

# بررسی تأثیر آموزش تحصیلات تکمیلی انتظامی بر موفقیت شغلی دانشجویان

تاریخ پذیرش: ۹۱/۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۸

محمد نایب پور<sup>۱</sup>، لیلا ذوقی<sup>۲</sup>، سهراب صالحی<sup>۳</sup>

## چکیده

امروزه مدیران سازمان‌ها، آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی‌ترین وظایف خود در راه بازسازی سازمان‌ها می‌دانند به گونه‌ای که تلاش می‌کنند با آموزش، دانش و مهارت حرفه‌ای کارکنان خود را ارتقا بخشند و عملکرد شغلی آنان را با اهداف مورد نظر هماهنگ کنند. با این توصیف، هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی میزان تأثیر آموزش دروس مقطع کارشناسی ارشد انتظامی بر موفقیت شغلی دانشجویان است. تحقیق حاضر از حیث ماهیت، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی ارشد انتظامی در دوره اول، دوم، سوم و چهارم به تعداد ۶۷ نفر و همچنین جامعه آماری دیگر شامل فرماندهان و رؤسا و مدیران آن به تعداد ۶۷ نفر است. نمونه و روش نمونه‌گیری به صورت کل شمار انتخاب شده و پرسش‌نامه به صورت محقق ساخته طراحی و ارائه شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین متغیرهای دروس تخصصی، دروس اصلی، دروس پژوهشی با موفقیت شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد و از طریق رگرسیون می‌توان از روی کلیه دروس (اصلی، تخصصی، پژوهشی) در مقطع کارشناسی ارشد، موفقیت شغلی آنان را در آینده پیش‌بینی کرد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که از نظر اولویت بندی دروس ارائه شده در مقطع تحصیلات تکمیلی، دروس پژوهشی با ۴۶ درصد، دروس تخصصی با ۳۹ درصد و دروس اصلی با ۳۶ درصد، موفقیت شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد انتظامی را تبیین می‌کند. در واقع این نتیجه نشان می‌دهد که محتوای دروس ارائه شده مبتنی بر یافته‌های پژوهش و معیارهای علمی است.

## کلیدواژه‌ها

یادگیری، آموزش، موفقیت شغلی، دانشجویان کارشناسی ارشد

۱- استادیار دانشگاه علوم انتظامی [aainbpr@yahoo.com](mailto:aainbpr@yahoo.com)

۲- مربی دانشگاه علوم انتظامی

۳- مدرس گروه انتظامی دانشگاه علوم انتظامی

یکی از دارایی‌های اصلی و ثروت‌های اساسی هر جامعه، نیروی انسانی آن است که هم تعیین‌کننده توانمندی جامعه در حل مسائل مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است و هم، جهت و سرعت رشد و توسعه آن را نیز در ابعاد مختلف تعیین خواهد کرد.

بنابراین انسان مهم‌ترین سرمایه سازمان است آن چنان که اگر عامل انسانی از سازمان حذف شود، آنچه باقی می‌ماند (عوامل و امکاناتی چون ساختمان‌ها، ماشین‌آلات، تجهیزات، وسایل، ابزار مادی و ...) به خودی خود قابل استفاده نبوده و هیچ ارزشی نخواهند داشت. انسان است که به ابزار و امکانات روح دمیده و از آنها در جهت ارتقاء، بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می‌کند. انسان بزرگ‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه‌ها و صورت‌های سود و زیان شرکت‌ها منعکس نمی‌شود (کاظمی، ۱۳۷۰: ۱۲).

از طرف دیگر، یکی از پرارزش‌ترین نهادهایی که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد، دانشگاه است. در دنیای امروز، نقش سرمایه‌گذاری برای آموزش به عنوان یک عامل کلیدی در فرایند توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی کاملاً روشن است. دانشگاه‌ها حاکم بر جامعه و پاسخ‌گوی نیازهای اجتماعی مردم برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری مطرح می‌باشند. از سوی دیگر، رفع مشکل فقر منابع انسانی یعنی کمبود متخصص با تحصیلات بالا، کمبود نیروی انسانی - نیمه متخصص، کمبود کادر اداری و مدیران ارشد و ...، از وظایف و رسالت‌های آموزش عالی است. سازمان تربیتی، علمی و فرهنگی ملل متحد (یونسکو) مهم‌ترین وظایف آموزش عالی را علاوه بر ارضای انگیزه افراد برای یادگیری و تکمیل اطلاعات خود، به شرح زیر بیان می‌کند:

- ۱- هدایت تحقیقات در کلیه رشته‌های علمی؛
- ۲- تربیت کادر علمی و فنی؛
- ۳- تربیت مدیران و رهبران اجتماعی و نخبگان فکری؛
- ۴- ایجاد محافل فرهنگی و دانشگاهی در جوامع محلی (معدن دارآرایی، ۱۳۷۰).

