

Underlying theory of police skills training process with emphasis on professionalism
(Case study: Isfahan Province Disciplinary Command)

Received: 2022/11/29

Accepted: 2022/06/02

Article type: Research Article

p.p = 69- 112

DOI:

10.22034/MAPE.2022.1265

Hassan Khalili Hossein abadi

Corresponding Author. PhD
curriculums Studies ;
Department of curriculums
planning, Isfahan(khorasgan)
Branch, Islamic Azad
university, Isfahan, Iran.
hassankhalili1360@gmail.com

Hassan Kaviani

Ph.D Curriculum Studies,
Faculty of Education and
Psychology. University of
Isfahan. Isfahan. Iran.
Hasan.kaviani66@gmail.com

Zohreh Saadatmand

Assistant professor, Department
of curriculums planning,
Isfahan(khorasgan) Branch.
Islamic Azad university, Isfahan,
Iran. zo.saadatmand@yahoo.com

Mohammad Ahmadabadi

Faculty Member of
NAJA Institute of Law
Enforcement Sciences and
Social Studies
mahmadabadi1353@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The aim of this study was to provide a background theory and design a process model of police skills training with emphasis on professionalism - a case study of Isfahan FAA. In today's society, having a smart, professional and scientific police is a basic need. Therefore, one of the important priorities in curriculum and educational planning is the use of up-to-date and specialized knowledge in related skills and specialized training in the field of police missions.

Method: The present study was a qualitative theory based on the model of Strauss and Corbin. The statistical population included all specialists in the field of education and law enforcement commanders in Isfahan province, which was interviewed with 16 people based on purposive sampling. In order to collect data from the interview method and data analysis was performed using the coding method in three levels of coding: interval, axial and selective.

Findings: The results of this study showed that police skills training increases police productivity, job satisfaction, community satisfaction and security, community control, self-control skills, communication health and media literacy. There are four components (causal conditions; learning methods, contextual and professional conditions).

Conclusion:

In order to improve the professional and scientific skills of the police, the first step is to pay attention to the causal conditions, which include motivational factors such as attitude towards education, job interest, learning motivation, self-efficacy, and promotion and encouragement system. The second step is to use methods that make the learning process with the highest quality and fastest time possible, including coaching; Peer training; Simulated workplace; Workplace learning; Situational learning; Crime scene reconstruction; Working communities; Educational scenarios, empirical learning and independent learning are important and in addition to the factors that affect the methods and can facilitate or hinder its effectiveness, under the heading of general conditions and general conditions in the scientific and specialized training of police.

Keywords: Vocational training, Background theory, Police, Staff training, Skill-oriented

Citation (APA):

khalili, H., kaviani, H., saadatmand, Z., ahmad abadi, M. (2022). Underlying theory of police skills training process with emphasis on professionalism (Case study: Isfahan Province Disciplinary Command). *The Quarterly Management on Police Training*, 1401(57), 69-112. doi: 10.22034/mape.2022.1265836.1143



نظریه زمینه‌ای فرآیند آموزش مهارتی پلیس با تاکید بر حرفه‌ای‌گرایی (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان اصفهان)

چکیده

زمینه و هدف: یکی از اولویت‌های مهم آموزش پلیس داشتن دانش به روز و تخصصی در آموزش‌های مهارتی و تخصصی در مأموریت‌ها می‌باشد. هدف پژوهش حاضر ارائه نظریه زمینه‌ای و طراحی الگوی فرآیندی آموزش مهارتی پلیس با تاکید بر حرفه‌ای‌گرایی است.

روش: پژوهش حاضر کیفی و از نوع نظریه‌برخاسته از داده‌های استراوس و کوربین بود. جامعه آماری شامل کلیه متخصصان حیطه آموزش و فرماندهان بود که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند با ۱۶ نفر مصاحبه شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری در سه سطح کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش‌های مهارتی - حرفه‌ای پلیس باعث افزایش بهره‌وری نیروی پلیس، ارتقای رضایت شغلی، افزایش رضایت جامعه و ارتقای امنیت، کنترل اجتماعات، مهارت‌های خودکنترلی، سلامت ارتباطی و افزایش سواد رسانه‌ای با داشتن ۴ مولفه، شرایط علی؛ روش‌های یادگیری، شرایط زمینه‌ای و حرفه‌ای می‌باشد.

نتیجه‌گیری: برای ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و دانشی پلیس، باید به شرایط علی که شامل عوامل انگیزشی از جمله نگرش به آموزش، علاقه شغلی، انگیزه یادگیری، خودکارآمدی و نظام ترفیع و تشویق، همچنین به روش‌های که فرآیند یادگیری را با کیفیت‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن محقق می‌سازند، توجه شود.

کلید واژه: آموزش حرفه‌ای، نظریه زمینه‌ای، پلیس، آموزش کارکنان، مهارت‌محور

دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۸

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۶۹-۱۱۲

شناسه دیجیتال:

10.22034/MAPE.2022.1265836

سیدحسن خلیلی حسین آبادی

دکتری برنامه‌ریزی درسی، عضو هیات علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، گروه پشتیبانی و خدمات، نویسنده مسئول

hassankhalili1360@gmail.com

حسن کاویانی

دانش آموخته دکتری رشته مطالعات برنامه درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

Hasan.kaviani66@gmail.com

زهره سعادت‌مند

دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

zo.saadatmand@yahoo.com

محمد احمد آبادی

استادیار و عضو هیات علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، دکتری تاریخ، گروه پشتیبانی و خدمات mahmadabadi1353@gmail.com

این مقاله برگرفته از طرح "طراحی مدل تسهیل انتقال یادگیری با تاکید بر آموزش‌های مهارتی در فرماندهی انتظامی استان اصفهان به کارفرمایی دفتر تحقیقات کاربردی ف.ا.ا. اصفهان است.

استناد (APA): خلیلی حسین آبادی، سید حسن؛ کاویانی، حسن؛ سعادت‌مند، زهره؛ احمد آبادی، محمد. (۱۴۰۱). نظریه زمینه‌ای فرآیند آموزش مهارتی پلیس با تاکید بر حرفه‌ای‌گرایی (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان اصفهان). فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۴۰۱ (۵۷)، ۶۹-۱۱۲.

doi: 10.22034/mape.2022.1265836.1143

مقدمه

در جهان امروز، تمامی کشورها به دنبال توسعه و پیشرفت هستند. بسیاری از متخصصان توسعه و تعلیم و تربیت معتقدند که عامل اصلی پیشرفت و توسعه هر کشوری، سرمایه انسانی و نیروی کارآمد، ماهر و اثربخش آن کشور است. نظام تربیت و آموزش هر کشور، وظیفه‌گزینش، تربیت و آموزش این سرمایه انسانی را بر عهده دارد. فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز یکی از سازمان‌هایی است که وظیفه حفظ نظم و امنیت و جلوگیری از جرایم را بر عهده دارد. تأمین نظم و امنیت، که بسترساز توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و است، نیازمند نیروی انسانی اثربخش و کارآمد است آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث بینش و نگرش عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت‌های شغلی می‌شود. از این‌رو امروز کمتر سازمانی می‌تواند بدون آموزش‌های علمی و تخصصی (مهارت‌افزایی تخصصی) کارکنان خود بهبود و توسعه یابد (صالحی و بختیار، ۱۳۹۲).

در این راستا عاملی که می‌تواند به بهبود وضعیت عملکردی و مهارتی در سازمان‌ها (سازمان پلیس) کمک کند توسعه مفهوم حرفه‌ای‌گرایی^۱ در کار است. واژه نامه وبستر^۲ حرفه‌ای‌گرایی را اقدام، اهداف و کیفیت‌هایی که حرفه‌ای بودن شغل یا شخص را مشخص می‌کنند، تعریف کرده است. همچنین حرفه را نیز به صورت دانش تخصصی مورد نیاز که معمولاً با کسب درجه‌های بالای علمی و آکادمیک به دست می‌آید، توصیف کرده است. این تعاریف اشاره به این نکته دارند که حرفه‌ای‌گرایی مجموعه‌ای از مشخصه‌های مختلف را شامل می‌شود و مجموع این ویژگی‌ها حرفه‌ای بودن را مشخص می‌کنند؛ به عبارت دیگر حرفه‌ای‌گرایی عبارت از تعهد اعضای یک حرفه یا شغل خاص به موقعیت و جایگاه حرفه خود و استراتژی‌هایی که اعضا به منظور بهبود وضعیت و شرایط کار خود بکار می‌برند، تعریف شده است. در واقع حرفه‌ای‌گرایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک حرفه به این مهم اعتقاد و باور داشته باشند که تخصص آنها برای مخاطبان خود و جامعه بسیار ارزشمند و حیاتی است (تیمسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۲).

۱ - Professionalism

۲ - Webster

۳ - Timson

اما جنبه‌های حرفه‌ای‌گرایی اغلب شامل موارد زیر است:

- دانش تخصصی: قبل از همه، بسیاری از افراد حرفه‌ای با توجه به دانش تخصصی خود شناخته می‌شوند. آنها تعهد شخصی زیادی دارند و مهارت‌های خود را همیشه بهبود و ارتقا می‌دهند.

- شایستگی: حرفه‌ای‌ها کار را تمام می‌کنند و با مسئولیت‌پذیری به تعهداتشان عمل می‌کنند.

- صداقت و انسجام رفتار: حرفه‌ای‌ها ویژگی‌هایی چون صداقت و انسجام رفتار خود را در کار نشان می‌دهند. آنها به وعده خود عمل می‌کنند و به همین دلیل نیز اعتماد دیگران را جلب می‌کنند.

- مسئولیت‌پذیری: حرفه‌ای‌ها مسئولیت اشتباهاتی که در نظرات، صحبت‌ها و اقدامات خود انجام می‌دهند، را می‌پذیرند.

- خود-تنظیمی: حرفه‌ای‌ها تحت فشار نیز حرفه‌ای رفتار می‌کنند (گبل و یوسه ۱، ۲۰۰۸).

همچنین مقابله با مسائل نوظهور نقش آموزش و ارتقای مهارت را پررنگ‌تر می‌کند، در این راستا مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از فرماندهان انتظامی (۱۳۹۸/۲/۸) به تأمین امنیت فضای مجازی اشاره کردند و گفتند: فضای مجازی امروز در زندگی مردم گسترش زیادی پیدا کرده است و در عین منافع و امکانات، خطرات بزرگی نیز دارد. ایشان ناامن شدن فضای مجازی را موجب ضرر و زیان به مردم دانستند و بر وظیفه‌ی فرماندهی انتظامی در تأمین امنیت فضای مجازی تأکید کردند، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، «جلوگیری از خرید و فروش سلاح» را یکی دیگر از وظایف مهم فرماندهی انتظامی برشمردند و افزودند: در برخی کشورها مانند آمریکا، خرید و فروش سلاح به علت منافع مافیای کمپانی‌های اسلحه‌سازی آزاد است و برای مردم آن مشکل‌ساز است، اما در کشور ما که چنین مشکلی وجود ندارد و خرید و فروش سلاح ممنوع است، باید جلوی آن گرفته شود (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری، در دیدار جمعی از فرماندهان ناجا، ۱۳۹۸/۲/۸).

در این راستا نقش نیروی انسانی در فرماندهی انتظامی که وظیفه خطیر تامین امنیت را بر عهده دارد، بر کسی پوشیده نیست؛ اما آن چیزی که نقش این نیروی انسانی را بارزتر و کارآمدتر می‌کند، میزان مهارت پلیس در برخورد با مسائل امنیتی و موقعیت‌های عملیاتی می‌باشد؛ از سویی دیگر با پیچیده‌تر شدن جرائم، لزوم آموزش‌های بیشتر نیز ضرورت پیدا می‌کند؛ اما از آنجایی که معمولاً نتایج آموزش در ابعاد دانشی و عاطفی زودتر و در بعد مهارتی دیرتر محقق می‌شود، نگاه و توجه ویژه به مولفه آموزش مهارتی^۱، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود. که منظور منظور آموزش‌هایی است که به منظور ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل و حرفه و کسب و کار به افراد ارائه می‌شود.

هدف از این آموزش‌ها، افزایش توانایی‌های دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار در محدوده وظایف شغلی است و انتظار می‌رود سازمان‌ها با ارائه آموزش‌های مهارتی بتواند نقش بسزایی در تربیت نیروی ماهر و متخصص ایفا کنند. به همین علت است که یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی، توسعه و گسترش آموزش‌های مهارت محور بوده و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی ربط بین‌المللی مانند یونسکو، یونیواک و بانک جهانی به منزله یک استراتژی مهم به کشورهای در حال توسعه توصیه می‌شود. از سوی دیگر، عدم سرمایه‌گذاری کافی در آموزش‌های مهارتی به معنی غفلت و فتنای سرمایه‌های انسانی تلقی می‌شود (قهرمانی، ۱۳۸۸: ۷۴).

بنابراین ضروری است که آموزش‌هایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان، توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله مفید واقع شود. برای اطلاع از تاثیر دوره‌ها در ارتقای سطح دانش، نگرش، مهارت و رفتار مطلوب نیروی انسانی، میزان تحقق اهداف دوره‌ها، پاسخگو بودن برون‌دادهای این آموزش‌ها به نیازهای محیط کار و به طور کلی تصویر نمودن اثربخشی این دوره‌ها، نیاز به الگوی مناسب ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی وجود دارد. در این راستا مفهوم انتقال یاگیری^۲ می‌تواند به عنوان ابزاری مناسب جهت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد (سی^۳ و همکاران، ۲۰۱۰: ۱).

۱ - Vocational Training

۲ - transfer of learning

۳ - Si

بر این اساس، ماهیت متغیر کار پلیس در قرن بیست و یک، تحولات فضای سیاسی و فشار از سوی شهروندان و رسانه‌ها ممکن است بر انواع تعلیم و تربیت پلیس اثر گذارد. با رشد تمدن، آزادی، آموزش و ارتباطات جوامع، انتظارات از سازمان‌های پلیس فزونی می‌یابد؛ به ویژه اینکه جامعه نه تنها از پلیس انتظار انجام وظایفش را دارد، بلکه انتظار دارد وظایف خود را با صبر و بردباری به انجام رساند. کارکنان فرماندهی انتظامی باید کاملاً تعلیم دیده باشند تا بتوانند با مفاهیم و راهبردهای امور انتظامی جامعه محور (اطلاعات محور) توانمندسازی، حل مسائل و مشکلات برنامه ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های مشترک کنار بیایند (ترامویچ، ۱۳۹۳: ۶)

در این راستا ویژگی‌های نیروی انسانی ناجا عبارت است از افرادی صالح و امین، کارآمد، ایثارگر و فداکار، خلاق و سختکوش، شجاع و مردم‌دار، دارای انگیزه الهی و مسئولیت‌پذیر و برخوردار از منزلت و معیشت مطلوب (اساسنامه دانشگاه علوم انتظامی ۱۳۸۷/۹/۱۳: ۲ به نقل از صالحی و بختیار، ۱۳۹۲: ۳).

