

# شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های تخصصی نیروی انتظامی

محمدحسین آزادی<sup>۱</sup> و مصطفی هادوی نژاد<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۱۰

## چکیده

**زمینه و هدف:** انتربخشی عملکرد فردی و سازمانی، پیرو بهبود شایستگی‌های محوری شغلی در هر سازمانی است که در این میان، مشاغل نظامی و انتظامی جدا نیستند؛ پس لازم است نیروی انتظامی نیز، شایستگی‌های محوری شغلی را شناسایی و رتبه‌بندی کند تا مدیریت منابع انسانی براساس آنها بهینه‌تر انجام شود. با چنین هدفی، پژوهش حاضر در ارتباط با رسته‌های عملیاتی نیروی انتظامی شامل: راهنمایی و رانندگی، آگاهی، اطلاعات و مواد مخدر، انجام شد.

**روش:** روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی، با هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را خبرگان انتظامی فرماندهی انتظامی استان فارس تشکیل می‌دهند. برای خبره‌گزینی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. برای اولویت‌بندی شایستگی‌های به‌دست آمده، پرسشنامه‌های پنج‌گزینه‌ای مبتنی بر طیف لیکرت تهیه و به تفکیک هر رسته در اختیار ۷ نفر از سرآمدترین خبرگان یادشده قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از فن تاپسیس فازی استفاده شد.

**یافته‌ها:** ۵۴ شایستگی محوری شغلی برای رسته راهنمایی و رانندگی و ۵۳ شایستگی در سایر رسته‌های عملیاتی در ۱۲ بعد شامل: شایستگی‌های معنوی، توانایی‌های ذهنی، شایستگی‌های بین فردی، اخلاق حرفه‌ای، انگیزش شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، هوش اداری، هوش عاطفی، توانایی‌های جسمی، هوش راهبردی، هوش سیاسی و شایستگی‌های فنی شناسایی و رتبه‌بندی شدند.

**نتایج:** از میان ابعاد، بعد «اخلاق حرفه‌ای» و «شایستگی‌های بین فردی» بیشترین میزان اهمیت و بعد «هوش راهبردی» و «هوش سیاسی» کمترین میزان اهمیت را در بین کلیه رسته‌های مورد بررسی به خود اختصاص دادند و از میان معیارها نیز در مجموع معیارهای «رازداری» و «حس میهن‌دوستی» بیشترین میزان اهمیت و معیارهای «شخصیت توفیق‌طلب» و «انعطاف‌پذیری بدنی» کمترین میزان اهمیت را کسب کرد.

**کلیدواژه‌ها:** شایستگی، شایستگی محوری شغلی، منابع انسانی، رسته‌های عملیاتی، نیروی انتظامی، تاپسیس فازی

□ **استناد:** آزادی، محمدحسین؛ هادوی نژاد، مصطفی (زمستان، ۱۳۹۷). شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های تخصصی نیروی

انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۳(۴)، ۵۶۵-۵۹۰.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی دانشگاه لرستان. خرم‌آباد. (نویسنده مسئول). رایانامه: azadimh6@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان. رایانامه: hadavi@vru.ac.ir

## مقدمه

به سبب تنوع شرایط، هر سازمان نیاز دارد تا شایستگی‌های محوری مشاغل خود را بومی‌سازی کند (شیرازی و اژدری، ۱۳۹۳، ص ۷۸). در این میان مشاغل نظامی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و مستلزم کسب شایستگی‌های ویژه و مقتضی خود توسط شاغلان یا داوطلبان اشتغال در آنها هستند (ناصری فر، سعادت و معصوم‌زاده، ۱۳۸۹، ص ۱۱). نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که مسئولیت خطیر برقرار نظم و امنیت را در جامعه عهده‌دار است، زمانی می‌تواند از عهده این رسالت مهم برآید که کارکنانی شایسته را به خدمت بگمارد و به تعبیر فرمانده معظم کل قوا کادرسازی را جدی بگیرد (احمدوند، احمدی مقدم و بختیاری، ۱۳۸۸، ص ۱۵۵). اگر گزینش نیرو برای پلیس براساس شایستگی فردی انجام شود، مشخص می‌شود که یک پلیس خوب چه ویژگی‌هایی دارد و چه عملکردی در آینده می‌تواند داشته باشد (کردنر و اسکاربرو، ۲۰۱۳، ص ۲۴۰). در این راستا، قدم اول شناسایی شایستگی‌های محوری شغلی منابع انسانی در نیروی انتظامی به تناسب رسته‌های مختلف است؛ چه اینکه سازمان پلیس دارای حیطه گسترده‌ای از فعالیت‌ها و رسته‌های گوناگون شغلی است که هریک به علایق، استعدادها و شایستگی‌های متناسب با خود نیازمند هستند (سوری، ۱۳۸۸، ص ۲۲۵) و باید این تنوع را در طراحی نظام‌ها و مدل‌ها و نیز انجام پژوهش‌های مختلف مرتبط با نیروی انتظامی لحاظ کرد (مشبکی اصفهانی، خدادادحسینی و ضابط، ۱۳۸۹، ص ۵۴۰).

مفهوم شایستگی فردی سابقه‌ای طولانی در حوزه پژوهش‌های مدیریت داشته است؛ به نحوی که گاه به‌طور پراکنده و با طرح مصادیقی از شایستگی‌های شغلی و گاه به‌طور منسجم و دسته‌بندی شده به شناسایی و معرفی آنها پرداخته‌اند (درویش و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۹۶). شایستگی‌ها موجب می‌شوند تا فرد کار را در موقعیت‌های پیچیده و نامعین، ماهرانه انجام دهد (اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰، ص ۶۲). برای اینکه سازمان بتواند بهترین استفاده و بهره‌برداری را از شایستگی‌های منابع انسانی به‌عمل آورد، باید در مورد شایستگی‌های خاص و عام مورد نیاز برای نیل به اهداف راهبردی خود، درک عمیقی به‌دست آورد. برای شناسایی و تعیین دقیق

دانش، مهارت‌ها، رفتار و نیازهای بخش اصلی نیروی کار، سازمان باید قادر باشد تا شایستگی اصلی را الگوسازی کند و اقدام‌های لازم را برای توسعه و کاربست آنها انجام دهد (محمدی، سلیمی و مختاری، ۱۳۹۵، ص ۲۰۸ و سپهوند، وحدتی، اسماعیلی و رحیمی‌اقدام، ۱۳۹۴، ص ۲۰۲) نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز برای بهره‌گیری کامل از نیروی انسانی خود، لازم است با توجه به ماهیت فعالیت نیروی پلیسی که نیاز ویژه‌ای به مهارت‌های انسانی از جمله مهارت‌های گروهی، ارتباطی، تصمیم‌گیری سریع و مانند آن را دارد، معیارها و شاخص‌های مهارتی در قالب الگوی شایستگی در سطح نیروی انسانی و به تفکیک رسته‌ای را طراحی کند. ضمن اینکه کمبود پژوهش‌های متنوع در این زمینه، به‌ویژه در زمینه شایستگی نیروی انسانی و اهمیت سپردن کارها به دست انسان‌های صالح و امین و علاقمند به مردم و لزوم انتخاب کارکنان مومن و شجاع و مخلص برای رساندن نیروی انتظامی به پیشینه کارایی، پژوهشگران پژوهش حاضر را بر آن داشت تا الگویی در زمینه شایستگی منابع انسانی به تفکیک رسته‌های عملیاتی طراحی کنند تا هم زمینه‌های بعدی و گسترده‌ای در این زمینه فراهم آورد و هم پیشنهادهای لازم برای بهبود انتخاب و استخدام کارکنان در رسته‌های مختلف ارائه کند. بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که شایستگی‌های محوری شغلی منابع انسانی رسته‌های عملیاتی نیروی انتظامی براساس نظر خبرگان فرماندهی انتظامی استان فارس کدام‌اند؟

### مبانی نظری

در عصر حاضر، مدیران دریافته‌اند که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین دارایی‌های آنهاست و سازمان‌ها برای افزایش کارایی و اثربخشی نیازمند کارکنانی هستند که بتوانند متناسب با رشد سریع تغییرهای محیطی، توانمندی و شایستگی‌های خویش را بهبود بخشند تا خدمات بهتری ارائه دهند (درویش، موغلی، موسوی و پناهی، ۱۳۹۳، ص ۹۳)؛ از این رو، توجه به منابع انسانی، به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه سازمانی و نیز محور توانایی و دانش‌افزایی، نشان‌گر آن است که انسان به‌عنوان یک شریک مؤثر و تعیین‌کننده که پرورش آن موجب توسعه همه‌جانبه سازمان می‌شود، مورد پذیرش سازمان قرار گرفته است (حاج کریمی، رضائیان، هادیزاده و بنیادی نائینی،

۱۳۹۰، ص ۲۵؛ صیادی تورانلو و آزادی، ۱۳۹۶، ص ۲۹۹). در این راستا، توجه به شایستگی‌های منابع انسانی برای موفقیت سازمان‌ها ضروری است (وینلند، گریگوری و پتریک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ص ۹۰). بر همین اساس، سازمان‌های زیادی برای برطرف کردن نیازهای خود در حال حرکت به سمت نظام‌ها و مدل‌های شایستگی‌محور منابع انسانی هستند (عبدالله و سنتوسا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲، ص ۲۰). پشتیبانی تغییرهای فرهنگی، افزایش سطح آموزش، بهبود روش‌های مرتبط با استخدام و گزینش، روشن کردن نقش‌های مدیریتی و تخصصی، کمک به حرفه و برنامه‌ریزی موفقیت، تجزیه و تحلیل مهارت‌ها و توانایی شناسایی کاستی‌های کنونی و آتی در مهارت‌ها، بهبود انعطاف‌پذیری نیروی کار، پشتیبانی یکپارچه‌سازی راهبردهای منابع انسانی و فراهم کردن مبنایی برای برنامه‌های پرداخت و پاداش، از جمله مهم‌ترین دلایل بایستگی توجه سازمان‌ها به شایستگی منابع انسانی محسوب می‌شوند (دویس و راثول<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)؛ ضمن اینکه شایستگی کارکنان، یکی از عوامل مهم در کاربست دانش و ایده‌های نو در سازمان محسوب می‌شود (ویلا، پریز و سرانو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، ص ۷۴۹). همچنین، در تراز ملی، هر کشوری برای افزایش ظرفیت حکمرانی و ارتقاء بهره‌وری خدمات عمومی، نیازمند آن دسته از منابع انسانی است که بتوانند به اتکای شایستگی‌های محوری خود و براساس منافع عمومی جامعه به ارائه خدمات بهتر به شهروندان بپردازند (حاج کریمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۶).