در این میان دوره‌های تحصیلات تکمیلی در اجرای رسالت‌های اصلی آموزش عالی به ویژه تربیت نیروی انسانی متخصص و محقق، گسترش مرزهای دانش و اعتلای موقعیت علمی کشور و مشارکت مؤثر در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور نقش مؤثری می‌توانند ایفا کنند. با این توصیف، این پرسش مطرح می‌شود که آیا دانشگاه در خصوص دانشجویان کارشناسی ارشد می‌تواند اهداف و رسالت‌های خود را تحقق بخشد در این صورت با چه معیار و شاخص‌هایی می‌توان ساز و کار این رسالت را تعیین کرد؟

پاسخ این پرسش و پرسش‌هایی از این قبیل را باید در کیفیت نظام آموزش حاکم بر دانشگاه‌ها و نظام ارزشیابی و اعتبار بخشی جست‌وجو کرد. کیفیت و نظام دانشگاه‌ها از ابعاد مختلفی مورد توجه قرار گرفته است. برخی از صاحب نظران کیفیت هر نظام آموزشی را مترادف با توانایی دستیابی به نتایج مطلوب می‌دانند. برخی دیگر، کیفیت نظام آموزشی را مترادف با کارایی آن می‌دانند و این کارایی را در ارتباط با سه مقوله درون داد، فرایند و برون داد بررسی می‌کنند و کیفیت را سبب افزایش بهره‌وری و بهره‌دهی می‌دانند (پازارگادی، ۱۳۷۷).

با توجه به اینکه یکی از اساسی‌ترین کارکردهای آموزش، تغییر نگرش‌ها و تطبیق رفتار افراد با هنجارهای جامعه است، آموزش ضرورت می‌یابد، به ویژه اینکه تغییر و تحولات علمی و تکنیکی با چنان سرعتی در جریان است، که موفقیت در تحقق اهداف هر سازمان منوط به آموزش کارکنان آن است (بتویی، ۱۳۶۹: ۴۲).

در این میان، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز همانند سایر سازمان‌ها از آموزش کارکنان خود غافل نیست. بلکه با توجه به گستردگی وظایف و مأموریت‌ها در تلاش است تا با افزایش دانش، معلومات و مهارت کارکنان خود، افرادی کاردان و متعهد و ماهر تربیت کند به گونه‌ای که قادر باشند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند تا این نیرو بتواند به بهترین وجه وظایف خطیر خود را به انجام رساند.

## بیان مسئله

پیشرفت و تحولات سریع علوم و فناوری همراه با تحولات وسیع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایجاب می‌کند که نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها با آموزش و تکمیل دانش تخصصی که سازمان فراهم می‌سازد، با تحولات مذکور همگام و همراه شوند تا به عنوان عنصری فعال و مؤثر جهت تحقق اهداف سازمان، نقش لازم را ایفاکنند. آموزش نقش مهمی در افزایش اثربخشی و کارایی نیروی انسانی ایفا می‌کند و عامل بسیار مؤثری در افزایش موفقیت شغلی کارمندان به حساب می‌آید، زیرا اساساً هر کارمندی علاقه مند به رشد و ترقی و آشنایی با آخرین دستاوردهای علمی در زمینه تخصصی مورد نظر است تا بتواند کیفیت کاری خود را بالا برده و مؤثر واقع شود. همچنین همه سازمان‌ها و همه افراد، از طریق آموزش و افزایش دانش تخصصی به هدف بالاتری که همانا پرورش استعدادهای نهفته در افراد و تصحیح و تقویت بینش و گرایش‌های درونی آنهاست، دست خواهند یافت (داد، ۱۳۷۱: ۲۱).

امروز هر سازمانی می‌کوشد تا نیروی انسانی خود را از طریق آموزش، به طور مؤثر و کارآمدتر در سازمان به کار گیرد. آموزش مباحث علمی و تخصصی و تحصیل در دوره‌های کارشناسی ارشد در نیروی انتظامی از حساسیتی مضاعف برخوردار است؛ زیرا نیروی انتظامی در مقایسه با سایر قوای نظامی بیشترین تعامل را با مردم دارند. آنان در شبکه‌های بسیار حساس و پیچیده روابط اجتماعی فعالیت و انجام وظیفه می‌نمایند و از طرفی مسئولیت حفظ امنیت که از مقوله‌های اساسی و مهم می‌باشد از سوی نظام جمهوری اسلامی به آنها واگذار شده است. از همین رو، از مأموران پلیس خصوصاً افسرانی که در مشاغل مهم انجام وظیفه می‌کنند انتظار می‌رود با کسب مدارج بالا و علاقه مندی به علم و دانش، برای اهداف سازمان کوشا باشند. در این میان، آموزش در دوره‌های کارشناسی ارشد می‌تواند در حفظ امنیت و افزایش موفقیت شغلی، کارکنان نتیجه مطلوبی داشته باشد. لذا این تحقیق بر آن است که مشخص سازد به چه میزان دروس ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد با موفقیت شغلی دانشجویان ارتباط معناداری دارد.

## اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق: شناسایی و تعیین ارتباط دروس مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی دانشجویان.

هدف‌های فرعی این تحقیق عبارت اند از:

۱- تعیین ارتباط آموزش دروس تخصصی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی دانشجویان؛

۲- تعیین ارتباط آموزش دروس اصلی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی دانشجویان؛

۳- تعیین ارتباط آموزش دروس پژوهشی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی دانشجویان.

## پیشینه تحقیق

حبیب کاری (۱۳۸۳) در پایان نامه خود به بررسی تأثیر آموزش عرضی افسران جز خراسان بر موفقیت شغلی آنان در دانشکده دافوس پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که آموزش ضمن خدمت؛ عملکرد شغلی، مهارت‌های شغلی و قدرت انطباق سازمانی و خانوادگی افسران را افزایش نداده است. ولی بین سطح تحصیلات و موفقیت شغلی ارتباط وجود دارد.

مولایی (۱۳۸۳) در تحقیق خود به بررسی رابطه آموزش دوره دافوس ناجا و ارتقای توان فارغ التحصیلان در انجام وظایف مدیریتی در دانشکده دافوس پرداخته که نتایج آن نشان می‌دهد که آموزش از سطح مطلوب مورد انتظار (آنچه که باید باشد) پایین تر است.

عادل آذر (۱۳۷۴) در تحقیقی با عنوان «تجزیه و تحلیل کیفیت دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مدیران و الگوی مناسب» به این نتیجه رسیده است که دانشگاه وظایف آموزشی خود را به نحو مطلوب انجام داده ولی آنچه باعث عدم کارایی دوره‌ها شده نداشتن شناخت کافی سازمان نسبت به نیاز آموزشی مدیران خود است.

فتح الهی (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی موانع اساسی اجرای موفق برنامه‌های آموزشی دوره کاردانی دانشگاه علوم انتظامی» به چگونگی اجرای برنامه‌های آموزشی مقطع کاردانی پرداخته و ضمن بررسی مشکلات دانشکده افسری موانع اساسی را این گونه احصا کرده است: نبود طراحی برنامه درسی، استفاده نکردن از طرح درس دوره و طرح درس برای هر جلسه، بی توجهی متناسب و متعادل به ابعاد مختلف یادگیری شامل دانش افزایی و مهارت آموزشی، استفاده نکردن از وسایل و رسانه‌های متنوع آموزشی، مبتنی نبودن برنامه‌های آموزشی بر نیاز سنجی مناسب، نداشتن انگیزه کافی در بین دانشجویان جهت فراگیری مباحث آموزشی، انجام مأموریت‌های متفرقه.

زمانی (۱۳۷۵) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر برنامه‌های آموزشی دانشکده افسری در کارائی افسران فارغ التحصیل» به این نتایج رسیده است که دروس ارائه شده ارتباط کاملاً مستقیمی با مسائل و مشکلات شغلی دانشجویان دارد. ۱۰۰ درصد دانش آموختگان در سال فقط یکبار مبادرت به تیراندازی آموزشی کرده اند. ۹۵/۸ درصد دانش آموختگان تاکنون با سلاح‌های نیمه سنگین تیراندازی نکرده اند. ۷۰ درصد دانش آموختگان قادر نیستند سلاح خمپاره انداز را برپا کنند. ۷۶/۳ درصد دانش آموختگان سلاح شناسی را به صورت نظری آموزش دیده اند. تنها ۲۳/۷ درصد دانش آموختگان با بعضی از سلاح‌ها به صورت عملی آشنا شده اند.

اعزی (۱۳۷۸) در پایان نامه ای با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر افزایش کیفیت آموزشی دوره کارشناسی ارشد داخلی از دیدگاه استادان و دانشجویان» او، دیدگاه استادان و دانشجویان را در موارد زیر بررسی کرده است: ۱- تأثیر بهبود روش‌های تدریس ۲- افزایش علاقه و انگیزه استادان نسبت به تدریس ۳- افزایش انگیزه دانشجویان نسبت به تحصیل ۴- بهبود محتوا و مواد درسی ۵- بهبود کمی و کیفی کتاب و کتاب خانه ۶- بهبود کمی و کیفی امکانات و تجهیزات ضروری ۷- بهبود کیفیت خدمات اداری و مدیریتی که مورد تأیید قرار گرفت و ۸- عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی که رابطه معناداری نشان نداد و فرضیه رد شده است.

