

## مقاله پژوهشی: الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا

اسماعیل احمدی مقدم<sup>۱</sup>، علی محمد سالاری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۰۹

### چکیده

در محیط بسیار متغیر امروزه نیاز به ایجاد و توسعه سازمان‌هایی است که چابک و حرفه‌ای بوده و حساسیت بالایی نسبت به تغییرات داشته باشند. برای چابک و حرفه‌ای‌سازی سازمان، نیروی انسانی بایستی نقشی را ایفا نماید و برای این امر، لازم است از شایستگی‌هایی برخوردار باشد، بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارائه «الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا» انجام گردید. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش از نوع آمیخته می‌باشد. گردآوری داده‌ها کتابخانه‌های و میدانی و حجم نمونه براساس جدول مورگان به تعداد ۱۲۳ نفر می‌باشد. برای تعیین روایی و اعتبار ابزار، از ضریب لاوشه<sup>۳</sup> و آلفای کرونباخ و برای آزمون الگو از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد. براساس یافته‌های پژوهش، الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا از ۵ بعد و ۳۲ مؤلفه به شرح زیر تشکیل می‌شود: ۱- اصول و ارزش‌های حاکم، شامل: خدامحوری، ولایت‌مداری، همکاری و هماهنگی، تفکر و عمل انقلابی و جهادی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، قانون‌مداری و انطباق‌بخشی، هوشمندی، روزآمدی و نوسندگی و پویایی و انعطاف؛ ۲- عوامل تأثیرگذار (ورودی‌ها)، شامل: منابع انسانی، منابع فیزیکی، منابع مالی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، بستر فناوری اطلاعات، رویکرد تربیت و آموزش و مدیریت دانش؛ ۳- فرایند تربیت نیروی انسانی شایسته‌محور، شامل: نیازسنجی شایستگی‌محور، طراحی، اجرا و ارزیابی؛ ۴- عوامل محیطی تأثیرگذار، شامل: محیط‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری، قانونی و علمی حرفه‌ای؛ ۵- دستاوردها (خروجی‌ها)، شامل: نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، نیروی انتظامی چابک و حرفه‌ای، ارتقاء سرعت و دقت در مأموریت‌های ناجا و ارتقاء نظم و امنیت جامعه.

**کلیدواژه‌ها:** الگوی راهبردی، تربیت نیروی انسانی، چابکی، حرفه‌ای‌سازی

<sup>۱</sup> - دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

<sup>۲</sup> - دانشجوی دکترای مدیریت راهبردی دانش، نویسنده مسئول: [salari@yahoo.com](mailto:salari@yahoo.com)

## مقدمه

در محیط رقابتی، پیچیده و متغیر دفاعی و امنیتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سریع و مؤثر به تهدیدات وجود دارد. امروزه سازمان‌های نظامی همانند بسیاری از سازمان‌ها، به واسطه نوآوری‌های متعدد در ابعاد مختلف با تغییرات فزاینده روبرو هستند. به عبارتی راه‌حل‌های گذشته، دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را از دست داده‌اند و نیاز است رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین آن‌ها شوند. تغییرات بوجود آمده در محیط امنیتی، سازمان‌های نظامی را با شرایط پیچیده‌ای مواجه نموده است. و به دلیل کاهش قابلیت اعتماد به روش‌های موجود برای مقابله با این شرایط بحرانی، لازم است سازمان‌های نیروهای مسلح از انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری بیشتری برخوردار باشند (آقامحمدی، ۱۳۹۴، ۸-۷).

یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به این تغییرات سریع و فراوان در ابعاد مختلف و با توجه به تراکم و تنوع مأموریت‌های ناجا، **تربیت نیروی انسانی** موجود در راستای چابک و حرفه‌ای سازی سازمان است. بنابراین در مجموع، می‌توان گفت که: ۱- چابک و حرفه‌ای سازی، از ضرورت‌های سازمان است ۲- برای چابک و حرفه‌ای شدن سازمان، نیروی انسانی تربیت شده از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است ۳- برای تربیت نیروی انسانی، نیاز به یک الگوی مدون و منسجم می‌باشد که ضمن کمک به بسیج امکانات سازمانی در راستای تربیت نیروی انسانی، سرعت و دقت دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر (چابکی و حرفه‌ای سازی) را افزایش بدهد، که در حال حاضر چنین الگویی وجود ندارد، لذا مسئله اصلی این پژوهش، **نبود یک الگوی راهبردی برای تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا می‌باشد.**

اهمیت علمی انجام این تحقیق عبارت است از: ۱- بسط علمی ادبیات موجود در زمینه چابکی و حرفه‌ای سازی سازمان و همچنین تربیت نیروی انسانی متناسب با این مهم ۲- ایجاد زمینه رشد و تعالی نیروی انسانی ناجا به طور حرفه‌ای و تخصصی ۳- بستر سازی جهت تحقق رسالت تربیت و آموزش با رویکرد بهره‌مندی از نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا.

و اهمیت انجام این پژوهش از نگاه کاربردی عبارت است از: ۱- ایجاد بستر مناسب جهت تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا ۲- ایجاد فرصت لازم برای مدیران آموزش به منظور تلاش در راستای تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا ۳- کمک به ارتقاء عملکرد چابک و حرفه‌ای ناجا از طریق تربیت هدفمند نیروی انسانی.

بنابراین، در صورت عدم تدوین و بهره‌برداری از یک الگوی راهبردی برای تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی سازمان، ناجا نخواهد توانست برخورد لازم و به‌هنگام را در برابر مسائل و مشکلات متنوع اجتماعی داشته باشد و این امر ضمن اینکه فرصت انجام جرائم و تخلفات را در اختیار مجرمین و متخلفین قرار خواهد داد، بر امنیت و آرامش مردم شریف کشور اسلامی ایران نیز تأثیر منفی خواهد داشت.

پژوهش حاضر با هدف اصلی ارائه الگوی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا، انجام شده است که اهداف جزئی آن عبارت‌اند از: ۱- شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا؛ ۲- تعیین روابط بین متغیرهای تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش به این شکل بیان می‌شود که: الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا چگونه است؟ و سئوالات جزئی پژوهش نیز این دو سؤال می‌باشد که: ۱- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا کدام‌اند؟ و ۲- روابط بین متغیرهای تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا چگونه است؟

## مبانی نظری تحقیق

### پیش‌فرض‌های تربیت از منظر قرآن کریم

در قرآن کریم، نشانه‌هایی می‌توان یافت که همه مؤید تربیت‌پذیری انسان هستند، مانند:

۱- انسان تربیت‌پذیر است: انسان در جهان‌بینی اسلام موجودی است که می‌تواند در میدان‌های علم و دانش و کشف رموز خلقت تا بی‌نهایت پیش برود. وجود اصل تکلیف و مسئولیت در اسلام نیز نمایانگر اصل تربیت‌پذیری انسان است، زیرا اگر انسان تربیت‌پذیر نبود، تکلیف و مسئولیت از او ساقط می‌شد. علاوه بر این، اصل ارسال رسل برای هدایت بشر و دستورات الهی به انسان و تأکید بر هدایت‌گری قرآن کریم، همگی دلالت بر تربیت‌پذیری انسان دارند.

۲- انسان مختار است: انسان اختیار رفتار، حرکات و سکناات خود را دارد و بر همین اساس در برابر آن‌ها مسئول است.

۳- انسان کمال و نقص دارد: بر حسب آیات الهی، انسان خلیفه و جانشین خداست، روح الهی دارد و در بهترین شرایط آفریده شده است. وی از خدا موجودیت گرفته و دارای قدرت انتخاب است. همه این ویژگی‌ها نشانگر جنبه‌های مثبت و کمال انسان است. از طرف دیگر موجودی است ضعیف و ناتوان، اهل خصومت، مال‌دوست و... که نشانگر جنبه‌های منفی و نقص انسان است. از

این رو بر اثر تربیت می‌خواهد کاستی‌های خود را جبران کند و به سوی کمال‌پذیری پیش برود (قوام، ۱۳۸۶).

اگر در هر یک از این سه فرض تردید کنیم، تعلیم و تربیت امر نامعقولی خواهد شد. چنانچه آدمی را تربیت‌پذیر و او را اسیر محیط و وراثت بدانیم و تصور کنیم که نمی‌تواند به اراده خود عملی را انجام و کاری را سامان دهد یا اگر از تعلیم و تربیت هدفی نداشته باشیم، تعلیم و تربیت کاری بیهوده خواهد بود.

### ابعاد مثبت و منفی انسان از نظر تربیت

همان‌طور که در قرآن، طبیعت و ویژگی‌های انسان از جنبه مثبت و منفی ذکر شده‌اند، شناخت این جنبه‌ها در مورد تربیت انسان ضروری به نظر می‌رسد.