بنابراین سازمان پلیس برای انجام موفق رسالت اصلی خود در یک محیط بسیار پیچیده با تغییرات مستمر و غیرقابل پیش‌بینی، نیازمند ویژگی‌ها و قابلیت‌های ویژه‌ای است که به وسیله آن‌ها بتواند واکنشی سریع و مؤثر نسبت به تغییرات داشته باشد که تنها با آموزشی نظری به اهداف خود نخواهد رسید و باید بین تئوری و عمل رابطه برقرار کند تا بتواند عملکرد مناسبی نسبت به اهداف سازمانی و تغییرات داشته باشند. فاصله تئوری تا عمل به عنوان یک مشکل اساسی در آموزش همواره مطرح بوده است و در حال حاضر توافق عمومی وجود دارد که این نقص نه تنها کاهش نیافته، بلکه افزایش هم یافته است و علاوه بر آن فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب نیز موید این واقعیت است. مهارت محور بودن در آموزش‌های تخصصی پلیس یکی از راه‌کارهای برون‌رفت از این مساله می‌باشد.

پیشینه پژوهش و مبانی نظری

پیشینه پژوهش

ضرورت آموزش در ناجا به لحاظ ایفای نقشی مهم و کارساز با ماهیت تخصصی؛ در برنامه‌ریزی علمی باید از حقیقت‌های علمی و تجربه‌های دانش‌جهانی استفاده کرد، اما در عین حال نباید از ابتکار عمل و دانش بومی غافل شد؛ توجه به ابعاد معنوی و

اعتقادی در امر آموزش از طریق تقویت مناعت طبع و تقویت ابعاد روحی و جسمانی کارکنان، تغذیه فکری و بازسازی مأمورانی که در معرض آسیب‌های اجتماعی هستند؛ برای نیل به توقعات سازمانی باید با نگاهی درست به مقوله نظم و امنیت مبتنی بر جامعه‌محوری و مردم‌محوری و نه تهدیدمحوری پرداخت و در قالب مراعات علائق مردم و به حساب آوردن آنها باید، مدیریت قوی، برنامه‌ریزی علمی و کار بی‌وقفه را تحقق عینی بخشید؛ چالش‌های پیش رو که هم‌اکنون در ناجا مورد تأیید معظم‌له هستند، ضمن اینکه به تعبیر ایشان چالش‌ها جنبه درون و برون‌سازمانی دارند، با توجه به مسئولیت مستقیم و ظرفیت‌ها به جنبه‌های درون‌سازمانی بیشتر باید توجه کرد، اما از موارد برون‌سازمانی هم که مسئولیت‌های آن را در جاهای دیگر باید دنبال کرد نیز نباید غافل شد، بلکه در اینجا هم باید با تعادل صحیح اثرگذار بود. تحقق پلیس حرفه‌ای نیازمند گرینش حرفه‌ای، پرورش و تربیت حرفه‌ای، نگهداشت و ارزیابی حرفه‌ای است. بر این اساس، تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای نیازمند برخورداری از الگو و چهارچوبی خاص و جامع است که تمامی ابعاد و نیازهای حال و آینده نیروهای پلیس را دربرگیرد. علاوه بر این، چنین الگویی راهنمای عمل برنامه‌ریزان، مجریان، مدیران و ارزیابان نظام آموزش پلیس خواهد بود. نظم و امنیت یکی از ارکان اساسی برای شکوفایی فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و دینی در جامعه و توسعه پایدار آن می‌باشد. در واقع رشد و شکوفایی استعدادها و تلاش‌ها با برقراری محیط امن در چهارچوب قوانین و مقررات به منصف ظهور رسیده و افراد و کلیت جامعه از مواهب آن بهره‌مند خواهند شد. دو ویژگی مهم در اثر گسترش فناوری در عملکرد مجرمان دیده می‌شود که عبارتند از: پیچیده‌بودن جرائم و سازمان یافته‌بودن آن، که این امر سبب پایین آوردن سطح احساس امنیت در جوامع گردیده است. مأموریت و وظیفه ناجا برابر بند یک ماده ۴ قانون ناجا مصوب ۲۷ تیر ۱۳۶۹ «استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی» است، (عصار، فضائی، هاشمی فخر، ۱۳۹۲).

برای نیل به اهداف، سازمان فرماندهی انتظامی می‌بایست به مقوله‌ی آموزش حرفه‌ای توجه بسیاری داشته باشد، در واقع آموزش و تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس یکی از مهمترین ارکان مدیریت منابع انسانی پلیس در دنیاست. آموزش مهارتی یک بخش بنیادی از سازمان پلیس است و آن هم تابعی از یادگیری و همچنین تدریس است.

در این راستا پژوهش‌های مختلف در داخل در مورد تربیت مهارتی و حرفه‌ای نیروی انسانی پلیس و عوامل موثر بر آن انجام شده است که هر کدام از منظر خاصی بر نقش مجموع عواملی از مولفه‌ها در ارتقای کیفیت آموزش پلیس تأکید کرده‌اند.

یافته‌های عباسی و حبیبی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "اثربخشی آموزش‌های دانشگاهی مبتنی بر مهارت و توان رزمی در افسران نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران" نشان داد به منظور افزایش توان رزمی کارکنان نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران اولاً تفکیک آموزش‌های براساس مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی لازمه و ضرورت مهم در برنامه ریزی مبتنی بر یادگیری مهارت محور بوده و در گام بعدی سنجش و ارزشیابی این آموزش‌های برای اصلاحات لازم امری اجتناب ناپذیر است.

یافته‌های حیدرنژاد و حسنونند (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "تاثیر آموزش‌های مهارت محور بر ارتقاء اثربخشی کارکنان پلیس" نشان داد در تحلیل اکتشافی سطوح چهارگانه واکنش، یادگیری، رفتار شغلی و کیفیت آموزش فراگیران نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی از نظر مطلوبیت در حد متوسط (۳ به بالا) قرار دارد. همچنین بر اساس دیدگاه مدیران و فرماندهان میانگین متغیرهای قابلیت ارتباطی، فنی - اجرایی و قابلیت ادراکی قبل و بعد از اجرای دوره‌های آموزش تخصصی - تکمیلی بیش از نرم متوسط (با میانگین ۳/۵۰ از پنج) است.

نتایج پژوهش‌های خواجه امیری و نجفی سمنانی (۱۳۹۹) با عنوان "ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر انتقال آموزش در دوره‌های تخصصی کوتاه مدت بازآموزی خود امدادی و دیگر امدادی در ناجا" نشان داد در بخش کمی تجزیه و تحلیل یافته‌ها عوامل سازمانی با ضریب (۲.۸۰) و پس از آن عوامل آموزشی (۲.۷۶) و عوامل فردی (۲.۴۲) در انتقال آموزش تاثیر داشت.

یآوری و وهابی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در رسته عملیات ویژه" نشان دادند که تأکید بر اجرای آموزش‌های مهارتی، گام مهمی در جهت تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای در ناجا است. با توجه به نتایج این مطالعه، لزوم مداخلات به‌خصوص با تأکید بر اجرای آموزش‌ها به‌صورت عملی و مهارت

محور در مراکز اجرایی آموزش و یگان‌های اجرایی ضروری می‌باشد. یکی از بهترین راهبردهای اجرایی در سطح مدیران کلان و سیاست‌گذار، به‌کارگیری هیئت و کادر آموزشی است. برای مثال، به‌کارگیری، جذب و ارتقای اعضای هیئت‌علمی جدیدی که درصدد تلاش برای بهینه‌سازی فعالیت‌های پلیسی به‌طور حرفه‌ای باشند، می‌تواند یک سازوکار مناسب باشد. همچنین، ایجاد و گسترش مکانیسم‌های افزایش مشارکت مدیران و فرماندهان در اصلاح و توسعه چشم‌انداز آموزشی و تربیتی پلیس، ایجاد ساختار فراهم‌کننده پلیس و دانشگاه‌های کشور، بهبود تأمین بودجه آموزشی برای تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای و به‌کارگیری فناوری برتر می‌تواند در به‌روز شدن چشم‌انداز و سیاست‌های کلان آموزشی مدنظر قرار گیرد.

علی زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مشاغل پلیس راه" نشان داد مشاغل دارای وظایف مدیریتی و سرپرستی، بیشتر نیازمند مهارت‌های محتوایی و مدیریتی و مشاغل تخصصی‌تر مانند کارشناس ارشد تصادفات و کارشناس تصادفات بیشتر نیازمند مهارت‌های سیستمی و مهارت‌های اجتماعی هستند.

نتایج پژوهش حسن مرادی، یآوری، قیومی، وهابی (۱۳۹۷) با عنوان "الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا در رسته انتظامی" نشان داد ابعاد الگوی جامع نظام آموزش پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا دارای بارهای عاملی مناسبی می‌باشند. همچنین خروجی الگوریتم، Smart-PLS نشان داد که اعتبار مرکب الگوی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش و شاخص نیکویی برازش الگوی جامع نظام‌های آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای از برازش قابل قبولی برخوردار است.

نتایج پژوهش احمدی بالادهی (۱۳۹۷) با عنوان "شیوه‌های مختلف آموزش کارکنان ناجا بهره‌از فرآیندهای مدیریت دانش سازمانی" نشان داد تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، بین دو متغیر یافته‌ها بین شیوه‌های آموزشی گروهی و اجتماعات یادگیری، عملی فعال، خوداقدامی و شیوه رسمی با فرایندهای کسب و شناسایی، تولید و اشتراک دانش رابطه معنادار نشان داد. اما بین شیوه رسمی و کسب و

شناسایی رابطه معنادار وجود ندارد. براساس نتایج این تحقیق می‌توان گفت شیوه آموزشی عملی فعال بیشترین تأثیر رگرسیونی را روی فرایند تولید دانش دارد. نتایج پژوهش گرامی مقدم، عمران سلیمان پور (۱۳۹۵) نشان داد بین رویکرد آموزشی مهارت محور پلیس با افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان از دیدگاه کارکنان و از دیدگاه مدیران فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی در سال ۹۵ رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه با آموزش های مهارت محور می‌توان درصد خطاهای و اشتباهات عوامل انسانی را در مأموریت های پلیسی کمتر کرد و به نوعی با مدیریت مناسب در حوزه آموزش کارکنان می‌توان اثربخشی و کارایی کارکنان و درنهایت سازمان را ارتقا بخشید

عصار، فضائلی، هاشمی فخر (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "الگوی راهبری آموزش پلیس حرفه ای ناجا براساس متغیرهای محتوا محور" عنوان داشتند: از نظر خبرگان چهار متغیر، چشم انداز و مأموریت، اهداف و راهبردها، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمانی ناجا به عنوان متغیرهای محتوا محور در الگوی آموزش پلیس حرفه ای مطرح هستند. نتایج نشان داد در تمامی سطوح مختلف الگوی آموزش پلیس حرفه ای، بین وضع مطلوب و موجود شکاف وجود دارد و در بین متغیرهای محتوا محور، عنصر چشم انداز دارای بیشترین سهم در الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای است..

نتایج گریفیت^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "به کارگیری رویکرد واقعی در توسعه رهبری سازمانی" نشان می‌دهد، ارتباط و همبستگی بسیار بالایی بین آموزش مهارتی و تحقق اهداف سازمانی وجود دارد، این محققان نتیجه می‌گیرند لزوما یادگیری دانش به بروز مهارت تبدیل نمی‌شود و سازمان‌ها جهت ارتقای مهارت‌ها جدای از تأکید بر دانش باید به شرایط و عوامل موثر بر بروز مهارت‌های فردی نیز توجه کنند. نتایج بوتکه^۲ و همکاران (۲۰۱۸) و خان^۳ (۲۰۱۹) نیز نشان می‌دهد حرفه‌گرایی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که بسته به تمایل افراد به یادگیری و تلاش سازمان جهت ارتقای مهارت‌های کارمند خود دارد.

۱ - Griffith

۲ - Botke

۳ - Khan

همچنین در راستا آموزش‌های مهارتی مولفه‌های تاثیرگذار بسیاری نیز مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته است از جمله: نتایج پژوهش سایتر^۱ (۲۰۱۹) با عنوان " لزوم توجه به نقش عوامل انگیزشی در افزایش و بهبود یادگیری و همبستگی آن با حرفه ای گرایی فرد؛ کپوچا^۲ (۲۰۱۹) در مورد "تاثیر گذاری زیاد میزان انگیزش فردی بر میزان تمایل فرد به یادگیری و ارتقای مهارت های خود"؛ چو و یانگ^۳ (۲۰۱۸) در رابطه با "همبستگی مثبت بین میزان انگیزه فردی و میزان یادگیری مهارتی فردی در سازمان"؛ لیو^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در مورد "تاثیرپذیری میزان کاربست دانش جدید از سوی فرد از عوامل تشویقی و حمایتی"، چن و شافر^۵ (۲۰۱۷) در رابطه با "افزایش و بهبود عملکرد فرد با تشویق و انگیزه" و لایو^۶ و همکاران (۲۰۱۸) در مورد "بررسی عوامل انگیزش فردی و سازمانی و فراسازمانی و رابطه بسیار بالای این عوامل با میزان اثربخشی و کارایی مهارت فرد" می باشد که در مجموع نشان دهنده نقش و تاثیر خیلی زیاد این عامل در میزان انتقال یادگیری مهارتی است.

همچنین پژوهش کشفی^۷ و همکاران (۲۰۱۹)، تاپیا^۸ و همکاران (۲۰۱۹) و چایو^۹ و همکاران (۲۰۱۷) است که نشان می‌دهند، رعایت اصول سازمانی که برگرفته و مبتنی بر آرمان‌ها و اهداف آن سازمان است از جمله موارد ضروری است که سازمان در آموزش و یادگیری کارکنان باید به آن توجه ویژه داشته باشند، چرا که یاددهی- یادگیری خارج از اصول سازمانی دربرگیرنده عوامل حمایتی نبوده و در نتیجه آموزش کارآمد نخواهد بود.

نتایج گریفیت^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "به کارگیری رویکرد واقعی در توسعه رهبری سازمانی" نشان می‌دهد، ارتباط و همبستگی بسیار بالایی بین آموزش مهارتی و تحقق اهداف سازمانی وجود دارد، این محققان نتیجه می‌گیرند لزوماً

۱ - Saether

۲ - Copuša

۳ - Cho & Yang

۴ - Liou

۵ - Chen & Shaffer

۶ - Lau

۷ - Kashfi

۸ - Tapia

۹ - Chua

۱۰ - Griffith

یادگیری دانش به بروز مهارت تبدیل نمی‌شود و سازمان‌ها جهت ارتقای مهارت‌ها جدای از تأکید بر دانش باید به شرایط و عوامل موثر بر بروز مهارت‌های فردی نیز توجه کنند. نتایج بوتکه^۱ و همکاران (۲۰۱۸) و خان^۲ (۲۰۱۹) نیز نشان می‌دهد حرفه‌گرایی گرایبی تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که بسته به تمایل افراد به یادگیری و تلاش سازمان جهت ارتقای مهارت‌های کارمند خود دارد.

