

الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای ناجا بر اساس متغیرهای محتوامحور

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۸

محمدتقی عصار^۱، احمد فضالی^۲، صدیقه‌هاشمی فخر^۳

چکیده:

هدف مقاله حاضر ارائه الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای بر اساس متغیرهای محتوامحور تدوین شده است. سؤالات مطرح شده عبارتند از: (۱) متغیرهای محتوامحور دخیل در آموزش پلیس حرفه ای ناجا از نظر متخصصان و خبرگان چیست؟ (۲) مؤلفه‌های تشکیل دهنده متغیرهای محتوامحور در ناجا کدامند؟ (۳) الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای بر اساس متغیرهای محتوامحور در ناجا چه ویژگی‌هایی دارد؟ جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان، معاونان، مدیران گروه‌های آموزشی و کارشناسان مراکز آموزشی و دانشگاهی نیروی انتظامی است، که به علت محدود بودن جامعه آماری، به صورت تمام شماری و در دو گروه آزمودنی، الف) متخصصان و خبرگان؛ ب) کارشناسان و مدیران آموزش در ناجا، اطلاعات جمع آوری شد. ابزار اصلی جمع آوری داده‌ها برای تجزیه و تحلیل و ارائه الگوی راهبردی پرسشنامه محقق ساخته است. این پرسشنامه برآمده از بخش کیفی پژوهش است و سؤالات آن روی یک طیف (۱۰-۰) به سنجش وضعیت موجود و مطلوب متغیرهای محتوامحور دخیل در آموزش پلیس حرفه ای ناجا می پردازد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری ابتدا اطلاعات حاصل از پرسشنامه، استخراج و در جدول اصلی تنظیم شد و سپس از طریق نرم افزار SPSS 18, statistical 8, lisrel در دو بخش پارامتریک و ناپارامتریک با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل تأییدی و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد از نظر خبرگان چهار متغیر: چشم انداز و مأموریت، اهداف و راهبردها، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمانی ناجا به عنوان متغیرهای محتوامحور دخیل در الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای مطرح هستند. نتایج به گونه ای کلی نشان داد که در تمامی سطوح مختلف الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای (شکاف بین وضع موجود و مطلوب) وجود دارد و در بین متغیرهای محتوامحور، عنصر چشم انداز دارای بیشترین سهم در الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای است.

واژگان کلیدی

الگوی راهبردی، آموزش، پلیس حرفه ای، متغیر محتوامحور، ناجا.

۱- استادیار دانشگاه علوم انتظامی. taghiasar@yahoo. Com

۲- دانشیار دانشگاه امام حسین (ع)

۳- دکتری مدیریت آموزشی - Sadathashemi2013@hotmail. Com

مقدمه

مفهوم آموزش در سال‌های اخیر مورد توجه همه دست‌اندرکاران امور سازمان‌ها بوده و محققان همواره آموزش کارکنان را در بخش‌های عمومی و تخصصی به‌کار گرفته‌اند. شرت و گرر^۱ (۱۹۹۴) نیز اعتقاد دارند که آموزش، فرصت‌هایی است که به افراد، خود مختاری، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری سازمان داده می‌شود (یزدان پناه، ۱۳۸۴) در دوران حاضر، آموزش بسان ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ، رشد اتکا به ساختارهای افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات می‌باشند، به‌طور کارآمد اداره کنند (بلو و ترکمن^۲، ۲۰۰۴). سازمان‌های پلیسی نیز از این قاعده مستثنی نیستند؛ امروزه حرفه‌ای شدن غالباً برای حل تعارض بین نقش‌ها و وظایف مأمورین پلیس به‌کار گرفته می‌شود. بسیار بعید به نظر می‌رسد که بتوان با استناد به شواهد و قرائن مورد قبول مدعی شد که در چند دهه گذشته، پلیس در راستای حرفه‌ای شدن پیشرفتی نداشته است (بی‌یرز^۳، ۲۰۰۰). البته هنوز هم مجموعه‌ای از دانش همگانی (مورد قبول اکثریت افراد شاغل در حرفه) که لازمه حرفه‌ای شدن پلیس است فراهم نیامده است (گلدشتاین^۴، ۱۹۹۰) حداقل یک پرسش حیاتی باید پاسخ داده شود: اگر اقدامات و انجام امور پلیسی یک حرفه است آیا مأمورین پلیس از دامنه گسترده مهارت‌های لازم برای انجام وظیفه در جوامع مردم سالار امروزی برخوردارند؟

آموزش، مجموعه اقداماتی است که در راستای رشد و بهسازی کارکنان و سازمان صورت می‌پذیرد. بنابر این دارای هدفی مهم و چند بعدی و بلند مدت است که موفقیت آن مستلزم تأمین شرایط و زمینه‌های خاص و نیز رعایت اصول و مبانی مربوط است. آموزش مؤثر پیش از هر چیز نیازمند چشم‌انداز، اهداف و سپس راهبردها و خط‌مشی‌های تعریف شده و معین است. از همین رو، ابتدا باید چشم‌اندازها و اهداف آموزش در راستای مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای سازمان تدوین و به کلیه سطوح سازمان اعلام شود. بدیهی

1-Shert & Gareir
2-Baloh, P. & Terkman, J.
3-Byers, R, T.
4-Goldstein, H.

است مقررات و رویه‌های سازمانی باید در پرتو این چشم‌اندازها و راهبردها بازخوانی شده و تغییرات و اصلاحات لازم در آنها صورت گیرد تا امکان تحقق چشم‌اندازها، اهداف و آموزش فراهم گردد (قهرمانی، ۱۳۸۸: ۱۸).