قهاری (۱۳۷۸) در پایان نامه خود با عنوان «بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر افزایش بهره‌وری دانش آموختگان رسته انتظامی» در این بررسی، آموزش‌های مهارتی

نظامی، ورزشی، کارگاهی، میدانی و اجرای آموزش‌های مهارتی بر افزایش بهره‌وری دانش‌آموختگان رسته انتظامی با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

هیکن ۱ (۱۹۸۴) در تحقیقی با عنوان «معیاری برای ارزیابی برنامه‌های توسعه کارکنان دانشکده علوم اجتماعی» به تعیین ملاک‌های ارزشی و ارزشیابی پرداخته و فرایندهایی به منظور استفاده از این ملاک‌ها در ارزیابی برنامه پیشنهاد می‌کند. وی با استفاده از مدل ارزیابی سیپ و هیکن برای هر کدام از چهار حوزه تصمیم‌گیری برنامه ریزی (زمینه)، طراحی رویه (درون داد)، برنامه‌های اجرایی (فرآیند) و بازده (برون داد محصول) اهداف و معیارهایی را برشمرده است.

مایکل ال بیرزر (۲۰۰۲) تحقیقی با عنوان «آموزش پلیس جامعه محور براساس نظریه آموزش بزرگسالان بر محور تعامل با یادگیرندگان» در دانشگاه واش برن توپکا، کانزاس، ایالات متحده آمریکا انجام داده است و به این نتیجه دست یافته که موضوع‌هایی در برنامه‌های آموزشی پلیس وجود دارند که به آموزش از طریق فنون رفتاری نیازمند هستند. اصولاً در مواردی لازم است که پلیس مهارت‌های جدید مکانیکی را مانند شگردهای دفاعی، استفاده از باتون و شگردهای رانندگی را فرا گیرد چرا که برای دفاع، فنون رفتاری کارآمدتری هستند.

### چارچوب نظری

نظریه‌های یادگیری شرایط حصول یا عدم حصول یادگیری را تحلیل می‌کنند. نظریه‌های معاصر را- که یادگیری و نظام‌های آموزشی را تحت تأثیر قرار داده اند- می‌توان به دو دسته بزرگ طبقه بندی کرد:

۱- **نظریه شرطی (رفتار گرایی):** این نظریه شامل نظریه‌های پاولوف، واتسون، ثراندیک و اسکینر است. این عده یادگیری را عبارت از: «ایجاد و تقویت رابطه و پیوند بین محرک و پاسخ در دستگاه عصبی انسان» می‌دانند و بیشتر به شرطی شدن کلاسیک، ایزاری، فعال و مواردی از این قبیل می‌اندیشند. از نظر صاحبان نظریه شرطی، در فرایند یادگیری، ابتدا «وضع یا حالتی» در یادگیرنده اثر می‌کند، سپس او

را وادار به فعالیت می‌کند و بین آن وضع یا حالت و پاسخ ارائه شده ارتباط برقرار می‌شود و سرانجام، عمل یادگیری صورت می‌گیرد.

**۲- نظریه شناختی:** نظریه شناختی شامل نظریه‌های گشتالت، پیازه، برونر آزوبل، بلوم و ... است. صاحبان نظریه‌های شناختی معتقدند که یادگیری‌های جدید فرد با یادگیری‌های قبلی او تلفیق می‌شود. این عده بر این باورند که یادگیری یک جریان درونی و دائم است. انسان همواره در طول حیات خود محیط را جست‌وجو و روابط بین پدیده‌ها را کشف می‌کند و براساس این کشف، ساخت شناختی خود را گسترش می‌دهد (شعبانی، ۱۳۸۰). بنابراین دیدگاه مربوط به یادگیری، آموزش و موفقیت شغلی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- **آزوبل:** آزوبل موافق روش یادگیری معنا دار است. او بر ایجاد رابطه بین یادگیری‌های قبلی و یادگیری‌های جدید تأکید می‌ورزد (سیف، ۱۳۸۰: ۲۵۴).

- **گانیه:** در طبقه بندی گانیه ابتدا شکل‌های اساسی یادگیری در چهار دسته یادگیری علامتی، یادگیری محرک-پاسخ، یادگیری زنجیره سازی، و تداعی کلامی دسته بندی شده اند. علاوه بر آن بازده‌های یادگیری در پنج طبقه تقسیم‌بندی شده‌اند:

۱- مهارت‌های ذهنی؛ ۲- راهبردهای شناختی؛ ۳- اطلاعات کلامی؛ ۴- مهارت‌های حرکتی؛ ۵- نگرش‌ها (سیف، ۱۳۸۰: ۱۵۶).

- **بلوم:** طبقه بندی بلوم شامل سه حوزه یا حیطه با نام‌های شناختی، عاطفی، و روانی - حرکتی است (همان منبع).

- **گشتالت:** روان‌شناسان گشتالتی که مدافع یادگیری از راه بینش هستند، معتقدند که موضوع‌های آموزشی باید با اصول بینش مدار آموزش داده شود، نه از راه شرطی شدن (همان منبع: ۲۹۴).