#### ۱- جنبه‌های مثبت

- انسان خلیفه و جانشین خدا در زمین است (انی جاعل فی الارض خلیفه)<sup>۱</sup>
- دارای روح الهی است (و نفخت فیہ من روحی)<sup>۲</sup>.
- به بهترین صورت آفریده شده است (لقد خلقنا الانسان فی احسن تقویم)<sup>۳</sup>.
- از خدا موجودیت گرفته است و به سوی او برمی‌گردد (انالله وانا الیه راجعون)<sup>۴</sup>.
- دارای اختیار و قدرت انتخاب است (فمن شاء فلیؤمن ومن شاء فلیکفر)<sup>۵</sup>.

#### ۲- جنبه‌های منفی

- ضعیف و ناتوان آفریده شده است (خلق الانسان ضعيفا)<sup>۱</sup>.
- بسیار ستمگر و نادان است (انه کان ظلوما جهولا)<sup>۲</sup>.
- شتابکار و عجول است (وکان الانسان عجولا)<sup>۳</sup>.
- بسیار بی‌تاب است (اذا مسه الشر جزوعا)<sup>۴</sup>.

۱. بقره: آیه ۳۰.

۲. حجر: آیه ۲۹.

۱. تین: آیه ۴.

۲. بقره: آیه ۱۵۶.

۳. کهف: آیه ۲۹.

۴. نساء: آیه ۲۸.

۵. احزاب: آیه ۷۲.

۶. اسراء: آیه ۱۱.

• حریص و آزمند است (ان الانسان خلق هلو عا<sup>۲</sup>).

با نظر به جنبه‌های فوق ممکن است برخی تصور کنند انسان موجودی قابل تربیت و اصلاح نیست. در حالی که عوامل و مؤیداتی در انسان وجود دارند که همگی امکان تربیت‌پذیری او را نشان می‌دهند؛ از جمله: غریز، فطرت، استعدادها، الهام‌پذیری، کنج‌کاو، سعادت‌طلبی، قهرمان‌دوستی، عبرت‌آموزی، تعقل و تفکر و آینده‌نگری، پندپذیری و حساسیت و تاثیرپذیری، نقدپذیری و نقش‌پذیری (قائمی، ۱۳۸۳: ۷۶).

## چابکی

تاریخچه چابکی به دوره رکود اقتصادی آمریکا و از دست دادن رقابت در صنایع این کشور در طول دهه ۸۰ مربوط می‌شود (رمضانیان و همکاران، ۲۰۱۳). چابکی مفهومی است که می‌تواند به عاملی اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیط‌های سازمانی با ویژگی‌های تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان تبدیل شود و سازمان‌ها کمک کند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابند (آقایی، ۱۳۹۳). واژه چابک در فرهنگ لغات، به معنی حرکت سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر سریع با یک روش هوشمندانه به‌کار رفته است (معین، ۱۳۷۲: ۳۵۰). در فرهنگ لغت انگلیسی «اجیل<sup>۳</sup>» به‌عنوان صفت و به معنی چابک و قادر به حرکت کردن سریع و «اجیلیتی<sup>۴</sup>» به‌عنوان اسم، «چابکی» معنی می‌شود (لانگ من ۵، ۲۰۰۶: ۸). اگرچه تعاریف موجود از چابکی متفاوت هستند، اما همه آن‌ها در سرعت و انعطاف‌پذیری به عنوان عوامل کلیدی برای دستیابی به چابکی تأکید دارند (آذر و پیشدار، ۲۰۱۳). قابلیت‌های چابکی توانایی‌هایی هستند که باید در یک سازمان ایجاد شوند تا سازمان، قدرت مورد نیاز برای پاسخ مناسب به تغییرات را به دست آورد (گیلانیان و همکاران، ۲۰۱۲). این قابلیت‌ها عبارت‌اند از:

- ۱- پاسخگویی<sup>۵</sup>: توانایی شناسایی و پاسخ سریع به تغییرات است. این شامل موارد زیر است: - احساس، درک و پیش‌بینی تغییرات - واکنش فوری به تغییرات - ایجاد، ویرایش و ترویج تغییرات؛

۷. معارج: آیه ۲۰.

۸. معارج: آیه ۱۹.

<sup>۲</sup>Agile

<sup>۳</sup>Agility

<sup>۴</sup>Longman dictionary

<sup>۵</sup> - Responsiveness

۲- شایستگی<sup>۱</sup>: این قابلیت، طیف گسترده‌ای از توانایی‌ها را ایجاد می‌کند و شامل موارد زیر است: داشتن یک چشم‌انداز راهبردی - فناوری سخت افزار و نرم افزار مناسب - کیفیت محصولات - اثربخشی هزینه - معرفی پی در پی محصولات جدید - تغییر در نحوه مدیریت - ارتقاء دانش و شایستگی‌های افراد - اثربخشی و کارایی اقدامات

۳. انعطاف‌پذیری<sup>۲</sup>: عبارت است از توانایی تولید و ارائه محصولات مختلف و رسیدن به اهداف مختلف با منابع و تجهیزات یکسان است. انعطاف‌پذیری را می‌توان در چهار حوزه زیر در نظر گرفت: انعطاف‌پذیری در اندازه محصول - انعطاف‌پذیری در تنوع محصول - انعطاف‌پذیری سازمان - انعطاف - پذیری افراد

۴- سرعت<sup>۳</sup>: عبارت است از توانایی انجام عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن، از جمله: - سرعت عرضه محصولات جدید به بازار - تحویل سریع و به موقع محصولات - سرعت در زمان بهره برداری

و در نهایت عوامل چابکی عبارت‌اند از: سازمان، نیروی انسانی، فناوری و نوآوری که در واقع به عنوان ایجاد کنندگان چابکی سازمانی به حساب می‌آیند (شعيب‌زاده، ۲۰۰۷). در دنیای رقابتی امروزی که تغییر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های آن می‌باشد، ضرورت دارد سازمان‌ها برای حفظ و بقاء حیات خود به دنبال چابکی باشند تا بتوانند در کوتاه‌ترین زمان و با کمترین هزینه به بهبود کیفیت و ایجاد نوآوری در محصولات و خدمات خود بپردازند (علیرضایی و پاشایی، ۱۳۹۵). سازمان نمی‌تواند در جامعه حیاتی پایدار داشته باشد مگر اینکه تغییرات را قبول و مطابق با تغییرات داخلی و خارجی حرکت نماید. چابکی یکی از راه‌های جدید برای پاسخ به تغییر و توسعه عوامل سازمانی است. سازمان چابک یک کسب‌وکار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیرمنتظره پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندیهای مشتری را دارد. در چنین کسب‌وکاری فرایندها و ساختارهایی یافت می‌شود که سرعت، انطباق و استحکام را تسهیل کرده دارای سازمان هماهنگ و منظمی است که توانایی نیل به عملکرد رقابتی در محیط تجاری کاملاً پویا و غیرقابل پیش‌بینی را دارد و البته این محیط با کارکردهای کنونی سازمان بی‌تناسب نیست (کنعانی، ۱۳۹۵).

توانایی تغییر یکی از ویژگی‌هایی است که نقش به‌سزایی در پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کند. اصطلاح چابکی سازمانی پارادایم جدیدی به مفهوم توانایی واکنش به‌هنگام و موفقیت‌آمیز در برابر تغییرات محیطی

<sup>۱</sup> - Competency

<sup>۲</sup> - Flexibility

<sup>۳</sup> - Quickness

است که از سال ۱۹۹۱ در عرصه رقابت بین سازمان‌ها مطرح شده است. (عزیزی اصل و همکاران، ۱۳۹۴). لذا یکی از الزاماتی که امروزه برای سازمان‌ها حیاتی به نظر می‌رسد چابکی سازمانی است، که این مهم می‌تواند در پرتوی اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی توسعه یابد. (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۵).

## حرفه‌گرایی و حرفه‌ای سازی

حرفه‌گرایی یکی از موضوعات و مفاهیم مهم مدیریت دولتی است. فرهنگ حرفه‌گرایی از دهه‌های پایانی قرن نوزدهم، به ویژه در آمریکا، رشد و توسعه یافت. در اوایل قرن بیستم، مراکز دانشگاهی با توسعه برنامه‌های تخصصی و آموزشی خود حرفه‌گرایی را رواج دادند. حرفه‌گرایی به مفهوم، پیشه و کارگرایی، استخدام حرفه‌ای، مهارت، تجربه، دانش حرفه‌ای و تبحر می‌باشد. واژه حرفه‌گرایی را دو گونه معرفی کرده‌اند، یکی شایستگی و مهارتی که برای فرد حرفه‌ای تصور می‌شود و دیگری به انجام کارها توسط افراد حرفه‌ای نه به واسطه افراد غیر حرفه‌ای اطلاق می‌شود (شاه‌حمزه‌ای، ۱۳۹۰). نیروی انتظامی برای برقراری نظم و امنیت در جامعه و ایجاد احساس امنیت در بین آحاد جامعه بایستی بتواند جرایمی که هم از نظر میزان و هم از نظر تنوع در حال افزایش هستند را کنترل نماید. بنابراین پلیس در اجرای عملیات‌های مختلف بویژه در مواقع اضطراری و بحرانی به تخصص‌ها و مهارت‌های فراوانی نیاز دارد. بدیهی است که برای انجام مأموریت‌های مختلف و حساس پلیس، تربیت و آموزش نیروی انسانی از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار است و با توجه به مشکلات و مسائل جدیدی که نیروهای پلیس چه در کشورهای توسعه‌یافته و چه در حال توسعه با آن روبرو هستند، راهبردهای آموزشی متناسب با اهداف فعلی در حال طراحی و بازسازی مجدد هستند. آنچه در تعریف آمده است بیان می‌کند که تربیت و آموزش، عملی کاملاً آگاهانه و ساختاری است که با هدف انتقال، بهبود و ارتقای دانش، مهارت، تکنیک، درک، و نگرش یک فرد در راستای مطلوب صورت می‌گیرد. لذا تربیت و آموزش، فرایند توسعه کارایی و اثربخشی کارکنان پلیس از طریق روش‌های انتخابی به‌وسیلهٔ مربیان زبده در یک شرایط آموزشی مناسب است (ماتور، ۱۹۹۳).

## تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای

از آنجا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل شناخته می‌شود (خلیلیان و رحمانی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). و همچنین مهم‌ترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان می‌باشد. از این رو، از جایگاه ویژه‌ای

برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت (ملکی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵)، چرا که اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به‌کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و در نهایت سازمان را بهره‌ور کند در غیر این صورت رکود و عقب‌ماندگی ارمغان نیروی انسانی منفعل و بی انگیزه می‌باشد (سلطانی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). اما اینکه چگونه نیروی انسانی بهره‌ور می‌شود و یا بهره‌وری وی افزایش می‌یابد؟ سؤالی است که پاسخ آن در مؤسسات و سازمان‌های مختلف به تناسب رسالت آنها و نیازهای کارکنان گوناگون است. اگرچه ممکن است این نیازها و عوامل، شبیه بهم باشند اما مطمئناً شدت و اولویت تأثیر آنها بر بهره‌وری کارکنان یکسان نیست (نظری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). بدین ترتیب نظر به اینکه چالش اداره امور نیروی انسانی تربیت شده، حرفه‌ای و همواره در حال تغییر و پیچیده‌تر شدن است، لذا بهره‌گیری از نیروی انسانی تربیت شده، حرفه‌ای و آموزش دیده همسو با تحولات، می‌تواند سطح کارآمدی و کارایی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران را بیش از پیش افزایش دهد.

آلن میل<sup>۴</sup> برای حرفه، شش عنصر را مطرح می‌کند:

۱- حرفه یک کار تمام وقت و ثابت است؛ ۲- متخصصانی که خود را با خرده فرهنگ حرفه خود مشخص می‌کنند، یک رسالت مادام‌العمر را در نظر دارند؛ ۳- حرفه برای کنترل عملکرد سازمان‌دهی می‌شود؛ ۴- حرفه، آموزش نظری و عملی می‌طلبد؛ ۵- حرفه دارای هدف و برای خدمتی است؛ ۶- حرفه آزادی عمل را به گروه متخصص اعطا می‌کند. میل<sup>۴</sup> اضافه می‌کند که جایگاه «تخصصی» دارندگان این حرفه را ترغیب می‌کند که از لحاظ اجتماعی مسئولانه‌تر رفتار کنند و به آن‌ها آزادی عمل و مسئولیت زیادی اعطا می‌شود. وی معتقد است: «پلیس حرفه‌ای قوانین اخلاقی خود را ایجاد می‌کند، نظام‌های آموزشی خاص خود را دارد، اعضای مورد نیاز خود را استخدام می‌کند، فرهنگ شغلی خاص خود را دارد و رفتارهای آنان هنجارهای حرفه‌ای آن‌ها را مشخص می‌سازد» (میل<sup>۴</sup>، ۱۹۷۷: ۲).

در همین راستا، ساموئل. پ، هانتینگتون (۱۹۹۹)، مهارت حرفه‌ای پلیس را برپایه سه ویژگی مشخص‌کننده تعریف می‌کند: مشارکت، مسئولیت و مهارت. در زیر به اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود.

<sup>۱</sup> - Maleki

<sup>۲</sup> - Soltani

<sup>۳</sup> - Nazari

Allen Millet<sup>۴</sup>.

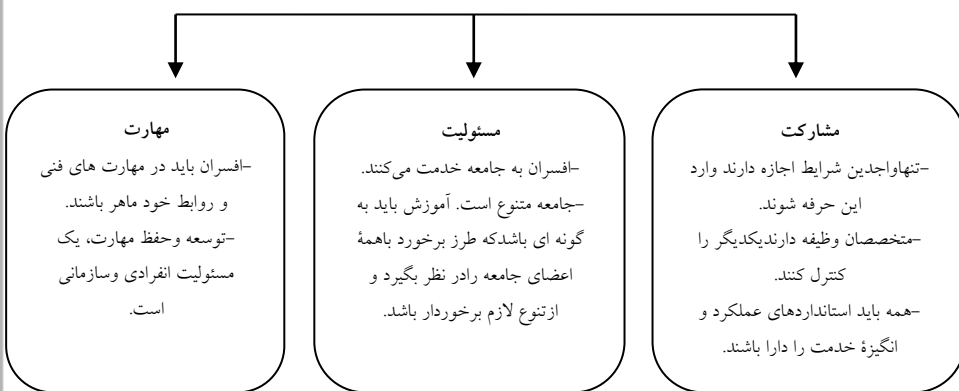


**مشارکت:** اعضای یک حرفه به عنوان یک گروه در وحدت سازمانی و آگاهی از یکدیگر، دارای حسی مشترک و جدا از افراد غیرحرفه‌ای هستند. سرچشمه‌ی این حس گروهی در انضباط و آموزش طولانی است که برای شایستگی حرفه‌ای، تعهد کار مشترک و اشتراک در مسئولیت اجتماعی خاص لازم است.

**مسئولیت:** فرد متخصص یک کارشناس عامل است که در یک موقعیت اجتماعی کار می‌کند و خدمتی از قبیل ارتقای بهداشت، آموزش یا عدالت ارائه می‌دهد که برای کارکرد جامعه ضروری است. مراجعه‌کننده هر حرفه جامعه، به صورت انفرادی یا گروهی است. حرفه تخصصی یک بخش اخلاقی است که ارزش‌ها و آرمان‌های معینی را پیشنهاد و اعضای آن را در معاشرت و رفتار با افراد غیرحرفه‌ای راهنمایی می‌کند. این راهنمایی ممکن است مجموعه‌ای از هنجارهای نانوشته و فرهنگ سازمان باشد که از طریق نظام آموزش حرفه‌ای منتقل می‌شود.

**مهارت:** فرد متخصص کسی است که دارای دانش تخصصی و مهارت درحوزه خاصی از فعالیت‌های انسانی باشد. مهارت او فقط از طریق آموزش و تجربه‌ی طولانی حاصل می‌شود و پایه استandarدهای عینی، شایستگی حرفه‌ای اوست.

بنابراین طبق این نظریه، پلیس باید مفهومی از مهارت حرفه‌ای پلیسی را اتخاذ کند که اصول مشارکت، مسئولیت و مهارت را به عنوان سازوکاری برای راهنمایی، توسعه و اجرای آموزش و تربیت حرفه‌ای خود در برگیرد، همان‌طور که در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل شماره ۱- آموزش اداره پلیس (نعمتی، ۱۳۸۷: ۴۱۸)

حفظ مهارت پلیس حرفه‌ای فرایند پیوسته و دائمی است. در بسیاری از حرفه‌ها از اعضا می‌خواهند که برنامه‌های آموزش مستمر را برای حفظ موقعیت خود تکمیل کنند. در غیر این صورت، دانش و اطلاعات اعضا راکد خواهد ماند و مهارت افراد سیر نزولی را طی خواهد کرد یا اعضای آن حرفه در ارائه خدمت به جامعه شکست خواهند خورد. سازمان‌های پلیسی به طور کلی، کشف و آموزش مطالب جدید را به نهاد آموزشی و تجربه در محل کار واگذار می‌کنند. برای ترویج انتقال راهکارهای درست در میان حوزه انتظامی و سهیم شدن در مفاهیم نو و پرورش نوآوری‌های افسران پلیس حرفه‌ای، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی در امر آموزش و تربیت الزامی است. در بهترین حالت، برنامه آموزشی و تربیتی مناسب مستلزم شیوه‌های آموزشی و تربیتی مناسب در سطح عقلانی است که با مقتضیات منطقه‌ای همخوانی داشته باشند، به همین دلیل بهترین شیوه برای اداره آموزش و تربیت پلیس حرفه‌ای پایه‌ریزی سه عنصر اساسی است. این سه عنصر اساسی برای شکل‌گیری پلیس حرفه‌ای عبارت‌اند از: فلسفه آموزش، ساختار سازمانی و ساختار عملیاتی (اکیقی، ۱۳۸۷: ۴۴-۴۵).