اولین بار آموزش پلیس در ایالات متحده نقش بسیار مهمی پیدا کرده است. همان‌طور که اسوانسون^۱ (۱۹۹۲) اظهار می‌دارد آموزش، کارآیی و شایستگی کارکنان را افزایش می‌دهد. دقت و توجهی که امروزه به امر آموزش پلیس معطوف شده است تا حدی به راهبرد پلیس حرفه‌ای مربوط می‌شود که در بعضی از سازمان‌های پلیسی ایالات متحده به‌موقع اجرا گذاشته شده است. پلیس حرفه‌ای در زمینه ارائه عملیات پلیسی تخصصی با تغییراتی اصولی و راهبردی همراه بوده است. در این راستا، اگر قرار است که راهبرد پلیس حرفه‌ای به‌صورت موفقیت‌آمیزی در سازمان‌های پلیسی اجرا شود، لازم خواهد بود که این تغییرات در آموزش هم نمایان شود. آموزش پلیس در کشورهای مختلف از نظر محتوای آموزشی و تلاشی که برای کسب عنوان مأمور پلیس لازم است، از الگوی آموزش یکسانی پیروی نمی‌کند (پال میوتو، ۲۰۰۰).

از آنجا که پلیس حرفه‌ای در تحقیقات معاصر به‌عنوان مؤلفه‌ای پایدار برای ایجاد تغییر در سازمان پلیس مطرح شده است (بنت و لاپتون،^۳ ۱۹۹۲؛ کولی و بنسن،^۴ ۲۰۰۰؛ الیور،^۵ ۲۰۰۰) اگر بخواهیم حرفه پلیس را به سمت راهبرد پلیس حرفه‌ای هدایت کنیم، لازم و اجتناب‌ناپذیر خواهد بود که روش‌های مناسب اعمال این تغییرات را مشخص نماییم. ایجاد تغییر در هر سازمان و حرفه‌ای مستلزم آموزش است. بررسی موشکافانه روش‌های قدیمی انجام امور پلیسی حاکی از آن است که حتی افرادی که چنین آموزشی را دیده‌اند نیز باید آمادگی کسب مهارت‌ها و فنون جدید را داشته باشند تا بتوانند با راهبرد پلیس حرفه‌ای همراهی نمایند. معمولاً در آموزش پلیس یک مسئله مهم این است که تجربه افراد آموزش دیده را نیز مدنظر قرار می‌دهد، البته در این کار نباید فقط به تجربیات گذشته آنها بسنده کرد؛ این امر باعث تقویت پیام آموزش پلیس حرفه‌ای خواهد شد که در آن فرد پلیس

1-Svanson
2-Paul Meyotow
3-Benet & Lawpthon
4-Kooley & Benson
5-Oliver

تجربه گسترده‌ای را با خود به همراه خواهد آورد (اندلس^۱، ۱۹۹۰: ۵۰). در سال‌های اخیر، هر چند تحولات شگرفی در فرایند، محصول، شکل و محتوای آموزش پلیس جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته است و ناجا هربار توانسته است نتایج بهتری را در پاسخگویی به نیازهای متنوع و جدید ارائه دهد؛ با این همه به نظر می‌رسد مواردی وجود دارد که ناجا را در مقابل چالش‌های بزرگ قرار داده است. این تهدیدها جدی است و در فضای امروزی، مدیریت امور انتظامی باید چاره‌ای برای آن بیاندیشد، برای نمونه طبق مفادنامه ارزیابی عملکرد ناجا در زمینه آموزش پلیس مورخ (۱۳۸۸/۱/۳۶) پ/۱۰/۲/۱۶۲۰۰ صادره از دبیرخانه اشراف کلی فرماندهی؛ برخی از این چالش‌ها عبارت‌اند از: (۱) پایین بودن سطح تجربه و مهارت اساتید و مربیان مراکز آموزشی به‌خصوص در آموزشگاه‌های تخصصی نیروی انسانی، (۲) عدم اهتمام ناجا به برگزاری دوره‌های مقدماتی و عالی رسته‌ای نیروی انسانی، (۳) اختلال در آموزش‌های خود امدادی و دگرامدادی به علت مطالبه هزینه‌های آموزش، از جمله این تهدیدها به حساب می‌آیند.

همچنین طبق مفادنامه مورخ (۱۳۸۹/۲/۱۸) پ/۱۰/۲/۱۶۲۰۰ صادره از دبیرخانه اشراف کلی فرماندهی ناجا به این چالش‌ها می‌توان اشاره کرد:

- ۱- توجه ناکافی به آموزش‌های تخصصی و فنی کارکنان اطلاعاتی در طول دوره؛
- ۲- کاربردی نبودن آموزش افسران و درجه‌داران با توجه به تنوع وظایف و مأموریت‌ها و شناور بودن کارکنان؛
- ۳- وجود مشکلات در نظام آموزش نیروی انتظامی؛
- ۴- محدودیت اعتبارات آموزشی در زمینه تأمین شبیه‌سازی آموزشی. علاوه بر موارد فوق، چالش‌های اساسی دیگری در زمینه آموزش وجود دارد. طبق مفادنامه مورخ (۱۳۸۹/۱/۲) پ/۱۰/۲/۱۶۲۰۰ صادره از دبیرخانه اشراف کلی فرماندهی مواردی مانند:

- ۱- کمبود فضاهای آموزشی و وسایل آموزشی و کمک آموزشی؛
- ۲- کمبود مربی و اساتید آموزشی؛
- ۳- پایین بودن ظرفیت آموزشی؛
- ۴- عدم پی‌گیری احیای مجدد دانشکده پلیس مرزی؛

۵- ضعف آموزش در زمینه رفتار با مردم و مقابله با اغتشاش گران؛

۶- ضعف آموزش یگان پلیس‌های تخصصی از جمله چالش‌های اساسی فرا روی ناجا می‌باشند.