- **خبر پردازی:** نظریه خبرپردازی در مورد فرایند یادگیری، به یاد سپاری، و یادآوری را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهد و به سه مرحله اصلی حافظه حسی، حافظه کوتاه مدت و حافظه درازمدت تقسیم می‌شود (همان منبع: ۳۲۰)



- کورتون (۱۹۷۲: ۶۷) انجام مجموعه ای مشخص از فعالیت‌ها را به عنوان یکی از ملاک‌های مهم موفقیت شغلی معرفی می‌کند.

- لورج (۱۹۳۶: ۸۲) موفقیت تلاش برای رسیدن به یک هدف مطلوب مورد نظر است.

- دیویس موفقیت شغلی را بر اساس دو معیار اساسی "اهداف سازمانی" و "رفتارهای شغلی" تعریف می‌کند.

- ساپر موفقیت تنها یک امر اجتماعی یا عینی نیست بلکه تا حدودی یک مسئله و موضوع شخصی و ذهنی است.

### رابطه آموزش و موفقیت شغلی

به اعتقاد رابینز (۱۹۸۹: ۲۸۰) "توجه به آموزش و آموزش‌های ضمن خدمت از جهت ارتباط آن با موفقیت و "رضایت شغلی" کارکنان اهمیت بسزایی پیدا می‌کند".

به علت نامحدود بودن ظرفیت‌های انسانی، عوامل بی شماری بر موفقیت شغلی مؤثر بوده که مهم ترین آنها عبارت اند از: "انگیزش"، "ارتباط نیروی انسانی با مدیریت"، "محیط کار"، "آموزش" و "نوع مدیریت" که از میان این عوامل به نقش آموزش نیروی انسانی در افزایش موفقیت شغلی می‌پردازیم. آموزش یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به‌ویژه در بهسازی نیروی انسانی است؛ به گونه ای که پس از نظام جذب، نظام بهسازی و به کارگیری مناسب نیروی انسانی قرار دارد" (کاظمی، ۱۳۷۰: ۱۹۹).

در حقیقت آموزش از مهم ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمان بوده و نظام آموزشی، تکمیل کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود تا آنجا که باعث موفقیت نیروی انسانی شده و پیشرفت و رشد سازمان را تأمین می‌کند. آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر انسان‌های شاغل در سازمان برای انجام وظایف محوله شده و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی می‌شود.

امروزه هم سازمان‌های بزرگ و هم سازمان‌های کوچک، منابع مهم خود را به آموزش و بهبود منابع انسانی تخصیص می‌دهند. با وجود این، برای برخی از سازمان‌ها، آموزش یک فعالیت مداوم است که اغلب کارکنان به آن علاقه مند هستند و از اشکال مختلف آموزشی در دوران تصدی خود بهره می‌برند. فرایند آموزش به عنوان یک عامل تغییر و تحول و عامل نگرش و جهت گیری جدید و بسیار مؤثر می‌تواند اهمیت بسزایی در بهبود کیفیت عملکرد کارکنان یک سازمان و بازسازی روش‌ها و شیوه‌های قابل اعمال در نظام اداری داشته باشد.

در ضرورت سرمایه گذاری در آموزش نیروی انسانی گفته می‌شود: " برای رشد و پیشرفت کارکنان سرمایه گذاری کنید؛ اگر افراد برای مشاغل و مسئولیت‌های بالاتر آماده نشده باشند، ترفیع از داخل سازمان فاجعه آفرین است. سازمان‌هایی که کارکنان وفادار دارند در تعلیم و تربیت آموزش و پیشرفت مستمر آنان سرمایه گذاری می‌کنند. بدون تردید، آموزش و رشد کارکنان گران قیمت است. لیکن اگر شما فکر می‌کنید که تعلیم و تربیت گران قیمت است، هزینه نادانی را نیز در نظر بگیرید. دیر یا زود یک سازمان از طریق اشتباهات کارکنان یا از طریق پرداخت حقوق‌های بالاتر برای جذب کسانی که آموزش دیده اند یا از طریق صرف وقت برای کارکنانی که دارد، هزینه‌های آموزش را می‌پردازد" (لوبوف، ۱۳۷۲: ۱۱۰).

پیگورز و دیگران (۱۹۶۵: ۳۷۸) بر این باورند که: " آموزش خوب، عدم موفقیت شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می‌دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند. چنین هدف‌های مهمی تحقق نمی‌یابد مگر آنکه تمام سلسله مراتب سازمان (از مدیر اجرایی تا کارکنان) به اهمیت آموزش آگاه باشند." بنابراین یکی از عواملی که تأثیر زیادی بر موفقیت شغلی داشته و می‌تواند در افزایش آن نقش مهمی ایفا نماید، آموزش نیروی انسانی است.