همچنین در راستا آموزش‌های مهارتی مولفه‌های تاثیرگذار بسیاری نیز مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته است از جمله: نتایج پژوهش سایتر^۳ (۲۰۱۹) با عنوان "لزوم توجه به نقش عوامل انگیزشی در افزایش و بهبود یادگیری و همبستگی آن با حرفه‌ای‌گرایی فرد؛ کپوچا^۴ (۲۰۱۹) در مورد "تاثیر گذاری زیاد میزان انگیزش فردی بر میزان تمایل فرد به یادگیری و ارتقای مهارت‌های خود"؛ چو و یانگ^۵ (۲۰۱۸) در رابطه با "همبستگی مثبت بین میزان انگیزه فردی و میزان یادگیری مهارتی فردی در سازمان"؛ لیو^۶ و همکاران (۲۰۱۹) در مورد "تاثیرپذیری میزان کاربست دانش جدید از سوی فرد از عوامل تشویقی و حمایتی"، چن و شافر^۷ (۲۰۱۷) در رابطه با "افزایش و بهبود عملکرد فرد با تشویق و انگیزه" و لایو^۸ و همکاران (۲۰۱۸) در مورد "بررسی عوامل انگیزش فردی و سازمانی و فراسازمانی و رابطه بسیار بالای این عوامل با میزان اثربخشی و کارایی مهارت فرد" می‌باشد که در مجموع نشان دهنده نقش و تاثیر خیلی زیاد این عامل در میزان انتقال یادگیری مهارتی است.

همچنین پژوهش کشفی^۹ و همکاران (۲۰۱۹)، تاپیا^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹) و چایو^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۷) است که نشان می‌دهند، رعایت اصول سازمانی که برگرفته و مبتنی بر آرمان‌ها و اهداف آن سازمان است از جمله موارد ضروری است که سازمان در آموزش و

۱ - Botke

۲ - Khan

۳ - Saether

۴ - Copuša

۵ - Cho & Yang

۶ - Liou

۷ - Chen & Shaffer

۸ - Lau

۹ - Kashfi

۱۰ - Tapia

۱۱ - Chua

یادگیری کارکنان باید بهه آن توجه ویژه داشته باشند، چرا که یاددهی- یادگیری خارج از اصول سازمانی دربرگیرنده عوامل حمایتی نبوده و در نتیجه آموزش کارآمد نخواهد بود.

مرور تحقیقات گذشته حاکی از این است که در این راستا پژوهش های مختلف در داخل و خارج در مورد تربیت مهارتی و حرفه ای نیروی انسانی پلیس و عوامل موثر بر آن انجام شده است که هر کدام از منظر خاصی بر نقش مجموع عواملی از مولفه ها در ارتقای کیفیت آموزش پلیس تاکید کرده اند، مرور پیشینه پژوهش در داخل و خارج از کشور نشان می دهد که در چند دهه اخیر مطالعات نسبتاً خوبی در این زمینه مشاهده شده و مسئله کیفیت، کارایی و ارتقای سطح کیفی کارکنان در دستور کار سازمان ها و از جمله نظام های پلیسی قرار گرفته است؛ اما این مطالعات بیشتر به صورت توصیفی- تحلیلی هستند که برای شناسایی و تبیین مواردی نظیر امکانات آموزشی، مواد درسی، برنامه های آموزشی، سطح استادان و مربیان آموزش و... در بحث آموزش پلیس تأکید دارند و عملاً نمی توانند بیانگر وضعیت آموزش و بهسازی نیروی انسانی حرفه ای در پلیس باشند. در این تحقیق به صورت علمی و کاربردی چهار مولفه (شرایط علی؛ روش های یادگیری، شرایط زمینه ای و حرفه ای) بر اساس الگوی استراوس و کوربین در ارتقاء دانش های علمی و تخصصی پلیس بررسی شده، تا براساس نتایج حاصل بتوان به الگویی کاربردی و عملی در ارتقاء دانش مهارتی و حرفه ای در بین کارکنان دست یافت.

مبانی نظری

پلیس حرفه ای مفهومی نوین و تخصصی است که بر مجموعه ای از دانش ها، بینش ها و مهارت های خاص تأکید می کند. چنین پلیسی از قابلیت ها و ظرفیت های علمی، حرفه ای و انسانی ویژه ای برخوردار است تا بتواند مأموریت ها و وظایف خود را به درستی انجام دهد. تحقق پلیس حرفه ای نیازمند گزینش حرفه ای، پرورش و تربیت حرفه ای، نگهداشت و ارزیابی حرفه ای است. بر این اساس، تربیت و آموزش پلیس حرفه ای نیازمند برخورداری از الگو و چهارچوبی خاص و جامع است که تمامی ابعاد و نیازهای حال و آینده نیروهای پلیس را دربرگیرد. علاوه بر این، چنین الگویی راهنمای عمل برنامه ریزان، مجریان، مدیران و ارزیابان نظام آموزش پلیس خواهد بود. بر اساس ماده ۲۰۸ برنامه پنجم توسعه به منظور مدرن سازی، توسعه حرفه گرایی، کارآمدسازی و تقویت

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توافق دولت و ستاد کل نیروهای مسلح، اقدامات اساسی در طول برنامه به مورد اجرا گذاشته می‌شود از جمله: الف - فراهم‌آوردن سازوکار و امکانات لازم برای بهره‌مندی نیروی انتظامی از فناوری‌های نوین و تجهیزات پیشرفته برای «فناور پایه‌سازی پلیس»؛ ب - تقویت حرفه‌گرایی با توسعه آموزش‌های تخصصی. (برنامه پنجم توسعه). هانتینگتون^۱ (۱۹۹۹)، مهارت حرفه‌ای پلیس را بر پایه سه ویژگی مشخص‌کننده تعریف می‌کند: مشارکت، مسئولیت و مهارت. در زیر به‌اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود.

مشارکت: اعضای یک حرفه به‌عنوان یک گروه در وحدت سازمانی و آگاهی از یکدیگر، دارای حسی مشترک و جدا از افراد غیرحرفه‌ای هستند. سرچشمه این حس گروهی در انضباط و آموزش طولانی است که برای شایستگی حرفه‌ای، تعهدکارمشارکت 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.

مهارت: فرد متخصص کسی است که دارای دانش تخصصی و مهارت در حوزه خاصی از فعالیت‌های انسانی باشد. مهارت او فقط از طریق آموزش و تجربه طولانی حاصل می‌شود و پایه استانداردهای عینی، شایستگی حرفه‌ای اوست؛ بنابراین بر اساس این نظریه، پلیس باید مفهومی از مهارت حرفه‌ای پلیسی را اتخاذ کند که اصول مشارکت، مسئولیت و مهارت را به‌عنوان سازوکاری برای راهنمایی، توسعه و اجرای تربیت و آموزش حرفه‌ای خود در برگیرد هانتینگتون (۱۹۹۹) معتقد است که مهارت‌های حرفه‌ای یک هدف است، زیرا «هیچ شغلی همه ویژگی‌های تخصصی ایده‌آل را ندارد». این موضوع نمی‌تواند موجب عدم مسئولیت‌پذیری و حرفه‌گرایی افراد متخصص در دستیابی به استانداردهای تجویز شده معرفی شود (راسل گلین^۲، ۲۰۰۳: ۱۰۵). از دیدگاه والتون^۳ (۱۳۸۴: ۷۲)، آموزش بیانگر تحصیل کوتاه‌مدت دانش، مهارت‌ها و

^۱-Hangington

^۲ Rasel glean

^۳ Valton

نگرش‌هایی است که افراد به‌منظور ایفای نقش در شغل خویش به یادگیری آن‌ها نیاز دارند و پرورش به معنی تجربیات یادگیری سازمان‌دهی شده‌ای است که در دوره معینی از زمان به کارکنان ارائه می‌شود تا امکان بهبود عملکرد یا رشد شخصی آنان فراهم شود. آموزش با هدف تغییرات فوری و سریع در عملکرد شغلی، و پرورش، معطوف به بهبود بلندمدت افراد است. در واقع، پرورش بر ارتقای دانش، مهارت‌ها و صلاحیت‌ها و بهبود رفتار افراد در سازمان‌ها که هم برای خود کارکنان و هم برای استفاده حرفه‌ای آنان مفید است، متمرکز می‌باشد. پرورش نیروی انسانی، هم با یادگیری آگاهانه و هم با یادگیری تصادفی مرتبط است. (یاوری و وهایی، ۱۳۹۸) همچنین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) در مراسم دانش آموختگی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی (آبان‌ماه ۱۳۹۶) رهنمودهای بسیار مهمی در زمینه آموزش نیروهای انتظامی ابلاغ فرمودند که فصل الخطاب است. ایشان بر موارد زیر تأکید فرمودند: ابتکار در همه مسائل کاری و آموزشی و تحقیقی و در مدیریت‌های کوچک و بزرگ، جذاب و چشم‌نواز است؛ شما تنها سازمانی هستید که در سرتا سر کشور در مقابل چشم مردم حضور دارید؛ ما هیچ سازمانی را نداریم که این‌طور در یک پهنه‌ای با این وسعت، همیشه در مقابل چشم مردم باشد؛ قدرت شما، رشادت شما، اقدام شما، حرکت بجا و بموقع شما، مایه افتخار و سربلندی نظام جمهوری اسلامی است. این برای یک کشور مایه آبرو است؛ کار را عالمانه باید انجام داد؛ هم کارهای علمی، هم کارهای تحقیقی، هم کارهای تجربی، هم مهارت‌آموزی‌ها، همه این‌ها لازم است و باید همواره با جدیت دنبال بشود. لازم است ما فرماندهی انتظامی در تراز جمهوری اسلامی، در تراز دولت اسلامی، در تراز یک جامعه قرآنی و اسلامی داشته باشیم؛ یک مسئله اساسی این است که نقاط حساس را، نقاط ضعف را، جستجو کنید و پیدا کنید؛ آنچه مهم است استمداد از خداوند متعال و حفظ رابطه با خدای متعال است. آنچه در درجه بعد مهم است ارتباط صمیمانه با مردم است؛ اقتدار را همراه کنید با محبت و صمیمیت نسبت به مردم. آنچه مهم است پایبندی به قانون است؛ هیچ کار بی‌قانون انجام نگیرد. و بالاخره آنچه مهم است جرئت و گستاخی لازم در اجرای قانون است؛ آنجایی که قانون هست، ملاحظه هیچ‌کس را نکنید؛ با جرئت وارد بشوید، با دلیری وارد بشوید، وظیفه‌ای را که قانون بر عهده شما گذاشته است انجام بدهید. از قانون تخطی نباید کرد، در اجرای قانون هم هرگز تأمل و تردید نباید ورزید.

آنجایی که قانون است باید اجرا کنید. مشکل عمده کشورها و ملت‌ها همین است که در اجرای وظیفه دینی خود، وظیفه وجدانی خود، وظیفه عقلانی خود و وظیفه انسانی خود دچار تردید و تأمل می‌شوند. (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، ۱۳۹۶). آموزش مهم‌ترین وجه توسعه و تعالی سازمان‌های انتظامی است؛ بنابراین عبور از آموزش‌های سنتی و کم‌کارآمد کنونی و ارائه آموزش‌های پلیسی به صورت تخصصی و حرفه‌ای، ضرورت طراحی الگوی جامع برای بهبود مستمر کیفیت آموزش‌ها را نشان می‌دهد. لذا ضروری است آموزش‌هایی که ارائه می‌شود ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان، توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله مفید واقع شود؛ بر این اساس هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل و مولفه‌هایی است که در فرآیند آموزش مهارتی فرد با تأکید بر حرفه‌ای بودن موثر است.

روش پژوهش

این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر گردآوری داده‌ها کیفی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از روش استراوس و کوربین^۱ استفاده شده است. جامعه آماری، شامل کلیه متخصصان حیطة آموزش و فرماندهان انتظامی در استان اصفهان می‌باشد. منظور از متخصصان آموزش افرادی هستند که دارای تحصیلات دانشگاهی مرتبط با تخصص‌های ناجا هستند که در عرصه‌های آموزشی و پژوهشی دارای سابقه کار بوده و با تجربه هستند و منظور از فرماندهان انتظامی، افرادی هستند که در حیطة علوم انتظامی و آموزش دارای تخصص و تجربه کاری می‌باشند. علت انتخاب این دست از افراد رسیدن به جدیدترین مولفه‌ها و روش‌های به روز و جدید با توجه به تجربه آموزشی این دسته از افراد می‌باشد. جهت نمونه‌گیری، با توجه به ماهیت این روش پژوهشی از شیوه نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد؛ که در این راستا در پژوهش حاضر محقق با توجه به هدف پژوهش، از مصاحبه با متخصصین تا حد اشباع (سیری) داده‌ها، برای تدوین الگوی فرآیندی آموزش‌های مهارتی در ناجا استفاده کرد که فرآیند مصاحبه تا نفر ۱۶ به اشباع رسید، به عبارت دیگر در این پژوهش تعداد ۱۶ نفر به عنوان نمونه جهت مصاحبه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه استفاده شد؛ که

^۱ Strauss & Corbin

این مصاحبه‌ها به صورت فردی و در زمانی توافقی انجام شد که روند انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری ادامه داشت.

جدول (۱) مشخصات افرادی که مورد مصاحبه قرار گرفتند.

ردیف	عنوان	تعداد	مکان مصاحبه	تحصیلات	سنوات خدمت
۱	فرماندهان / مدیران و روسا ناجا	۷ نفر	ف. ا. اصفهان	لیسانس به بالا	۲۰-۳۰
۲	فرماندهان و معاونین مراکز آموزش	۵ نفر	ف. ا. اصفهان	فوق دیپلم به بالا	۲۰-۳۰
۳	کارکنان با تحصیلات مرتبط	۴ نفر	ف. ا. اصفهان	لیسانس به بالا	۱۵-۲۵

سؤالات مصاحبه از نوع نیمه ساختاریافته بود که در این مرحله بر اساس مولفه‌های روش استروس و کوربین چهار سوال اصلی و یک سوال تکمیلی پرسیده شده که سوالات عبارتند از:

۱- از دیدگاه شما چه عوامل انگیزشی بر آموزش مهارتی نیروهای پلیس تاثیرگذار است؟

۲- از دیدگاه شما از چه روش‌هایی می‌توان جهت تسهیل آموزش مهارتی نیروهای پلیس استفاده کرد؟

۳- از دیدگاه شما چه عواملی کلی و خاصی ممکن است روی روش‌های آموزش مهارتی نیروهای پلیس، اثرگذار باشد؟

۴- به نظر شما اگر آموزش مهارتی نیروهای پلیس با سرعت بیشتری رخ دهد، چه نتایج و پیامدهایی خواهد داشت؟

و در نهایت سوال تکمیلی- هرگونه نظری در مورد آموزش مهارتی نیروهای پلیس دارید، لطفاً بفرمایید.

بر این اساس و با توجه به شناسایی عوامل مختلف در این مرحله، بر اساس مولفه‌های کلاسیک طرح نظریه برخاسته از داده‌های استراوس و کوربن، کلیه موارد شناسایی شده را در محورهای شرایط علی ۱ (علل پدیده‌ی اصلی)، راهبردها ۲ (راهبردهایی که در پاسخ

۱ - Casual conditions

۲ - Strategies

به پدیده‌ی اصلی انجام می‌شوند)، زمینه ۱ (شرایط بستر ساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط واسطه‌ای ۲ (شرایط عام مؤثر بر راهبردها)، پدیده یا مقوله اصلی ۳ و پیامدها ۴ دسته بندی شد. همچنین جهت اطمینان از اعتبار داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، در طی تحلیل، چندین بار متن پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن مؤلفه‌های جدید مورد بازنگری قرار گرفت.