مجموعه ضرورت‌ها و ویژگی‌های اشاره شده، نظام آموزشی ناجا را از سایر نظام‌های آموزشی متمایز می‌نماید. به‌منظور حرکت در مسیر چشم‌انداز ترسیم شده و جلوگیری از دور شدن از اهداف اساسی، مأموریت‌های ناجا، مدیران عالی این سازمان بایستی ضمن طراحی سازوکار اجرایی کارآمد و منعطف، اجرای یک الگوی آموزش مستمر و فراگیر را به‌طور علمی و کاربردی تعریف کنند تا بتوانند محیط پویای کاری و مشارکت گروهی منابع انسانی را در درون مرکز فراهم سازند. به‌منظور تحقق برنامه‌های امنیتی و پلیسی کشور و نوگرایی، الگوی آموزش باید به گونه‌ای طراحی گردد که بتواند خود را با این حرکت‌ها همگام سازد. هدف از الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای تربیت نیروی متخصص است که بتواند با افزایش کمیت و کیفیت در تمام بخش‌ها اعم از عمومی و تخصصی بهره‌وری روند توسعه منابع انسانی ناجا را تسهیل و تسریع نماید.

با این توصیف، به‌لحاظ اهمیتی که آموزش در توسعه پلیس حرفه‌ای دارد، ضرورت انجام چنین پژوهشی بیش از پیش احساس می‌شود. تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته هر چند از زوایای گوناگون به این موضوع پرداخته و هر یک جنبه‌های جدیدی را روشن ساخته‌اند، با این همه، در این مقاله موضوع آموزش پلیس حرفه‌ای در ناجا از منظر تازه مورد کاوش قرار گرفته به گونه‌ای که از ابعاد ذیل با مطالعات قبلی (تحقیقات انجام شده چه در داخل و چه در خارج از کشور) متفاوت بوده و متمایز است: الف) واحد تحلیل در این مقاله، پلیس حرفه‌ای می‌باشد که به‌عنوان رکن اصلی آموزش منابع انسانی محسوب می‌شود؛ در صورتی که در سایر تحقیقات، آموزش در سطح فردی و یا سازمانی ارزیابی شده است. ب) روش‌های تحلیل به‌کار رفته برای تحلیل الگوی آموزش در سایر تحقیقات، روش‌های ساده یک سطحی بوده که با توجه به ساختار پیچیده سطوح آموزش، لزوماً نتایج معتبری فراهم نمی‌نماید. ج) در سایر تحقیقات انجام شده، آموزش پلیس حرفه‌ای مدل‌سازی نشده، در حالی که در این مقاله، مدل آموزش پلیس حرفه‌ای ارائه می‌شود. د) نوع و درجه پذیرش مؤلفه‌ها و عناصر الگوی آموزش متفاوت هستند، در این

مقاله مؤلفه‌ها و عناصر الگوی آموزش متناسب با ویژگی‌های متغیرمحتوامحور در نظام ناجا بررسی شده است. (ذ) اساسی‌ترین نکته‌ای که باید به آن پرداخته شود، توجه به ویژگی‌های محیطی فعالیت‌های ناجا و نیازهایی است که در جامعه، با توجه به شرایط بوم‌زیستی و فرهنگی ویژه (ملی - اسلامی) با آن مواجه هستیم. علی‌رغم اهمیت موضوع آموزش پلیس حرفه‌ای، تاکنون مطالعه تجربی در این زمینه در کشورمان انجام نشده و تحقیقاتی که تاکنون صورت گرفته عمدتاً ناظر بر بررسی شیوه‌های فعلی آموزش در ناجا بوده است. با توجه به مسائل گفته شده، یکی از مسائل مهمی که باعث عدم ارائه خدمات مناسب ناجا می‌شود، عدم آموزش صحیح با توجه به مأموریت‌های ناجا در حوزه‌های مختلف می‌باشد. علاوه بر این، رضایت‌مندی مردم از مسئولان برای رسیدگی به موارد یاد شده اهمیت داشته به گونه‌ای که مسئولان پلیس را مجبور کرده است تا به‌صورت جدی مقررات رفتاری، شیوه‌های سازمانی آموزش و سیستم‌های نظارتی خود را بازنگری و بررسی نمایند. با توجه به مطالب گفته شده، این پرسش‌ها که مطرح می‌شوند؛ عبارت‌اند از: چرا پلیس نتوانسته است وظایف و مأموریت‌های خود را به نحو احسن به انجام برساند؟ پلیس چه باید بکند که به نحو احسن و مشتری مدارتر بتواند انجام وظیفه نماید تا به تمامی وظایف خود عمل کرده باشد؟ و با توجه به جمیع مطالب فوق، این سؤال مطرح می‌شود که به راستی الگویی که بتواند آموزش مناسب را برای نیروهای حرفه‌ای پلیس فراهم سازد چیست؟

یکی از دلایل اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق، رهنمودها و تدابیر مستقیم مقام معظم رهبری به فرماندهی ناجاست. مقام معظم فرماندهی کل قوا در بازدیدی که در هفته ناجا در سال ۱۳۸۳ از دانشگاه علوم انتظامی به عمل آوردند رهنمودهای بسیار مهمی در زمینه آموزش نیروهای انتظامی ارائه فرمودند که فصل الخطاب است. ایشان بر موارد زیر تأکید نمودند: (۱) ضرورت آموزش در ناجا به لحاظ ایفای نقشی مهم و کارساز با ماهیت تخصصی. (۲) شناخت چالش‌های پیش‌روی ناجا و این که به تعبیر ایشان، این چالش‌ها جنبه درون و برون‌سازمانی دارند و با توجه به مسئولیت مستقیم و ظرفیت‌ها به مواردی که جنبه درون‌سازمانی دارد بیشتر باید توجه کرد. (۳) برای نیل به توقعات سازمانی باید نگاهی درست به مقوله نظم و امنیت داشت؛ نظم و امنیت که باید مبتنی بر جامعه محوری و مردم محوری باشد و نه تهدید محوری. همچنین علائق و نیازهای مردم را بایستی به

حساب آورد و این علائق و نیازها را با مدیریت قوی، برنامه‌ریزی علمی و کار بی‌وقفه، تحقق عینی بخشید. (۴) در برنامه‌ریزی علمی باید از حقیقت‌های علمی و تجربه‌های دانش جهانی استفاده نمود اما در عین حال ابتکار عمل با خود ما باشد و دانش را بومی کنیم. (۵) باید شاخص‌های کیفی برنامه‌ریزی علمی و کار بی‌وقفه را به شاخص‌های کمی تبدیل نمود و بر ایند آن‌ها را در قالب احساس امنیت در مردم، وجود پلیس مقتدر، هوشمند، پیچیده و سالم و امین، سریع و به هنگام، مؤدب و اهل تفاهم دید. (۶) 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 مأموریتی که در معرض آسیب‌های اجتماعی هستند. (۷) تقویت نقش آفرینی‌های فرمانده به‌عنوان جوهره مهم سازمان که باید نقش‌های پدر، معلم، رئیس و رهبر را هم هم‌زمان ایفا نماید.