طبق تعریف، شایستگی شغلی یک ویژگی فردی است که باعث موفقیت فرد در شغل و کسب نتایج مساعد برای سازمان می‌شود (میرسپاسی و غلامزاده، ۱۳۸۸، ص ۱۳). به تعبیر دیگر، شایستگی ویژگی بنیادی یک شخص است که با عملکرد عالی و یا مؤثر وی رابطه‌ای علی دارد (اسپنسر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳، ص ۷۵۴). در برخی تعاریف شایستگی‌های شغلی، توانایی‌ها یکی از ارکان بالقوه شایستگی‌های شغلی تلقی شده‌اند. در دانش مدیریت رفتار سازمانی، یکی از متغیرهای مهم مستقل در سطح فرد، توانایی یا به تعبیری ظرفیت انجام وظایف مختلف در یک شغل است.

1. Weinland, Gregory & Petrick

2. Abdullah, & Sentosa

3. Dubois, & Rothwell

4. Vila, Pérez, & Coll-Serrano

5. Spenser

6. Abilities

در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان توانایی‌ها را به دو دسته ذهنی<sup>۱</sup> و فیزیکی<sup>۲</sup> دسته‌بندی کرد. توانایی‌های ذهنی ناظر به ظرفیت انجام فعالیت‌های فکری برای اندیشیدن، استدلال و حل مسئله هستند؛ این در حالی است که توانایی‌های فیزیکی به قوا و قابلیت‌های جسمانی دیگر مربوط می‌شوند (رایینز و جاج<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). از نظر برخی صاحب‌نظران، توانایی‌های ذهنی شامل استعداد عددی (توانایی انجام محاسبات سریع و دقیق ریاضی)، درک کلامی (توانایی فهم خواندنی‌ها و شنیدنی‌ها و رابطه کلمات با یکدیگر)، سرعت ادراکی (توانایی شناسایی سریع و دقیق شباهت‌ها و تفاوت‌های بصری)، استدلال استقرایی (توانایی شناسایی توالی منطقی در یک مسئله و سپس حل آن)، استدلال قیاسی (توانایی استفاده از منطق و ارزیابی دلالت‌های یک استدلال)، تجسم فضایی (توانایی تخیل چگونگی یک شیء در صورت تغییر وضعیت)، حافظه (توانایی حفظ و یادآوری تجارب گذشته) هستند (دانت<sup>۴</sup>، ۱۹۷۶، ص ۵۱۵). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هرچه شغل نیاز بیشتری به پردازش اطلاعات داشته باشد، برای انجام موفق‌تر وظایف به هوش عمومی و توانایی‌های کلامی بیشتری نیز نیازمند است (سالگادو، اندرسن، ماسکوس، برتا و رولند<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳، ص ۱۰۷۲). توانایی‌های فیزیکی نیز اقسام گوناگونی دارند که از آن جمله می‌توان به عوامل نیرومندی شامل نیرومندی پویا (توانایی بکارگیری مداوم قدرت عضلانی طی زمان)، نیرومندی بدنی (توانایی بکارگیری قدرت عضلانی توسط بالاتنه)، نیرومندی ایستا (توانایی اعمال نیرو به اشیاء خارجی) و نیرومندی انفجاری (توانایی بکارگیری بیشینه انرژی برای انجام ناگهانی کار)، عوامل انعطاف‌پذیری شامل انعطاف‌پذیری حرکتی (توانایی حرکت دادن بالاتنه و پشت) و انعطاف‌پذیری پویا (توانایی خمش سریع و مکرر)، و نیز سایر عوامل شامل هماهنگی بدنی (توانایی هماهنگ کردن فعالیت همزمان بخش‌های مختلف بدن)، تعادل (توانایی حفظ تعادل با وجود نیروهای برهم زننده آن) و بنیه و استقامت توانایی (توانایی تداوم بیشینه تلاش برای کار مستمر) اشاره کرد (فلیشمن<sup>۶</sup>، ۱۹۷۹، ص ۸۹). روشن است که مشاغل گوناگون به توانایی‌های

1. Intellectual

2. Physical

3. Robbins & Judge

4. Dunnette

5. Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua, de Fruyt, & Rolland

6. Fleishman

فیزیکی متفاوتی نیاز دارند. در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان شایستگی‌های محوری منابع انسانی را در قالب سه دسته طبقه‌بندی کرد:

الف) شایستگی‌های اصلی، شامل شایستگی‌هایی که برای همه شغل‌های سازمانی لازم و ضروری هستند. این شایستگی‌ها رسالت، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمان را تقویت می‌کنند؛ مثل مهارت تفکر، تغییر و یادگیری، خلاقیت و نوآوری، ارتباطات و مانند آنها (لاتی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹، ص ۷۰).

ب) شایستگی‌های گروهی یا کارکردی: این دسته از شایستگی‌ها برای همه کارکنانی که یک وظیفه مشترک را انجام می‌دهند ضروری هستند؛ مانند بکارگیری اصول و رویه‌ها، آگاهی میان‌فردی و تحقق درستی و دقت (نیوسام، کاتانو و دی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، ص ۴۲).

ج) شایستگی‌های وظیفه‌ای یا شغلی: این شایستگی‌ها برای شغل‌های خاص در یک سازمان به کار می‌روند؛ مثل مهارت محاسبه‌ای و مانند آن (موریس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶، ص ۴۵).

در تقسیم‌بندی دیگری شایستگی‌های محوری منابع انسانی را به دو دسته شایستگی‌های مشترک (عمومی) شامل ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی، شایستگی ادراکی، تعالی‌طلبی و شایستگی بین‌فردی و نیز شایستگی‌های ویژه شامل شایستگی‌های فنی و شغلی و شایستگی‌های سازمانی طبقه‌بندی کرده‌اند (عبداللهی، فتحی و اجارگاه، تقی پور ظهیر و رحیمیان، ۱۳۹۴، ص ۴۵). متأثر از برخی ویژگی‌های منحصر به فرد مانند قدرت، تنوع، ابهام و خطر، ماهیت کار پلیس با سایر کارها متفاوت است. ضمن اینکه، ابعاد رفتاری افراد در سازمان‌های پلیسی، شامل نگرش، نقش، شناخت از خود، ادراک و ارتباطات دارای مفهوم خاص خود است (گردنر و اسکاربرو، ۲۰۱۰، ص ۲۴۰). بنابراین شایستگی‌های محوری شغلی در شغل‌های مختلف سازمانی پلیس، از پاره‌ای جهات با دیگر مشاغل متفاوت و به‌نوبه خود منحصر به فرد است. در پژوهش‌های مربوط به ضرورت توجه به کاربست نیروی انسانی شایسته در نیروی انتظامی، پژوهش‌گران به پاره‌ای از شایستگی‌ها اشاره کرده‌اند.

پیشینه پژوهش: سپهوند و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مزیت

1. Lahti

2. Newsome, Catano, & Day

3. Morris

رقابتی پایدار مبتنی بر شایستگی سرمایه انسانی در صنعت بیمه براساس رویکرد شایستگی سرمایه انسانی» که نمونه آماری آن را ۱۸ نفر از استادان دانشگاهی و مدیران و کارشناسان خبره شرکت‌های بیمه تشکیل می‌دادند به این نتیجه رسیدند که عوامل «دانش فنی»، «تعهد سازمانی»، «انعطاف‌پذیری»، «خلاقیت»، «رضایت شغلی» و «اخلاق حرفه‌ای» در صنعت بیمه در الگوی مزیت رقابتی پایدار براساس نظریه منبع‌محور و رویکرد شایستگی‌های محوری منابع انسانی دخیل هستند. سوری (۱۳۸۸)، در پژوهشی باعنوان «تدوین و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» با نمونه ۲۴۲۲ نفری از ۶ رشته شغلی انتظامی، راهنمایی و رانندگی، اطلاعات، آگاهی، اداری و پشتیبانی و مرزبانی که به‌صورت تصادفی انتخاب شدند به این نتیجه رسید که: رشته‌های تخصصی نیروی انتظامی به‌جز رشته انتظامی علاوه بر ویژگی‌ها و شاخص‌های مشترک، دارای ویژگی‌های اختصاصی بودند و داشتن شایستگی‌های محوری شغلی نظیر مردم‌داری، هوشمندی، امانت‌داری و درستکاری ضروری است. حسینیان و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه خود باعنوان «بررسی اثربخشی فرآیند نیرویابی در سازمان نیروی انتظامی (از دیدگاه کارشناسان مرکز گزینش و استخدام و معاونت نیروی انسانی ستاد نیروی انتظامی) به این نتیجه رسیدند که عضوایی، آزمون‌های استخدامی، مصاحبه، تحقیقات و معاینات پزشکی در نیرویابی برای نیروی انتظامی می‌تواند به اثربخشی منابع انسانی در سازمان منجر شود. آنها در این پژوهش، داشتن دانش و مهارت‌های شغلی مناسب، تقید دینی و سلامت جسمی را از بایسته‌های اشتغال در سمت‌های شغلی نیروی انتظامی معرفی کرده‌اند.