به دلیل تأثیر بسیاری که امر آموزش کارکنان در موفقیت شغلی آنها دارد، تحقیقات گوناگونی در این زمینه صورت گرفته است. در یکی از این تحقیقات بیان شده است که " آموزش کاربران نهایی، همبستگی مثبت با موفقیت تعامل مستقیم آنها دارد. " (چنی و همکاران، ۱۹۸۶: ۸۰-۶۵). در این تحقیق، سازمان‌ها به لحاظ داشتن برنامه

آموزش کاربران نهایی، به سه گروه طبقه بندی شده اند. در نتیجه سازمان‌هایی که دارای برنامه آموزشی منطقی می باشند، موفقیت " تعامل مستقیم کاربران نهایی " بیشتر است. از طرف دیگر، در سازمان‌هایی که برنامه آموزشی رسمی وجود نداشته است، احتمال موفقیت " تعامل مستقیم کاربران نهایی " کمتر بوده است.

### سؤال‌های تحقیق

- ۱- آیا بین دروس کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین دروس تخصصی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین دروس اصلی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین فعالیت‌های پژوهشی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی رابطه وجود دارد؟

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین دروس کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت شغلی رابطه وجود دارد .
- ۲- بین دروس تخصصی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد .
- ۳- بین دروس اصلی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد .
- ۴- بین فعالیت‌های پژوهشی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد .

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از حیث ماهیت، کاربردی و از حیث روش‌های گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه دانش‌آموختگان مقطع

کارشناسی ارشد انتظامی، فرماندهان و رؤسا و مدیران آنان تشکیل می دهند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری به صورت کل شمار استفاده شد. همچنین با در نظر داشتن ریزش و عدم پاسخ گویی آزمودنی‌ها نمونه تحقیق به ۴۴ نفر تقلیل یافت.

ابزار جمع آوری اطلاعات در تحقیق به صورت پرسش نامه محقق ساخته و به صورت ۵ گزینه ای لیکرتی در دو سطح پرسش نامه دروس مختص دانشجویان و موفقیت شغلی در سطح مدیران ساخته شد.

برای بررسی روایی پرسش نامه و به منظور اطمینان از ارتباط پرسش نامه با ویژگی‌های مورد اندازه گیری، سؤال‌های تحقیق حاضر در اختیار پنج تن از استادان با تجربه در مسایل آموزشی قرار گرفت و پس از بررسی و حذف سؤال‌های نامناسب، سؤال‌های نهایی پرسش نامه تهیه و تأیید شده است.

پایایی پرسش نامه از طریق آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که ضریب به دست آمده در پرسش نامه مختص دانشجویان ۰/۸۷ است و در پرسش نامه مختص فرماندهان ۰/۷۰ است.

### یافته‌ها

برای تحلیل رابطه بین دروس تخصصی و موفقیت شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می کنیم که نتایج آن درجدول آمده است:

**جدول ۱: رابطه دروس تخصصی ارائه شده و موفقیت شغلی**

موفقیت شغلی	دروس تخصصی
۰/۲۴۸	ضریب پیرسون
۰/۰۰۲	سطح معنا داری
۴۳	تعداد

با توجه به نتایج جدول فوق بین دو متغیردروس تخصصی ارائه شده و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد ( $R=0/248$ ) و چون سطح معنا داری ( $0/002$ ) کوچک تر از ۵ درصد است و مقدار  $R=0/248 < R$  آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار

می‌گیرد؛ یعنی فرض  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می‌شود و چون مقدار  $R$  مثبت است نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه مستقیم و ناقص وجود دارد ( $0 < R = 0/248 < 1$ ).

برای تحلیل رابطه بین دروس تخصصی و موفقیت شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم که نتایج آن در جدول آمده است:

**جدول ۲: رابطه دروس اصلی ارائه شده و موفقیت شغلی**

موفقیت شغلی	دروس اصلی
۰/۱۸۱	ضریب پیرسون
۰/۰۰۱	سطح معناداری
۴۳	تعداد

با توجه به نتایج جدول فوق بین دو متغیر دروس اصلی ارائه شده و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد ( $R = 0/181$ ) و چون سطح معناداری ( $0/001$ ) کوچک تر از ۵٪ است و مقدار  $R = 0/181 > 0$  آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار می‌گیرد؛ یعنی فرض  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می‌شود و چون مقدار  $R$  مثبت است نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه مستقیم و ناقص وجود دارد ( $0 < R = 0/181 < 1$ ).

فرضیه سوم: بین دروس «پژوهشی» ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۳: رابطه دروس پژوهشی و موفقیت شغلی**

موفقیت شغلی	دروس پژوهشی
۰/۱۵۳	ضریب پیرسون
۰/۰۳۱	سطح معنی داری
۴۳	تعداد

با توجه به نتایج جدول فوق بین دو متغیر دروس پژوهشی ارائه شده و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه وجود دارد ( $R = 0/153$ ) و چون سطح معناداری ( $0/031$ ) کوچک تر از ۵ درصد است و مقدار  $R = 0/153 > 0$  آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار می‌گیرد؛ یعنی فرض  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می‌شود و چون مقدار  $R$  مثبت است نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه مستقیم و ناقص وجود دارد ( $0 < R = 0/153 < 1$ ).