علاوه بر رهنمودهای مقام معظم رهبری، بر اساس چشم‌انداز پیش‌بینی شده، بیان اهمیت و ضرورت علمی انجام مطالعه را می‌توان در موارد زیر متذکر شد:

- ۱- افزایش دانش پلیس به‌طور حرفه‌ای و تخصصی.
- ۲- تحقق رسالت آموزش با رویکرد آموزش پلیس حرفه‌ای به‌طوری که از طریق توسعه هدفمند، کارآمد و به‌موقع دانش، مهارت و نگرش پلیس، توانمندی سرمایه انسانی نیروی انتظامی فراهم گردد. همچنین اهمیت و ضرورت کاربردی این مقاله، برای بهبود آموزش پلیس جمهوری اسلامی ایران فواید ذیل را به دنبال خواهد داشت:
- ۱- افزایش کارایی مراکز آموزشی ویژه پلیس از طریق کسب اطلاعات لازم در خصوص عملکرد آموزشی و مرتبط ساختن آن با آموزش هدفمند پلیس حرفه‌ای.
- ۲- افزایش میزان انگیزه مدیران آموزش در پذیرش نوآوری‌هایی که منجر به کاهش هزینه‌ها از این ناحیه می‌شود.
- ۳- پرورش خلاقیت در بحث آموزش پلیس حرفه‌ای تا با ابداع و به‌کارگیری ساز و کارهای مختلف در امر آموزش، تحقق اهداف آموزش پلیس حرفه‌ای را به حداکثر برساند. ازجمله ارائه گزارش‌های آموزش پلیس حرفه‌ای در سیستم ناجا، این مقاله فواید زیر را به همراه خواهد داشت:
- چنانچه پلیس به‌طور هدفمند و حرفه‌ای آموزش ببیند، از کارایی بیشتری برخوردار خواهد بود.

- شفاف‌سازی آموزش پلیس حرفه‌ای از طریق مشخص شدن الگوی مبتنی بر آموزش پلیس حرفه‌ای.
 - اصلاح الگوی آموزشی به شیوه الگوی مبتنی بر آموزش پلیس حرفه‌ای در جهت رفع نیاز آموزشی پلیس حرفه‌ای به‌منظور دستیابی به یک الگوی آموزشی منعطف.
 - شناسایی عناصر اساسی و مهم بالقوه و تقویت ویژگی‌های بهبود یافته در الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای.
 - بهبود اثربخشی و کارایی آموزش در ناجا با تشدید رقابت بر سر تأمین نیروهای پلیس حرفه‌ای.
- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز در راستای تحقق اهداف و رسالت خود، در پی آن است تا الگویی برای آموزش پلیس حرفه‌ای ارائه دهد تا بتواند مشکلات مرتبط با پلیس حرفه‌ای در این امر را به حداقل برساند.

پیشینه تحقیق:

پیترویچ و ایرنا مارویچ^۱ (۲۰۰۴) در مقاله‌ای با عنوان "آموزش پلیس: نگرش کروات به بررسی آموزش نیروهای پلیس" در کشور کرواسی پرداخته است. وی مطرح نمود که نظام آموزشی پلیس در کرواسی مشتمل بر سه جزء اساسی است: آموزش و تعلیم اساسی^۲ (مدرسه و تعلیم مجدد پلیس)؛ بهبود حرفه‌ای، تخصص، آموزش حرفه‌ای^۳ به‌عنوان سیستم آموزش بلند مدت بادوام نیروهای پلیس که با ورود نیروهای پلیس شروع شده و با بازنشستگی آن پایان می‌پذیرد و نهایتاً آموزش‌هایی نیز جهت اخذ درجات دانشگاهی. پائولو روجریولینو^۴ (۲۰۰۴) در مقاله‌ای با عنوان "آموزش پلیس در یک جامعه جهانی: مروری بر پلیس برزیل" بیان می‌دارد آموزش پلیس از الزامات اساسی است که آژانس‌های پلیس را قادر می‌سازد تا محیطی امن‌تر برای جامعه فراهم سازند. به جهت کسب دانش مورد نیاز، نیروهای پلیس باید مهارت‌های خود را در الگوهای یادگیری چند فرهنگی توسعه دهند جایی که مشارکت آکادمی‌های پلیس می‌توانند نقش حمایتگرانه‌ای برای آن

1- Paterveic, Irena Cajner Mraovic
 2- Basic education and training
 3-Vocational training
 4- Rogeryolinou, P.

ایفا کنند.

کناکوینت^۱ و همکاران در مقاله‌ای با عنوان "آموزش پلیس با مطالعه موردی" آثار متفاوت آموزش‌های پلیسی مسئله محور را بررسی می‌کنند. دستاوردهای حاصل از مطالعه موردی حاکی از تأثیر فوری نسبتاً کم آموزش بوده اگر چه تأثیر آن مثبت و مستقیم است. حرکت از نگرش‌های سنتی به سمت یک مدل جامعه محور و تاکتیک‌های آموزش پلیس مسئله محور در این تحقیق مدنظر قرار گرفته است. برخی از دستاوردها در آموزش پلیس مسئله محور، فلسفه و تعهد قابل ارزیابی بود. آژانس‌ها ممکن است بخواهند تا ارزیابی‌های قبل از آموزش برای ایجاد سطحی از استنباط پلیس مسئله محور و سپس مشرتی مدار کردن آموزش خاص برای نیازهای گروه‌ها را در اولویت قرار دهند.