بررسی روایی داده‌ها

در طی تحلیل، چندین بار متن پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن مولفه‌های جدید یا اصلاح مولفه‌های شناسایی شده مورد بازنگری قرار گرفت. به منظور بررسی روایی، مدل پارادایمی کامل شده با داده‌ها و مدل‌های قبلی مقایسه و وجوه تغییر آن در مفاهیم و مقوله‌ها روشن و دوباره تنظیم شد. همچنین براساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول برای حصول اطمینان از روایی پژوهش اقدامات زیر انجام شد.

-تطبیق توسط اعضا: ۴ نفر از مشارکت کنندگان (۲ نفر از متخصصین و ۲ نفر از فرماندهان) گزارش نهایی مرحله نخست فرآیند تحلیل و مقوله‌های به دست آمده را بازبینی کردند. پیشنهادهای آنها در پارادایم کدگذاری محوری اعمال شد.

-بررسی همکار: ۲ نفر از اساتید با تخصص‌های یادگیری و برنامه ریزی درسی، مولفه‌های شناسایی شده را بررسی نمودند و نظرات آنها در تدوین مدل به کار رفت.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله اول پژوهش (بخش کیفی) به صورت کدگذاری در سه سطح کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت می‌گیرد؛ در اولین مرحله (کدگذاری باز)، توصیف و طبقه بندی داده‌ها انجام می‌شود؛ در مرحله‌ی کدگذاری محوری، مقوله‌ها و مفاهیمی که در مرحله‌ی کدگذاری باز شناسایی شده بود در تجزیه و ترکیبی جدید به یکدیگر مرتبط شدند.

کدگذاری باز:

۱ - Context conditons

۲ - Intervening Conditions

۳ - Core category

۴ - Consequences

در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌ها به دقت مورد بررسی قرار گرفته، بر این اساس در انجام کدگذاری باز، نخست داده‌های مربوط به یافته‌های پژوهشی و رونوشت مصاحبه‌ها در سطح بند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پاسخ به هر سؤال اصلی در مصاحبه بررسی شد و مقوله‌های اصلی به طور موقت نام گذاری شدند. در مرحله بعد، داده‌ها در سطح جمله و عبارت تحلیل شده و خرده مقولات کشف شده و مقوله‌های اصلی توسعه یافتند.

کدگذاری محوری:

پس از کدگذاری باز و مرور چندباره یافته‌های پژوهشی و مصاحبه‌ها، برای ارائه یک طبقه بندی از نتایج تحلیل گام نخست، کدگذاری محوری انجام می‌شود. یافته‌ها در قالب سؤال‌های مرحله کیفی و ابعاد پارادایم کدگذاری محوری شامل: شرایط علی، مقوله محوری، راهبردهای اثربخشی، زمینه، عوامل مداخله گر محیطی و پیامدها با توجه به مقوله‌های فرعی و ویژگی‌های مربوط به هر کدام، چگونگی فرآیند ارزیابی اثرات مولفه‌های پژوهش در راستای توسعه توریسم را منعکس می‌کند.

کدگذاری انتخابی (گزینشی):

در فرایند کدگذاری انتخابی و تلفیق، بر اساس روابط به دست آمده، براین اساس در این پژوهش به منظور برقراری پیوند بین مقوله‌ها، از الگوی پیشنهادی استراس و کوربین استفاده می‌شود. در این الگو، مقوله‌ها در شش دسته جای می‌گیرند که عبارتند از: شرایط علی، زمینه، پدیده یا مقوله محور، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها. همچنین فرآیند کدگذاری و تحلیل داده‌ها به صورت دستی و برنامه‌ای و با استفاده از نرم افزار NVIVO نسخه هشتم انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق

۱ یافته‌های حاصل از کدگذاری باز در قالب جدول ۱ و مؤلفه‌های پارادایم کدگذاری محوری در شکل ۱ ارائه شدند. سپس هریک از مفاهیم و سازه‌ها به دست آمده توصیف و تشریح شده است.

جدول ۱. چارچوب کدگذاری در تحلیل مصاحبه‌ها (نتایج کدگذاری باز)

شرایط علی: مقوله‌هایی (شرایطی) که مقوله اصلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند.	
نگرش به آموزش	اعتقاد و باور فرد به تاثیر آموزش در میزان مهارت وی (فرد شماره ۴)؛
	نگرش منفی عامل بی تفاوتی به آموزش (فرد شماره ۷)؛ اعتقاد و باوری

<p>که فرد به آموزش دارد تا حد زیادی تعیین کننده نتایج دوره آموزشی خواهد بود (فرد شماره ۸)، در نظر گرفتن اقدامات و تدابیر تشویقی و حمایتی برای سوق دادن ذهنیت مثبت فراگیر به آموزش (فرد شماره ۱۴) و...</p>	
<p>اگر علاقه‌ای نباشد، فرد هرگز تلاشی برای بهبود عملکرد خود نخواهد داشت (فرد شماره ۹)؛ در گام اول علاقه فرد به شغل پلیسی عامل بسیار مهمی است (فرد شماره ۱۰)؛ بین شغل پلیسی و زندگی خانوادگی و شخصی خود تعارضی نداشته باشد (فرد شماره ۱۶)، قطعاً تناسب تخصص فرد با ویژگی‌های شغلی و رسته مورد نظر در میزان علاقه تاثیرگذار خواهد بود (فرد شماره ۱۱) و....</p>	<p>علاقه شغلی</p>
<p>نقش و تاثیر کنجکاوی و علاقه در میزان مهارت فردی (فرد شماره ۱)؛ اینکه فرد واقعا علاقه مند به افزایش دانش و مهارت‌های شغلی خود باشد بسیار ارزشمند خواهد بود (فرد شماره ۵)؛ شرکت در دوره‌های آموزشی با هدف صرفاً مدرک‌گرایی و پر کردن ساعات آموزشی، تقریباً هیچ ارزشی ندارد (فرد شماره ۱۱) و....</p>	<p>انگیزه یادگیری</p>
<p>همیشه ویژگی‌هایی نیز وجود دارد که کمتر مربوط به سازمان و یا دوره آموزشی می‌شود (فرد شماره ۲)؛ فرد تا چه میزان از توانایی شناختی و عقلی برای درک و پذیرش مهارت جدید برخوردار است (۶، ۷ و ۱۱)؛ برخی از افراد زودتر و سریعتر و برخی از آن‌ها دیرتر یک مطلب یا مهارت برایشان جا می‌افتد (۱۱، ۱۴ و ۱۵)، عدم خستگی و برخورداری از نشاط و سلامت کافی برای حضور در دوره، فعال بودن فراگیر در دوره (فرد شماره ۸)، توانایی ارتباط برقرار کردن بین مهارت‌های جدید با آن چیزی که قبلاً انجام می‌گرفته و اینکه در قبال هزینه‌های انجام شده برای آموزش مسئول است (فرد شماره ۱۴) و...</p>	<p>خودکارآمدی</p>
<p>سیاست‌ها و قوانین سازمانی، بخشی مهمی از ایجاد کردن زمینه علاقه و انگیزه فردی جهت یادگیری (فرد شماره ۵، ۶، ۹، ۱۰، ۱۲ و ۱۵)؛ چه بهتر است بحث میزان انتقال یادگیری مهارتی افراد در ارتقا و تشویق‌ها بیشتر ملاک عمل قرار گیرد (فرد شماره ۹)؛ اعتقاد فرد به اینکه استفاده از آموخته‌ها در محیط کار برای وی سودمند خواهد بود، بی شک در میزان</p>	<p>نظام ترفیع و تشویق</p>

<p>تلاش و یادگیری او نیز تاثیرات مثبتی خواهد داشت (فرد شماره ۱۳)، تقدیر مناسب از همکاران دارای عملکرد آموزشی مناسب نیز جزء راهکارها و اقداماتی موثر در کوتاه مدت (فرد شماره ۶) و....</p>	
<p>شرایط زمینه: شرایط ویژه‌ای که راهبردها را تحت تاثیر قرار می‌دهند. (نتایج کد گزاری انتخابی و تلفیق)</p>	
<p>فرد با تقویت قوت‌ها و رفع ضعف‌های احتمالی در انجام وظایف محوله است که می‌تواند به شکوفایی و درجات بالاتر برسد (فرد شماره ۵)؛ آگاهی از نقاط قوت و ضعف فردی، یکی از عوامل مهم در ارتقا و رشد حرفه‌ای فرد (فرد شماره ۳)، قبل از هر چیز خودشناسی فردی بسیار مهم است (فرد شماره ۱۴) و</p>	<p>خودکنترلی</p>
<p>سلامتی پیش نیاز تمام آموزش‌های مهارتی در یگان‌های نظامی (فرد شماره ۷)؛ سلامتی جسمی و روحی فرد جهت انجام وظایف خود بسیار حیاتی است (فرد شماره ۹)؛ توجه به سلامت جسمی و روحی کلیه همکاران در کلیه یگان‌ها و رده‌ها همیشه مورد توجه جدی است (فرد شماره ۱۱)، توجه جدی به مولفه سلامت نشان دهنده سهم و تاثیر بسیار زیاد این عوامل در موفقیت یگان است (فرد شماره ۱۴) و....</p>	<p>سلامت فردی</p>
<p>اکثر موقعیت‌ها و مسائل پلیسی در مواجهه با پدیده‌های انسانی است، لذا نحوه تعامل و ارتباط، نقش بسیار پر رنگی در انجام وظایف پلیسی دارد (فرد شماره ۳)؛ نوع تعامل بسیار مهم است، چرا که اکثر مهارت‌های پلیسی با تعامل شروع می‌شود (فرد شماره ۵)؛ چه بسا تعامل سازنده و منعطف همکاران در بسیاری از مواقع باعث حل مسائل در کوتاه‌ترین زمان ممکن شده است (فرد شماره ۵، ۶ و ۱۱)؛ مسلماً نحوه تعامل پلیس در موارد و شرایط مختلف متفاوت بر حسب تشخیص متفاوت خواهد بود (فرد شماره ۱۵) و....</p>	<p>مهارت‌های ارتباطی</p>
<p>این فرد است که باید پیگیر چاره برای حل مسئله مورد نظر خود باشد (فرد شماره ۸)، وظیفه فرد است که ضعف مهارتی خود در هر مورد را مشخص کرده و جهت رفع آن از انواع شیوه‌های در دسترس که وجود دارد استفاده کند (۸، ۱۰ و ۱۶)؛ سریع‌ترین شیوه برای ارتقای مهارت- های فردی تشخیص اقدام و تمرین عمل خود افراد می‌باشد (فرد شماره ۳)، بیشتر دوره‌های مهارتی که برگزار می‌شود بر اساس نیازهای</p>	<p>اقدام پژوهی</p>

<p>عام در یک رشته در نظر گرفته می‌شود نه نیازهای خاص و فردی (فرد شماره ۹)، تشخیص ضعف مهارتی و تلاش برای رفع آن، اقدام و عملی است که فرد باید در حین کار به آن توجه کند (فرد شماره ۵) و....</p>	
<p>این بسیار مهم است که فرد بداند آیا مهارت وی برای تخصص مورد نظر، منطبق با آن چیزی است که از او انتظار می‌رود یا خیر؟ (فرد شماره ۲)؛ عامل بسیار مهمی در یادگیری مهارتی هر فردی، اطلاع از میزان عملکرد خود می‌باشد (فرد شماره ۷)، چه بسا افرادی هستند که سطح مهارتی خود را خوب ارزیابی می‌کنند اما در عمل شاید انتظار بیشتری از این عزیزان باشد (فرد شماره ۸) و....</p>	<p>باز خورد</p>
<p>اینکه در پایان دوره یک ارزیابی کلی انجام شود و به افراد گواهی مهارت و شرکت در دوره آموزشی ارائه گردد کافی نیست (فرد شماره ۴)؛ انتظار داریم، نتایج آموزش در رفتار و مهارت فرد و آنهم در محیط و شرایط واقعی قابل مشاهده باشد (فرد شماره ۱۰)؛ مهارت افراد باید به صورت مستمر و در حین کار توسط همکاران، مافوق و فرمانده مورد ارزیابی قرار گیرد (فرد شماره ۱۴)، تغییر رفتار فرد و ارتقای میزان مهارت وی بعد از شرکت در یک دوره آموزشی در محیط کار باید قابل مشاهده باشد (فرد شماره ۱۶)، اگر تغییر رفتاری حاصل نشود، نشان دهنده ضعف دوره آموزشی و یا کوتاهی و بی‌توجهی فرد است (فرد شماره ۱۱) و....</p>	<p>نظارت و ارزیابی</p>
<p>شرایط مداخله گر (واسطه‌ای): شرایط عمومی محیطی که راهبرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد.</p>	
<p>ضرورت آموزش تفکر صحیح و داشتن پویایی فکری برای پلیس (فرد شماره ۳)؛ توانایی در تحلیل وقایع درون و برون سازمانی صرفاً بر اساس تفکر صحیح و منطقی محقق می‌شود (فرد شماره ۵)؛ استفاده از تجربیات همکاران متفکر (فرد شماره ۹)؛ مجهز کردن پلیس به توانایی درک منطقی و صحیح پدیده‌ها به دور از تصمیم و واکنش شتاب زده از ضروریات است (فرد شماره ۱۱)؛ تفکر صحیح در افراد منجر به انتخاب تصمیمات منطقی و درست و در نتیجه انتخاب واکنش درست و منطقی می‌شود (فرد شماره ۱۴) و....</p>	<p>تکفر سیستمی و راهبردی</p>
<p>بودجه یکی از عواملی است که نقش و تاثیر آن در همه جنبه‌های آموزش احساس می‌شود (فرد شماره ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۱ و ۱۴)؛ اگر بودجه به</p>	<p>بودجه آموزشی</p>