کومار<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی باعنوان «مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در شرکت‌های خدماتی عمرانی در هند»، مدلی سه مرحله‌ای برای جذب و تامین نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ارائه کرد. در پژوهش یادشده روش‌های مختلفی برای جذب و تامین نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ارائه شده که می‌توان برای جذب و تامین نیروی انسانی به‌کار گرفت که از نظر اعتبار پیش‌بینی به‌طور گسترده‌ای متفاوت هستند. روش‌های مصاحبه شامل بحث، مستندات، مصاحبه مبتنی بر شایستگی، مراکز ارزیابی و پرسشنامه شایستگی است. شایستگی می‌تواند هم در مرحله

جذب یک نامزد برای یک موقعیت و همچنین برای انتخاب یک نامزد براساس الزامات شغلی استفاده شود. نتیجه انتخاب مبتنی بر شایستگی این است که فاصله بین نیاز کار خاص و شایستگی صاحبان مشاغل کم می‌شود و عملکرد بالاتر و رضایت آنها را فراهم می‌کند (تیموری، رنگریز، عبداللهی و زین‌آبادی، ۱۳۹۷، ص ۸۰).

ویربا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی باعنوان «استخدام، انتخاب و نگهداری توسط شرکت‌های کوچک و متوسط در کامرون»، مدل مفهومی ارائه داد که در آن عوامل موثر بر استخدام و انتخاب و نگهداری کارکنان را محیط خارجی، تصویر عمومی از شرکت، آگاهی از مشاغل، تنوع وظایف، تطبیق بین مهارت‌ها و علائق و وظایف شغلی، جو شرکت، وضوح چشم‌انداز، تصمیم‌گیری و سازمان‌یادگیرنده تشکیل می‌دادند (ویربا، ۲۰۱۷). می‌توان با مروری بر پژوهش‌های پیشین (حاج کریمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ سوری، ۱۳۸۸؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۴؛ بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۴؛ میرسپاسی و همکاران، ۱۳۸۸؛ نیوسام<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳؛ طالقانی و همکاران، ۱۳۸۹؛ کنت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵)، مجموعه‌ای از شایستگی‌های محوری شغلی را، به تفکیک ابعاد و معیارها، برای مشاغل پلیسی شناسایی کرد که خلاصه‌ای از آنها در جدول ۲ آورده شده است. نتایج و شایستگی‌های استخراج شده از مصاحبه با خبرگان انتظامی در جدول ۱ آورده شده است، این معیارها پس از نظرسنجی و مشورت با خبرگان به جدول ۲ اضافه شدند.

جدول ۱. شایستگی‌های محوری شغلی استخراج شده از مصاحبه با خبرگان

منبع	معیار	ردیف
مصاحبه با خبرگان انتظامی	قدرت چهره‌زنی، حس ششم قوی، نفوذ در دیگران برای متقاعدسازی، انعطاف‌پذیری در برابر نظر منطقی دیگران، صداقت، پرهیز از چاپلوسی، فرمانبری و اطاعت از فرمانده و رئیس، پشتکار، علاقه به رسته خدمتی، روحیه شادابی و سرزندگی در محل کار، توانایی سازگاری با مسائل پیش‌بینی‌نشده شغلی، استقامت جسمی، انعطاف‌پذیری بدنی، توانایی در جذب منابع اطلاعاتی و مخبران، آشنایی با شیوه‌های بازجویی دقیق، آشنایی با حوزه استحفاظی.	۱

منبع: محقق ساخته

1. Wirba

2. Newsome

3. Kent



جدول ۲. شایستگی‌های محوری شغلی برای مشاغل پلیسی

ردیف	ابعاد	معیار	منبع
۱	شایستگی‌های معنوی	حس میهن‌دوستی، تدین و تقوادماری، نظم در امور معنوی	حاج کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، سوری (۱۳۸۸)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۴)
۲	توانایی‌های ذهنی	سرعت ادراک، قدرت چهره‌زنی، حس ششم قوی، استدلال استقرایی، استدلال قیاسی	بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۸۸)، نیوسام و همکاران (۲۰۰۳)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۴)، مصاحبه با خبرگان انتظامی
۳	شایستگی‌های بین فردی	نفوذ در دیگران برای متقاعدسازی، ایجاد ارتباط مؤثر اجتماعی، انعطاف‌پذیری در برابر نظر منطقی دیگران، قدرت بیان، گوش‌دادن مؤثر، سعه صدر، انتقادپذیری، رعایت ادب در ارتباطات بین فردی	سوری (۱۳۸۸)، حاج کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۴)، مصاحبه با خبرگان انتظامی.
۴	اخلاق حرفه‌ای	صداقت، رعایت نظم و انضباط کاری، رازداری، پرهیز از سخن‌چینی، پرهیز از چاپلوسی، امانت‌داری، فناعت، فرمانبری و اطاعت از فرمانده و رئیس، دقت عمل در انجام وظایف، رعایت جانب احتیاط در کار، پشتکار، مشارکت‌جویی، مسئولیت‌پذیری، قاطعیت در انجام وظایف	سوری (۱۳۸۸)، بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، حاج کریمی و همکاران (۲۰۱۱)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۴)، طالقانی و همکاران (۱۳۸۹)، مصاحبه با خبرگان انتظامی.
۵	انگیزش شغلی	علاقه به رشته خدمتی، احساس کفایت و شایستگی، با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی، روحیه شادابی و سرزندگی در محل کار	بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۸۸)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۴)، سوری (۱۳۸۸)، مصاحبه با خبرگان انتظامی.
۶	ویژگی‌های شخصیتی	شخصیت کاوش‌گر، شخصیت توفیق‌طلب، شخصیت باثبات احساسی	سوری (۱۳۸۸)، حاج کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۴)، طالقانی و دیگران (۱۳۸۹)
۷	هوش اداری	توانایی برنامه‌ریزی برای شغل خود، توانایی سازماندهی وظایف شغلی، توانایی سازگاری با هنجارهای سازمان، توانایی سازگاری با مسائل پیش‌بینی‌نشده شغلی	میرسپاسی و دیگران (۱۳۸۸)، سوری (۱۳۸۸)، نیوسام (۲۰۰۳)، مصاحبه با خبرگان انتظامی.
۸	هوش عاطفی	مدیریت عواطف دیگران، خویشتن‌داری و کنترل عواطف خود	سپهوند و دیگران (۱۳۹۴)
۹	توانایی‌های جسمی	استقامت جسمی، نیرومندی بدنی، انعطاف‌پذیری بدنی	سوری (۱۳۸۸)، بابائیان و دیگران (۱۳۹۳)، مصاحبه با خبرگان انتظامی
۱۰	هوش راهبردی	دوراندیشی و بررسی مسئله از ابعاد مختلف	نیوسام و همکاران (۲۰۰۳)، کنت (۲۰۱۵)
۱۱	هوش سیاسی	ایجاد و حفظ پایگاه قدرت	سوری (۱۳۸۸)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۴)
۱۲	شایستگی‌های فنی	توانایی در جذب منابع اطلاعاتی و مخبران، آشنایی با شیوه‌های بازجویی دقیق، آشنایی با حوزه استحفاظی، تعامل با نهادهای قضایی، توانایی در گردآوری مناسب اخبار و اطلاعات	سوری (۱۳۸۸)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۴)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۴)، طالقانی و همکاران (۱۳۸۹)، مصاحبه با خبرگان انتظامی.

منبع: محقق ساخته

## روش پژوهش

بر پایه هدف اصلی پژوهش، پس از بررسی پیشینه پژوهش و شناسایی شایستگی‌های محوری شغلی برای مشاغل پلیسی طبق جدول ۲، برای احصاء سایر شایستگی‌ها به تفکیک مشاغل رسته‌های عملیاتی نیروی انتظامی (اطلاعات، آگاهی، راهنمایی و رانندگی، مواد مخدر)، از نظر خبرگان استفاده شد. برای خبره‌گزینی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد تا کسانی برای اظهار نظر انتخاب شوند که برحسب تجربه و دانش، نسبت به مشاغل یادشده از بیشترین دامنه آگاهی برخوردار باشند. به این ترتیب، ۴۴ نفر از فرماندهان مستقر در فرماندهی انتظامی استان فارس انتخاب شدند که نسبت آنها برحسب جنسیت، همگی مرد، بر حسب سن، بین ۳۰ تا ۵۲ سال و با میانگین ۴۵ سال و به لحاظ سابقه کار در سازمان بین ۸ تا ۳۱ سال با میانگین ۱۸ سال بودند. پس از آنکه با استفاده از روش مصاحبه، دیگر شایستگی‌های محوری شغلی برای رسته‌های عملیاتی شناسایی شدند، به انضمام شایستگی‌های مستخرج از دل ادبیات پژوهش، به تفکیک هر شغل در قالب پرسشنامه‌هایی در اختیار ۷ نفر از سرآمدترین خبرگان یادشده مربوط به هر رسته قرار گرفتند، به عبارتی پرسشنامه در اختیار ۲۸ نفر قرار گرفت. پرسشنامه‌ها برای رسته‌های آگاهی، اطلاعات و مواد مخدر با ۵۳ گویه و برای رسته راهنمایی و رانندگی با ۵۴ گویه در قالب ۱۲ بعد جدول ۲ و براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «بسیار کم‌اهمیت = ۱» تا «بسیار مهم = ۵» تدوین شدند.