ویکتوریا جیبسون^۲ (۲۰۰۹) در مقاله‌ای ارزیابی آموزشی خدمات پلیسی را مورد بررسی قرار داد. هدف این تحقیق مروری بر ارزیابی آموزشی خدمات پلیس است و به بررسی چالش‌هایی که پلیس در ارزیابی آموزش‌ها با آن مواجه بوده، پرداخته است. این تحقیق از روش‌شناسی مطالعه موردی در نیروی پلیس صورت گرفت. روش‌ها شامل مصاحبه نیمه ساختارمند، مشاهده، و جمع‌آوری اسناد استفاده شده است. چائوراسیا، موکش کومار^۳ (۲۰۰۳) آموزش پلیس در هند را مورد بررسی قرار داده است. وی مشخص ساخته که به دلایل متعدد از چند دهه پیش تاکنون کیفیت و محتوای آموزش پلیس در هند همواره جزء بحث‌های داغ بوده است. بر اساس قانون سال ۱۸۶۱ پلیس، امروزه نقش و مسئولیت پلیس تغییرات زیادی کرده است. نرخ جرم به‌طور چشمگیری در حال رشد است و طی سال‌های اخیر شکل جرایم تغییر یافته است. گرایش در ارتکاب به جرایم سازمان یافته، اقتصادی و جرایم تروریستی امور پلیسی را تبدیل به آزمونی بسیار سخت و دشوار کرده است. لذا کمیته گور تشکیل شده و نیازهای آموزشی و دوره‌های آموزشی رده‌های مختلف مأموران پلیس را مورد اصلاح و بازبینی قرارداد. این کمیته برخی از این عوامل را که تأثیر نامطلوب بر آموزش پلیس داشتند شناسایی و برای اصلاح آنان پیشنهادهایی ارائه کرد.

جفری اشنايدر^۴ (۲۰۰۹) در پایان‌نامه دکتری خود به بررسی حرفه‌ای‌گرایی در پلیس

1-Kouint,K

2-Jibson,V.

3-Chourosia & Moucksh,K.

4-Cshneider,J.

می‌پردازد که یکی از ابعاد آموزش حرفه‌ای است. سؤالات این تحقیق عبارتند از: ۱- حرفه‌ای‌گری در پلیس با توجه به ادبیات تحقیق چگونه است؟ ۲- حرفه‌ای‌گری در پلیس با توجه به نظر متخصصین و خبرگان مطالعه چگونه است؟ ۳- نقش حرفه‌ای بودن چیست؟ ۴- آیا شغل پلیسی یک حرفه است؟ ۵- مدل مطلوب حرفه‌ای‌گری پلیس چیست؟ همچنین هدف این تحقیق ارائه مدل حرفه‌ای پلیس است. نتیجه نهایی این تحقیق نشان داد که کار پلیس یک حرفه واقعی شبیه حرفه‌های پزشکی، حقوق، و آموزش است بنابراین این نیروهای پلیس از طریق تعلیم، آموزش، گواهی تحصیلی، تجربه متخصص شده و به‌عنوان یک حرفه‌ای عمل نمایند.

با این توصیف هدف این مقاله بررسی حداقل استانداردها برای دوره‌های آموزشی نیروهای پلیس است تا مشخص سازد روش‌شناسی سابق مورد استفاده برای آموزش بعد از اتمام دوره‌های آموزشی چگونه بر وظایف نیروی پلیس تأثیرگذار خواهد بود. بر این اساس از ۲۱۰ نیروی پلیس که دوره‌های پلیسی را گذارنده بودند آزمونی گرفته شد و مشخص گردید که به‌طور کلی نیروهای فارغ‌التحصیل بعد از اتمام دوره‌ها آمادگی حرفه‌ای پیدا کرده بودند. اگر چه در این تحقیق مشخص گردید که آموزش برای اکثر وظایف و گروه‌های آموزش کاری از حد کافی کمتر بوده است که این امر بیانگر آن است که تجزیه و تحلیل شغلی وظایف پلیس نیاز به بررسی دارد. نتایج نهایی حاصل از این تحقیق حاکی از آنست که دوره‌های آموزش افراد را به اندازه کافی برای انجام شایسته کارهای پلیس آماده نمی‌سازد. **وادانگلسون^۱ (۱۹۹۴)** در مقاله‌ای با عنوان ارزش‌های سازمانی آژانس‌های پلیس، تأثیر آموزش نیروهای پلیس در اجتماعی‌سازی افراد تازه استخدام شده در پلیس را در سازمانشان مورد بررسی قرار می‌دهد. این مقاله بررسی می‌نماید که چگونه ارزش‌های منتقل شده از طریق آموزش بر رفتار افراد تازه استخدام شده در نیروی پلیس برای تطبیق هنجارها و فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد. یافته‌های حاصل از این تحقیق حاکی از آنست که اگر چه ارزش‌های عینی مثبت در طی برنامه‌های آموزشی منتقل شده‌اند ارزش‌های ضمنی منفی بالقوه گوناگونی نیز از این طریق منتقل می‌شود. متعاقباً موقعیت‌های درک شده نیروهای آموزش دیده پلیس نیز یک عامل مهم در ارزش‌های مرتبط با شغل یادگیرنده نیروهای تازه استخدام شده می‌باشد. توصیه این تحقیق توسعه راهبردهای

رهبری اثربخش برای افزایش سطح تناسب بین ارزش‌های عینی و ضمنی سازمان‌های پلیسی در طی فرایند آموزش و اجتماعی‌سازی است.

