

عنوان نشست: ویژگی روان‌شناختی پلیس کارآمد در رسته‌های مأموریتی

شناسنامه نشست	
واحد برگزار کننده نشست:	پژوهشکده فرهنگ پژوهی دانشگاه علامه طباطبائی
مسئول نشست:	دکتر عبدالله معتمدی (عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی)
تاریخ برگزاری نشست:	۱۳۹۵/۲/۶
اعضای هیئت علمی:	دکتر حسین اسکندری (عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی)؛ دکتر علی محبی (عضو هیئت علمی و معاون پژوهشی دانشگاه علوم انتظامی امین)؛ دکتر اصحاب حبیب زاده، دکتر روح الله کریمی (اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین)
نمایندگان دستگاه‌های اجرایی مرتبط:	سرهنگ جوادیان (عضو ناجا)؛ سرهنگ مرادی (عضو ناجا)؛ خانم راشن عبداللهی (عضو ناجا و دانشجوی دکتری روان‌شناسی)
مسئله محوری نشست:	بحث پیرامون تعیین ویژگی‌های روان‌شناختی پلیس کارآمد در پنج رسته مأموریتی نیروی انتظامی و تأثیر آن در عملکرد کارکنان.
سازمان‌های هدف توصیه سیاستی:	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

چکیده مباحث طرح شده

۱. توجه به کارکنان در هر سازمان به مثابه بزرگ‌ترین سرمایه سازمانی در مهر و موم‌های اخیر، بیش از پیش بوده است. به‌طوری‌که این مقوله همانند برخی از جنبش‌های کارآمد مدیریت در سراسر کشورهای پیشرفته جهان نفوذ داشته و معانی و اصول کار، کارکنان را دچار تحول شگرف کرده است؛ از طرف دیگر، موفقیت شغلی علاوه بر امکانات و شرایط، بستگی به ویژگی‌های مختلف کارکنان سازمان و از آن جمله، ویژگی‌های شخصیتی دارد. بنابراین بسیاری از محققان بر این باور بورند

که شغل فرد می‌بایست زمینه مناسبی برای رفع نیازهای عاطفی و شخصیتی او فراهم سازد. با توجه به اینکه پلیس نیز نهادی مردمی است و بیشترین تماس را با مردم و آحاد جامعه دارد و همانند هر سازمان و نهاد دیگری که با منابع انسانی سروکار دارند، از کارکنان خود انتظار دارد تا وظایف و مأموریت‌های خویش را به گونه‌ای مناسب و مطلوب انجام دهد که این مهم در گرو انتخاب، جذب و به کارگیری، نگهداری افراد با انگیزه و واجد شرایط است؛ بنابراین باید در جذب نیرو، مسئولین علاوه بر شرایط و ویژگی‌های روان‌شناختی افراد، به وضعیت فرهنگی جامعه نیز توجه داشته باشند.

۲. با توجه به گستره کار پلیس و مأموریت‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و تعدد رشته‌ها و رشته‌ها و مشاغل؛ برای هر مأموریتی کارکنان آگاه و قوی و با ویژگی‌های روان‌شناختی خاص موردنیاز است. ترسیم یک الگوی روان‌شناختی می‌تواند در بسیاری از حوزه‌ها و از آن جمله جذب و استخدام، آموزش و فرایند به کارگماری و ارتقاء و کارایی کارکنان مفید واقع شود.

۳. براساس مطالعات انجام‌شده، در دنیا سلسله ویژگی‌های روان‌شناختی را برای این شغل ضروری دانسته‌اند؛ علی‌الخصوص در بعد شخصیت از مدل FFM استفاده می‌شود. این مدل، مدلی تجربی است که ویژگی‌های شخصیت مانند هیجانات فردی، تجربیات فردی، نگرش‌های فردی و سبک‌های انگیزشی را در پنج معیار گسترده: روان رنجوری، برون‌گرایی، باز بودن، توافق‌پذیری، وجدان بررسی می‌کند.