برای تحلیل داده‌ها از روش تاپسیس فازی<sup>۱</sup> - که یکی از روش‌های تصمیم‌گیری چند معیاره است - استفاده شد. این روش کمک می‌کند تا گزینه‌های مختلف مربوط به مسئله پژوهش به استناد تحلیل عددی متغیرهای گفتاری، به ترتیب اهمیت چینش شوند. براساس مفاهیم تاپسیس فازی، ابتدا حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل فازی تعریف و سپس با توجه به رویکرد رتبه‌بندی اعداد فازی، فاصله بین دو عدد فازی محاسبه و براساس شاخص ضریب نزدیکی هر گزینه رتبه‌بندی گزینه‌ها انجام می‌شود، به طوری که مقادیر بالاتر، ضریب نزدیکی به معنای نزدیکی بیشتر به حل

ایده‌آل فازی و دوری بیشتر از حل ضد ایده‌آل فازی است (رمضانیان و زارعی دوداجی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). روش‌های مختلفی برای رتبه‌بندی اعداد فازی وجود دارد (برتولان و دگانی<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵، ص ۱۵؛ وانگ و کر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، ص ۳۸۰). روش مورد استفاده در این پژوهش، رتبه‌بندی اعداد فازی براساس مفهوم فاصله است که در آن از مقادیر غیر منفی برای مرتب کردن اعداد فازی استفاده می‌شود. همچنین، برای رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری مشاغل، از طیف اعداد فازی ارائه شده در جدول ۳ استفاده شد (بردبار و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۱۲).

جدول ۳. رابطه اصطلاح‌های کلامی با مقادیر آن

عبارات کلامی	بسیار مهم	مهم	متوسط	کم‌اهمیت	بسیار کم‌اهمیت
مقادیر کلامی	(۰/۱/۰/۸/۶)	(۰/۰/۸/۰/۶/۴)	(۰/۰/۶/۰/۴/۲)	(۰/۰/۴/۰/۲)	(۰/۰/۰/۰/۲)

بردبار و همکاران (۱۳۹۱، ص ۱۱۲)

### یافته‌های تحقیق

شایستگی‌های محوری شغلی برآمده از پیشینه پژوهش و نیز مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان برای هر یک از رشته‌های عملیاتی نیروی انتظامی، به شرح جداول ۴ و ۵ هستند:

جدول ۴. شایستگی‌های محوری شغلی برای رشته راهنمایی و رانندگی

ردیف	ابعاد	معیار
۱	شایستگی‌های معنوی	حس میهن‌دوستی، تدین و تقوادماری، نظم در امور معنوی
۲	توانایی‌های ذهنی	سرعت ادراک، استدلال استقرایی، استدلال قیاسی، حافظه تصویری قوی، استعداد عددی
۳	شایستگی‌های بین فردی	نفوذ در دیگران برای متقاعدسازی، ایجاد ارتباط مؤثر اجتماعی، انعطاف‌پذیری در برابر نظر منطقی دیگران، قدرت بیان، گوش دادن مؤثر، سعه صدر، انتقادپذیری، رعایت ادب در ارتباطات بین فردی، ارتباطات غیر کلامی مؤثر
۴	اخلاق حرفه‌ای	صداقت، رعایت نظم و انضباط کاری، رازداری، پرهیز از سخن‌چینی، پرهیز از جابلوسی، امانت‌داری شغلی، قناعت، فرمانبری و پیروی از فرمانده و رئیس، دقت عمل در انجام وظایف، رعایت جانب احتیاط در کار، پشتکار، مشارکت‌جویی، مسئولیت‌پذیری، قاطعیت در انجام وظایف

1. Ramezaniyan & Zareei Doodaji

2. Bortolan & Degani

3. Wang & Kerre

ادامه جدول ۴. شایستگی‌های محوری شغلی برای رسته راهنمایی و رانندگی

انگیزش شغلی	علاقه به رسته خدمتی، احساس کفایت و شایستگی، با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی، روحیه شادابی و سرزندگی در محل کار	۵
ویژگی‌های شخصیتی	شخصیت کاوش گر، شخصیت توفیق طلب، شخصیت باثبات احساسی، شخصیت واقع‌گرا	۶
هوش اداری	توانایی برنامه‌ریزی برای شغل خود، توانایی سازماندهی وظایف شغلی، توانایی سازگاری با هنجارهای سازمان، توانایی سازگاری با مسائل پیش‌بینی نشده شغلی	۷
هوش عاطفی	مدیریت عواطف دیگران، خویشتن‌داری و کنترل عواطف خود	۸
توانایی‌های جسمی	استقامت جسمی، نیرومندی بدنی، انعطاف‌پذیری بدنی	۹
هوش راهبردی	دوراندیشی و بررسی مسئله از ابعاد مختلف	۱۰
هوش سیاسی	ایجاد و حفظ پایگاه قدرت	۱۱
شایستگی‌های فنی	اشراف بر قوانین و مقررات راهنمایی و رانندگی، آشنایی با زبان انگلیسی، دانش مرتبط، آشنایی با رایانه	۱۲

جدول ۵. شایستگی‌های محوری شغلی برای رسته‌های آگاهی، اطلاعات و مواد مخدر

ردیف	ابعاد	معیار
۱	شایستگی‌های معنوی	حس میهن‌دوستی، تدین و تقوآمداری، نظم در امور معنوی
۲	توانایی‌های ذهنی	سرعت ادراک، قدرت چهره‌زنی، حس ششم قوی، استدلال استقرایی، استدلال قیاسی
۳	شایستگی‌های بین فردی	نفوذ در دیگران برای متقاعدسازی، ایجاد ارتباط مؤثر اجتماعی، انعطاف‌پذیری در برابر نظر منطقی دیگران، قدرت بیان، گوش دادن مؤثر، سعه صدر، انتقادپذیری، رعایت ادب در ارتباطات بین فردی
۴	اخلاق حرفه‌ای	صداقت، رعایت نظم و انضباط کاری، رازداری، پرهیز از سخن‌چینی، پرهیز از چاپلوسی، امانت‌داری شغلی، قناعت، فرمانبری و پیروی از فرمانده و رئیس، دقت عمل در انجام وظایف، رعایت جانب احتیاط در کار، پشتکار، مشارکت‌جویی، مسئولیت‌پذیری، قاطعیت در انجام وظایف
۵	انگیزش شغلی	علاقه به رسته خدمتی، احساس کفایت و شایستگی، با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی، روحیه شادابی و سرزندگی در محل کار
۶	ویژگی‌های شخصیتی	شخصیت کاوش گر، شخصیت توفیق طلب، شخصیت باثبات احساسی
۷	هوش اداری	توانایی برنامه‌ریزی برای شغل خود، توانایی سازماندهی وظایف شغلی، توانایی سازگاری با هنجارهای سازمان، توانایی سازگاری با مسائل پیش‌بینی نشده شغلی
۸	هوش عاطفی	مدیریت عواطف دیگران، خویشتن‌داری و کنترل عواطف خود
۹	توانایی‌های جسمی	استقامت جسمی، نیرومندی بدنی، انعطاف‌پذیری بدنی
۱۰	هوش راهبردی	دوراندیشی و بررسی مسئله از ابعاد مختلف
۱۱	هوش سیاسی	ایجاد و حفظ پایگاه قدرت
۱۲	شایستگی‌های فنی	توانایی در جذب منابع اطلاعاتی و مخابرات، آشنایی با شیوه‌های بازجویی دقیق، آشنایی با حوزه استحضاطی، تعامل با نهادهای قضایی، توانایی در گردآوری مناسب اخبار و اطلاعات

فرآیند تحلیل داده‌ها، به‌عنوان نمونه برای رسته راهنمایی و رانندگی از این قرار است که نخست، پس از گردآوری داده‌های کلامی از طریق پرسشنامه، متغیرهای زبانی با استفاده از جدول ۳ به اعداد فازی مثلثی تبدیل شدند. جدول ۶، ماتریس تصمیم فازی به‌دست آمد که در آن داده‌های مربوط به ۶ شایستگی محوری شغلی از ابتدا و انتهای جدول ۴ به ترتیب شامل حس میهن‌دوستی (ش ۱)، تدین و تقوآمداری (ش ۲)، نظم در امور معنوی (ش ۳)، آشنایی با زبان انگلیسی (ش ۵۲)، دانش مرتبط (ش ۵۳) و آشنایی با رایانه (ش ۵۴) به‌عنوان نمونه ارائه شد.

جدول ۶. ماتریس تصمیم فازی بی‌مقیاس شده شایستگی‌های محوری شغلی رسته راهنمایی و رانندگی

خبرگان							شایستگی‌های محوری شغلی
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	ش ۱
(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	ش ۲
(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	ش ۳
.....							
(۰,۰,۶/۰,۴/۲)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۶/۰,۴/۲)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	ش ۵۲
(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۴/۰,۰/۰,۲)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	ش ۵۳
(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۱/۰,۸/۶)	(۰,۰,۸/۰,۶/۴)	(۰,۴/۰,۰/۰,۲)	(۰,۱/۰,۸/۶)	ش ۵۴

در ادامه، با توجه به ضریب اهمیت یکسان خبرگان،  $w_j = \left( \frac{1}{\frac{7,1}{7,1}} \right)$  در نظر گرفته شد که پس از ضرب در داده‌های ماتریس تصمیم فازی بی‌مقیاس شده، ماتریس تصمیم وزن‌دار شده به‌دست آمد. به استناد داده‌های این ماتریس، مقادیر ایده‌آل فازی  $A^+$  و ضد ایده‌آل فازی  $A^-$  طبق جدول ۷ به‌دست آمدند.