**فرضیه اصلی:** بین دروس ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی و موفقیت شغلی دانشجویان رابطه معنا داری وجود دارد. لذا در این پژوهش متغیر مستقل یا پیش بین با عنوان متغیر کلیه دروس ارائه شده و متغیر وابسته یا ملاک با عنوان موفقیت شغلی در نظر گرفته شده است.

**جدول ۴: نتایج میزان همبستگی و ضریب تعیین تعدیل شده**

ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	ضریب پیرسون
۰/۱	۰/۱۳۱	۰/۳۴۷

$$R = 0/347$$

$$R^2 = 0/121$$

**جدول ۵: نتایج ANOVA**

سطح معناداری آلفا	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	منبع تغییرات
۰/۰۲۱	۵/۷۵۵	۲۴۶/۷۸۷	۱	۲۴۶/۷۸۷	رگرسیون
---	---	۴۲/۸۸۳	۴۲	۱۸۰۱/۰۹۹	باقیمانده
---	---	---	---	۲۰۴۷/۸۸۶	جمع

**جدول ۶: نتایج رگرسیون خطی تک متغیری**

سطح معنادار	T	B	رگرسیون
۰/۰۱	۳/۶	۳۷/۶۷۴	مقدار ثابت
۰/۰۲۱	۲/۳۹۹	۰/۳۸۷	کلیه دروس دانشجویان

اطلاعات مندرج در نتایج جدول رگرسیون نشان می دهد که مقدار ثابت B و ضریب متغیر مستقل به ترتیب برابر با ۳۷/۶۷۴ و ۰/۳۸۷ است. بنابر این در این جدول معادله رگرسیون به صورت:

$$Y = 37/674 + 0/387X$$

همان طور که مشاهده می شود از روی کلیه دروس (اصلی، تخصصی و پژوهشی) ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد می توان موفقیت شغلی را در آینده پیش بینی کرد و ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۳۸۷ است.

## نتیجه گیری

این تحقیق با هدف شناسایی و تبیین ارتباط بین آموزش‌های ارائه شده در تحصیلات تکمیلی با موفقیت شغلی دانشجویان دانشکده علوم و فنون انتظامی صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین دروس اصلی، تخصصی و پژوهشی ارائه شده در مقطع کارشناسی ارشد انتظامی با موفقیت تحصیلی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که هرچه دروس مهارتی و پژوهشی در این مقطع تحصیلی افزایش یابد به همان میزان در بهره‌وری و مهارت شغلی دانشجویان مؤثر است. به طور کلی نتایج این پژوهش براساس رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که دروس پژوهشی ارائه شده با ۴۵ درصد بیشتر از دروس تخصصی (۳۹ درصد) و دروس اصلی (۳۶ درصد) در موفقیت شغلی دانشجویان دانشگاه علم انتظامی مؤثر می‌داند. در این خصوص آزرابل معتقد است که دانشجویان برای یادگیری مباحث آموزشی به هرم ساخت شناختی نیاز دارد و تا این هرم ساخت شناختی که از دروس تخصصی، اصلی و پژوهشی شکل می‌گیرد، در دانشجویان ایجاد نشود نمی‌تواند به کلیت دانش انتظامی دستیابی داشته باشد و تضمین‌کننده موفقیت شغلی وی باشد. نتایج این پژوهش، ترتیب ساخت شناختی آزرابل را از دروس تخصصی، اصلی و پژوهشی به پژوهشی، تخصصی و اصلی تغییر می‌دهد که با نتایج مطالعه ایشان مغایر است.

همچنین بر اساس نظریه بلوم دانشجویان اگر دانش مورد نظر انتظامی را از دروس تخصصی، اصلی و پژوهشی فرا نگیرند و نتوانند به پله دانش، فهمیدن، کار بستن، تحلیل، ترکیب و ارزشیابی برسند، بدون شک در حوزه شناختی، عاطفی و مهارت‌های روانی- حرکتی موفق نخواهد شد و مهارت‌های لازم در کارورزی‌ها را به صورت عملی نخواهد گرفت. همچنین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق قهاری (۱۳۷۸) هم‌سو است.

## پیشنهادها

۱- یکی از اقدامات لازم پیش از هر آموزشی، تعیین هدف‌های آموزشی است که می‌توان برای تعیین این اهداف از طبقه بندی بلوم و دیگران استفاده کرد.