چکیده مباحث صاحب‌نظران در نشست

ورود به عرصه روان‌شناختی در بخش‌های مختلف از جمله کار پلیسی و امنیتی، مهم است که در عین حال، پلیس از آن غافل مانده است. در این نشست سه دیدگاه مهم مطرح شد: یک دیدگاه در خصوص نقد شیوه جذب و به کارگیری نیروی پلیس بود که اعضای جلسه متفق‌القول بودند که در جذب و به کارگیری پلیس، باید از روش عضوایی جایگزین روش عضوگیری (از طریق فراخوان عمومی در مشاغل ویژه، حساس، تخصصی، مدیریتی و فرماندهی) استفاده شود و افراد را براساس ویژگی‌های روان‌شناختی و شایستگی‌هایی

که دارند، در مشاغل مرتبط به کارگیری شوند تا کارایی بهتری داشته باشند و با انگیزه خدمت کنند. امروزه جذب در ناجا بیشتر براساس نیاز صورت می‌پذیرد و به شایستگی‌ها و ویژگی‌های اشخاص توجهی نمی‌شود. جا دارد که تغییر رویکردی در زمینه استخدام صورت پذیرد و به جای عضوگیری از روش عضوپایی استفاده شود و معیارهای گزینشی بر این اساس باشد.

دیدگاه دوم در این نشست رسته‌ای و تخصصی شدن جذب و گزینش به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای پلیس‌های تخصصی است که این امر می‌تواند فرایندهای گزینشی و مراحل مختلف از جمله مصاحبه و تحقیق را نیز تحت تأثیر رسته‌ای شدن و تخصصی شدن قرار دهد. دیدگاه سوم در خصوص بومی‌سازی خدمت کارکنان بود که با توجه به گستره جغرافیای کشورمان و وجود فرهنگ‌های مختلف، در جذب و به کارگیری افراد، در این شغل ویژگی‌های روان‌شناختی نیز باید لحاظ شود. مواردی وجود دارد که فرد به بهترین نحو خدمت و انجام وظیفه می‌کند ولی بعضاً موارد بومی و فرهنگی نحوه خدمت و کارایی فرد را زیر سؤال می‌برد که این امر نمی‌تواند نشان کم‌کاری یا عدم کارایی این پلیس باشد؛ بنابراین جا دارد با بومی‌سازی خدمت افراد این مشکل رفع شود یا راهکارهای دیگری برای حل این چالش دنبال شود.

توصیه‌های سیاستی

۱. ملاک‌ها و معیارهای جذب و به کارگیری باید بر اساس عضوپایی برنامه‌ریزی شود تا افرادی کارآمد براساس ویژگی‌های شغل و شاغل انتخاب و جذب شود.
۲. با توجه به تنوع رسته‌ها و مشاغل و با عنایت به اینکه همه کارکنان سازمان از نظر توانمندی‌ها باهم مشابه نیستند و بدون توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی نمی‌توان موفقیت شغلی افراد را تضمین کرد. از طرف دیگر، ترسیم الگوی روان‌شناختی پلیس، از جمله مهم‌ترین و مفیدترین لوازم برنامه‌ریزی، مدیریت و سیاست‌گذاری است؛ زیرا بدون برخورداری از چنین آگاهی و شناختی، چه بسا هرگونه برنامه‌ریزی متناسب با واقعیت‌های جامعه نباشد و در نتیجه با شکست مواجه شود؛ بنابراین با عنایت به اینکه

موفقیت کارکنان در هر شغلی، مستلزم داشتن الگوی ویژه‌ای از تواناییها، رغبتها و خصوصیات شخصیتی است که می‌توان با آگاهی از شخصیت یک فرد از به‌کارگیری وی در مشاغلی که با خصوصیات وی تناسب چندانی ندارد، اجتناب کرد و همین امر، موجب کاهش ترک خدمت و افزایش عملکرد و رضایتمندی نیز خواهد شد.

۳. نکته بسیار مهم دیگر باورهای خاص قومیتی است که در بعضی نقاط کشور، برای مأمورین پلیس غیربومی، غیرقابل‌پذیرش و گاهی کنار آمدن با آن‌ها مشکل است که با ورود به بحث روان‌شناختی در بعد فرهنگی و ارزشی (باورهای غلط و معضلات ناشی از آن در جامعه)، می‌توان آثار آن را کمتر کرد. شناختن سیاست‌های قومی منطقه، باعث صدمات روحی شدیدی به مأموران می‌شود؛ بنابراین آموزش و ورود به بحث روان‌شناختی همچنین عضوایی، براساس منطقه جغرافیای (به‌صورت بومی) در این زمینه نیز می‌تواند بسیار ثمربخش باشد.