظم و ترتیب، خویشتن‌داری، احتیاط در تصمیم‌گیری و پیشرفت‌گرایی می‌باشد. همچنین نصاری‌نژاد (۱۳۸۳) نیز بر وجود صفت کلی مسئولیت‌پذیری در فرماندهان، بهرامی (۱۳۸۴، ۱۳۸۵) بر وجود صفت قاطعیت و ابراز وجود، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، سوری و بهرامی (۱۳۸۵) بر وجود ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری نظیر: نوع‌دوستی، همراهی، تواضع، دل‌رحم بودن، احساس کفایت، نظم و ترتیب، خویشتن‌داری، و غیره و ذوقی (۱۳۸۵) نیز بر وجود صفات دل‌رحم بودن، خویشتن‌داری، نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، احساس کفایت و غیره در کارکنان تأکید داشته‌اند؛ که تمام تحقیقات مذکور مؤید نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر است. همچنین نتایج تحقیقات خارجی نیز با نتایج به‌دست آمده همخوانی دارد. به‌طوریکه شیاهی و رابرتز (به نقل از شیلی، ۱۹۷۹) تأکید دارند که افسران پلیس به ثبات اجتماعی، وفاداری، امنیت، کوشایی و تعلق داشتن بها می‌دهند. گاد جانسون و آدلام (۱۹۸۳) نیز مطرح نمودند که افسران پلیس در برونگرایی نمرات بالایی کسب کرده‌اند و در روان‌پریشی نمرات پایینی دارند. اورتیز و پیترون (۱۹۹۴) نظم، تابعیت از جامعه، نخبه‌گرایی، سازماندهی غیرقابل انعطاف،

علاقه مندی به فناوری و اسلحه، آمادگی جسمانی و غیره را از ویژگی‌های پلیس قلمداد کرده‌اند. توسن و آندرسون (۱۹۸۰) نیز در مرور پژوهشی خود درباره شخصیت پلیس پنج صفت را مشخص ساخته‌اند که به نظر آنها با عملکرد موفق پلیس مربوط می‌باشند. این صفات عبارت‌اند از: بازداری هیجانی (کنترل خشم)، بیانگری اجتماعی (مهارت‌های بین‌فردی)، پیوستگی گروهی، سبک مستقل (خود بسندگی) و جهت‌گیری واقع‌گرایانه.

پیشنهادهای:

۱. برای رسته بندی کارکنان بدو خدمت در نیروی انتظامی از پرسشنامه تدوین شده در طرح حاضر بهره گرفته شود تا موفقیت آتی کارکنان افزایش یابد.
۲. از آنجایی که رسته‌های شغلی ناجا در برخی شاخص‌ها و ویژگی‌ها متفاوت هستند، پیشنهاد می‌گردد ضمن ارزیابی اولیه داوطلبان، در محیط‌های آموزشی نیروی انتظامی، شاخص‌های مذکور مورد توجه قرار گرفته یا به‌عبارت دیگر به آموزش‌های لازم در این زمینه بر حسب رسته‌های تخصصی پرداخته شود.
۳. برخی از شاخص‌های مورد مطالعه در پژوهش حاضر نظیر سلامت جسم، سلامت روان، سطح علاقمندی و غیره به‌طور کلی آمده است. پیشنهاد می‌گردد در زمان رسته بندی با آزمون‌های تکمیلی و یا مصاحبه‌های گوناگون موارد مذکور به دقت بررسی شوند.
۴. شاخص‌های احصا شده در پژوهش حاضر در نظام تربیتی فراگیران و کارکنان نیروی انتظامی گنجانده شوند.
۵. از آنجایی که در پژوهش حاضر شاخص‌ها به‌طور کلی احصا گردیده‌اند، لازم است به منظور افزایش دقت در تعیین رسته‌های خدمتی کارکنان هر کدام از شاخص‌های مذکور در چندین سوال طراحی تا اطلاعات جامع‌تری از افراد کسب و در نهایت اعتبار آن افزایش یابد. انجام چنین فعالیتی از طریق تطبیق نمرات حاصله با هنجار به‌دست آمده امکان پذیر است.
۶. اجرای آزمون‌ها یا پرسشنامه‌ها یکی از راه‌های به‌دست آمده اطلاعات درباره کارکنان است. لازم است در کنار آن از روش‌های دیگر نظیر مصاحبه و موقعیت‌های شبیه‌سازی شده استفاده گردد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در کنار اجرای پرسشنامه حاضر بر اساس شاخص‌های تعیین شده، مصاحبه یا سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات صورت گیرد تا در تعیین رسته کارکنان دقت عمل افزایش یابد.
۷. از آنجایی که طرح حاضر مطالعه مقدماتی محسوب می‌گردد، پیشنهاد می‌شود محققان دیگر به مطالعه ابعاد مختلف طرح حاضر بپردازند.

محدودیت‌های تحقیق: اجرای پرسشنامه در محیط‌های انتظامی، محدودیت خاص خود را دارد؛ به طوری که برخی از استان‌ها همکاری نداشته‌اند. ادبیات نظری درباره رسته‌بندی به شکل حاضر بسیار اندک است.