در مجموع برای تربیت پلیس حرفه‌ای دو بعد محتوا و فرایند به ترتیب در بعد محتوا با مؤلفه‌های: ۱- چشم‌انداز، مأموریت و اهداف سازمان ۲- فرهنگ و جو سازمان ۳- قوانین و مقررات ۴- مدیریت و راهبردها، و در بعد فرایند: ۱- نیازسنجی ۲- طراحی ۳- اجرا ۴- ارزشیابی و ۵- کاربرد می‌باشند (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱).

### شایستگی‌های نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا

باید توجه داشت که سازمان چابک و حرفه‌ای یک کسب‌وکار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیرمنتظره پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندی‌های مشتری را دارد و در چنین کسب‌وکاری، فرایندها و ساختارهایی یافت می‌شود که سرعت، انطباق و استحکام را تسهیل کرده و دارای سازمان هماهنگ و منظمی است که توانایی نیل به عملکرد رقابتی در محیط کاملاً پویا و غیرقابل پیش‌بینی را دارد و البته این محیط با کارکردهای کنونی سازمان بی‌تناسب نیست (کنعانی، ۱۳۹۵). سازمان چابک و حرفه‌ای، سازمانی با نگرش وسیع به نظم جدید دنیای کسب‌وکار و با دستی پر از توانایی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌ها برای مواجهه با آشفتگی‌ها و تلاطم‌ها و استفاده از جنبه مزیتی اوضاع در حال تغییر است (جعفرنژاد و زارعی، ۱۳۸۴). این تعریف‌ها، سازمان را پویا، موقعیت‌گرا، تغییرپذیر و رشد محور تجسم می‌کنند. علت تمایل به پویایی در این است که شرایطی که امروزه از تأثیر آن‌ها، یک سازمان چابک و حرفه‌ای می‌شود، ممکن است فردا مؤثر و اثربخش نباشند. علت موقعیت‌گرایی نیز آن است که محیط بر چگونگی و سطح مورد نیاز چابک و حرفه‌ای شدن سازمان

تأثیر می‌گذارد. دلیل تغییرپذیری نیز این است که چابک و حرفه‌ای شدن سازمان در گرو حرکت به سمت سازگاری و تطابق است. آخرین مورد، چابک و حرفه‌ای شدن سازمان به صورت رشدمحور است که از راه توانایی سازمان برای ادراک و تصدیق مجدد چشم‌انداز، بازسازی راهبردها، و نوآوری در فنون و تکنیک‌ها مصداق می‌یابد. در مجموع می‌توان گفت که سازمان چابک و حرفه‌ای، سازمانی مقتدر، منعطف، نوآور، پویا، منسجم و جامعه‌محور است.

### عوامل محیطی و تربیت پلیس چابک و حرفه‌ای

براساس نظریات و تحقیقات انجام شده، عوامل محیطی تأثیرگذار بر تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا را می‌توان برابر جدول شماره ۱ در نظر گرفت (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱).

جدول شماره ۱- عوامل محیطی براساس نظریات و تحقیقات انجام شده (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)

عوامل محیطی	ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده	نظریه‌ها و تحقیقات انجام شده
محیط سیاسی	۱- سطح آگاهی سیاسی جامعه (نآرامی‌ها و اغتشاشات سیاسی)	گلداشتان، ۲۰۰۹؛ دوانا و همکاران، ۱۹۸۴؛ پارسونز، ۱۳۸۵؛ فریدمن، ۱۹۶۲؛ گوریس، ۱۹۷۳؛ الشتان، ۱۹۸۱؛
	۲- رقابت شدید بر سر منافع سیاسی	دیکوترا، ۱۹۸۳؛ سلطانی، ۱۳۸۴؛ پارسونز، ۱۹۸۵؛ فتح‌اللهی،
	۳- جایگاه سیاسی پلیس	۱۳۸۸؛ گلین، ۲۰۰۷؛ جانوراسیا، ۲۰۰۷؛
محیط اجتماعی	۱- منزلت اجتماعی پلیس (توجه به پایگاه اجتماعی شغل پلیسی).	دوانا و همکاران، ۱۹۸۴؛ دریک، ۱۹۹۱؛ پارسونز، ۱۳۸۵؛ دورکهم، ۱۹۳۳؛ همیلتون، ۱۹۸۰؛ کلمن، ۱۹۸۲؛ والر، ۱۹۸۳؛
	۲- بهره‌کاربهای اجتماعی نوپدید	واکسل رد، ۱۹۸۴؛ دریک، ۱۹۹۱؛ پارسونز، ۱۹۸۵؛ سری استاول،
	۳- قطب‌بندی مبتنی بر عامل اجتماعی (جامعه مردم سالار دینی در این تحقیق).	۲۰۰۲؛
محیط فرهنگی	۱- انواع تهدیدات فرهنگی	میس، و اورتمایر، ۱۳۸۵؛ دوانا و همکاران، ۱۹۸۴؛ ژان،
	۲- وضعیت جایگاه فرهنگی پلیس	مورگان، ۱۹۹۱؛ سلطانی، ۱۳۸۴؛ لو وی، ۱۹۴۵؛ میر، ۱۹۷۲؛ بلک،
	۳- نقش فرهنگی پلیس در حفظ و صیانت از فرهنگ جامعه (در این تحقیق حفظ فرهنگ ملی-اسلامی).	۱۹۷۶؛ کریگ، ۱۹۷۹؛ لرنز، ۱۹۸۰؛ برمن، ۱۹۸۱؛ سلطانی، ۱۳۸۴؛ پارسونز، ۱۹۸۵؛ کلارک، ۱۹۹۰؛ دورکهم، ۱۹۳۳؛ همیلتون، ۱۹۸۰؛ کلمن، ۱۹۸۲؛ والر، ۱۹۸۳؛ واکسل ورد، ۱۹۸۴؛ فرهی، ۱۳۸۹؛
محیط اقتصادی	۱- رشد جرایم اقتصادی ناشی از گسترش شهرنشینی	دوانا و همکاران، ۱۹۸۴؛ پارسونز، ۱۳۸۵؛ مارکورت و اینگل،
	۲- وضعیت پایگاه اقتصادی (اجرای عدالت در نظام پرداخت‌ها)	۱۹۹۳؛ شریفیان، ۱۳۸۶؛ ارمسترانگ، ۲۰۰۴؛ کلارک، ۱۹۹۰؛ اسمیت،
	۳- وجود شبکه‌های اقتصادی پیچیده	۱۹۳۷؛ مارکس، ۱۹۶۷؛ لوری، ۱۹۶۹؛ بورنن، ۱۹۷۱؛ کلارک و گیتیس، ۱۹۷۸؛ هاریس، ۱۹۷۸؛ ورکین، ۱۹۸۰؛ ورنلد، ۱۹۸۳؛ گلین،
		۲۰۰۷؛

در خصوص عوامل اصلی محیطی، مدل‌های مختلفی وجود دارد که با ابعادی تقریباً مشابه و با اندکی تفاوت در برخی موارد، این عوامل را معرفی نموده‌اند، و تحت عناوین مدل‌های PEST، PESTE، STEPT، SLEPT، PESTEL و ... به چشم می‌خورند، برای اولین بار استاد دانشگاه هاروارد، پروفیسور فرانسیس آگیلار، ابزار تجزیه و تحلیل محیطی PEST را معرفی کرد و سپس در سال ۲۰۰۵ در همان دانشگاه پسوند EL به آن اضافه شد و به این ترتیب ابزار PESTEL بوجود آمد، که بیشترین عوامل محیطی در این مدل دیده شده‌است و عبارت‌اند از عوامل: سیاسی<sup>۱</sup>، اقتصادی<sup>۲</sup>، اجتماعی<sup>۳</sup>، فناوری<sup>۴</sup>، محیط زیست<sup>۵</sup> و قانونی، بنابراین نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و یا هر سازمان دیگری که با جامعه و محیط پیرامونی داخلی و بین‌المللی ارتباط مستقیم و تنگاتنگی دارد بایستی به مؤلفه‌های محیطی تأثیرگذار در سطح ملی و فراملی، از جمله موارد فوق توجه ویژه‌ای مبذول نماید، و تأثیر این عوامل محیطی را بر کلیه اقدامات، از جمله تربیت نیروی انسانی مد نظر داشته باشد.

برای شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، ادبیات موجود در زمینه چابکی سازمانی، سازمان حرفه‌ای و تربیت نیروی انسانی مورد مذاقه قرار گرفت و با خبرگان هر حوزه نیز مصاحبه‌هایی انجام شد، که در مجموع و به طور خلاصه، با توجه به ادبیات تحقیق، مبانی نظری، اطلاعات حاصل از مطالعات اکتشافی و مصاحبه‌های انجام شده، موارد زیر در طراحی مدل مفهومی تحقیق، مد نظر قرار گرفته است:

در ابتدا اصول و ارزش‌های حاکم بر تربیت نیروی انسانی در ناجا، به استناد سند راهبردی تربیت و آموزش ناجا (۱۳۹۶)، در قالب هشت مؤلفه به این شرح در نظر گرفته شد: ۱-سند محوری ۲- ولایت‌مداری ۳- همکاری و هماهنگی ۴- تفکر و عمل انقلابی و جهادی ۵-مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی ۶- قانون‌مداری و انطباق بخشی ۷- هوشمند، روزآمدی و نوآندگی ۸- پویایی و انعطاف.