<p>میزان کافی فراهم نشود بی شک روی نتایج آموزش تاثیرگذار خواهد بود(فرد شماره ۳)؛ هرچه بودجه بیشتری برای آموزش در نظر گرفته شود، شاهد برگزاری دوره‌های بیشتر و با کیفیت تری خواهیم بود(فرد شماره ۷)؛ نتایج و اثرات آموزش باعث صرفه جویی در بلند مدت و کاهش هزینه‌ها در سایر بخش‌ها خواهد شد(فرد شماره ۱۳) و.....</p>	
<p>جو و محیط سازمان یکی از عوامل و مولفه‌های مهم در میزان یادگیری افراد(فرد شماره ۳)؛ سازمان پلیس یک سازمان کاملاً زنده و به صورت مستمر با انواع پدیده‌های انسانی و غیرانسانی مواجهه است(فرد شماره ۳، ۵ و ۱۰)؛ همین مواجهه شدن‌ها، به مثابه یک دانشگاه و تجربه آموزشی بسیار ارزشمندی است که جای آن شاید در هیچ کتابی نباشد(فرد شماره ۱۰)؛ پلیس علاوه بر انجام دادن وظایف خود، در حین و بعد از آن نیز می‌تواند شرایط یادگیری بیشتر را فراهم کند(فرد شماره ۱۲)؛ اگر جو یگان مبتنی بر تعامل و همکاری متقابل باشد تا حد زیادی می‌توان به فراهم کردن یک محیط یادگیری فعال امیدوار بود(فرد شماره ۱۳) و.....</p>	<p>سازمان یادگیرنده</p>
<p>تطبیق با شرایط و قدرت تحمل فرد در موقعیت‌های مختلف(فرد شماره ۴)؛ تغییر شرایط و موقعیت بر میزان عملکرد افراد اثر میگذارد(فرد شماره ۷)؛ در آموزش باید حتماً به ویژگی‌ها و شرایط فرد از جمله پرورش قابلیت‌های تغییر، مدیریت فردی، خودشناسی، قدرت تحمل و انعطاف کار کرد(فرد شماره ۱۱)؛ هماهنگی و سازگاری فرد با ارزش‌ها و هنجارهای یگان خود(فرد شماره ۸)؛ تنها عاملی که کمک کننده حل تناقضات درون سازمانی است بر میگردد به میزان قدرت تحمل فرد و انطباق با شرایط موجود(فرد شماره ۱۵) و.....</p>	<p>قدرت سازگاری</p>
<p>راهبردها: اقدامات یا تعامل‌های ویژه‌ای که از پدیده اصلی حاصل می‌شود.</p>	
<p>حمایت و راهنمایی فرمانده و سرپرست در نقش مربی(فرد شماره ۱، ۲، ۴، ۷، ۸، ۱۰ و ۱۱)؛ بسیاری از دانش‌هایی که از عمل حمایت می‌کنند، ضمنی هستند نه عینی، از این رو متخصصان باتجربه، برای پیدا کردن راه‌های درست، نخست به واکاوی مسائل می‌پردازند، راه‌های برون رفت از مسئله را در موقعیت واقعی را بررسی کرده و تعمیم می‌دهند(فرد شماره ۱۲) نقش سرپرست ایجاد محیط‌های یادگیری مؤثر در محل کار از جمله سازماندهی و مدیریت یادگیری، هدایت پیشرفت فراگیران می‌</p>	<p>مربی گری</p>

<p>باشد(فرد شماره ۴) و.....</p>	
<p>کسب دانش و مهارت از طریق کمک فعال و حمایت یکسان و همسان بین فراگیران(فرد شماره ۲)؛ فراگیران باید همگی در یک رشته شغلی خاص و در یک سطح از یادگیری باشند و باهم یاد بگیرند(فرد شماره ۵ و ۶)؛ یادگیری از طریق همتایان به مثابه ابزاری در جهت شناسایی استعدادها و کسب مهارت‌های جدید در فراگیران است(فرد شماره ۱۰ و ۱۶)؛ یادگیری از طریق همتایان از طریق مشارکت فراگیران منجر به کشف هویت‌های شغلی، قابلیت‌ها و دانش جدید در افراد می‌شود(فرد شماره ۳)؛ ارزیابی همتایان یک ابزار مفید و در حال توسعه برای نقد دیدگاه‌های مشترک است که می‌تواند تا حد زیادی در روند تسریع انتقال یادگیری موثر باشد(فرد شماره ۸) و.....</p>	<p>آموزش همتایان</p>
<p>برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی می‌تواند به صورت محل کار شبیه سازی شده(فرد شماره ۷)؛ استفاده از موقعیت‌های شبیه سازی شده مثل استفاده از انواع فناوری‌های چند بعدی، برنامه‌های یادگیری و سایر موارد(فرد شماره ۹) و</p>	<p>محل کار شبیه سازی شده</p>
<p>محل کار، بهترین منبع یادگیری برای فراگیر جهت شرکت، تعامل و یادگیری(فرد شماره ۹)؛ یادگیری در محل کار فراتر از کتابهای درسی و جزوه‌های آموزشی(فرد شماره ۸، ۱۲ و ۱۶)؛ مشاهده و شنیدن تجربیات موثر، الگوگیری از افراد موفق، تمرین مستمر، آزمون و خطا و دریافت بازخورد(فرد شماره ۲) و.....</p>	<p>یادگیری محل کار</p>
<p>به وجود آوردن موقعیت‌های ویژه و منحصر به فرد بر اساس واقعیت‌ها و نیازهای جامعه جهت آموزش(فرد شماره ۱۴)؛ شناسایی و بررسی مسائل و چالش‌های پیش رو در عرصه عمل(فرد شماره ۱۴ و ۱۵)؛ تشخیص موقعیت‌ها و لزوم آموزش آن(فرد شماره ۶) و.....</p>	<p>یادگیری موقعیتی(کارگاهی)</p>
<p>منابع اطلاعاتی بسیار قوی در انتقال یادگیری بازسازی صحنه‌های جرم است(فرد شماره ۱۲، ۱۵ و ۱۶)؛ بازسازی صحنه‌های به مثابه یک کلاس آموزشی(فرد شماره ۷ و ۱۲)؛ حضور افراد در صحنه بازسازی و یا بررسی شواهد و مدارک آن در دوره‌های آموزشی مولفه‌ای بسیار مهم برای ارتقا و به روز بودن دانش مهارتی افراد می‌باشد(فرد شماره ۸، ۹ و ۱۴) و.....</p>	<p>بازسازی صحنه جرم</p>

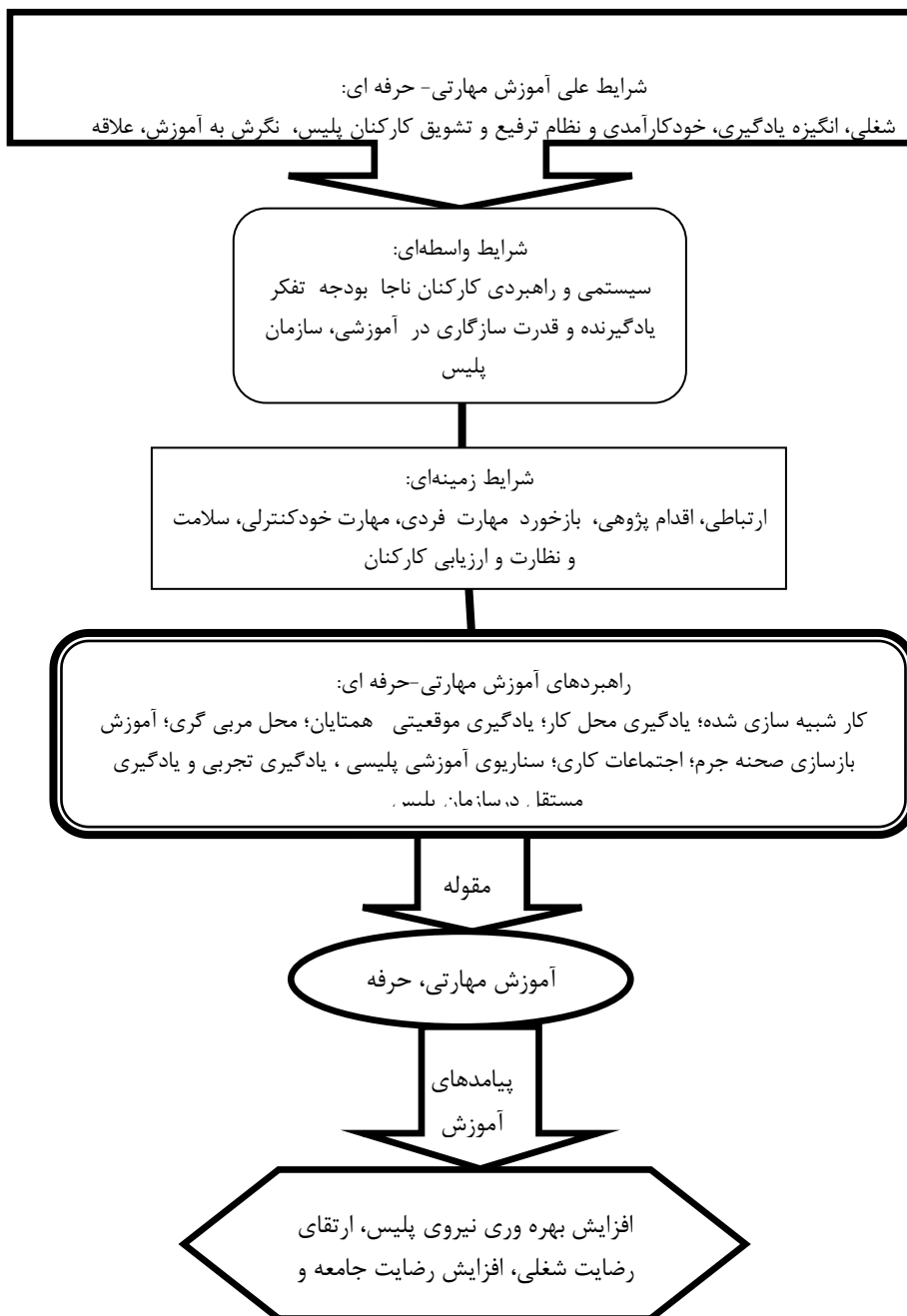
<p>افراد با سابقه، تجربیاتشان را با تازه کاران ارائه می‌دهند و آنها را برای انجام بهتر کار راهنمایی می‌کنند (فرد شماره ۵)؛ بسیاری از تبادلات اطلاعات عملی و حل مسئله‌ها در میان کارورزان و اعضای تازه وارد طی جمع آوری اطلاعات به طور غیررسمی رخ می‌دهد (فرد شماره ۵ و ۷)؛ یادگیری از طریق اجتماعات کاری شامل یادگیری افراد از طریق درگیری در عمل در محیط واقعی کار است که با نظارت رسمی و غیررسمی مربیان محل کار و یا شاغلان باتجربه تر انجام می‌گیرد (فرد شماره ۹)؛ اجتماعات کاری شامل ارتباط و تعامل فعالیت‌های مرتبط در رده‌های دورن سازمانی و برون سازمانی (فرد شماره ۱۵) و.....</p>	اجتماعات کاری
<p>احتمالات مختلف برای برخورد و مواجهه با یک مساله (فرد شماره ۷ و ۱۰)؛ داشتن طرح و برنامه‌ای از پیش تعیین شده (فرد شماره ۱، ۱۱ و ۱۶)؛ مشخص کردن حدود احتمالات و آماده بودن برای مواجهه با آن (فرد شماره ۳ و ۴)؛ ابهام در برخی موقعیت‌ها و لزوم آمادگی تعریف شده در مواجهه با این پدیده‌ها (فرد شماره ۱، ۳، ۵ و ۶)؛ انواع احتمالات، نوعی از یادگیری مسئله محور است (فرد شماره ۲)؛ افراد باید در محیط‌های کاری یا در دوره های آموزشی در گروه‌های کوچک با مسئله یا مورد مورد نظر مواجهه شوند (فرد شماره ۷) و.....</p>	سناریوی آموزشی
<p>کسب مهارت از طریق کسب تجربه و تفکر (فرد شماره ۹، ۱۲ و ۱۶)؛ فرصت‌هایی برای فراگیران مهیا شود تا از طریق تجربه در موقعیت‌های با مسائل عملی و شغلی مواجه شوند (فرد شماره ۱، ۴، ۷، ۸، ۹، ۱۱ و ۱۵)؛ دانش موجود در کتابهای درسی مستقیماً مورد استفاده قرار نمی‌گیرد، بلکه باید دانش موجود خود را با دانش تجربی کسب شده مرتبط سازند (فرد شماره ۲)؛ مهارت‌های شکل گرفته از طریق تجربه به مرور زمان ثبت می‌شوند و در آینده به عنوان بخشی از دانش حرفه‌ای فرد مورد پذیرش قرار می‌گیرند (فرد شماره ۳) و.....</p>	یادگیری تجربی
<p>یادگیری از طریق خودارزیابی، ارزیابی منتقدانه از عملکرد خود، پی بردن به نقاط ضعف خود (فرد شماره ۱، ۲ و ۱۳)؛ یادگیری بیشتر متوجه فرد است (فرد شماره ۴)؛ از انجایی که میزان و سرعت یادگیری در افراد مختلف متفاوت است، در نهایت این فرد است که باید مسئولیت یادگیری خود را پذیرا باشد (فرد شماره ۵ و ۱۰)، منبع آموزش‌های فردی</p>	یادگیری مستقل

<p>می‌تواند، استفاده از تجربیات مافوق و همکاران، شرکت داوطلبانه در دوره‌های آموزشی مورد نیاز، مطالعه کتاب‌ها و پژوهش‌ها و سایر عوامل باشد (فرد شماره ۱۱ و ۱۵) و.....</p>	
<p>پیامدها: نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود.</p>	
<p>واکنش سریع‌تر، سرعت عمل، تشخیص به موقع، به روز بودن، انتخاب تصمیم درست، مدیریت بحران، خلاقیت اقدام، مهارت تعامل و پیشگیری و سایر عوامل مرتبط، از جمله مواردی است که باعث اثربخشی و قدرت تاثیرگذاری بیشتر یک پلیس در انجام وظایف محوله می‌شود که مجموع این عوامل در کنارهم باعث افزایش تحقق سازمانی خواهد شد که بیشتر با تربیت و داشتن نیروی ماهر محقق خواهد شد فرد شماره (۱، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۵).</p>	<p>افزایش بهره وری نیروی پلیس</p>
<p>فرد ماهر و توانمند از آنجایی که به خوبی از عهده وظایف محوله برخواهد آمد، با تلاش و انرژی بیشتری خدمت خواهد کرد، چرا که وجود خود را بسیار موثر و تاثیرگذار می‌داند که همین عامل باعث سپردن مسئولیت‌های مختلف و بالاتر به وی خواهد بود که مجموعه این عوامل رضایت شغلی وی را در پی خواهد داشت فرد شماره (۲، ۳، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴ و ۱۶).</p>	<p>ارتقای رضایت شغلی</p>
<p>رسیدگی کردن به مسائل اجتماعی در سریع‌ترین زمان ممکن یکی از آرمان‌های همیشگی پلیس بوده است که نیروی توانمند و ماهر موجب تحقق بیشتر آن خواهد شد که این عامل رضایت بیشتر مردم و جامعه را در پی خواهد داشت، علاوه بر این وجود نیروی ماهر به کاهش بیشتر پیشگیری وقوع جرم و افزایش میزان نظم و امنیت جامعه کمک بیشتری خواهد کرد که این عوامل در کل باعث رضایت عمومی از عملکرد پلیس خواهد شد فرد شماره (۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴ و ۱۵).</p>	<p>افزایش رضایت جامعه</p>
<p>مصادیق امنیت شامل مولفه‌های زیادی می‌شود که از طیف امنیت اجتماعی و اخلاقی تا جناحی و امنیتی را شامل می‌شود که توجه به آن از اولویت‌های اصلی کاری و تخصصی پلیس است؛ ضمن آن که به عنوان یکی از اساسی‌ترین نیازهای است که جامعه آن را از پلیس</p>	<p>ارتقای امنیت</p>