کتابنامه

منابع فارسی:

- بهرامی، محسن (۱۳۸۴). *افکارسنجی از روسای کلانتری‌های سراسر کشور در خصوص منش، مهارت و آسیب‌های شغلی فارغ التحصیلان* (گزارش). تهران: دانشگاه علوم انتظامی، معاونت دانشجویی.
- بهرامی، محسن (۱۳۸۵). *بررسی و مقایسه مولفه‌های شخصیتی فرماندهان صف* (گزارش). تهران: دانشگاه علوم انتظامی، معاونت دانشجویی.
- حاتمی، محمد (۱۳۸۰). *الگوی پلیس مطلوب* (گزارش تحقیق). تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های ناجا.
- حسینی، سیدعبدالرضا (۱۳۸۵). *ارزیابی سیستم نگهداری کارکنان ناجا از نظر کارکنان و فرماندهان و ارائه پیشنهادهایی جهت بهسازی آن* (گزارش). تهران: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، معاونت نیروی انسانی.
- دلاور، علی (۱۳۷۸). *سیاهه خودپژوهشی شغلی کارکنان صدا و سیما* (گزارش). تهران: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، معاونت پژوهش.
- ذوقی، لیلا (۱۳۸۵). *بررسی و مقایسه نظر فرماندهان و مسئولین دانشگاه علوم انتظامی درباره وضعیت شاخص‌های شخصیتی، مهارت، دانش، تعامل اجتماعی و آسیب‌پذیری افسران فارغ‌التحصیل مصوب و فراگیر* (گزارش). تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده اداری و پشتیبانی.
- سوری، احمد، و بهرامی، محسن (۱۳۸۵). *بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان دانشگاه علوم انتظامی* (گزارش). تهران: دانشگاه علوم انتظامی، معاونت دانشجویی.
- شریفی، حسن پاشا (۱۳۷۶). *نظریه و کاربرد آزمون‌های هوش و شخصیت*. تهران: ساوالان.
- فرزاد، ولی الله، و بریری، ماهرخ (۱۳۸۷). *بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری*. فصلنامه دانش انتظامی، سال ۱۰، ۸۶-۹۴.
- قهرمانی، علی اکبر، و سوری، احمد (۱۳۸۳). *افکارسنجی از روسای کلانتری‌های سراسر کشور در خصوص منش، مهارت و آسیب‌های شغلی فارغ التحصیلان* (گزارش). تهران: دانشگاه علوم انتظامی، معاونت دانشجویی.
- گال، آریون، و منگلسدورف، دیوید (۱۳۸۲). *روان‌شناسی نظامی*. ترجمه ناصر گودرزی. تهران: آن.
- مقدمی پور، مرتضی (۱۳۸۲). *روان‌شناسی کار*. تهران: کتاب مهریان نشر.
- موسوی، سیدعلی (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و عملکرد کارکنان کلانتری‌های شهر زنجان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه علوم انتظامی؛ دانشکده پلیس انتظامی.
- نصاری نژاد، مرتضی (۱۳۸۳). *بررسی رابطه بین صفات شخصیتی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی با رفتار انضباطی دانشجویان*. پایان نامه کارشناسی ارشد (فرماندهی و مدیریت انتظامی). تهران: دانشگاه علوم انتظامی؛ دانشکده فرماندهی و ستاد.
- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، معاونت نیروی انسانی (۱۳۸۰). *رسته‌های تخصصی ناجا* (دستورالعمل). تهران: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، معاونت نیروی انسانی.
- هالند، جان ال. (۱۹۷۵). *حرفه مناسب شما چیست؟*. ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور. تهران: کمال.

منابع انگلیسی:

- Bennett, L. A. (1990). Untapped potential of psychological assessments. *Police Chief*, 57(2): 23-25. Retrieved from <http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=122824>.
- Bergh, Z. C. (2003). The foundation of personality. in: Z. C. Bergh and AL Theron (Eds.), *Psychology in the work context*. Cape Town: Oxford University Press.
- Blajer, M, Kucia, K., Klaksik, A., & Mac-Blajer, H. (2003). [Personality characteristics of police candidates.] *Psychiatria polska*, 37(2): 259-68.
- Brenner, A. W. (1996). Psychological screening of police applicants. In J. T. Reese & H. Cordner, G. W. (September 1980). Job analysis and the police: Benefits and limitations. *Journal of police science and Administration*, 8(3): 355-362. Retrieved from <http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=72979>
- De Bruin, G. P. (2001). *Career counseling assessment in the South African context*. UK: Oxford University Press.
- Dwyer, W. O., Prein, E. P., & Bernard, J. L. (1990, September). Psychological screening of law enforcement officers: A case for job relatedness. *Journal of Police Science and Administration*, 17(3): 176-182. Retrieved from <http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=125371>
- Elton, C. F., & Smart, J. C. (1998). Extrinsic job satisfaction (1998). Extrinsic job satisfaction and person environment. *Journal of vocational behavior*, 32(2):226-238.
- Inward, R. E. (1978). Use of psychologists and training police. In H.W. More & P.C. Unsinger (Eds). *Police managerial use of psychologists and psychologists* (pp.107-139) Springfield.
- Kunce, Joseph T., & Anderson, W. P. (1998). Assessment of nonpathological personality styles of policeman. *Journal of Clinical Psychology*, 44(2):115-122. doi: 10.1002/1097-4679-(198803)44:2< 115::AID-JCLP2270440205>3.0.CO;2-B
- Langley, R. (1999). Super's theory. in G.B. Stead, & M. B. Watson. *Career psychology in the South African context*. Pertoria: JL van Schaik Publishers.
- Robbinson, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Smatt, J. C., Elton, C. F., & McMillan, G. W. (1994). On person –environment congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 24(1):216-225.
- Stead, G. B., & Watson, M. B. (1999). *Career psychology in the South African context*. Pre-toria: JL Van Schaik Publishers.