سایر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، نیز به شرح جداول زیر ارائه گردیده‌است:

- 
- Political<sup>۱</sup>
  - Economic<sup>۲</sup>
  - Societal<sup>۳</sup>
  - Technological<sup>۴</sup>
  - Environmental<sup>۵</sup>

جدول شماره ۲- شایستگی‌های نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی نایا

مؤلفه	شاخص
شایستگی‌های علمی	برخوردراری از دانش تخصصی ( نعمتی، ۱۳۸۷: ۴۱۸)، ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، ( باقرزاده ، بالوئی ، معافی مدنی ، ۱۳۸۹)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۱۲۵)
	برخوردراری از مهارت‌های فنی ( نعمتی، ۱۳۸۷: ۴۱۸)، (ملیت، ۲۰۰۶)، (شریفی و ژانگ، ۱۹۹۹)، (خوش سیما، ۱۳۸۲)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)
	مشارکت در فرایندهای دانشی ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (هانینگتون، ۱۹۹۹)
	یادگیری مستمر (جادیت، ۲۰۰۷)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)، ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (مطهری، ۱۳۷۱: ۹۰)، (هاکت، ۲۰۰۳، ۵۵)، (واگن، ۲۰۰۵، ۳۱)، (هوگان و دانل، ۲۰۰۶، ۳۸)، (فتحی واجارگاه، ۱۳۹۵، ۲۱)
شایستگی‌های حرفه‌ای	رعایت سلسله مراتب و اطاعت از فرماندهی ( یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۹-۲۱)، (سخنرانی فرماندهی معظم کل قوا مدظله العالی در دیدار با فرماندهان و مسئولان سازمان عقیدتی - سیاسی نواحی مختلف نیروی انتظامی در سرار کشور، ۱۳۷۰/۱۱/۲)
	رعایت اصول امنیتی و انتظامی (سند چشم‌انداز نایا)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)
	تکلیف‌گرایی و مسئولیت پذیری (سند چشم‌انداز نایا)، (قائمی، ۱۳۸۳: ۷۶)، (قوام، ۱۳۸۶)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)، (وفادار و ریسی وانانی، ۱۳۹۰)، (کنعانی، ۱۳۹۵)
	وجدان کاری (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (وفادار و ریسی وانانی، ۱۳۹۰)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)، (صالحی و دیگران، ۱۳۸۸: ۹۸)
	اهتمام به حفظ بیت‌المال (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)
	پابندی به قوانین (میلت، ۱۹۷۷: ۲)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)، (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (سند راهبردی آموزش و تربیت در نایا، ۱۳۸۶)
	عدالت ورزی (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (وفادار و ریسی وانانی، ۱۳۹۰)، (ملکی، ۱۳۸۴: ۵۶-۵۵)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)، (سند راهبردی آموزش و تربیت در نایا، ۱۳۸۶)
	تکریم ارباب رجوع (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (بیانات فرماندهی معظم کل قوا مدظله العالی در دیدار فرماندهان نیروی انتظامی تهران به همراه فرمانده کل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران؛ ۱۳۷۰/۹/۱۳)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۳۸)
	برخوردراری از مهارت‌های علمی، حرفه‌ای، ادراکی و انسانی (میلت، ۱۹۷۷: ۲)، ( نعمتی، ۱۳۸۷: ۴۱۸)، ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، ( باقرزاده ، بالوئی ، معافی مدنی ، ۱۳۸۹)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۱۲۵)
	توانایی فرماندهی و رهبری ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)
داشتن آگاهی و اشراف اطلاعاتی (هدایتی، ۱۳۹۰)	
چند مهارته بودن ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)	
انعطاف‌پذیری ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، ( باقرزاده ، بالوئی ، معافی مدنی ، ۱۳۸۹)	

ابتکار و خلاقیت (اعظمی، ۱۳۹۲)، (مالهوترا، ۱۹۹۸)	
انجام فرائض دینی و رعایت شئون اسلامی (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۹-۲۱)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)	شایستگی‌های اسلامی و انقلابی
اعتقاد و التزام عملی به ولایت فقیه (سند راهبردی آموزش و تربیت ناجا ۱۳۸۶)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۲۳۴)	
پایبندی به ارزش‌های انقلابی (خوش سیما، ۱۳۸۲)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۲۳۴)	
تقوا (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۲۳۴)	
توکل (بیانات فرماندهی معظم کل قوا مدظله العالی در دیدار جمعی از معلمان سراسر کشور ۱۳۹۰/۲/۱۴)	
بصیرت سیاسی (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۲۳۴)	
پرهیز از گروه‌گرایی (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۲۳۴)	
تواضع (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	شایستگی‌های اخلاقی و رفتاری
اخلاص (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	
وقار و متانت (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	
برخوردری از نظم و انضباط (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۳۳۸)، (وفادار و ریسی وانانی، ۱۳۹۰)	
انگیزه و روحیه خدمتی (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)، (باقری، ۱۳۸۰)، (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۵، ۲۱)	
مناعت طبع و بی‌نیازی از مردم (۱۳۹۰/۲/۱۴) بیانات فرماندهی معظم کل قوا مدظله العالی در دانشگاه علوم انتظامی امین)	
ایثار و فداکاری (وفادار و ریسی وانانی، ۱۳۹۰)، (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)	
ساده‌زیستی (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)، (سیاست‌های کلی نظام اداری)	
تلاش و جدیت و روحیه جهادی (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	
ورزیده و قوی بودن (آقا محمدی، ۱۳۹۰)	شایستگی‌های جسمی و روحي
برخوردری از ویژگی‌های جسمانی متناسب با مأموریت‌های محوله (آقا محمدی، ۱۳۹۰)	
خودکنترل بودن (آقا محمدی، ۱۳۹۰)	
جوانمردی (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	
شرح صدر (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	
عزت نفس (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۵۰-۵۳)	
اعتماد به نفس بالا (آقا محمدی، ۱۳۹۰)	
شجاعت (یوسفیان و فیروزجایی، ۱۳۹۳، ۱۲۵)	

## جدول ۳- عوامل تعیین‌کننده (ورودی‌های) تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا

مؤلفه	شاخص
منابع انسانی	نیروی انسانی مستعد جسمی و روحی (آقا محمدی، ۱۳۹۰)
	فرماندهان و مدیران توانمند و دلسوز (خوش سیما، ۱۳۸۲)
	اساتید و مربیان شایسته و مجرب (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)
	منابع انسانی معتقد و متعهد و بصیر (آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (چشم‌انداز نظام تربیت و آموزش ناجا)

منابع فیزیکی	فضای آموزشی کافی ( طباطبایی یزدی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۳۴)، ( چشم‌انداز نظام تربیت و آموزش ناجا)
	فضای آموزشی مناسب (طباطبایی یزدی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۳۴)، ( چشم‌انداز نظام تربیت و آموزش ناجا)
	کتاب‌ها، منابع و متون آموزشی مناسب ( سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)
	تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی به‌روز ( سند راهبردی آموزش و تربیت در ناجا، ۱۳۸۶)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)، ( چشم‌انداز نظام تربیت و آموزش ناجا)
	بستر فناوری اطلاعات ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (الف، ۱۳۸۸)
منابع مالی	امکانات رفاهی و پشتیبانی کافی (روست و شفر، ۲۰۰۷)، (قهرمانی، ۱۳۸۸: ۱۰۷)
	پیش بینی بودجه کافی (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)، ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)
	واگذاری صددرصد اعتبارات آموزشی (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)، (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)
	پرداخت به‌موقع حق الزحمه‌های آموزشی (آموزانه، ایاب و ذهاب، مأموریت آموزشی و ...) (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)
	واگذاری هزینه‌های تأمین و نگهداری فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی ( سیاست‌های کلی نظام اداری)، (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)
فرهنگ سازمان	واگذاری هزینه‌های تأمین منابع و متون (سیاست‌های کلی نظام اداری)، (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)
	پذیرش و حمایت از اقدامات تربیتی (سیاست‌های کلی نظام اداری)،
	فرهنگ مجاهدت و تلاش (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)، (دای پتر، ۲۰۰۷)، (میل، ۱۹۷۷: ۲)، (سیاست‌های کلی نظام اداری)،
پویایی و پذیرش تغییر (تدابیر سردار فرمانده محترم ناجا در دهمین همایش سراسری و اولین همایش مجازی معاونت تربیت و آموزش ناجا مورخ ۹۵/۴/۲۹)	
فناوری اطلاعات	دسترس‌ی نیروی انسانی سازمان به فناوری و رایانه ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، ( الف، زنجیرچی، ۱۳۸۸)
	وجود بسترهای لازم برای انجام فعالیت‌های تربیتی و آموزشی از طریق فناوری اطلاعات ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، ( الف، زنجیرچی، ۱۳۸۸)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)
	دسترس‌ی نیروی انسانی سازمان به اینترنت و سیستم‌های آموزشی ( آقا محمدی، ۱۳۹۰)، ( الف، زنجیرچی، ۱۳۸۸)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)
ساختار سازمانی	انعطاف‌پذیر (آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (باقرزاده، بالویی، معافی مدنی، ۱۳۸۹)، (کنعانی، ۱۳۹۵) و ...
	تطابق‌پذیر (آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (باقرزاده، بالویی، معافی مدنی، ۱۳۸۹)، (کنعانی، ۱۳۹۵) و ...
	واکنش سریع (آقا محمدی، ۱۳۹۰)، (باقرزاده، بالویی، معافی مدنی، ۱۳۸۹)، (کنعانی، ۱۳۹۵) و ...
رویکرد تربیت و آموزش	ستی (کلاسیک): ایستاد، منفعل، تک رسان‌های، هم‌زمان، یک‌سویه، مبتنی بر مکان، واقعی (سیتارام و ساینی، ۲۰۱۳)
	نوبین: پویا، حمایت‌کننده، چندرسان‌های، غیرهم‌زمان، تعاملی، شبکه‌ای، مجازی (سیتارام و ساینی، ۲۰۱۳)
	ترکیبی: بر مبنای شرایط بصورت اقتضایی (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
نهاده‌ی سازی مدیریت دانش	شناسایی دانش (دالکر، ۲۰۰۵: ۴۳)
	خلق دانش (دالکر، ۲۰۰۵: ۴۳)