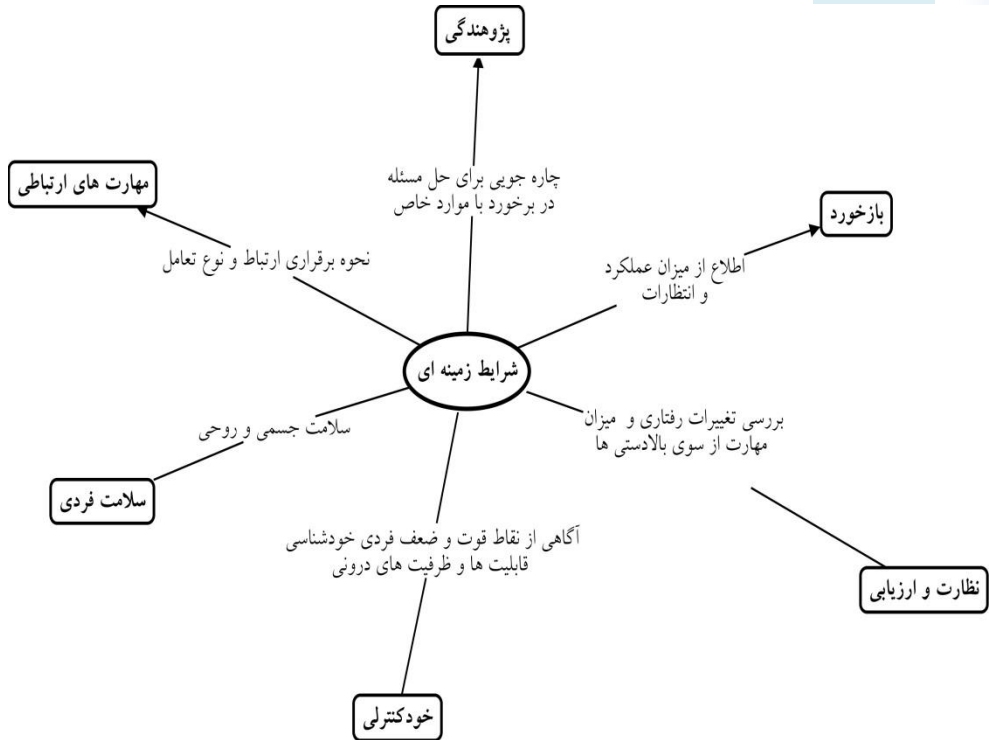
مطالبه می کند که در این راستا شناسایی سریع و تشخیص درست، اقدام فوری و مواجهه با پدیده از جمله اصولی است که پلیس باید در آموزش افراد به آن توجه داشته باشد؛ مسلماً نیروی ماهر و توانمند در زمینه‌های مرتبط روز به روز بر ارتقای کیفیت امنیت خواهد افزود فرد شماره (۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱۶).	
--	--

باتوجه به این اطلاعات اولیه و بدست آوردن چارچوب کلی، طبق نظر متخصصین برای تسهیل فرآیند آموزش مهارتی-حرفه‌ای مهارتی نیروی انسانی باید به عواملی در زمینه-های شرایط علی، واسطه‌ای، زمینه‌ای و راهبردها توجه داشت که هر کدام از این مولفه-ها دارای زیرمجموعه‌ها و عوامل مختلف هستند. از سویی دیگر بنابر نظر افراد مورد مصاحبه اگر در فرآیندهای آموزشی افراد به عوامل فوق توجه شود می‌توان انتظار سرعت و بهبود پیامدها و نتایج کاری را داشت که در کل بر کیفیت کار پلیس تأثیرات بسیار مثبتی خواهد داشت که طبق نظرات این نتایج می‌تواند شامل جنبه‌های مختلفی باشد.

بر این اساس بعد از شناسایی کلیه مولفه‌ها، ماحصل این تحلیل‌ها، طبق الگوی سیستماتیک پژوهش (الگوی سیستماتیک نظریه برخاسته از داده‌ها) دسته بندی کردن عوامل در پنج طبقه شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، راهبردها و پیامدها بود که در قالب مدل نهایی پژوهش در شکل زیر قابل مشاهده است:



شکل ۱. الگوی فرآیندی آموزش مهارتی حرفه‌ای در آموزش پلیس



شکل ۲: نقشه مفهومی شرایط زمینه‌ای انتقال یادگیری مهارتی در پایوران (نتایج حاصل از مصاحبه)

بحث و نتیجه‌گیری

ضرورت آموزش در ناجا به لحاظ ایفای نقشی مهم و کارساز با ماهیت تخصصی؛ در برنامه‌ریزی علمی باید از حقیقت‌های علمی و تجربه‌های دانش جهانی استفاده کرد، اما در عین حال نباید از ابتکار عمل و دانش بومی غافل شد؛ توجه به ابعاد معنوی و اعتقادی در امر آموزش از طریق تقویت مناعت طبع و تقویت ابعاد روحی و جسمانی کارکنان، تغذیه فکری و بازسازی مأمورانی که در معرض آسیب‌های اجتماعی هستند؛ برای نیل به توقعات سازمانی باید با نگاهی درست به مقوله نظم و امنیت مبتنی بر جامعه‌محوری و مردم‌محوری و نه تهدیدمحوری پرداخت و در قالب مراعات علائق مردم و به حساب آوردن آنها باید، مدیریت قوی، برنامه‌ریزی علمی و کار بی‌وقفه را تحقق عینی بخشید؛ چالش‌های پیش رو که هم‌اکنون در ناجا مورد تأیید معظم‌له هستند، ضمن اینکه به تعبیر ایشان چالش‌ها جنبه درون و برون‌سازمانی دارند، با توجه به

مسئولیت مستقیم و ظرفیت‌ها به جنبه‌های درون‌سازمانی بیشتر باید توجه کرد، اما از موارد برون‌سازمانی هم که مسئولیت‌های آن را درج‌های دیگر باید دنبال کرد نیز نباید غافل شد، بلکه در اینجا هم باید با تعادل صحیح اثرگذار بود. تحقق پلیس حرفه‌ای نیازمند گزینش حرفه‌ای، پرورش و تربیت حرفه‌ای، نگهداشت و ارزیابی حرفه‌ای است. بر این اساس، تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای نیازمند برخورداری از الگو و چهارچوبی خاص و جامع است که تمامی ابعاد و نیازهای حال و آینده نیروهای پلیس را دربرگیرد. علاوه بر این، چنین الگویی راهنمای عمل برنامه‌ریزان، مجریان، مدیران و ارزیابان نظام آموزش پلیس خواهد بود. با توجه به نتایج، تسهیل و سرعت بخشی به فرآیند آموزش مهارتی-حرفه‌ای پلیس باعث نتایج بسیار مثبتی از جمله افزایش بهره‌وری نیروی پلیس، ارتقای رضایت شغلی، افزایش رضایت جامعه و ارتقای امنیت می‌شود در این راستا و بر اساس نتایج بدست آمده جهت رسیدن به این پیامدها باید به نقش چهار مولفه توجه ویژه داشت. بر اساس نتایج در گام اول باید به شرایط علی که شامل عوامل انگیزشی از جمله نگرش به آموزش، علاقه شغلی، انگیزه یادگیری، خودکارآمدی و نظام ترفیع و تشویق می‌باشد توجه کرد که این عوامل در حکم پیش‌نیاز و الزام اولیه جهت یادگیری فردی خواهد بود که این یافته همسو نتایج پژوهش سایتر (۲۰۱۹) در رابطه با تاثیر عوامل انگیزشی در افزایش و بهبود یادگیری؛ کیوچا (۲۰۱۹) در مورد تاثیر زیاد انگیزش بر میزان تمایل فرد جهت به کار بستن آموخته‌ها در محیط کار؛ چو و یانگ (۲۰۱۸) در رابطه با همبستگی مثبت انگیزه و میزان انتقال یادگیری مهارتی در محیط واقعی؛ لیو و همکاران (۲۰۱۹) در مورد تاثیرپذیری میزان کاربست دانش جدید از سوی فرد از عوامل تشویقی و حمایتی، چن و شافر (۲۰۱۷) در رابطه افزایش و بهبود عملکرد فرد با تشویق و انگیزه و لایو و همکاران (۲۰۱۸) در مورد بررسی عوامل انگیزش فردی و سازمانی و فراسازمانی و رابطه بسیار بالای این عوامل با میزان اثربخشی و کارایی مهارت فرد می‌باشد که در مجموع نشان دهنده نقش و تاثیر خیلی زیاد این عامل در میزان انتقال یادگیری مهارتی است. اثرگذار خواهد بود، عامل بسیار مهمی در بحث انتقال یادگیری مهارتی می‌باشد، اگر پایور به هر دلیلی نگرش منفی نسبت به آموزش‌های سازمانی، داشته باشد نمی‌توان به نتایج آموزش‌ها چندان امیدوار بود. با این حساب اعتقاد و باوری که فرد به آموزش دارد تا حد زیادی تعیین‌کننده نتایج دوره آموزشی

خواهد بود، اینکه پایور فعالانه و با علاقه در دوره شرکت کنند و بعد از دوره نیز تمایل به استفاده از آموخته‌ها داشته باشد، همگی از مرحله علاقه و نگرش ذهنی وی عبور می‌کند که در این راستا باید دوره‌های فراهم شود که متناسب با نیازهای شغلی پایور در رسته مرتبط باشد، همچنین با در نظر گرفتن اقدامات و تدابیر تشویقی و حمایتی ذهنیت فراگیر را به سمت مثبت سوق داد. برای ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و دانشی پلیس در گام اول باید به شرایط علی که شامل عوامل انگیزشی از جمله نگرش به آموزش، علاقه شغلی، انگیزه یادگیری، خودکارآمدی و نظام ترفیع و تشویق توجه شود. در گام دوم نیز به روش‌های که فرآیند یادگیری را با کیفیت‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن محقق می‌سازند، شامل مربی‌گری؛ آموزش هم‌تایان؛ محل کار شبیه‌سازی شده؛ یادگیری محل کار؛ یادگیری موقعیتی؛ بازسازی صحنه جرم؛ اجتماعات کاری؛ سناریوی آموزشی، یادگیری تجربی و یادگیری مستقل اهمیت داده و علاوه بر این عواملی که بر روش‌ها اثرگذار هستند و می‌توانند باعث تسهیل و یا مانع اثربخشی آن شوند تحت عنوان شرایط زمینه‌ای و شرایط عمومی نیز در آموزش‌های علمی و تخصصی پلیس لحاظ شوند. که در این پژوهش مدل نهایی حاصل از گردآوری یافته‌ها توانسته است این ابعاد را در برداشته باشد. بنابراین استفاده از این مدل که براساس روش استراوس و کوربین^۱ طراحی شده است می‌تواند در تدوین برنامه‌های آموزشی و درسی در سازمان پلیس نقش موثری داشته باشد.

-علاقه شغلی: بی‌شک اگر علاقه‌ای نباشد، رضایت شغلی هم نخواهد بود و اگر رضایت شغلی هم نباشد، فرد هرگز تلاشی برای بهبود عملکرد خود نخواهد داشت، از این رو در گام اول علاقه پایور به شغل پلیسی عامل بسیار مهمی است، اینکه از شغل خود احساس رضایت داشته باشد، بین شغل پلیسی و زندگی خانوادگی و شخصی خود تعارضی نداشته باشد، همچنین حس خدمت و معناداری در کار داشته باشد، علاقه مند به تحقق اهداف یگان خدمتی خود باشد که همگی این موارد باعث می‌شود فرد برای ارتقای مهارت خود تلاش کند که این مهم از طریق میزان علاقه فرد محقق خواهد شد که در این راستا قطعاً تناسب تخصص فرد با ویژگی‌های شغلی و رسته مورد نظر در میزان علاقه تاثیرگذار خواهد بود که فرماندهان باید به این مورد توجه کافی داشته

^۱ Strauss and Corbin

باشند؛ علاوه بر این باید سعی شود افرادی برای احراز مشاغل پلیسی استخدام و به کار گرفته شوند که علاقه مند به خدمت و شغل پلیس باشند

-**انگیزه یادگیری:** میزان کنجکاوی و علاقه به دانستن چیزهای جدید از جمله مواردی است که به خود فرد بر می‌گردد که اینکه پایور واقعا علاقه مند به افزایش دانش و مهارت‌های شغلی خود باشد بسیار ارزشمند خواهد بود تا اینکه هدف از شرکت در دوره های آموزشی صرفا مدرک گرایی و پر کردن ساعات آموزشی مورد نیاز برای ارتقا باشد که تقریبا هیچ ارزشی نخواهد داشت، از این رو طراحان دوره‌های آموزشی خصوصا در بحث نیازسنجی باید به این مورد توجه کافی داشته باشند و نیازهای آموزشی مورد نیاز و مرتبط برای هر رشته را بیشتر مدنظر قرار دهند، از سویی دیگر مدرسان دوره‌ها نیز باید توجه داشته باشند که بتوانند با محتوای مرتبط و انتخاب روش‌های کارآمد زمینه مشارکت فعال پایور را بیشتر فراهم کنند.

-**خودکارآمدی:** جدای از همه عوامل تاثیرگذار بر میزان یادگیری مهارتی پایوران، همیشه ویژگی‌هایی نیز وجود دارد که کمتر مربوط به سازمان و یا دوره آموزشی می‌شود، این ویژگی‌ها بیشتر معطوف به خود فرد است و اینکه پایور تا چه میزان از توانایی شناختی و عقلی برای درک و پذیرش مهارت جدید برخوردار است، چرا که سرعت یادگیری برخی بیشتر و برخی کمتر می‌باشد، به عبارت دیگر برخی از پایوران زودتر و سریعتر و برخی از آن‌ها دیرتر یک مطلب یا مهارت برایشان جا می‌افتد، از طرف دیگر شرکت در برخی از دوره های آموزشی نیاز به داشتن برخی از دانش‌ها و مهارت‌های پایه می‌باشد (پیش نیازها) که ممکن است فرد یا در آن زمینه ها ضعف داشته باشد به دلایلی مثل عدم به کارگیری و یا فراموشی و یا اصلا فاقد آن باشد که این مورد در شروع دوره ها حتما باید مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر این توانایی پیوند و ارتباط برقرار کردن بین مهارت‌های آموخته شده جدید با آن چیزی که قبلا انجام می‌گرفته و اینکه در قبال هزینه‌های انجام شده برای آموزش مسئول است، یادآوری کننده پذیرش مسئولیت یادگیری در فرد می باشد که اگر به آن بی‌توجه باشد، ضمن هدر دادن منابع سازمان، منجر به تحقق نتایج مورد انتظار هم نخواهد شد؛ از سویی دیگر عدم خستگی و برخوردار بودن از نشاط و سلامت کافی برای حضور در دوره، فعال بودن فراگیر در دوره و

مشارکت و درگیر شدن در مباحث از جمله مواردی است که جهت یادگیری مهارتی بهتر و سریعتر باید مورد توجه فرد و مدرسان دوره‌ها قرار گیرد.