جدول ۷. ایده‌آل فازی  $A^+$  و ضد ایده‌آل فازی  $A^-$

خبره ۴	خبره ۳	خبره ۲	خبره ۱	ایده‌آل و ضد ایده‌آل فازی
(۰,۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)	(۰,۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)	(۰,۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)	(۰,۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)	$A^+$
(۰,۰,۰۵۷/۰,۰۵۷/۰۵۷)	(۰,۰,۰۲۹/۰,۰۲۹/۰۲۹)	(۰,۰,۰۵۷/۰,۰۵۷/۰۵۷)	(۰,۰,۰۲۹/۰,۰۲۹/۰۲۹)	$A^-$

ادامه جدول ۷. ایده‌آل فازی  $A^*$  و ضد ایده‌آل فازی  $A^-$

ایده‌آل و ضد ایده‌آل فازی	خبره ۵	خبره ۶	خبره ۷
$A^*$	(۰/۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)	(۰/۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)	(۰/۰,۱۴۳/۰,۱۴۳/۱۴۳)
$A^-$	(۰/۰,۰۲۹/۰,۰۲۹/۰۲۹)	(۰,۰,۰)	(۰/۰,۰۲۹/۰,۰۲۹/۰۲۹)

با تکیه بر اعداد جدول ۷، فاصله شایستگی‌های محوری شغلی از ایده‌آل و ضد ایده‌آل فازی محاسبه شدند (جدول‌های ۸ و ۹).

جدول ۸. فاصله شایستگی‌های محوری شغلی رسته راهنمایی و رانندگی از ایده‌آل فازی

خبرگان							شایستگی‌های محوری شغلی
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	ش ۱
۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	ش ۲
۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	ش ۳
.....							
۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۸۸	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	ش ۵۲
۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۱۱۶	۰/۰۶۱	ش ۵۳
۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۱۱۶	۰/۰۳۶	ش ۵۴

جدول ۹. فاصله شایستگی‌های محوری شغلی رسته راهنمایی و رانندگی از ضد ایده‌آل فازی

خبرگان							شایستگی‌های محوری شغلی
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۸۸	۰/۱۱۶	۰/۰۸۸	ش ۱
۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۸۸	۰/۱۱۶	۰/۰۸۸	ش ۲
۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۸۸	۰/۱۱۶	۰/۰۸۸	ش ۳
.....							
۰/۰۳۶	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۱۱۶	۰/۰۶۱	ش ۵۲
۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	ش ۵۳
۰/۰۸۸	۰/۰۳۶	۰/۰۸۸	۰/۰۶۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۸۸	ش ۵۴

در نهایت، فاصله از ایده‌آل و ضد ایده‌آل فازی و شاخص شباهت<sup>۱</sup> محاسبه و بر پایه آن، شایستگی‌های محوری شغلی از مهم‌ترین به کم‌اهمیت‌ترین رتبه‌بندی شدند (جدول ۱۰).

جدول ۱۰. شاخص شباهت و رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی رسته راهنمایی و رانندگی

رتبه	$CC_i$	$S_i^*$	$S_i^-$	شایستگی‌های محوری شغلی
۱	۰/۶۹۸	۰/۲۵۸	۰/۵۹۵	حس میهن‌دوستی
۲	۰/۶۶۸	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	سعه صدر
۳	۰/۶۶۸	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	انتقادپذیری
۴	۰/۵۷۸	۰/۳۵۸	۰/۴۸۹	صداقت
۵	۰/۵۱۶	۰/۴۰۷	۰/۴۳۴	رعایت نظم و انضباط کاری
۶	۰/۶۶۷	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	تدین و تقوآمداری
۷	۰/۵۱۶	۰/۴۰۹	۰/۴۳۷	نظم در امور معنوی
۸	۰/۵۱۷	۰/۴۰۷	۰/۴۳۷	استدلال قیاسی
۹	۰/۴۵۶	۰/۴۵۹	۰/۳۸۵	رازداری
۱۰	۰/۶۰۸	۰/۳۳۳	۰/۵۱۶	امانتداری شغلی
۱۱	۰/۵۷۷	۰/۳۶۰	۰/۴۹۱	پشتکار
۱۲	۰/۵۷۹	۰/۳۵۸	۰/۴۹۱	با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی
۱۳	۰/۵۷۷	۰/۳۵۸	۰/۴۸۹	اشراف بر قوانین و مقررات راهنمایی و رانندگی
۱۴	۰/۶۹۸	۰/۲۵۸	۰/۵۹۵	رعایت ادب در ارتباطات بین فردی
۱۵	۰/۶۹۸	۰/۲۵۸	۰/۵۹۵	پرهیز از سخن چینی
۱۶	۰/۶۳۹	۰/۳۰۸	۰/۵۴۶	توانایی سازگاری با هنجارهای سازمان
۱۷	۰/۵۷۷	۰/۳۶۰	۰/۴۹۲	فرمانبری و اطاعت از فرمانده و رئیس
۱۸	۰/۶۹۸	۰/۲۵۸	۰/۵۹۵	دقت عمل در انجام وظایف
۱۹	۰/۶۹۸	۰/۲۵۸	۰/۵۹۵	قاطعیت در انجام وظایف
۲۰	۰/۶۶۷	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	ایجاد ارتباط مؤثر اجتماعی
۲۱	۰/۶۳۸	۰/۳۰۸	۰/۵۴۳	توانایی برنامه‌ریزی برای شغل خود
۲۲	۰/۵۷۷	۰/۳۵۸	۰/۴۸۹	قناعت
۲۳	۰/۶۶۷	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	احساس کفایت و شایستگی
۲۴	۰/۶۰۷	۰/۳۳۳	۰/۵۱۴	مدیریت عواطف دیگران
۲۵	۰/۶۳۷	۰/۳۰۸	۰/۵۴۱	قدرت بیان
۲۶	۰/۶۳۷	۰/۳۰۸	۰/۵۴۰	سرعت ادراک
۲۷	۰/۵۴۴	۰/۳۸۵	۰/۴۵۹	روحیه شادابی و سرزندگی در محل کار
۲۸	۰/۶۶۷	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	گوش‌دادن مؤثر
۲۹	۰/۵۴۸	۰/۳۸۵	۰/۴۶۶	پرهیز از چاپلوسی
۳۰	۰/۵۴۴	۰/۳۸۷	۰/۴۶۱	علاقه به رسته خدمتی
۳۱	۰/۶۳۷	۰/۳۰۸	۰/۵۴۰	ارتباطات غیر کلامی مؤثر

ادامه جدول ۱۰. شاخص شباهت و رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی رسته راهنمایی و رانندگی

۳۲	۰/۵۷۷	۰/۳۵۸	۰/۴۸۹	انعطاف‌پذیری در برابر نظر منطقی دیگران
۳۳	۰/۶۰۷	۰/۳۳۳	۰/۵۱۴	توانایی سازگاری با مسائل پیش‌بینی نشده شغلی
۳۴	۰/۶۶۷	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	خوبشندن‌داری و کنترل عواطف خود
۳۵	۰/۵۷۸	۰/۳۵۸	۰/۴۸۹	مشارکت‌جویی
۳۶	۰/۵۱۶	۰/۴۰۹	۰/۴۳۷	شخصیت باثبات احساسی
۳۷	۰/۴۸۷	۰/۴۳۴	۰/۴۱۲	توانایی سازماندهی وظایف شغلی
۳۸	۰/۵۴۸	۰/۳۸۵	۰/۴۶۶	دوراندیشی و بررسی مسئله از ابعاد مختلف
۳۹	۰/۵۱۵	۰/۴۰۹	۰/۴۳۴	ایجاد و حفظ پایگاه قدرت
۴۰	۰/۶۰۸	۰/۳۳۳	۰/۵۱۶	آشنایی با رایانه
۴۱	۰/۵۴۷	۰/۳۸۲	۰/۴۶۱	رعایت جانب احتیاط در کار
۴۲	۰/۶۳۸	۰/۳۰۸	۰/۵۴۳	مسئولیت‌پذیری
۴۳	۰/۵۷۶	۰/۳۵۸	۰/۴۸۶	استعداد عددی
۴۴	۰/۶۰۷	۰/۳۳۳	۰/۵۱۳	استدلال استقرایی
۴۵	۰/۵۷۶	۰/۳۵۸	۰/۴۸۶	حافظه تصویری قوی
۴۶	۰/۵۱۶	۰/۴۰۹	۰/۴۳۷	شخصیت کاوش‌گر
۴۷	۰/۴۸۵	۰/۴۳۴	۰/۴۰۹	استقامت جسمی
۴۸	۰/۴۸۵	۰/۴۳۷	۰/۴۱۲	شخصیت واقع‌گرا
۴۹	۰/۵۴۵	۰/۳۸۵	۰/۴۶۱	شخصیت توفیق‌طلب
۵۰	۰/۵۴۵	۰/۳۸۵	۰/۴۶۱	آشنایی با زبان انگلیسی
۵۱	۰/۶۶۷	۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	انعطاف‌پذیری بدنی
۵۲	۰/۴۸۶	۰/۴۳۷	۰/۴۱۲	نیرومندی بدنی
۵۳	۰/۴۸۴	۰/۴۳۷	۰/۴۰۹	دانش مرتبط
۵۴	۰/۵۴۵	۰/۳۸۸	۰/۴۶۴	نفوذ در دیگران برای متقاعدسازی

به همین ترتیب، شاخص شباهت و رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی سایر رسته‌ها به شرح جدول ۱۱ محاسبه و ارائه شدند.

جدول ۱۱. شاخص شباهت و رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های اطلاعات، آگاهی و مواد مخدر

رسته مواد مخدر		رسته آگاهی		رسته اطلاعات		شایستگی‌های محوری شغلی
شاخص شباهت	رتبه	شاخص شباهت	رتبه	شاخص شباهت	رتبه	
۰/۶۵۳	۷	۰/۵۷۹	۳۲	۰/۶۷۱	۱	حس میهن‌دوستی
۰/۶۸۹	۱	۰/۵۴۷	۳۹	۰/۶۷۱	۲	تدین و تقوادماری



ادامه جدول ۱۱. شاخص شباهت و رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های اطلاعات، ...