نگهداری دانش (دالکر، ۲۰۰۵: ۴۳)	
انتشار دانش (دالکر، ۲۰۰۵: ۴۳)	
بکارگیری دانش (دالکر، ۲۰۰۵: ۴۳)	

جدول ۴- مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرایند تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا

مؤلفه	شاخص
فرایند تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا	شناسایی و در نظر گرفتن شایستگی‌های نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا (به شرح جدول شماره ۲)
	نیازسنجی شایستگی محور و قابلیت پرور (سند راهبردی آموزش ناجا، ۱۳۸۶)، (استون، ۲۰۰۲)، (گاراوان، هوگان و دائل، ۲۰۰۶)، (قهرمانی، ۱۳۸۱: ۱۰۷)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)
	طراحی و برنامه ریزی (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)
	اجرا (استون، ۲۰۰۲)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)
	ارزیابی و بازخوردگیری (استون، ۲۰۰۲)، (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱)

جدول ۵- عوامل محیطی مؤثر بر تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا

مؤلفه	شاخص
محیط اقتصادی	مهاجرت‌های گسترده به شهرهای کلان و حاشیه‌نشینی و به‌طور کلی، رشد جرائم اقتصادی ناشی از مهاجرت (گلین، ۲۰۰۷) در دو سطح ملی و بین‌المللی
	قاچاق مواد مخدر (گلین، ۲۰۰۷)، (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
	قاچاق کالا و ارز (گلین، ۲۰۰۷)، (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
محیط سیاسی	جرائم اقتصادی سازمان یافته (گلین، ۲۰۰۷)، (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
	شناسایی عناصر و بازیگران سیاسی (گلین، ۲۰۰۷) در سطوح ملی و فراملی
	آشنایی با چگونگی برخورد با تجمعات و تنش‌های سیاسی، با توجه به سطح آگاهی سیاسی و اعتماد به نفس و جسارت افسار مختلف در تنش‌های سیاسی (چائوراسیا، ۲۰۰۷؛ ترجمه زندی و رضازاده، ۱۳۸۷: ۲۰)
محیط فرهنگی	مداخله‌های سیاسی کشورهای بیگانه (چائوراسیا، ۲۰۰۷؛ ترجمه زندی و رضازاده، ۱۳۸۷: ۲۰)
	تأثیر پذیری محیط داخلی از اتفاقات سیاسی بین‌المللی (چائوراسیا، ۲۰۰۷؛ ترجمه زندی و رضازاده، ۱۳۸۷: ۲۰)
	تهاجم فرهنگی (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱) (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
محیط اجتماعی	آشنایی با محیط فرهنگی کشور به منظور ایفای نقش نظارتی و بازدارندگی در برابر هنجارشکنان و مجرمان فرهنگی (حاجی عمو عصار، ۱۳۹۱ و براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
	تأثیر پذیری فرهنگی اتباع ایرانی در خارج از کشور (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
	آشنایی با مسائل اجتماعی روز کشور و موضوعاتی که از طرق مختلف از جمله رایانش اجتماعی، افکار عمومی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)
	مهاجرت‌های بین‌المللی و تأثیر شرایط اجتماعی سایر کشورها بر اتباع ایرانی (بر اساس مصاحبه با خبرگان)



و انجام روش دلفی)	
تأثیر تبلیغات هدفمند کشورهای بیگانه بر شرایط اجتماعی کشور(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
آشنایی با چگونگی استفاده مجرمان و بزهکاران از فضای مجازی و راهکارهای مقابله با آن(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	محیط فناوری
نقش و چگونگی تسهیل محیط فناوری در بهره‌برداری دشمنان داخلی و بین‌المللی از اطلاعات کشور(شکست‌های حفاظتی) (بر اساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
آشنایی با تجهیزات و فناوری‌های نوین تأثیرگذار بر مأموریت‌های پلیسی(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
آشنایی با قوانین حمایت‌کننده از مأموریت‌های ناجا(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	محیط قانونی
آشنایی با قوانین محدود‌کننده(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
آشنایی با قوانین و مقررات مرتبط با چگونگی انجام مأموریت‌های پلیسی در سطح ملی و بین‌المللی (براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
تأثیر پیشرفت‌های علمی بر تنوع جرائم(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	محیط علمی - حرفه‌ای
امکان استفاده از پیشرفت‌های علمی -حرفه‌ای سایر سازمان‌ها، ارگان‌ها و کشورها(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
فرصت ارائه پیشرفت‌های تربیت و آموزش پلیس به سایر سازمان‌های داخلی و همچنین کشورهای دوست(براساس مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	

جدول ۶- دستاوردها(خروجی‌های) تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا

شاخص	مؤلفه
نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا (مدل EFQM <sup>۱</sup> مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	دستاوردها(خروجی‌ها)
نیروی انتظامی چابک و حرفه‌ای(مدل EFQM، مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
ارتقاء سرعت و دقت در مأموریت‌های ناجا(مدل EFQM، مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	
ارتقاء نظم و امنیت جامعه(مدل EFQM، مصاحبه با خبرگان و انجام روش دلفی)	

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای است و از نظر روش پژوهش، از نوع تحقیقات آمیخته می‌باشد. در واقع در این پژوهش، محقق با ترکیب جنبه‌های مثبت تحقیقات کیفی و کمی

۱ - مدل EFQM (مدل تعالی سازمانی) مخفف عنوان European Foundation for Quality Management است که در بخش خروجی‌های مدل به مواردی از قبیل: نتایج کارکنان - نتایج کسب‌وکار - نتایج مشتری و نتایج جامعه پرداخته است.

موضوع مورد نظر را مورد مطالعه قرارداداده است. در بخش کیفی از طریق روش‌های اسنادی و تحلیل محتوا و در بخش کمی از طریق روش‌های پیمایشی، خبرگی و همبستگی استفاده شده است. از این رو، توالی روش‌های انجام پژوهش آمیخته از روش کیفی به کمی بوده است. روش گردآوری اطلاعات این تحقیق، کتابخانه‌های و میدانی و ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، فیش‌برداری، پرسش‌نامه و مصاحبه می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه از ضریب لاشه و برای محاسبه پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. و برای آزمون الگوی پیشنهادی از روش آمار پیشرفته الگوی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی، استفاده می‌شود. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS و برای روش آماری معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید دانشگاه علوم انتظامی امین از سطح استادیار به بالا، مدیران سطوح راهبردی (جایگاه سرتیپی به بالا) حوزه مدیریت منابع انسانی و تربیت و آموزش ناجا و ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و روش نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای است که با عنایت به اینکه حجم جامعه آماری ۱۸۰ نفر است، براساس جدول مورگان حجم نمونه به تعداد ۱۲۳ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه که ۱۴۳ نفر از جامعه آماری در ناجا و ۳۷ نفر خارج از مجموعه ناجا می‌باشند، از این تعداد براساس درصد به ترتیب ۹۷ پرسشنامه در ناجا و ۲۶ پرسشنامه در خارج از مجموعه ناجا در بین طبقات جامعه آماری تقسیم و بر همین اساس پرسشنامه توزیع گردید که از تعداد ۱۲۳ پرسشنامه، تعداد ۱۱۲ مورد، به ترتیب ۹۰ پرسشنامه از ناجا و ۲۲ پرسشنامه خارج از ناجا تکمیل و عودت شد و این تعداد، در تحلیل‌های آماری مدنظر قرار گرفته است.

## یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

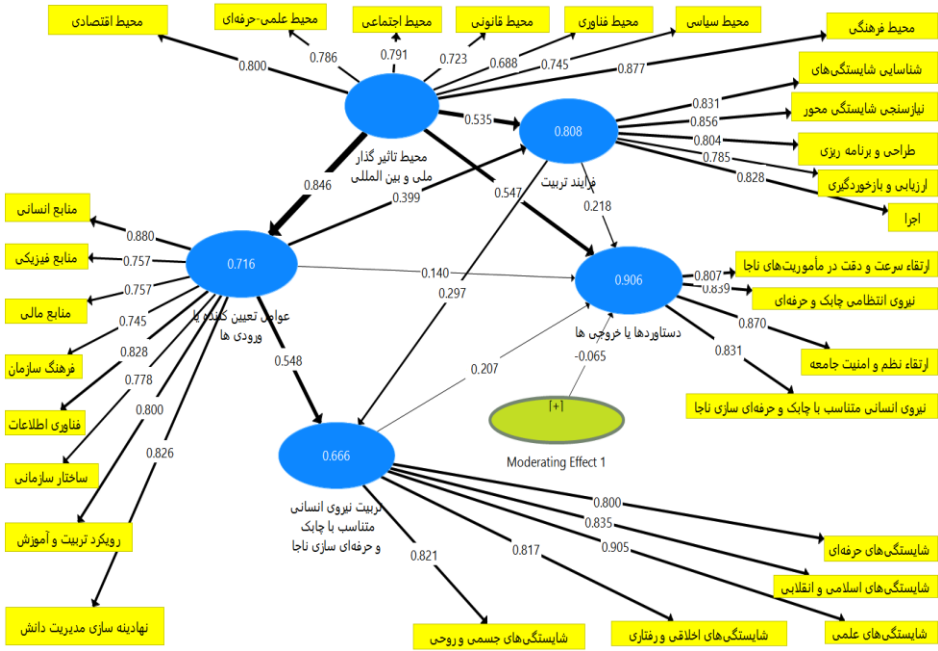
### الف: یافته‌های تحقیق

نتایج حاصله از ویژگی‌های توصیفی و جمعیتی پاسخگویان مبین این مطلب است که از تعداد ۱۱۲ نفر گروه نمونه، تعداد ۱۸ نفر (۱۶/۱ درصد) زیر ۴۰ ساله، تعداد ۵۳ نفر (۴۷/۳ درصد) ۴۰ تا ۵۰ ساله، تعداد ۴۱ نفر (۳۶/۶ درصد) بالای ۵۰ ساله هستند، از نظر میزان تحصیلات، تعداد ۹۱ نفر (۸۱/۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، تعداد ۲۱ نفر (۱۸/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری و در واقع تمامی پاسخ دهندگان بالاتر از مدرک کارشناسی هستند، از نظر سابقه مدیریت، تعداد ۲۸ نفر (۲۵ درصد) دارای سنوات مدیریتی زیر ۱۰ سال، تعداد ۵۳ نفر (۴۷/۳ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، تعداد ۳۱ نفر (۲۷/۷ درصد) بالای ۱۵ سال هستند، از نظر جایگاه

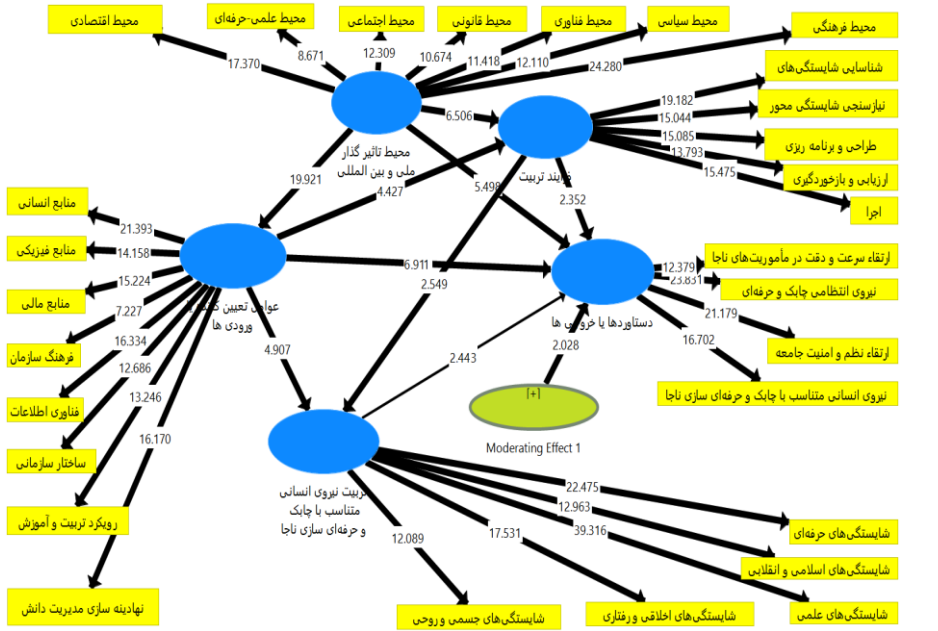
شغلی، تعداد ۲۸ نفر (۲۵ درصد) دارای جایگاه ۱۷ مدیریتی، تعداد ۶۳ نفر (۵۶/۳ درصد) بدارای جایگاه ۱۸ مدیریتی و تعداد ۲۱ نفر (۱۸/۸ درصد) دارای جایگاه مدیریتی ۱۹ و بالاتر هستند، از نظر محل خدمت، تعداد ۹۰ نفر (۸۰/۴ درصد) از بخش‌های مختلف ناجا و تعداد ۲۲ نفر (۱۹/۶ درصد) از سایر نیروهای مسلح به پرسشنامه پاسخ داده‌اند که این نتایج در مجموع بیان‌گر توزیع مناسب پاسخ‌دهندگان در گروه نمونه می‌باشد، لذا گروه نمونه از تجربه لازم در حوزه‌های مختلف جهت درک بهتر سؤالات و پاسخگویی مناسب به آن‌ها برخوردارند.

### ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش، مبانی دینی، فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، اسناد بالادستی، مبانی نظری و ادبیات موضوع بصورت جدی مورد مذاقه قرارگرفت و ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، استخراج گردید و با استفاده از روش دلفی و با بهره‌مندی از نظرات خبرگان امر، عناصر تشکیل دهنده الگو، در قالب ۵ بُعد، ۳۲ مؤلفه و ۹۲ شاخص، مورد تأیید قرار گرفت. سپس بررسی نهایی با استفاده از آزمون ناپارامتریک دوجمله‌ای باینومیل<sup>۱</sup> انجام شد و با توجه به اینکه برابر پاسخ‌های دریافتی، پاسخ دهندگان تمامی شاخص‌های شناسایی شده را با بیش از ۵۰ درصد موافقت، تأیید نمودند، نشان‌دهنده تأیید نهایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده برای الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا می‌باشد. در ادامه برای بررسی روابط عوامل و تأیید نهایی الگو، از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. که خروجی‌های نرم‌افزار مذکور برابر شکل‌های زیر حاصل گردید:



شکل شماره ۳- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل تحقیق



شکل شماره ۴- نمایش مقادیر T-values مدل تحقیق

## برازش کلی مدل

مدل PLS بر خلاف مدل‌های مبتنی بر کوواریانس فاقد شاخص‌های برازش متعدد می باشد. اما به اعتقاد آماتو و همکاران (۲۰۰۴)، شاخص GOF در PLS می تواند همانند شاخص‌های برازش کلی مدل عمل کند و از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به طور کلی استفاده کرد. این شاخص بین یک تا صفر قرار دارد، که مقدارهای نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل است (وینزی و همکاران، ۲۰۱۰). GOF برابر است با میانگین هندسی متوسط شاخص افزونگی و متوسط ضریب تعیین ( $R^2$ ) که با استفاده از فرمول زیر محاسبه می‌گردد: (به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

$$GOF = \sqrt{(\text{communality} \cdot R^2)}$$

$$GOF = \sqrt{0.506 * 0.774} = 0.62$$

وتزلس و همکاران (۲۰۰۹: ۱۸۷)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۹۸). مقدار GOF محاسبه شده برای مدل پژوهش حاضر برابر ۰/۶۲ است که نشان دهنده برازش کاملاً خوب مدل می‌باشد. ۰/۵۰۶ میانگین مقادیر Communality است و ۰/۷۷۴ میانگین مقادیر  $R^2$ .

## الگوی تحقیق

براساس موارد فوق، الگوی تحقیق به صورت فرایندی، در سطح ابعاد و مؤلفه‌ها برابر شکل شماره ۲ ارائه گردیده است.