جان میشل و جیمز هیگینز^۱ (۱۹۹۳) رابطه بین سطح آموزش و نسبت عملکرد نیروهای پلیس را مورد بررسی قرار می‌دهند. آنها در این تحقیق، رابطه بین سطح آموزش و عملکرد نیروی‌های پلیس را ۱۶۵ نیروی پلیس در ۱۶ بخش مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج این تحقیق حاکی از آنست که آموزش رابطه معناداری با تبخر و چیرگی مهارت‌های نوشتاری، مهارت‌های ارتباطی داشته اما با مسائل انضباطی یا عملکرد کلی رابطه‌ای ندارد. **اسکات اسمیت و مایکل آمودت^۲ (۱۹۹۳)** رابطه بین آموزش و تجربه و عملکرد پلیس را بررسی کرده‌اند. در این پژوهش از ۲۲۹ نیروی پلیس از ۱۲ منطقه مختلف برای تعیین رابطه بین آموزش عملکرد و پلیس استفاده شده است. عملکرد با معیارهای ارزیابی سرپرستان از عملکرد کلی نیروها، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های روابط عمومی، مهارت‌های گزارش‌نویسی، عکس‌العمل نسبت به آموزش جدید، توانایی تصمیم‌گیری و تعهد نسبت به سازمان اندازه‌گیری شد. فرضیه‌های این تحقیق عبارت بودند از: ۱- رابطه معناداری بین سطح آموزش و عملکرد نیروهای پلیس وجود دارد. ۲- عملکرد نیروهای پلیس دانشگاهی با کسب تجربه افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این تحقیق، فرضیه‌ها را به اثبات رساند.

تحقیقات انجام شده در رابطه با شناسایی عناصر محتوامحور (راسل گلین، ۲۰۱۱؛ کناکویست و همکاران، ۲۰۱۳، دوانا و همکاران، ۲۰۱۲ و آلبرت و داون، ۲۰۱۰) نشان داد که از جمله عناصر متغیر چشم انداز و مأموریت و اهداف سازمان‌های پلیس، عنصر الف) اراده خدمات مبتنی بر مشتری محوری، ب) تربیت پلیس مسئله محور، ج) آمادگی لازم در پلیس برای انواع تربیت اختصاصی می باشد. تحقیقات دیگری توسط فرهی، (۱۳۹۰)؛ کلینگ و کول، (۲۰۱۳)؛ دوانا و همکاران، (۲۰۱۲) عناصر اصلی از متغیر فرهنگ سازمانی نظام‌های پلیسی را شامل: الف) تعهد کارمشرک به عنوان حرفه تخصصی پلیسی، ب) اشتراک در مسئولیت اجتماعی خاص سازمانی، ج) روحیه حرفه گرایی در موقعیت شغلی پلیس از جمله عناصر مهم متغیر فرهنگ سازمانی پلیس مطرح نمودند. تحقیقات مرتبط با

1-Mishel, J. & Higginse, G.
2-Smith, S & Amodut, M.

متغیر محتوامحور قوانین ومقررات در نتایج تحقیقات انجام شده توسط دوانا وهمکاران، (۲۰۱۲)؛ کارمن سولیس، (۲۰۱۳)؛ اشسنایدر، (۲۰۱۰) حاکی از آن بود که عناصر:الف) استانداردهای معمول برای اجرای عدالت در سازمان‌های پلیس، ب) مشروعیت قانونی داشتن برای پذیرش پلیس حرفه ای دخیل هستند. همچنین در رابطه بامتغیر مدیریت وراهبردها از دسته متغیرهای محتوامحور تحقیقات انجام شده توسط کیپ، (۲۰۱۲)؛ دوانا وهمکاران، (۲۰۱۲)؛ بامبرگروفیلیپس، (۲۰۱۳) حاکی از آن بود که عناصر:الف) ارتباط مستمر با سلسله مراتب دستورات، ب) تفویض اختیار به کارکنان حرفه‌ای پلیس (راهبردی برای کنترل محیط داخلی)، ج) مدیریت صادقانه وقاطعانه برای کنترل محیط خارجی از دسته عناصر اصلی می‌باشد.

جمع‌بندی نظریه‌ها و تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که در این زمینه چند نکته قابل توجه وجود دارد:

۱- بر اساس نتایج مطالعات فوق توجه به موضوع آموزش نیروی پلیس در تمام سطوح سازمانی یکی از نیازهای ضروری برای سازمان‌های پلیسی در عصر حاضر است.

۲- اغلب تحقیقات به‌طور کلی به موضوع آموزش نیروهای انسانی پرداخته و سازمان‌های پلیسی را نیز ناگزیر از چنین پدیده‌ای دانسته‌اند. در این میان، تحقیقاتی که صرفاً به موضوع آموزش پلیس حرفه‌ای بپردازد اندک و یا ناچیز است.

۳- تحقیقات عمدتاً به بررسی پیامدهای آموزش و تأثیری که بر روی مهارت‌های افراد دارد پرداخته است.

۴- اکثر تحقیقات در گروه‌های نمونه کوچک و سازمان‌های و مؤسسات غیرنظامی انجام گرفته است؛ این در حالی است که برخی از محققین توصیه نمودند که ابزار طراحی شده بایستی در گروه‌های نمونه بزرگ‌تر و یا در سازمان‌های نظامی اجرا و روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری سنجیده شود.

۵- هیچ تحقیقی با داشتن مؤلفه‌های کامل پلیس جمهوری اسلامی ایران، آموزش سازمانی و الگویی که کل مفاهیم مورد نظر ما را پوشش دهد، وجود ندارد.

با توجه به جمع‌بندی فوق، انجام این تحقیق در حوزه سازمان‌های پلیسی خصوصاً نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بیش از پیش ضرورت پیدا می‌کند.

اهداف تحقیق:

- ۱- دستیابی به الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای جهت افزایش و ارتقای سطح کیفیت و هدف‌مندی در آموزش پلیس جمهوری اسلامی ایران.
- ۲- شناخت ترکیب و اهمیت هر یک از متغیرهای محتوایی آموزش پلیس حرفه‌ای از نظر متخصصان و خبرگان.
- ۳- ارائه الگوی نهایی آموزش پلیس حرفه‌ای در ناجا.