-نظام ترفیع و تشویق: شاید بخشی مهمی از ایجاد کردن زمینه علاقه و انگیزه فردی برای یادگیری بیشتر و ارتقای مهارت به سیاست‌ها و قوانین سازمانی برگردد، خصوصا در زمینه تشویق‌ها و حمایت‌ها و آنجایی که قرار است عملکرد افراد مورد قضاوت قرار گیرد و تصمیماتی جهت تصدی پست‌های مهم‌تر و یا ارتقای درجه فرد و یا تشویق گرفته شود که چه بهتر است بحث میزان انتقال یادگیری مهارتی پایوران و میزان تغییرات رفتاری و مهارتی آنان بعد از شرکت در دوره‌ها و به صورت فرآیندی نیز ملاک عمل قرار گیرد که البته به این مورد در حال حاضر توجه می‌شود اما نیاز است در این زمینه توجه بیشتری صورت گیرد، ملاک‌ها و انتظارات روشنی در این راستا از سوی فرماندهان مشخص شود که معیاری برای تغییر مهارتی پایوران باشد. در این راستا اعتقاد پایور به اینکه استفاده از آموخته‌ها در محیط کار برای وی سودمند خواهد بود، بی شک در میزان تلاش و یادگیری او نیز تاثیرات مثبتی خواهد داشت، چرا که پایور به این درک خواهد رسید که استفاده از آموخته‌ها موجب پاداش و ارتقای شغلی وی خواهد شد، پس ارتباط مشخص بین انتقال یادگیری و نظام ترفیع بسیار می‌تواند تاثیرگذار باشد. علاوه بر این تقدیر مناسب از همکاران دارای عملکرد آموزشی مناسب نیز جزء راهکارها و اقداماتی است که خصوصا در کوتاه مدت می‌تواند بسیار تاثیرگذار باشد.

از سویی دیگر توجه به روش‌هایی است که فرآیند یادگیری را در با کیفیت ترین و سریعترین زمان ممکن محقق سازند که باتوجه به نتایج این روش‌ها شامل مربی‌گری؛ آموزش هم‌تایان؛ محل کار شبیه سازی شده؛ یادگیری محل کار؛ یادگیری موقعیتی؛ بازسازی صحنه جرم؛ اجتماعات کاری؛ سناریوی آموزشی، یادگیری تجربی و یادگیری مستقل می‌شود که از هرکدام آن‌ها به صورت مستقل و یا ترکیبی از آن‌ها می‌توان بسته به شرایط و امکانات و اهداف آموزش استفاده کرد که این یافته همسو با نتایج بوتکه و همکاران (۲۰۱۸) و خان (۲۰۱۹) است که نشان می‌دهند حرفه‌گرایی تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که بسته به تمایل افراد به یادگیری و تلاش سازمان جهت ارتقای مهارت‌های کارمند خود دارد.

اما مجموعه عواملی هستند که معمولاً بر روش‌ها اثرگذار هستند که می‌توانند باعث تسهیل و یا مانع اثربخشی آن شوند که تحت عنوان شرایط زمینه‌ای و عمومی شناخته می‌شوند. شرایط زمینه‌ای که شرایط خاص هر یگان می‌باشد شامل خودکنترلی، سلامت فردی، مهارت‌های ارتباطی، اقدام پژوهی، بازخورد و نظارت و ارزیابی بوده و شرایط واسطه‌ای که شامل شرایط عمومی حاکم بر کل ناجا است شامل تفکر سیستمی و راهبردی، بودجه آموزشی، سازمان یادگیرنده و قدرت سازگاری می‌باشد که باید به نقش تاثیرگذار این عوامل در کنار سایر اجزای مدل توجه ویژه کرد که این یافته همسو با نتایج پژوهش کشفی و همکاران (۲۰۱۹)، تاپیا و همکاران (۲۰۱۹) و چایو و همکاران (۲۰۱۷) است که نشان می‌دهند، رعایت اصول سازمانی که برگرفته و مبتنی بر آرمان‌ها و اهداف آن سازمان است از جمله موارد ضروری است که سازمان در آموزش و یادگیری کارکنان باید به آن توجه ویژه داشته باشند، چرا که یاددهی-یادگیری خارج از اصول سازمانی دربرگیرنده عوامل حمایتی نبوده و در نتیجه آموزش کارآمد نخواهد بود. همچنین نتایج پژوهش اختر و همکاران (۲۰۱۸) در تأکید بر اهمیت داشتن تفکر راهبردی در موفقیت سازمان؛ کافمن و کووالسکی (۲۰۱۹)، لپوری و مونتواتی (۲۰۱۹) و لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) بر تاثیر بودجه‌های آموزشی و در نظر گرفتن هزینه‌های آموزش به عنوان یک نوع سرمایه‌گذاری اثربخش، دافیلد و ویتی (۲۰۱۶)، بارک و همکاران (۲۰۱۶) بر نقش سازمان یادگیرنده در یادگیری تک تک اعضای آن و پژوهش لو و همکاران (۲۰۱۶) در مورد قدرت انعطاف‌پذیری فردی و قابلیت سازگاری و انطباق می‌باشد.

-خودکنترلی: آگاهی از نقاط قوت و ضعف فردی، یکی از عوامل مهمی است که پایور جهت رشد حرفه‌ای و ارتقا به آن نیاز دارد، چرا که فرد با تقویت قوت‌ها و رفع ضعف‌های احتمالی در انجام وظایف محوله است که می‌تواند به شکوفایی و درجات بالاتر برسد، پس قبل از هرچیز خودشناسی فردی بسیار مهم است، این خودشناسی از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های درونی فرد تا توانایی در هوش هیجانی و کنترل احساسات و مهارت‌های گفتاری و شنیداری دربرمی‌گیرد، به عبارت دیگر هر عاملی که کنترل آن به فرد بر می‌گردد در این طبقه قرار می‌گیرد که بر اساس اصول حرفه‌ای شغل پلیس، پایور باید

ضعف‌های احتمالی را از طریق شرکت در دوره‌ها، تجربیات مافوق، مطالعه کتاب‌ها و پژوهش‌ها یا راهنمایی و مشورت با همکاران برطرف نماید

-سلامت فردی: پیش‌نیاز تمام آموزش‌های مهارتی در یگان‌های نظامی برخوردار است و اگر فردی در این زمینه‌ها دچار آسیب باشد قطعاً در آموزش و نحوه عملکرد وی تاثیر منفی خواهد داشت، از این رو توجه به سلامت جسمی و روحی کلیه همکاران در کلیه یگان‌ها و رده‌ها همیشه مورد توجه جدی بوده و اقدامات مختلف و متنوعی از جمله توجه به فعالیت بدنی، تغذیه، مسافرت‌ها، روز خانواده و بسیاری از اقدامات دیگر جهت ارتقای کیفیت این عوامل انجام می‌شود. توجه جدی به مولفه سلامت نشان دهنده سهم و تاثیر بسیار زیاد این عوامل در موفقیت یگان است که همیشه و به صورت مستمر باید مورد بررسی قرار گرفته و جهت بهبود آن اقدامات و تدابیر ویژه به کار گرفته شود.

-مهارت‌های ارتباطی: باتوجه به اینکه اکثر موقعیت‌ها و مسائل پلیسی در مواجهه با پدیده‌های انسانی است، لذا نحوه تعامل و ارتباط، نقش بسیار پر رنگی در انجام وظایف پلیسی دارد، به عبارت دیگر هر موقعیت پلیسی یک موقعیت انسانی است و از آنجا که محور کار پلیس، انسان است، نوع تعامل بسیار مهم است، چرا که اکثر مهارت‌های پلیسی با تعامل شروع می‌شود. توانایی و مهارت در توجه به عواطف و احساسات افراد، چگونگی ارتباط برقرار کردن، تحمل کردن نظرات مخالف، مهارت‌های شنیداری و گفتاری، مهارت‌های رفتاری و غیرکلامی و سایر موارد دخیل از جمله اصولی هستند که پایور باید در تعامل و ارتباط به آن توجه کافی را داشته باشد، چه بسا تعامل سازنده و منعطف همکاران در بسیاری از مواقع باعث حل مسائل در کوتاه‌ترین زمان ممکن شده است و از سویی دیگر برخورد و واکنش همراه با تندی و خشونت باعث به دراز کشیدن مورد و پیچیده‌تر شدن آن شده است. البته این اصل شامل همه موارد نمی‌شود، مسلماً نحوه تعامل پلیس در موارد و شرایط مختلف متفاوت بر حسب تشخیص متفاوت خواهد بود، اما تشخیص و انتخاب بهترین نوع تعامل بر حسب شرایط، یک مهارت مهم و اساسی برای پایوران است، چه بسا افسرانی هستند که در نهایت مهارت و آمادگی، شاید به دلیل ضعف در نوع ارتباط برقرار کردن، گاهی با مسائل و مشکلاتی مواجه می‌شوند.

بنابراین باتوجه به نتایج و تاثیرات مثبت تعامل، در آموزش باید سهمی هم برای ارتقای مهارت‌های ارتباطی فرد بر حسب رسته و تخصص در نظر گرفته شود.

- پژوهندگی: عملکرد مهارتی پایور می‌تواند بر حسب مورد توسط فرد مورد بررسی قرار گیرد، به عبارت دیگر افسر فرماندهی انتظامی در مواجهه با یک مسئله انطور که باید خوب عمل نکرده است در اینجا جدای از نقش عوامل دیگر، این فرد است که باید پیگیر چاره برای حل مسئله مورد نظر باشد، به عنوان مثال افسری ممکن است در استفاده از سلاح و تیراندازی دچار ضعف باشد یا افسری در نحوه بازجویی از متهم دچار ضعف باشد، یا افسر بخش اداری در نحوه کار با نرم افزارها احساس ضعف کند یا عملیات تعقیب و گریز از سوی همکاران عملیاتی و حفاظتی و یا مهارت‌های رزمی و سایر مهارت‌هایی که برای هر رسته قابل کاربرد است و به صورتی موردی قابل بررسی و حل کردن می‌باشد. در اینجا وظیفه فرد است که ضعف مهارتی خود در هر مورد را مشخص کرده و جهت رفع آن از انواع شیوه‌های در دسترس که وجود دارد استفاده کند، این شیوه‌های در دسترس می‌تواند مشاهده عملکرد یا الگوگیری از سایر همکاران موفق باشد یا آزمون و خطا کردن با تمرین و تکرار بیشتر. در این راستا می‌توان گفت، سریع‌ترین شیوه برای ارتقای مهارت‌های فردی تشخیص اقدام و تمرین عمل خود پایوران می‌باشد، چرا که بیشتر دوره‌های مهارتی که برگزار می‌شود بر اساس نیازهای عام در یک رسته در نظر گرفته می‌شود نه نیازهای خاص و فردی و از طرف دیگر سرعت یادگیری افراد نیز متفاوت است، چه بسا افرادی به تمرین و فرصت تجربه بیشتری نیاز دارند تا مهارت مورد نظر برایشان کاملاً جا بیافتد. باتوجه به این توضیحات تشخیص ضعف مهارتی و تلاش برای رفع آن، اقدام و عملی است که پایور باید در حین کار به آن توجه کند.

- بازخورد: اطلاع از میزان عملکرد و اینکه مهارت پایور تا چه حد باعث رضایت مافوق و تحقق اهداف یگان می‌شود، عامل بسیار مهمی در یادگیری مهارتی هر پایوری است. این بسیار مهم است که پایور بداند آیا مهارت وی برای تخصص مورد نظر، منطبق با آن چیزی است که از او انتظار می‌رود یا خیر؟ چون در اکثر مواقع ملاک و معیاری جهت بررسی این موضوع وجود ندارد و تنها می‌توان به انتظارات مافوق و فرمانده اشاره کرد. چه بسا پایورانی هستند که سطح مهارتی خود را خوب ارزیابی می‌کنند اما در عمل

شاید انتظار بیشتری از این عزیزان باشد که همکاران مافوق با مشاهده عملکرد پایوران خود باید آن‌ها را در زمینه ضعف‌های احتمالی و یا ارتقای مهارت و انتظارات مورد نظر یگان راهنمایی نمایند.

- نظارت و ارزیابی: جز مهم و اساسی هر آموزشی ارزیابی میزان تحقق نتایج مثبت آن می‌باشد که این ارزیابی‌ها باید مستمر و ادامه دار باشد، اینکه در پایان دوره یک ارزیابی کلی انجام شود و به افراد گواهی مهارت و شرکت در دوره آموزشی ارائه گردد کافی نیست، چرا که انتظار داریم، نتایج آموزش در رفتار و مهارت فرد و آنهم در محیط و شرایط واقعی قابل مشاهده باشد که این نتیجه شاید با یک ارزیابی اولیه قابل تحقق نباشد، لذا می‌طلبد که مهارت پایوران به صورت مستمر و در حین کار توسط همکاران، مافوق و فرمانده مورد ارزیابی قرار گیرد، به عبارت دیگر تغییر رفتار پایور و ارتقای میزان مهارت وی بعد از شرکت در یک دوره آموزشی در محیط کار باید قابل مشاهده باشد، که اگر تغییر حاصل نشود، نشان دهنده ضعف دوره آموزشی و یا کوتاهی و بی‌توجهی پایور است که در صورت اثبات حالت اول باید فکری به حال کیفیت بخشی به دوره‌ها کرد و در صورت اثبات حالت دوم، یعنی کوتاهی پایور، باید به دنبال بررسی علت و در نظر گرفتن اقدامات دیگری بر حسب تشخیص مافوق و فرمانده بود، از این رو شاید برای میزان تغییر رفتار پایور نتوان ملاک‌ها و معیارهای مشخصی را به صورت دقیق در نظر گرفت، چون با عمل کردن در یک شرایط واقعی سروکار داریم و تعیین ملاک‌های از قبل تعیین شده و یا در نظر گرفتن نمره زیاد مناسب و عملی نباشد، اما مشاهده عملکرد فرد بهترین ابزار خواهد بود، چون رفتار و مهارت فرد در قبل و بعد از شرکت در آموزش مورد نظر، مقایسه می‌شود و این معیار خوبی است.

باتوجه به یافته‌ها باید به این نکته مهم توجه داشت که آموزش مهارتی در فرماندهی انتظامی و خصوصا در افراد تحت تاثیر عوامل مختلفی است که در این پژوهش در قالب الگوی سیستماتیک ارائه شد و سیستماتیک بودن الگو یادآور این نکته مهم خواهد بود که در یادگیری مهارتی افراد باید به نقش تمامی اجزای مدل توجه کرد، توجه به یک جنبه و غفلت از سایر جنبه‌ها باعث آسیب و کند شدن فرآیند آموزش مهارتی-حرفه‌ای پلیس خواهد شد، از این رو توجه به همه اجزای مدل در کنار هم منجر به تسهیل و سرعت بخشیدن به فرآیند انتقال یادگیری مهارتی افراد خواهد شد.

