

روانشناسی جذب و استخدام پلیس

راشن عبداللهی

دکتری روانشناسی، سرزمین مسکاه علامه طباطبائی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم
انتظامی

دکتر عبدالله معتمدی

دانشیار هیئت علمی دانشکده علامه طباطبائی



نشر آفریقا



www.ketab.ir

سرشناسه	: عبداللهی، راشن، ۱۳۵۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: روانشناسی جذب و استخدام پلیس / راشن عبداللهی، عبدالمعتز.
مشخصات نشر	: زنجان: آذر کلک، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۵۶ ص: مصور، جدول.
شابک	: ۹۷۸۶۰۰۶۳۵۹۶۷۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران -- کارمندان -- شرایط استخدامی
موضوع	: Iran Police -- Officials and employees -- Selection and appointment
موضوع	: پلیس -- ایران -- روانشناسی
موضوع	: Police -- Iran -- Psychology
موضوع	: پلیس -- ایران -- شرایط استخدامی
موضوع	: Police -- Iran -- Selection and appointment
موضوع	: پلیس -- شرایط استخدامی -- جنبه های روان شناسی
موضوع	: Police -- Selection and appointment -- Psychological aspects
شناسه ی افزوده	: معتمدی، عبدالله، ۱۳۴۱ تیر -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۶ ع ۹۲ الف / UA۸۵۳
رده بندی دیویی	: ۳۵۵ / ۰۳۳۲۵۵
شماره ی کتاب شناسی ملی	: ۵۰۴۸۶۱۰

www.ketab.ir

نام کتاب	: روانشناسی جذب و استخدام پلیس
تألیف	: راشن عبداللہی، عبداللہ معتمدی
طرح جلد و صفحه آرا	: لیلا احدى
سال انتشار	: ۱۳۹۶
نوبت انتشار	: اول
تیراژ	: محدود
لیتوگرافی	: شهاب فانوس
قیمت	: ۱۴۸۰۰ تومان
ناشر	: انتشارات آذرکلک
نشانی	: زنجان، آزادگان، ساختمان تجاری سهند، واحد ۶۰۳
تلفن	: ۰۲۴-۳۳۴۱۱۵۸۳ نمابر: ۰۲۴-۳۳۴۱۱۵۸۴ همراه: ۰۹۳۹۹۸۹۲۵۶۷
	نشانی خرید اینترنتی و تحویل درب منزل www.azarkelk.com

پیشگفتار

سازمان‌ها نیاز به شناخت کارکنان خود دارند تا بر اساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند، دستیابی به ویژگی‌های لازم برای کارکنان پلیس به دلیل گستردگی و تنوع مأموریت و نقش حساسی که در برقراری نظم و امنیت عمومی و فردی دارد، بسیار مهم و کارساز است (صالحی، ۱۳۹۰). پلیس نهادی است که در میان نهادهای حکومتی بیشترین تماس را با مردم و آحاد جامعه دارد و این نهاد به موجب قانون مسئول امنیت و آرامش عمومی جامعه است و وظایف متعددی از باب ارائه خدمات انتظامی و پیشگیری از وقوع جرم، کشف جرائم و مقابله با مجرمین به عنوان ضابط عام قوه قضاییه بر عهده دارد. نیروی انتظامی هم‌سازمان 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 به سامان رسانده و همراه با عملکرد مطلوب از حیث کرایه و شناخت و انگیزه در تراز بالایی قرار گیرند. بهره‌وری هر سازمانی بستگی زیادی به منابع انسانی آن سازمان دارد که در گرو انتخاب، جذب و به‌کارگیری افراد با انگیزه و واجد شرایط است. از طرف دیگر موفقیت کارکنان مستلزم داشتن الگوی ویژه‌ای از توانایی‌ها، رغبت‌ها و خصوصیات شخصیتی است؛ که می‌توان با آگاهی از شخصیت یک فرد از انتصاب وی در مشاغل که با خصوصیات وی تناسب چندانی ندارد، اجتناب کرد و همین امر موجب کاهش ترک خدمت و افزایش رضایتمندی خواهد شد. به‌طور کلی در دامنه کاری شواهد بر اساس نظریه‌های پارسونز^۱، سوپر^۲، رو^۳، هالند^۴ نشان می‌دهد که افراد تمایل