۰/۶۵۳	۸	۰/۵۷۹	۳۳	۰/۶۳۳	۵	نظم در امور معنوی
۰/۵۷۹	۲۹	۰/۶۴۱	۵	۰/۶۳۳	۶	سرعت ادراک
۰/۵۷۹	۳۲	۰/۶۷۲	۱	۰/۵۵۷	۱۷	قدرت چهره‌زنی
۰/۴۶۹	۴۹	۰/۶۱۳	۱۲	۰/۵۲۰	۳۲	حسن ششم قوی
۰/۴۶۹	۵۰	۰/۶۱۲	۱۴	۰/۵۲۰	۳۳	استدلال استقرایی
۰/۵۰۵	۴۷	۰/۵۸۱	۲۳	۰/۵۵۶	۲۸	استدلال قیاسی
۰/۴۳۳	۵۲	۰/۶۱۲	۱۵	۰/۵۱۹	۳۵	نفوذ در دیگران برای متقاعدسازی
۰/۴۳۳	۵۳	۰/۵۸۱	۲۶	۰/۴۸۰	۴۵	ایجاد ارتباط مؤثر اجتماعی
۰/۵۱۶	۳۹	۰/۵۱۸	۴۳	۰/۵۱۷	۳۹	انعطاف‌پذیری در برابر نظر منطقی دیگران
۰/۵۷۹	۳۰	۰/۶۴۲	۴	۰/۴۸۱	۴۳	قدرت بیان
۰/۵۰۶	۴۰	۰/۶۴۱	۹	۰/۴۴۳	۵۰	گوش دادن مؤثر
۰/۶۱۶	۲۳	۰/۵۸۱	۲۴	۰/۵۱۹	۳۶	سعه صدر
۰/۶۱۶	۲۲	۰/۵۵۰	۳۶	۰/۴۸۰	۴۶	انتقادپذیری
۰/۶۵۲	۱۰	۰/۵۷۹	۳۴	۰/۵۵۶	۲۹	رعایت ادب در ارتباطات بین فردی
۰/۶۵۴	۵	۰/۵۱۸	۴۵	۰/۵۹۵	۹	صداقت
۰/۶۵۴	۶	۰/۵۸۱	۲۷	۰/۵۹۴	۱۶	رعایت نظم و انضباط کاری
۰/۶۸۹	۲	۰/۶۷۱	۲	۰/۶۷۱	۳	رازداری
۰/۶۱۶	۱۶	۰/۶۱۱	۱۷	۰/۶۳۴	۴	پرهیز از سخن‌چینی
۰/۵۸۱	۲۴	۰/۵۷۹	۳۱	۰/۵۹۶	۸	پرهیز از چاپلوسی
۰/۶۵۲	۱۱	۰/۵۸۰	۲۹	۰/۵۹۵	۱۰	امانت‌داری شغلی
۰/۵۴۴	۳۵	۰/۵۸۱	۲۸	۰/۴۰۴	۵۱	قناعت
۰/۶۸۹	۳	۰/۶۴۱	۱۰	۰/۵۵۶	۲۳	فرمانبری و پیروی از فرمانده و رئیس
۰/۶۱۶	۱۷	۰/۶۱۱	۱۸	۰/۵۵۶	۲۴	دقت عمل در انجام وظایف
۰/۶۵۲	۱۲	۰/۵۴۹	۳۷	۰/۵۱۹	۳۷	رعایت جانب احتیاط در کار
۰/۵۷۹	۳۱	۰/۵۸۱	۲۵	۰/۵۵۶	۲۵	پشتکار
۰/۵۸۱	۲۵	۰/۴۸۹	۴۸	۰/۵۱۷	۴۰	مشارکت‌جویی
۰/۶۸۹	۴	۰/۶۱۱	۱۹	۰/۵۹۵	۱۱	مسئولیت‌پذیری
۰/۶۵۲	۱۳	۰/۶۴۲	۳	۰/۵۹۵	۱۲	قاطعیت در انجام وظایف
۰/۶۱۷	۱۴	۰/۶۴۱	۶	۰/۵۵۶	۳۰	علاقه به رسته خدمتی
۰/۶۱۶	۱۵	۰/۵۸۲	۲۲	۰/۵۵۷	۱۸	احساس کفایت و شایستگی
۰/۶۵۳	۹	۰/۶۴۱	۷	۰/۵۵۶	۲۶	با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی
۰/۵۴۴	۳۴	۰/۶۱۲	۱۳	۰/۴۸۰	۴۷	روحیه شادابی و سرزندگی در محل کار

ادامه جدول ۱۱. شاخص شباهت و رتبه‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های اطلاعات، ...

۰/۵۰۶	۴۱	۰/۵۸۰	۳۰	۰/۵۵۶	۲۷	شخصیت کاوش‌گر
۰/۴۷۱	۴۸	۰/۵۲۱	۴۱	۰/۴۰۴	۵۲	شخصیت توفیق‌طلب
۰/۵۰۶	۴۲	۰/۴۹۰	۴۷	۰/۴۸۰	۴۴	شخصیت باثبات احساسی
۰/۵۸۱	۲۸	۰/۵۲۰	۴۲	۰/۵۱۷	۴۱	توانایی برنامه‌ریزی برای شغل خود
۰/۶۱۶	۱۸	۰/۵۴۹	۳۸	۰/۵۱۹	۳۸	توانایی سازماندهی وظایف شغلی
۰/۵۰۶	۴۳	۰/۵۱۸	۴۴	۰/۵۵۷	۱۹	توانایی سازگاری با هنجارهای سازمان
۰/۵۰۶	۴۴	۰/۴۵۹	۵۱	۰/۵۵۷	۲۰	توانایی سازگاری با مسائل پیش‌بینی نشده شغلی
۰/۵۴۳	۳۶	۰/۴۲۷	۵۳	۰/۴۰۴	۵۳	مدیریت عواطف دیگران
۰/۵۸۱	۲۶	۰/۵۲۱	۴۰	۰/۵۵۷	۲۱	خویشتن‌داری و کنترل عواطف خود
۰/۵۸۱	۲۷	۰/۴۹۲	۴۶	۰/۵۹۵	۱۳	استقامت جسمی
۰/۵۰۶	۴۵	۰/۴۶۱	۴۹	۰/۴۸۰	۴۸	نیرومندی بدنی
۰/۵۰۶	۴۶	۰/۴۲۹	۵۲	۰/۴۸۰	۴۹	انعطاف‌پذیری بدنی
۰/۴۶۹	۵۱	۰/۵۵۲	۳۵	۰/۵۲۰	۳۴	دوراندیشی و بررسی مسئله از ابعاد مختلف
۰/۵۴۲	۳۸	۰/۴۶۰	۵۰	۰/۴۸۱	۴۲	ایجاد و حفظ پایگاه قدرت
۰/۵۷۸	۳۳	۰/۶۴۱	۱۱	۰/۵۹۵	۱۴	توانایی در جذب منابع اطلاعاتی و مخبرین
۰/۵۴۳	۳۷	۰/۶۱۱	۲۰	۰/۵۵۶	۳۱	آشنایی با شیوه‌های بازجویی دقیق
۰/۶۱۶	۱۹	۰/۶۱۲	۱۶	۰/۵۹۵	۱۵	آشنایی با حوزه استحقاقی
۰/۶۱۶	۲۰	۰/۶۴۱	۸	۰/۵۵۷	۲۲	تعامل با نهادهای قضایی
۰/۶۱۶	۲۱	۰/۶۰۹	۲۱	۰/۶۳۳	۷	توانایی در گردآوری مناسب اخبار و اطلاعات

براساس یافته‌های جدول‌های ۱۰ و ۱۱، درصد اهمیت ابعاد شایستگی‌های محوری شغلی در هر یک از مشاغل مورد مطالعه به شرح جدول ۱۲ مشخص شد.

جدول ۱۲: متوسط اهمیت شایستگی‌های محوری شغلی به تفکیک ابعاد در رسته‌های مورد مطالعه

متوسط اهمیت به تفکیک ابعاد در رسته‌ها (ارقام به درصد)				ابعاد شایستگی‌های محوری شغلی
مواد مخدر	آگاهی	اطلاعات	راهنمایی و رانندگی	
۲/۱۷	۱/۸۷	۲/۲۵	۲/۱۳	شایستگی‌های معنوی
۱/۶۷	۲/۰۶	۱/۹۰	۱/۷۶	توانایی‌های ذهنی
۱/۷۸	۱/۹۴	۱/۷۴	۱/۸۹	شایستگی‌های بین فردی
۲/۰۶	۱/۹۴	۱/۹۷	۱/۹۷	اخلاق حرفه‌ای
۱/۹۸	۲/۰۴	۱/۸۶	۱/۹۱	انگیزش شغلی

ادامه جدول ۱۲: متوسط اهمیت شایستگی‌های محوری شغلی به تفکیک ابعاد در رسته‌های مورد مطالعه

۱/۶۲	۱/۷۵	۱/۶۷	۱/۶۲	ویژگی‌های شخصیتی
۱/۸۰	۱/۶۹	۱/۸۸	۱/۸۶	هوش اداری
۱/۸۴	۱/۵۶	۱/۶۷	۱/۸۶	هوش عاطفی
۱/۷۴	۱/۵۲	۱/۸۱	۱/۵۶	توانایی‌های جسمی
۱/۵۳	۱/۸۲	۱/۷۸	۱/۷۱	هوش راهبردی
۱/۷۷	۱/۵۲	۱/۶۵	۱/۷۱	هوش سیاسی
۱/۹۴	۲/۰۵	۲/۰۱	۱/۷۱	شایستگی‌های فنی

### بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین دارایی و منبع اثرگذار در عملکرد سازمان، منابع انسانی فعال در آن است (درویش و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۲). از آنجا که جذب، رشد و بهبود این عنصر نقش‌آفرین سازمانی، مرهون شناسایی شایستگی‌های محوری شغلی مشاغل گوناگون سازمانی است، شایسته است سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های بخش عمومی، نسبت به کاوش و رتبه‌بندی آنها مبادرت ورزند تا از رهگذر مدیریت شایستگی‌محور، بتوانند خدمات بهتری را به مراجعان خود ارائه دهند (وینلند و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۹۲؛ حاج کریمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۴۲). برای این کار باید به ویژگی‌های اقتضایی سازمان و مشاغل آن توجه شود (شیرازی و اژدری، ۱۳۹۳، ص ۷۹). از جمله مهم‌ترین این سازمان‌ها، نیروی انتظامی است که مسئولیت حفظ امنیت و نظم جامعه را بر عهده دارد (احمدوند و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۷).