بنابراین به منظور پابرجاماندن در شرایط پیچیده عصر حاضر و داشتن نرخ بازگشت سرمایه مناسب، انتقال نگرش‌ها، مهارت‌ها، دانش و رویه‌های جدید آموخته شده به محیط کار، الزامی می‌باشد. از این رو باتوجه به یافته‌ها، شتاب تغییرات مسائل جناحی و امنیتی در جامعه با سرعت اتفاق می‌افتد و از طرفی محصول و نتایج آموزش هم ممکن است دیررس باشد، به نظر می‌رسد توجه به عوامل و مولفه‌هایی که نتایج آموزشی را در مدت زمان کوتاه‌تر و با سرعت بیشتری محقق سازند، بیش از پیش احساس می‌شود، چرا که بر اساس نتایج مصاحبه‌ها، در حال حاضر میزان آموخته‌ها و دانش افراد نسبت به مسائل جدید پیش آمده در سطح مطلوبی قرار دارد، اما در حیطه کاربرد مهارت‌های جدید به نظر ضعف‌هایی وجود دارد و این نشان می‌دهد که در حیطه آموزش مهارتی- حرفه‌ای مهارت باید توجه بیشتری داشت.

در نهایت لازم به ذکر است که یافته‌های این پژوهش به معنای ضعف در فرآیند آموزش مهارتی-حرفه‌ای پلیس یا عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی در ناجا نیست، بلکه نتایج این پژوهش حاوی اصولی عمومی و قابل تعمیم به همه سطوح یگان‌ها در جهت افزایش سرعت و کیفیت (فرآیند آموزش) در بعد مهارتی و حرفه‌ای می‌باشد که هر رسته می‌تواند اصول این روش‌ها را با نحوه آموزش مهارت‌های مورد نیاز خود تطبیق دهد، تا فاصله تئوری تا عمل در اجرا به کمترین حد ممکن برسد، که تحقق این مهم از طریق توجه به مولفه‌های حاصل از یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد.

پیشنهادهای کاربردی:

۱- ضمن ضرورت توجه به آموزش‌های نظری به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود تا درکنار مهارت دانش نظری کارکنان و فراگیران دوره‌های آموزشی با مهارت‌های دانش تخصصی و حرفه‌ای متناسب با ماموریت‌های پلیس آشنا شوند. زیرا توجه به مهارت‌های دانش تخصصی درکنار دانش‌های نظری بستری را فراهم می‌کند تا کارکنانی هوشمند و توانمند در پیشبرد اهداف سازمان پلیس داشته باشیم. در راستای انجام تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود به ۲- صورت کاربردی موانع و مشکلات اجرایی آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای در سایر استان‌ها بررسی شود. یکی از مهمترین مسائلی که امروزه مورد بی‌توجهی قرار گرفته موضوع نیازسنجی‌های آموزشی است بنابراین یکی از اهداف این پژوهش رسیدن به موضوعات کاربردی و آموزش‌های مهارت‌محور در بین

کارکنان بوده است. بنابراین می توان مدل بدست آمده را در سایر رده های اجرایی ناجا به کار برد.

۳- پیشنهاد می گردد به صورت مقایسه ای پژوهشی در خصوص تاثیر آموزش های مهارت محور در مقایسه با آموزش های صرفا نظری صورت گیرد. همچنین با توجه به نتایج مثبت این تحقیق سایر محققین روش های موثر در حرفه گرایی پلیس را بررسی و به صورت مدلی ارائه دهند.

۴- با توجه به روش های آموزشی بدست آمده در این پژوهش براساس روش استراوس و کوربین می توان به عنوان مدلی کاربردی در برنامه ریزی آموزشی و درسی از سوی معاونت محترم تربیت و آموزش ناجا و دانشگاه امین و همچنین مرکز مطالعات راهبردی ناجا در دستور برنامه ریزان آموزشی قرار گیرد.

۵- افزایش استفاده از آموزش های مهارت محور و حرفه ای براساس نیاز های رده های تخصصی در دستور کار معاونت محترم تربیت و آموزش ناجا قرار گیرد.

۶- یکی از نکات بسیار موثر در ارتقاء اثر بخشی آموزشی توجه به عوامل انگیزشی ، استفاده از اهرم های انگیزشی ، تشویق و ترغیب کارکنان می باشد بنابراین نتایج این پژوهش می تواند در بهره گیری فرماندهان / روسا و مدیران ناجا در اجرای برنامه های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

۷- پیشنهاد می شود با توجه به نتایج مطلوب این پژوهش ، نتایج حاصل در راستای اجرای برنامه های مهارتی برای رسیدن به پلیسی در تراز انقلاب اسلامی ، پلیسی هوشمند در دستور کار معاونت محترم تربیت و آموزش ناجا قرار گیرد.

۸- پیشنهاد می گردد مجریان و برنامه ریزان دوره های آموزشی ، مراکز آموزش ناجا نسبت به بررسی علل واسطه ای ، زمینه ای و رسیدن به راهبردها و نتایج به صورت مطالعه موردی در ارتقاء دانش مهارتی و حرفه گرایی بررسی نمایند.

قدردانی:

از دفتر تحقیقات کاربردی ف.ا.ا. اصفهان جهت حمایت مادی و پشتیبانی این پژوهش و همچنین از تمامی فرماندهان، روسا و مدیران فرماندهی انتظامی استان اصفهان ، خاضعانه قدردانی می شود.

منابع:

- استراوس، آنسلم و جولیت کوربین. (۱۳۹۶). اصول روش تحقیق کیفی؛ نظریه ی مبنایی، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- احمدی بلادهی، سید مهدی. (۱۳۹۷). "شیوه های مختلف آموزش کارکنان ناجا با بهره از فرایند مدیریت سازمانی" فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال یازدهم شماره ۳، http://journals.police.ir/article_19164.html
- پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سیدعلی خامنه ای (مدظله العالی) - مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی، بیانات در مراسم دانش آموختگی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی ۹۶/۶/۲۶.
- پوراسدی، محمد، نوروزی، بهرام. (۱۳۹۱). "تاثیر مولفه های آموزشی در تحقق پلیس جامعه محور"، فصلنامه علمی، پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره دوم. https://jeaq.riau.ac.ir/article_523.html
- ترامویچ، دلین. (۱۳۹۳). آموزش پلیس در گذشته و حال بر اساس نظرات مدیران پلیس و دانشگاهیان استرالیا
- مترجم: رضا صالحی، نصرت الله دلیران، فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۲۵: ۷۷.
- حسن مرادی، نرگس، یاور، امیرحسین، قیومی، عباسعلی، وهابی، فرجام. (۱۳۹۸). "الگوی جامع نظام آموزش های حین خدمت پلیس حرفه ای براساس قانون استخدامی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در رست انتظامی" پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، سال یازدهم، شماره سوم، صص ۲۰۰-۱۸۵. http://journals.police.ir/article_20326.html
- حیدر نژاد، علیرضا، حسنونند، اسماعیل. (۱۴۰۰). "تاثیر آموزش مهارت محور بر ارتقاء اثربخشی کارکنان پلیس" فصلنامه علمی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال چهاردهم، شماره ۵۴. http://journals.police.ir/article_17179.html
- خواجه امیری، علیرضا، نجفی سمنانی، علی. (۱۴۰۰). "ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر انتقال آموزش در دوره تخصصی تکمیلی کوتاه مدت بازآموزی خود امدادی و دیگر آموزی درنیر وی انتظامی" نشریه علمی، پژوهشی طب انتظامی، ۱۴۰۰: ۸۲-۷۱-۱. <http://jpmed.ir/article-1-۷۱-۸۲> 836-fa.html
- صالحی، رضا، بختیار، عیسی. (۱۳۹۲). مطالعه ی تطبیقی نظام تربیت و آموزش عالی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی. ایران با کشورهای ترکیه، انگلستان و آمریکا. نشریه آموزش در علوم انتظامی، ۱(۳): ۶۹-۹۳. http://tps.jrl.police.ir/article_17616.html

طاهری، مرتضی (۱۳۹۵). کاوش و طراحی مدل اجرایی اثربخشی آموزش سازمانی: مطالعه ای مبتنی بر نظریه زمینه ای؛ فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، (۹): ۱۳۷.

<http://ensani.ir/fa/article>

عصار، محمدتقی، فضائی، احمد، هاشمی فخر، صدیقه (۱۳۹۲). الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای ناجا براساس متغیرهای محتوامحور. فصلنامه انتظام اجتماعی، (۲): ۷.

http://journals.police.ir/article_24236.html

عصار، محمدتقی. (۱۳۹۴). تربیت و آموزش پلیس حرفه ای با تاکید بر آموزه های دینی، تهران، معاونت تربیت و آموزش ناجا، انتشارات علامت.

علی زاده، ابراهیم. (۱۳۹۷). "شناسایی شایستگی های حرفه ای مشاغل پلیس راه"، فصلنامه علمی، پژوهشی راهور، سال هشتم، شماره ۲۵، صص ۱۴۲-۱۱۵.

[/http://www.talar.jrl.police.ir/article_18992.html](http://www.talar.jrl.police.ir/article_18992.html) /

عصار، محمد تقی، فضائی، احمد، هاشمی فخر، صدیقه. (۱۳۹۲). "الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای ناجا براساس متغیرهای محتوا محور، فصلنامه پژوهشهای انتظامی اجتماعی،

سال نهم، شماره دوم. http://journals.police.ir/article_24236.html.

عباسی، بدری، حبیبی، شهرام. (۱۴۰۰). "اثربخشی آموزش های دانشگاهی مبتنی بر مهارت و توان رزمی در افسران نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران" فصلنامه علمی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال چهاردهم، شماره ۵۳.

http://mape.jrl.police.ir/article_97364.html.

فرهادی، علی، فریدپور، داوود، صادقی، امیر. (۱۳۹۶). "الگوی توانمندسازی اساتید و مربیان مراکز آموزشی نظامی و انتظامی مبتنی بر مبانی اسلامی". فصلنامه آموزش در علوم

انتظامی (۳): ۱-۲۰. http://tps.jrl.police.ir/article_17711.html.

فضائی، احمد، عمو عصار، محمدتقی. (۱۳۹۱). "طراحی الگوی راهبردی تربیت و آموزش پلیس حرفه ای جمهوری اسلامی ایران". فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، (۴۹): ۵.

<https://elmnet.ir/article/895902-76145>

قهرمانی، محمد. (۱۳۸۸). مدیریت آموزش سازمان، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی کریمی خوزانی، علی، انتظاری، مهدی (۱۳۸۹). ضرورت ایجاد دوره های کارورزی و چگونگی پیاده سازی آن در آموزش و پرورش جامعه محور. فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، (۲۹): ۸۹.

<http://pod.jrl.police.ir/>.

گرامی مقدم، جواد، عمران سلیمان پور، محبوبه. (۱۳۹۵). "تاثیر رویکرد آموزش های مهارت محور پلیس با افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان از دیدگاه کارکنان و مدیران فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی، فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی، سال سوم، شماره

http://journals.police.ir/article_17179_11

محمدی مقدم، یوسف، عابدینی، لیلی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه دانش پلیسی با تحول سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی امین. *مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، (۳۰): ۸۷-۱۰۶.

<http://harold.jrl.police.ir>

Akhtar, C. S., Awan, S. H., Naveed, S., & Ismail, K. (2018). A comparative study of the application of systems thinking in achieving organizational effectiveness in Malaysian and Pakistani banks. *International Business Review*, 27(4), 767-776. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.01.001>

Bark, R. H., Kragt, M. E., & Robson, B. J. (2016). Evaluating an interdisciplinary research project: Lessons learned for organisations, researchers and funders. *International Journal of Project Management*, 34(8), 1449-1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.08.004>

Botke, J. A., Jansen, P. G., Khapova, S. N., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.04.001>

Chen, Y. P., & Shaffer, M. A. (2017). The influences of perceived organizational support and motivation on self-initiated expatriates' organizational and community embeddedness. *Journal of World Business*, 52(2), 197-208. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.12.001>

Cho, H. T., & Yang, J. S. (2018). How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 60-69. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.05.003>

Chua, H. N., Herbland, A., Wong, S. F., & Chang, Y. (2017). Compliance to personal data protection principles: A study of how organizations frame privacy policy notices. *Telematics and Informatics*, 34(4), 157-170. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tele.2017.01.008>

Chao, Y. C. (2017). Organizational learning and acquirer performance: How do serial acquirers learn from acquisition experience?. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.001>

Copuša, L. (2019). Organizational Culture and its Motivational Potential in Manufacturing Industry: Subculture Perspective. *Procedia Manufacturing*, 32, 360-367. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.226>

Duffield, S. M., & Whitty, S. J. (2016). Application of the systemic lessons learned knowledge model for organisational learning through projects. *International journal of project management*, 34(7), 1280-1293. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.07.001>

Gebel, J., & Yüce, S. (2008). A new approach to meet the growing demand of professional training for the operating and management staff of desalination plants. *Desalination*, 220(1-3), 150-164. <http://dx.doi.org/10.1016/j.desal.2007.01.029>

- Griffith, J. A., Baur, J. E., & Buckley, M. R. (2019). Creating comprehensive leadership pipelines: Applying the real options approach to organizational leadership development. *Human Resource Management Review*, 29(3), 305-315. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.001>
- Kashfi, P., Feldt, R., & Nilsson, A. (2019). Integrating UX principles and practices into software development organizations: A case study of influencing events. *Journal of Systems and Software*, 154, 37-58. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jss.2019.03.066>
- Kaufman, M., & Covaleski, M. A. (2019). Budget formality and informality as a tool for organizing and governance amidst divergent institutional logics. *Accounting, Organizations and Society*, 75, 40-58. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.10.003>
- Khan, M. H. (2019). Knowledge, skills and organizational capabilities for structural transformation. *Structural Change and Economic Dynamics*, 48, 42-52. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2018.05.006>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001>
- Lau, C. M., Scully, G., & Lee, A. (2018). The effects of organizational politics on employee motivations to participate in target setting and employee budgetary participation. *Journal of Business Research*, 90, 247-259. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.002>
- Lepori, B., & Montauti, M. (2019). Bringing the organization back in: Flexing structural responses to competing logics in budgeting. *Accounting, Organizations and Society*, 101075. DOI: <http://10.1016/j.aos.2019.101075>.
- Liou, Y. H., Canrinus, E. T., & Daly, A. J. (2019). Activating the implementers: The role of organizational expectations, teacher beliefs, and motivation in bringing about reform. *Teaching and Teacher Education*, 79, 60-72. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.004>
- Lu, V. N., Plewa, C., & Ho, J. (2016). Managing governmental business relationships: The impact of organisational culture difference and compatibility. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 24(1), 93-100. <https://doi.org/10.1016%2Fj.ausmj.2016.01.005>
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Richmond, A., Braughton, J., & Borden, L. M. (2018). Training youth program staff on the importance of cultural responsiveness and humility: Current status and future directions in professional development. *Children*

- and youth services review, 93, 501-507.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.07.022>
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 100350
<https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Tapia, C. C., Makarov, V. A., & van Leeuwen, C. (2019). Basic principles drive self-organization of brain-like connectivity structure. *Communications in Nonlinear Science and Numerical Simulation*, 105065.
<https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2019.105065>
- Timson, D., Priest, H., & Clark-Carter, D. (2012). Adolescents who self-harm: Professional staff knowledge, attitudes and training needs. *Journal of Adolescence*, 35(5), 1307-1314.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.05.001>

Archive of SID

Archive of SID