سؤالات تحقیق:

- ۱- متغیرهای محتوامحور ناجا برای آموزش پلیس حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران کدامند؟
- ۲- متغیرهای محتوامحور دخیل در الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا، از نظر متخصصان و خبرگان از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟
- ۳- الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای در ناجا براساس متغیرهای محتوامحور چیست؟

روش شناسی:

در این مطالعه از روش آمیخته^۱ استفاده شد. روش تحقیق آمیخته طی سال‌های اخیر در رشته‌های مختلف علوم رفتاری و سازمانی از جمله آموزش سازمانی کاربردهای فراوانی یافته است که نوعاً باهدف تأیید، بسط، توسعه یا نوآوری به کار می‌رود. در این تحقیق از روش آمیخته از نوع متوالی^۲ استفاده شد که شامل دو مرحله: الف: کیفی، ب: کمی است. انتخاب چنین اولویتی با توجه به اهداف مطالعه، وسعت عمل نوع خاصی از داده‌ها، استفاده از مبانی نظری و تجربی، نظر محقق و استفاده کنندگان از تحقیق صورت گرفت. در چنین روشی ابتدا از روش کیفی تئوری‌ها و مفاهیم به شیوه اکتشاف جزئیات درمورد پدیده مورد نظر استخراج و سپس موردآزمون قرار می‌گیرد (کرس ول^۳، ۲۰۰۳: ۲۱۱). همچنین، این مطالعه از حیث هدف از نوع تحقیق کاربردی^۴ است؛ چراکه محققین با توجه به نظریات و الگوهایی که در زمینه آموزش کارکنان وجود دارد به دنبال به‌کارگیری و کاربردی نظریات

1-Mixed-method
2-Sequential
1-Criss wall
2-Applied Study

در یک موقعیت سازمانی (پلیس جمهوری اسلامی ایران) و تدوین الگوی پیشنهادی می‌باشند. از طرف دیگر با توجه به اینکه مطالعه حاضر در خصوص یک مورد خاص (ناجا) به انجام رسید لذا روش تحقیق به جهت روش گردآوری داده‌ها از نوع روش مطالعه موردی^۱ بوده و در زمره روش‌های تحقیق غیر آزمایشی^۲ قرار می‌گیرد (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۳).

- **مراحل اجرایی تحقیق:** در ابتدا به منابع و تحقیقات داخلی و خارجی و شرایط سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در حوزه موضوع پژوهش و بررسی فلسفه و اهداف کلی آموزش پلیس حرفه‌ای پرداخته شد. در مرحله دوم با توجه به الگوهای مختلفی که در مورد موضوع آموزش کارکنان وجود دارد، ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با الگو تعیین و در مرحله سوم بر اساس مراحل قبلی کار و با توجه به وضعیت آموزش پلیس جمهوری اسلامی ایران، الگوی مفهومی آموزش پلیس حرفه‌ای مشخص شد. پس از تدوین الگوی مفهومی اولیه نظر متخصصان و صاحب‌نظران مرتبط در این حوزه در خصوص الگوی مفهومی اخذ شد و برای اطلاع از دیدگاه‌های متخصصان و خبرگان در حوزه آموزش کارکنان، این الگو در مورد گروه نمونه اجرا گردید سپس بر اساس پرسشنامه محقق ساخته، نظرهای مدیران در خصوص الگوی مفهومی اخذ و نهایتاً بر اساس این نظرها الگوی نهایی آموزش پلیس حرفه‌ای ارائه گردید.

- **جامعه آماری و نمونه:** جامعه آماری تحقیق، قلمرو مکانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران است که به دو بخش تقسیم شد: ۱- صاحب‌نظران و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی و به ویژه افرادی که در زمینه آموزش کارکنان در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران دارای سوابق علمی، پژوهشی و آموزشی می‌باشند. با توجه به تعداد محدود این افراد تمامی صاحب‌نظران به صورت تمام شماری بررسی شده‌اند. ۲- مدیران و کارشناسان آموزش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۹ که واحدهای آموزش مشغول به فعالیت بودند که با توجه به تعداد محدود آنها (حدوداً ۱۵۷ نفر) به صورت تمام شماری مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته‌اند.

- **ابزار گردآوری اطلاعات:** ابزار مورد استفاده مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته است.

1-Case study
2-Non-Experimental

الف: منابع کتابخانه‌ای: از منابع کتابخانه‌ای جهت تدوین چارچوب نظری پژوهش استفاده شد. در گام اول پس از تدوین کلیات پژوهش اعم از بیان مسئله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف، سؤالات و تعریف متغیرهای عملیاتی تشریح گردیده و در گام بعدی نسبت به تشریح مبانی نظری و چهارچوب تئوریک موضوع و پیشینه مطالعات انجام شده و تعریف و طراحی و تبیین الگوی راهبردی آموزش و تربیت پلیس حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران و در نهایت جمع‌بندی و دستیابی به مدل مفهومی پلیس حرفه‌ای در ناجا اقدام گردید. بخش عمده پژوهش کیفی بر اساس مطالعه منابع کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان درون‌سازمانی در ناجا صورت گرفته است.

ب) ابزار پرسشنامه: متغیر اصلی مورد اندازه‌گیری در مطالعه حاضر متغیرهای محتوای محور دخیل در الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای ناجا بوده است. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها برای تجزیه و تحلیل و طراحی الگوی راهبردی در این مطالعه، پرسشنامه بوده که سؤالات موجود در پرسشنامه به تعداد ۳۴ سؤال در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که این پرسشنامه محقق ساخته و برآمده از بخش کیفی پژوهش است و سؤالات آن (روی یک طیف ۰ تا ۱۰) به سنجش وضعیت موجود و وضعیت مطلوب سؤالات الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا می‌پردازند. به منظور بررسی روایی محتوایی ابزار، پرسشنامه الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه ای ناجا در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصان امر در حوزه مورد نظر قرار گرفت که نظر صاحب‌نظران در خصوص روایی آن مثبت بوده است و میزان پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. به طور کلی نتایج حاصل از بررسی پایایی پرسشنامه نهایی (وضعیت موجود) نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برابر ۰/۹۷۸ می باشد.