آن گونه که گذشت، هدف از انجام این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های عملیاتی نیروی انتظامی بود. طبق تعاریفی که از شایستگی شغلی وجود دارد، انتظار می‌رود براساس توجه به شایستگی‌های محوری شغلی کاوش شده در این مطالعه در فرآیندهای گوناگون مدیریت منابع انسانی از قبیل جذب و رشد اعضای سازمان، اعضای رسته‌های عملیاتی نیروی انتظامی در موقعیت‌های پیچیده و نامطمئن، ماهرانه‌تر عمل کنند و در نتیجه در شغل خود موفق‌تر و با عملکرد مطلوب‌تری ظاهر شوند. در راستای نیل به هدف یادشده، نتایج زیر از پژوهش حاصل شدند:

الف) ۵۴ شایستگی محوری شغلی برای رسته راهنمایی و رانندگی و ۵۳ شایستگی دیگر در

رسته‌های مواد مخدر، اطلاعات و آگاهی در ۱۲ بعد (شایستگی‌های معنوی، توانایی‌های ذهنی، شایستگی‌های بین فردی، اخلاق حرفه‌ای، انگیزش شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، هوش اداری، هوش عاطفی، توانایی‌های جسمی، هوش راهبردی، هوش سیاسی و شایستگی‌های فنی) شناسایی شدند. در این میان معلوم شد، براساس برآیند حاصل آمده، از میان ابعاد یادشده، «شایستگی‌های معنوی»، «اخلاق حرفه‌ای» و «انگیزش شغلی» به‌طور متوسط بیشترین و «توانایی‌های جسمی»، «هوش سیاسی» و «ویژگی‌های شخصیتی» کمترین میزان اهمیت را در میان سایر ابعاد در رسته‌های عملیاتی مورد مطالعه دارند. در راستای اهمیت شایستگی‌های معنوی، پیش‌تر نیز حسینیان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود داشتن تقید دینی را از بایسته‌های اشتغال در نیروی انتظامی معرفی کرده بودند؛ ولی تأکید ایشان بر بایستگی توانایی‌های جسمی برای شاغلان در نیروی انتظامی، چندان با اولویت‌های حاصل از نتایج این پژوهش هم‌خوانی نداشت. گفتنی است، در مقام مقایسه، رسته آگاهی کمتر از دیگر رسته‌ها به شایستگی‌های معنوی و اخلاق حرفه‌ای وابستگی دارد و در عوض بیش از بقیه به توانایی‌های ذهنی و شایستگی‌های فنی نیاز دارد؛ این یافته پژوهش، به نوعی تفصیلی است بر نتیجه مطالعه سوری (۱۳۸۸) که نشان داده بود در حوزه پلیس، داشتن شایستگی‌های محوری شغلی نظیر مردم‌داری، امانت‌داری و درست‌کاری ضروری است. به دیگر سخن، طبق نتیجه مطالعه حاضر، شایستگی‌های محوری شغلی یادشده که در زمره شایستگی‌های اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شوند، برای همه رسته‌های عملیاتی حائز اهمیت هستند، به‌جز اینکه در حوزه آگاهی از اولویت کمتری برخوردار هستند.

ب) اولویت بیان شده در بند پیشین، درباره رسته راهنمایی و رانندگی، به‌جز ترتیب نزولی هوش سیاسی و ویژگی‌های شخصیتی که بدل از یکدیگر هستند، به‌طور مشابه صدق می‌کند. طبق نتایج به‌دست آمده، مشخص شد «حس میهن‌دوستی»، «صداقت»، «رعایت نظم و انضباط کاری»، «تدین و تقوادماری»، «نظم در امور معنوی»، «رازداری» و «امانت‌داری شغلی» از میان شایستگی‌های محوری شغلی ابعاد شایستگی معنوی و اخلاق حرفه‌ای، «سعه صدر» و «انتقادپذیری» از میان شایستگی‌های محوری شغلی بعد «شایستگی‌های بین فردی» و «استدلال قیاسی» و از میان شایستگی‌های محوری شغلی بعد «توانایی‌های ذهنی»، واجد بیشترین میزان اهمیت در میان سایر

شایستگی‌ها در این رسته هستند.

ج) در رسته مواد مخدر، اگرچه بیشترین اهمیت همچنان مربوط به ابعاد «شایستگی‌های معنوی»، «اخلاق حرفه‌ای» و «انگیزش شغلی» است، «هوش راهبردی»، «ویژگی‌های شخصیتی» و «توانایی‌های ذهنی» به ترتیب از کمترین میزان اهمیت در این رسته برخوردار هستند. به طور مشخص، در این رسته «تدین و تقوamداری»، «رازداری»، «فرمانبری و پیروی از فرمانده و رئیس»، «مسئولیت‌پذیری»، «صداقت»، «رعایت نظم و انضباط کاری»، «حس میهن‌دوستی»، «نظم در امور معنوی»، «با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی» و «رعایت ادب در ارتباطات بین فردی» از بیشترین میزان اهمیت در میان سایر شایستگی‌های محوری شغلی برخوردار هستند.

د) اگرچه در رسته اطلاعات نیز همچنان «شایستگی‌های معنوی» بیشترین اهمیت را در میان سایر ابعاد شایستگی دارد، اهمیت «شایستگی‌های فنی» بر «اخلاق حرفه‌ای» پیشی گرفته است. در این رسته، هوش‌های سیاسی و عاطفی و نیز ویژگی‌های شخصیتی از کمترین میزان اهمیت برخوردارند. البته به طور خاص، «حس میهن‌دوستی»، «تدین و تقوamداری»، «رازداری»، «پرهیز از سخن‌چینی»، «نظم در امور معنوی»، «سرعت ادراک»، «توانایی در گردآوری مناسب اخبار و اطلاعات»، «پرهیز از چاپلوسی»، «صداقت» و «امانت‌داری شغلی» از جمله مهم‌ترین شایستگی‌های محوری شغلی در این رسته عملیاتی محسوب می‌شوند.

ه) در رسته آگاهی، بیشترین میزان اهمیت به ترتیب متعلق به «توانایی‌های ذهنی»، «شایستگی‌های فنی» و «انگیزش شغلی» است. به طور دقیق‌تر، مهم‌ترین شایستگی‌های محوری شغلی در این رسته عبارتند از «قدرت چهره‌زنی»، «رازداری»، «قاطعیت در انجام وظایف»، «قدرت بیان»، «سرعت ادراک»، «علاقه به رسته خدمتی»، «با ارزش دانستن شغل نیروی انتظامی»، «تعامل با نهادهای قضایی»، «گوش دادن مؤثر» و «فرمانبری و پیروی از مافوق». این در حالی است که از میان ابعاد گوناگون شایستگی‌ها، توانایی‌های جسمی، هوش سیاسی و هوش عاطفی دارای کمترین میزان اهمیت هستند.

و) با مقایسه‌ای که میان چهار رسته مورد مطالعه می‌توان انجام داد، مشخص می‌شود که رسته‌های آگاهی و اطلاعات به توانایی‌های ذهنی بیشتری نیاز دارند. این یافته پژوهش، در

راستای تأیید آن دسته از نتایج پژوهش‌های پیشین است که مدعی بودند هرچه شغل نیاز بیشتری به پردازش اطلاعات داشته باشد، برای انجام موفق‌تر وظایف به هوش عمومی بیشتری نیز نیازمند است (سالگادو و همکاران، ۲۰۰۳). البته، پیش‌تر سوری (۱۳۸۸) هوشمندی را به‌عنوان یکی از شایستگی‌های محوری شغلی برای کار پلیس معرفی کرده بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، چنین به نظر می‌رسد که این موضوع در مورد هوش شناختی (توانایی‌های ذهنی) و تنها برای رسته آگاهی تا حد زیادی صدق می‌کند. البته، ابعاد گونه‌های مختلف هوش (اداری، عاطفی و راهبردی) که برای رسته‌های مورد مطالعه حائز اهمیت هستند، در اولویت قرار ندارند.

با عنایت به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی نیروی انتظامی، شایستگی‌های محوری شغلی کاوش شده را به ترتیب اولویت، برای جذب و بکارگیری کارکنان در رسته‌های شغلی مورد مطالعه در نظر بگیرد. ضمن اینکه، برای آموزش و رشد نیروی انسانی کنونی در این رسته‌ها، ضمن تحلیل وضع موجود از رهگذر مطالعه‌ای پیمایشی و تحلیل شکاف، برای رسیدن به وضع مطلوب، دوره‌های آموزشی مقتضی طراحی شوند. همچنین، شایسته است نظام‌های ارزیابی عملکرد و پاداش بر پایه بهبود شایستگی‌های محوری شغلی در این رسته‌ها سامان یابند.