1. Parsons, F

2. Super, D

3. Roe, A

4. Holland, J

به جذب در محیط‌های شغلی دارند که حداقل با برخی از ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها همسان باشد (ویل و فریت، ۲۰۱۴). فرآیند مدیریت منابع انسانی نیز در سازمان‌ها، ضروری‌ترین اقدام پس از تنظیم ماهیت و ویژگی‌های هر شغل، تعیین ویژگی‌ها، تجربیات و مهارت‌هایی است که متصدیان شغل باید داشته باشند. مشاغل در سازمان‌های مختلف به‌طور پیچیده و طبقه‌بندی شده‌ای هستند از جمله اینکه در سازمان نیروی انتظامی هجده رسته شغلی (مأموریتی و پشتیبانی) پیش بینی شده است و در درون رسته‌های مذکور مشاغل متعدد و بی‌شماری وجود دارد که نیاز به شناخت ویژگی‌های روان‌شناختی و علایق شغلی داوطلبان آن‌ها با توجه به تنوع مشاغل است. در کتاب حاضر پنج رسته مأموریتی، انتظامی، آگاهی، اطلاعات، راهور و مرزبانی که اجرای مأموریت اصلی نیروی انتظامی را به عهده دارند بررسی شده است. لازم به ذکر است رسته انتظامی در حوزه پیشگیری از جرائم، رسته آگاهی در حوزه کشف جرائم و سرقت، رسته راهور در برقراری نظم و اجرای قوانین و مقررات راهنمایی و آندگی در حوزه ترافیک درون و برون شهری، رسته اطلاعات در حوزه جمع‌آوری اخبار و اطلاعات و رسته مرزبانی در حوزه حراست از مرزهای خاکی و آبی فعالیت می‌نمایند. هر یک از رسته‌ها و مشاغل محتاجان خاص، از جمله شرح وظایف و مأموریت‌های ویژه‌ای است که به سامان رساندن بهینه و مطلوب آن، مستلزم بهره‌گیری از کارکنان پلیسی است که از حیث برخورداری از مهارت‌های مختلف روان‌شناختی متفاوت از همدیگر باشند. حساسیت و تعدد مشاغل امنیتی - انتظامی در پلیس نیز می‌طلبد که این سازمان از منابع انسانی شایسته و کارآمدی برخوردار باشند (روشندل، ۱۳۸۷). با اینکه مطالعات روان‌شناختی به‌ویژه در حوزه سنجش نیروهای نظامی و پلیس قدمت بسیار زیادی داشته اما تاکنون الگویی برای ویژگی‌های روان‌شناختی پلیس در ایران ارائه نشده است این تحقیق به دنبال آن است که ویژگی‌های روان‌شناختی مرتبط با مأموریت‌های پلیس را در رسته‌های پنج‌گانه مأموریتی ناجا (انتظامی، آگاهی، اطلاعات، راهور و مرزبانی) تدوین کند.

این کتاب در شش فصل تنظیم شده است. در فصل نخست ماهیت نیروی انسانی و مفاهیم جذب نیروی انسانی بیان شده است و در ادامه کاربرد روان‌شناسی در جذب نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. فصل دوم به بیان پیشینه مطالعات مرتبط با شخصیت در جذب نیروی انسانی اختصاص دارد که در آن پیشینه پژوهش‌های مربوط به موضوع شخصیت و کارایی، هوش هیجانی و کارایی و ارزش‌ها و کارایی در جهان و در ایران مطالعه شده است.

در فصل سوم هم پیوندی شغل و شخصیت و کارایی مورد بحث قرار گرفته است. به این منظور در ابتدا شغل، عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن بیان شده و در ادامه نظریه‌های انتخاب شغل ذکر گردیده است، سپس شخصیت و نظریه‌های صفات مورد مطالعه قرار گرفته است. در گام بعد کارایی، مفهوم کارایی، نظریه‌های مرتبط با آن و اهمیت کارایی کارکنان تبیین شده است.

در فصل چهارم، به منظور تبیین هوش هیجانی و شغل، ابتدا به برخی نظریه‌های جدید در زمینه هوش هیجانی اشاره شده است و سپس ارتباط بین هوش هیجانی و کارایی شغلی آمده است. از دیگر مباحث مطرح شده در این فصل می‌توان به نقش هوش هیجانی در نیروی پلیس و اهمیت آن در استخدام نیروی پلیس و بررسی ارزش‌های فردی و سازمانی و ارتباط آن با کارایی شغلی اشاره کرد. در فصل پنجم نیز به بررسی ویژگی‌های شخصیتی نیروی انسانی، استخدام در نیروی پلیس و عملکرد شغلی پلیس پرداخته شده است و در نهایت در فصل ششم از تمامی مباحث موجود در فصول پیشین نتیجه‌گیری به عمل آمده است.