شکل شماره ۲- الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای سازی ناجا انجام گردید، و در تجزیه و تحلیل استنباطی، نخست روابط متغیرهای تحقیق در نرم افزار Smart PLS مدل سازی شد و سپس مدل مذکور با استفاده از چندین شاخص (مقدار ضریب آلفای کرونباخ، مقدار ضریب قابلیت اطمینان ساختاری، بارهای عاملی، اعتبار همگرایی، اعتبار تشخیصی و معیار فروئل و لارکر) ارزیابی شد. همچنین مدل توسط شاخص‌های ضریب تعیین  $R^2$ ،  $Redundancy$ ،  $Communality$  و ارزیابی مسیر در سطح ساختاری نیز ارزیابی شد و

۱ شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می دهد

۲ شاخص بررسی اعتبار اشتراک یا روایی مقاطع

در پایان توسط شاخص  $GOF^1$  برازش کلی مدل به دست آمد. در مجموع، نتایج مطالعات اکتشافی، مصاحبه‌ها، و گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، نشان داد که الگوی مذکور از ۵ بعد و ۳۲ مؤلفه به شرح زیر تشکیل می‌شود: ۱- اصول و ارزش‌های حاکم، شامل: خدامحوری، ولایت‌مداری، همکاری و هماهنگی، تفکر و عمل انقلابی و جهادی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، قانون‌مداری و انطباق‌بخشی، هوشمند، روزآمدی و نوآندگی و پویایی و انعطاف ۲- عوامل تأثیرگذار (ورودی‌ها)، شامل: منابع انسانی، منابع فیزیکی، منابع مالی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، بستر فناوری اطلاعات، رویکرد تربیت و آموزش و مدیریت دانش ۳- فرایند تربیت نیروی انسانی شایستگی محور، شامل: نیازسنجی شایستگی محور، طراحی، اجرا و ارزیابی ۴- عوامل محیطی تأثیرگذار، شامل: محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناوری، قانونی و محیط علمی-حرفه‌ای ۵- دستاوردها (خروجی‌ها)، شامل: نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، نیروی انتظامی چابک و حرفه‌ای، ارتقاء سرعت و دقت در مأموریت‌های ناجا و ارتقاء نظم و امنیت جامعه.

در مقایسه پژوهش حاضر با پیشینه پژوهش، می‌توان گفت گرچه تاکنون تحقیقات بسیاری در موضوع تربیت نیروی انسانی و چابکی و حرفه‌ای‌سازی سازمانی با رویکردها و دیدگاه‌های مختلف انجام پذیرفته‌است که هر یک از آن‌ها می‌توانند به‌نوبه خود و در جایگاه خود بسیار مفید باشند اما پژوهش‌های مذکور هر یک به بعدی از ابعاد و موضوعی از موضوعات مرتبط با حوزه تربیت نیروی انسانی، چابکی و حرفه‌ای‌سازی سازمان پرداخته‌اند و در هیچ یک از پژوهش‌های مذکور به‌طور مشخص و شفاف، رابطه بین تربیت نیروی انسانی با چابک و حرفه‌ای‌سازی سازمان‌ها مورد بررسی قرار نگرفته‌است و هیچیک از الگوهای ارائه شده در این حوزه، به موضوع تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا پرداخته‌اند. بنابراین و براساس یافته‌های این پژوهش، به منظور چابک و حرفه‌ای‌سازی سازمان لازم است تربیت نیروی انسانی به‌صورت هدفمند و با در نظر گرفتن شایستگی‌های مورد نیاز نیروی انسانی برای تحقق چابک و حرفه‌ای شدن سازمان و براساس الگوی نهایی این پژوهش صورت‌پذیرد. براین اساس، پیشنهادهای پژوهش به شرح زیر بیان می‌گردد.

## پیشنهادهای پژوهش

- ۱- نیازسنجی و امکان‌سنجی اجرای الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا انجام و سازوکارهای اجرایی لازم فراهم‌گردد.
- ۲- طرح راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا تهیه شود.
- ۳- مدل نهایی این پژوهش در ناجا پیاده‌سازی شود.
- ۴- شورای راهبردی لازم به منظور تحقق تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی در ناجا تشکیل و راهبردهای دستیابی به وضع مطلوب، طراحی و تدوین گردد.
- ۵- کمیته راهبری برای اجرایی‌سازی راهبردها و کنترل مداوم نتایج و بازخوردهای مربوطه تشکیل گردد.
- ۶- دبیرخانه تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، تشکیل و پیگیری‌های لازم را برای استمرار و بهبود مستمر به انجام برساند.
- ۷- در گزینش‌ها، شایستگی‌های مورد نیاز برای چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا، در نظر گرفته شود.
- ۸- الگوی حاضر در سایر نیروهای مسلح بومی‌سازی و مورد استفاده قرارگیرد.



## منابع

### الف- فارسی

- قرآن کریم
- آقا محمدی، داوود (۱۳۹۴)، *چابک سازی سازمانی (رویکردی نو در سازمان‌های نظامی)*، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- اکیفی، جیمز (۱۳۸۷)، *آموزش افسران جدید پلیس*. ترجمه: عباس فرد قاسمی، تهران: دفتر تحقیقات کاربردی، معاونت آموزش ناجا.
- جعفرنژاد، اصغر؛ زارعی، علی (۱۳۸۴)، بررسی نقش عوامل درون سازمانی در تبیین مدلی برای تبدیل سازمان‌های فعلی به سازمان‌های چابک در صنایع الکترونیک و مخابرات کشور، *فصلنامه فرهنگ مدیریت*، شماره ۱۰، ص ۶۷ تا ۸۶.
- حاجی عمو عصار، محمدتقی (۱۳۹۱)، *طراحی الگوی راهبردی آموزش و تربیت پلیس حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران*، رساله دکتری، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۳)، *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.
- شاه حمزه‌ای، مهدیه (۱۳۹۰)، *تحلیل حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- عزیزی اصل، شمس اله؛ مرزوقی، رحمت اله؛ جهانی، جعفر (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه شیراز، *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، دوره ۱، شماره ۴.
- علیرضایی، ابوتراب؛ پاشایی هولاسو، امین (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح)، *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۲۰، شماره ۲.
- قائمی، علی (۱۳۸۳) *حدود آزادی در تربیت*، تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- قوام، میرعظیم (۱۳۹۰)، *اصول و روش‌های تربیت از منظر قرآن کریم*، تهران: انتشارات جمال‌الحق، چاپ دوم.
- کنعانی، نیما (۱۳۹۵)، تجزیه و تحلیل عوامل تأثیر گذار بر چابکی سازمانی، *ژورنال اقتصادی و*

مطالعات مدیریتی سنگاپور، دوره ۵، شماره ۲

- معین، (۱۳۷۲)، *فرهنگ لغات فارسی*.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ نویدی، پرویز، (۱۳۹۵)، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۱۱، شماره ۲.
- نعمتی، سعید (۱۳۸۷)، *آموزش پلیس: کاربریست مدل آموزش بزرگسالان در آموزش پلیس*، تهران: واحد تحقیقات معاونت تربیت و آموزش ناجا.

#### ب- انگلیسی

- Azar,A; Pishdar,M.(۲۰۱۳)، Identify and measure of organizational agility indexes (case study), *Researches of Management*, ۴<sup>th</sup> year, pp. ۵-۲۰.
- Gilaninian S, Matak AA. (۲۰۱۲)، Examination of Relationship between Intellectual Capital and the Small Business Enterprises Performance in Guilan Province, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, ۲ (۳)، ۲۲۹۷-۲۲۹۱.
- Khalilian, S., Rahmani, F. (۲۰۰۸)، Survey on Affecting Factor on Agronomy Human Resource of Iran, *Journal of Sciences & Industries of Agronomy*, Vol. ۲۲, No. ۱.
- Maleki, M., Mousazadeh, M., Ahmadi, M. (۲۰۰۵)، Survey on Related Factors about Productivity of Human Resources in Selected Hospitals of Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Health Management*, Vol. ۸, No. ۲۰.
- Matour, M.(۱۹۹۳)، *Strategic Approaches to Reducing Firearms Violence*, final report submitted to the US national institute of justic. East lansing , MI: school of criminal justic, Michigan state university.
- Millet, V. (۱۹۹۷)، *Praying for community Policing*, California Law Review ۹۱، ۱۵۹۳-۱۶۳۵.
- Nazari, R. (۲۰۰۸)، *Survey on Affecting Factors on Staff Productivity of Aliabad Katoul Azad University*, Available on: [http://www.jobportal.ir/s\ / Default.aspx?ID=۱۵\\_۱\\_۱۷۴۴](http://www.jobportal.ir/s\ / Default.aspx?ID=۱۵_۱_۱۷۴۴).
- Ramazanian,M.R; Molaei,M; Absalan,Sh. (۲۰۱۳)، *Evaluation of organizational agility in Sport and Youth offices of provinces*, sport management studies, No. ۲۰, pp. ۱۸۵-۲۰۴.
- Shoaybzadeh,M.(۲۰۰۷)، *Agile Organization: Why and How?*, Management Message, No. ۱۱۷.
- Soltani, E. (۲۰۰۵)، *Productivity of Human Resources*, Arkan Publication, Isfahan, ۱<sup>st</sup> Edition.