## منابع

- احمدوند، علی‌محمد؛ احمدی‌مقدم، اسماعیل و بختیاری، حسن. (۱۳۸۸). طراحی الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۲(۴)، صص ۱۳۹-۱۶۱. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=104835>
- اکرامی، محمود و رجب‌زاده، سمیه. (۱۳۹۰). توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. *فراآیند مدیریت و توسعه*، ۲۴(۳)، صص ۴۹-۶۹. قابل بازیابی از: [http://jmdp.ir/browse.php?a\\_code=A-10-1-270&slc\\_lang=fa&sid=1](http://jmdp.ir/browse.php?a_code=A-10-1-270&slc_lang=fa&sid=1)
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی نیروی انتظامی. *فصلنامه منابع انسانی نیروی انتظامی*، ۹(۳۷)، صص ۹-۲۸. قابل بازیابی از: [http://phr.jrl.police.ir/content.php?pagename=show-article&request\\_id=11929&journal\\_id=28](http://phr.jrl.police.ir/content.php?pagename=show-article&request_id=11929&journal_id=28)
- بردبار، غلامرضا؛ موسوی، سیدمحمد و مرادی، بهرنگ. (۱۳۹۱). تحلیلی بر نیازهای آموزشی کارکنان با استفاده از تاپسیس فازی و دیمتل فازی (مورد مطالعه: استانداری خراسان جنوبی). *فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۱(۱)، صص ۱۰۵-۱۳۰. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=214879>
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبداللهی، بیژن و زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل موثر بر جذب نیروی

- انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰(۲)، صص ۲۵-۱. قابل بازیابی از: [http://hrm.iranjournals.ir/article\\_32465.html](http://hrm.iranjournals.ir/article_32465.html)
- حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادی‌زاده، اکرم و بنیادی‌نائینی، علی. (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸(۲)، صص ۲۳-۴۴. قابل بازیابی از: <http://jppap.sbu.ac.ir/article/view/2810>
- حسینیان، شہامت؛ مجیدی، عبدالله و یعقوبی، عادل. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی فرآیند نیرویابی در سازمان نیروی انتظامی از دیدگاه کارشناسان مرکز گزینش و استخدام و معاونت نیروی انسانی ستاد نیروی انتظامی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۶(۱۹)، صص ۱۵۳-۱۸۰. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=139074>
- درویش، حسن؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی، محمد و پناهی، بلال. (۱۳۹۳). تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(۱۱)، صص ۹۲-۱۱۱. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=234687>
- سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت‌الله؛ اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی‌اقدام، صمد. (۱۳۹۴). طراحی الگوی مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر شایستگی سرمایه انسانی در صنعت بیمه. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۱)، صص ۱۷۹-۲۰۸. قابل بازیابی از: [http://hrm.iranjournals.ir/article\\_19426\\_00.html](http://hrm.iranjournals.ir/article_19426_00.html)
- سوری، احمد. (۱۳۸۸). تدوین و اعتباریابی پرسشنامه انتخاب رشته شغلی کارکنان نیروی انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۲(۴)، صص ۲۰۹-۲۲۸. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=104840>
- شیرازی، علی؛ و ازدری، گلناز. (۱۳۹۳). مدلی برای طراحی و ارزیابی شایستگی‌های شغلی دانش کاران: مورد کاوی مشاغل. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۴(۲)، صص ۶۵-۸۱. قابل بازیابی از: [http://journals-old.modares.ac.ir/article\\_12166.html](http://journals-old.modares.ac.ir/article_12166.html)
- صیادی تورانلو، حسین و آزادی، محمدحسین. (۱۳۹۶). ترسیم نقشه فازی عناصر کیفی رضایت‌مندی مردم از پلیس در نحوه اجرای مأموریت‌ها. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲(۲)، صص ۲۹۵-۳۱۸. قابل بازیابی از: <http://pubj.ricest.ac.ir/index.php/code9mm/article/view/8012>
- طالقانی، غلامرضا؛ عابدی جعفری، حسن؛ فقیهی، ابوالحسن و عباسی، رسول. (۱۳۸۹). مدیریت مسجد: تدوین الگوی شایستگی منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲(۳)، صص ۵۵-۸۰. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=159274>
- عبداللهی، مژگان؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ تقی پورظهیر، علی و رحیمیان، حمید. (۱۳۹۴). شایستگی‌های مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش*، ۶(۴)، صص ۲۳-۵۴. قابل بازیابی از: [http://journals.miau.ac.ir/article\\_1862.html](http://journals.miau.ac.ir/article_1862.html)
- محمدی، مهدی؛ سلیمی، قاسم و مختاری، زینب. (۱۳۹۵). نقش شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران در ارتقای شایستگی‌های فنی، زمینه‌ای و رفتاری کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۶(۳)، صص ۱۹۵-۲۱۴. قابل بازیابی از: <http://lcq.modares.ac.ir/article-28-10003-fa.html>
- مشبکی‌اصفہانی، اصغر؛ خدادادحسینی، حمید و ضابط، محمدرضا. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود نیروی انسانی در ستاد نیروی انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۵(۴)، صص ۵۴۷-۵۶۲. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=137140>
- میرسپاسی، ناصر و غلام‌زاده، داریوش. (۱۳۸۸). طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی ایران

(مطالعه موردی: مدیران میانی بخش صنعت). *آئینده پژوهی مدیریت*، ۲۰(۸۳)، صص ۱-۱۶. قابل بازیابی از:  
<http://www.magiran.com/magtoc.asp?mgid=2450&number=83&appendix=0>  
 ناصحی‌فر، وحید؛ سعادت، محمدرضا و معصوم‌زاده زواره، ابوالفضل. (۱۳۸۹). الگوی ارزیابی قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران وزارت بازرگانی. *بررسی‌های بازرگانی*، ۸(۴۱)، صص ۳-۱۸. قابل بازیابی از:  
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=112521>

- Abdullah, A. H., & Sentosa, I. (2012). Human resource competency models: changing evolutionary trends. *Interdisciplinary Journal of Research and Business*, 11(1), pp 11–25. Retrieved From: [https://www.researchgate.net/profile/Sentosa\\_Ilham2/publication/277653540\\_Human\\_Resource\\_Compentency\\_Models\\_Changing\\_Evolutionary\\_Trends/links/556f178708aefcb861dd4db3/Human-Resource-Compentency-Models-Changing-Evolutionary-Trends.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Sentosa_Ilham2/publication/277653540_Human_Resource_Compentency_Models_Changing_Evolutionary_Trends/links/556f178708aefcb861dd4db3/Human-Resource-Compentency-Models-Changing-Evolutionary-Trends.pdf)
- Bortolan, G., & Degani, R. (1985). A review of some methods for ranking fuzzy subsets. *Fuzzy Sets and Systems*, 15(1), pp 1–19. Retrieved From: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B978148321450450016X>
- Cordner, G. W., & Scarborough, K. E. (2013). *Police Administration* (Seventh Edition). New York: Anderson Publishing.
- Dubois, D., & Rothwell, W. (2004). *Competency-Based Human Resource Management: Discover a New System for Unleashing the Productive Power of Exemplary Performers*. Nicholas Brealey Publishing.
- Dunnette, M. D. (1976). *Aptitudes, abilities, and skills*. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- Fleishman, E. A. (1979). Evaluating physical abilities required by jobs. *Personnel Administrator*, 24(6), pp 82-92. Retrieved From: <https://eric.ed.gov/?id=EJ203090>
- Kent, S. (2015). *Strategic intelligence for American world policy*. Princeton University Press.
- Lahti, R. K. (1999). Identifying and integrating individual level and organizational level core competencies. *Journal of Business and Psychology*, 14(1), pp 59–75. Retrieved From: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1022906400927>
- Morris, D. (1996). using competency development tools as a strategy for change in the human resources function: A case study. *Human Resource Management*, 35(1), pp 35–51. Retrieved From: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199621\)35:1%3C35::AID-HRM3%3E3.0.CO;2-Y](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/(SICI)1099-050X(199621)35:1%3C35::AID-HRM3%3E3.0.CO;2-Y)
- Newsome, S., Catano, V. M., & Day, A. L. (2003). *Leader competencies: Proposing a research framework (CFLI)*. Kingston, Ontario: Canadian Forces Leadership Institute.
- Ramezaniyan, M., & Zareei Doodaji, A. (2013). Selecting Enormous Professors with the Use of Fuzzy Hierarchy TOPSIS. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18(4), pp 49–73. Retrieved From: <https://www.sid.ir/En/Journal/ViewPaper.aspx?ID=312609>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior*. NJ: Prentice Hall.
- Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., de Fruyt, F., & Rolland, J. P. (2003). A Meta-analytic study of general mental ability validity for different occupations in the european community. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), pp 1068-1081. DOI:10.1037/0021-9010.88.6.1068. Retrieved From: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14640817>



- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.
- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter? *Journal of Business Research*, 67(5), pp 752–757. Retrieved From: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296313004098>
- Wirba, A. V. (2017). The Recruitment, Selection and Retention Practices by Family Owned Small and Medium Size Enterprises (FOSMEs) in Cameroon. *American Journal of Business, Economics and Management*, 5(1), pp 1-12. Retrieved From: <http://www.openscienceonline.com/journal/archive2?journalId=709&paperId=3668>
- Wang, X., & Kerre, E. E. (2001). Reasonable properties for the ordering of fuzzy quantities (I). *Fuzzy Sets and Systems*, 118(3), pp 375–385. Retrieved From: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165011499000627>
- Weinland, J. T., Gregory, A. M., & Petrick, J. A. (2016). Cultivating the aptitudes of vacation ownership management: A competency domain cluster analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 55, pp 88–95. Retrieved From: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.006>

Archive of SID