۲- هر کدام از هدف‌های آموزشی (شناختی، عاطفی، روانی - حرکتی) معرف نوع به خصوصی از انواع یادگیری است. بنابراین، مسئولان و استادان باید در تمام مراحل طرح آموزشی و برنامه ریزی آموزشی خود و اجرای آن به روان‌شناسان یادگیری مراجعه کنند تا از انواع، شرایط، قوانین و نظریه‌های یادگیری اطلاع حاصل کنند و آنها را در بهبود فعالیت‌های آموزشی خود مورد استفاده قرار دهند.

۳- تا آنجا که ممکن است مطالب درسی به صورت معنا دار و در ارتباط با موقعیت‌های واقعی زندگی و شغلی ارائه شود و در حد امکان در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی به دانش‌آموختگان آزادی عمل داده شود.

۴- با توجه به نیازمندی‌های انتظامی پلیس که در سطح جامعه مشهود می‌باشد به نحوی دروس انتظامی را طرح ریزی کنند که با اهداف مشاغل مورد نظر ارتباط مستقیم داشته باشد.

۵- از آنجایی که بین نیروی انتظامی و قوه قضائیه رابطه مستقیم وجود دارد به گونه ای که یک افسر پلیس باید بتواند با داشتن توانایی‌های لازم، پرونده‌های قضایی را تنظیم کند، لذا دروس حقوقی و انتظامی و مدیریت پیشگیری از جرایم در برنامه ریزی انتظامی گنجانده شود.

۶- شغل پلیس ایجاب می‌کند که پلیس در متن زندگی مردم قرار گیرد و به رفع مشکلات انتظامی آنان بپردازد. به همین منظور لازم است که دروس مردم‌شناسی و روان‌شناسی در برنامه ریزی درسی مورد توجه قرار گیرد.

۷- با توجه به اینکه نتیجه این تحقیق «اولویت دروس پژوهشی از نظر پاسخ‌گویان است». بنابراین در برنامه ریزی درسی و بازنگری آنها به مباحث پژوهش توجه تمرکز بیشتری شود.

## منابع

- اعزی، احمد (۱۳۷۸). «بررسی عوامل مؤثر بر افزایش کیفیت آموزشی دوره کارشناسی ارشد داخلی از دیدگاه اساتید و دانشجویان». پایان کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.



- بتویی، علی اکبر (۱۳۶۹). «تأثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی کارکنان نیروی هوایی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- بلوم، بنجامین (۱۳۶۳). «ویژگی‌های آدمی و یادگیری آموزشگاهی». ترجمه علی اکبر سیف، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- بازار گادی، مهنروش (۱۳۷۷). «پیشرفت‌های بین‌المللی در خصوص ارزیابی کیفیت در آموزش عالی». نشریه رهیافت، شماره هجدهم.
- چایچی، پریچهر (۱۳۸۱). «شیوه‌های آموزش ضمن خدمت». تهران: انتشارات آن.
- حاج مقصود، محسن (۱۳۷۸). «بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی (دروس تخصصی) در عملکرد دانشجویان پلیس راهور». دانشکده راهور دانشگاه علوم انتظامی.
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۴). «مدیریت رفتار سازمانی». ترجمه اعرابی و پارسایان، ج ۱، تهران: دفتر مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- زمانی، علی نقی (۱۳۸۴). «بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی در عملکرد دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی». پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشر)، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- داد، سهیلا (۱۳۷۱). «بررسی آثار اجرای سه برنامه آموزش ضمن خدمت کارکنان شرکت ملی نفت ایران و تأثیر آنها بر کارایی موفقیت و رضایت شغلی آنان در سال ۱۳۷۱». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۰). «روانشناسی پژوهشی - روانشناسی یادگیری و آموزش». تهران: انتشارات آگاه.
- شعبانی، حسن (۱۳۸۰). «مهارت‌های آموزشی و پرورشی». تهران: انتشارات سمت، چاپ دوازدهم.

- فتح الهی، سعید (۱۳۸۰). «بررسی موانع اساسی اجرای موفق برنامه‌های آموزشی دوره کاردانی دانشگاه علوم انتظامی». پایان نامه کارشناسی ارشد دافوس نیروی انتظامی.
- قهاری، مصطفی (۱۳۷۸). «بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر افزایش بهره‌وری دانش‌آموختگان رسته انتظامی». پایان کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- کاری، حبیب (۱۳۸۳). «بررسی میزان تأثیر آموزش عرضی افسران جزء خراسان بر موفقیت شغلی آنان». پایان کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی.
- کاظمی، بابک «مدیریت امور کارکنان». تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- لوبوف مایکل (۱۳۷۲). «بزرگ‌ترین اصل مدیریت در دنیا». ترجمه ایران نژاد، چاپ اول، تهران: انتشارات حدیث.
- معدن دار آرای، عباس (۱۳۷۰). «بررسی انگیزه‌های پیشرفت و موفقیت تحصیلی در دانشجویان موفق دانشگاه اصفهان به منظور بهبود برنامه‌های آموزش عالی». دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.