- تعریف متغیرها و اصطلاحات تحقیق:

الگو: انتزاع واقعیت است که همانند یک عدسی مفهومی توجه ما را به برخی ابعاد به ویژه سازمان معطوف می‌دارد (بیرن بائوم؛ ترجمه آراسته، ۱۳۸۲: ۸۷) و ابزاری برای معرفی یا توصیف یک فرایند به‌شمار می‌رود (عباس زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۱: ۷۷). الگو راهنمایی عملی است که به ترکیبی از مؤلفه‌های اصلی و تبیین روابط مؤلفه‌های فرعی آنها در یک پدیده یا سازوکار اشاره دارد.

آموزش: آموزش به کوشش‌های منظم سازمانی برای تسهیل یادگیری مهارت‌های مرتبط با شغل کارکنان اشاره دارد (نوئی، ۲۰۰۰: ۲۰۸). آموزش فرایندی است برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمانی و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی (سرمد، ۱۳۸۲: ۴۵). در تعریف دیگر، آموزش مجموعه اقدامات برنامه‌ریزی شده‌ای است که کارکنان و بخش‌های مختلف سازمان را برای ارائه خدمات تخصصی برتر و مورد نیاز توسعه سازمان و نهایتاً رضایت بیشتر مشتریان فراهم می‌کند (سلومان، ۲۰۰۰: ۲۸). در این مقاله، منظور از آموزش پلیس، آموزش و بهسازی پلیس است به‌گونه‌ای است که باعث: ۱- بینش و بصیرت عمیق‌تر، ۲- دانش و معرفت بالاتر، ۳- توانایی و مهارت بیشتر پلیس در ناجا برای ایفای وظایف و مسؤولیت‌های حرفه‌ای خود می‌شود و در نتیجه موجب عملکرد پلیسی بهتر می‌گردد.

پلیس حرفه‌ای: در این مقاله منظور ما از پلیس حرفه‌ای افراد پلیسی‌اند که دارای دانش، بینش، مهارت و نگرش خاص و ویژه در حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود هستند. برای مثال؛ (پلیس حرفه‌ای در بخش پلیس زنان، پلیس کودک، پلیس مدرسه، پلیس خانواده و...).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران: سازمانی مسلح در تابعیت فرماندهی کل قوا و وابسته به وزارت کشور که با هدف استقرار نظم و امنیت داخلی، تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی وظایف ۲۶ گانه‌ای را عهده‌دار می‌باشد (مواد ۴-۲ قانون تشکیل ناجا) که در این تحقیق از آن به‌عنوان «ناجا» یاد می‌گردد.

الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای: در این مقاله الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای از نظر ترکیب مؤلفه‌ها به صورت قالب محتوا محور مطرح شده است: **قالب - محتوا:** اشاره به اصول و مبانی مبانی دارد. منظور از اصول و مبانی در این الگو عبارتند از: توجه و تأکید بر خرده مقیاس‌ها از مؤلفه‌های محتوایی یا درون سازمانی ناجا، مثل؛ مأموریت و چشم‌انداز ناجا، جو و فرهنگ سازمانی ناجا، قوانین و مقررات، اهداف و راهبردهای سازمانی ناجا.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های

آماري توصيفي (شاخص‌های گرايش به مرکز مانند: میانگین، میانه، و...) و روش‌های آماری استنباطی (مانند آزمون‌های آماری همبستگی، تحلیل عاملی و...) استفاده شد.

همچنین در بخش ابزار برای تعیین اعتبار ابزار^۱ از روش آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی^۲ ابزار از روش تحلیل عاملی^۳ استفاده گردید. در نهایت برای آزمون الگوی پیشنهادی از روش آمار پیشرفته الگوی معادلات ساختاری، استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS ویراست ۱۸ و برای روش آماری معادلات ساختاری از نرم‌افزار لیزرل (Lisrel) ویراست ۸ استفاده گردید.

یافته‌ها (نتایج):

الف) شاخص‌های توصیفی: یافته‌های مربوط به سؤال اول: ۱- متغیرهای محتوامحور ناجا برای آموزش پلیس حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

جدول ۱-۱: شاخص‌های توصیفی عناصر محتوامحور پلیس حرفه‌ای ناجا

عامل - موجود	تعداد	میانگین	میان	حداقل	حداکثر	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
قوانین و مقررات	۱۵۷	۴/۳۹	۴/۰۰	-/۰۰	۹/۶۷	۱/۹۸	۰/۱۶
فرهنگ سازمانی	۱۵۷	۴/۵۸	۴/۵۶	۱/۰۰	۹/۴۴	۱/۷۳	۰/۱۴
راهبردها و مدیریت	۱۵۷	۴/۵۵	۴/۵۷	۱/۰۰	۹/۷۱	۱/۸۹	۰/۱۵
چشم انداز و مأموریت	۱۵۷	۴/۶۹	۴/۵۰	۱/۲۰	۹/۵۰	۱/۸۰	۰/۱۴

با توجه به اطلاعات گزارش شده در جدول (۱-۱) از نظر مدیران و فرماندهان ناجا، میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود «عناصر قوانین و مقررات» به ترتیب برابر ۴/۳۹ و ۱/۹۸ گزارش شد. به همین ترتیب، میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود «عناصر فرهنگ سازمانی» به ترتیب برابر ۴/۵۸ و ۱/۷۳؛ میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود «عناصر راهبردها» به ترتیب برابر ۴/۵۵ و ۱/۸۹؛ میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود «عناصر چشم انداز» به ترتیب برابر ۴/۶۹ و ۱/۸۰ است. بدین ترتیب، از بین عناصر محتوایی الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا، «عناصر چشم‌انداز» دارای بیشترین میانگین و «عناصر قوانین و مقررات» از کمترین میانگین برخوردار بود. وضعیت

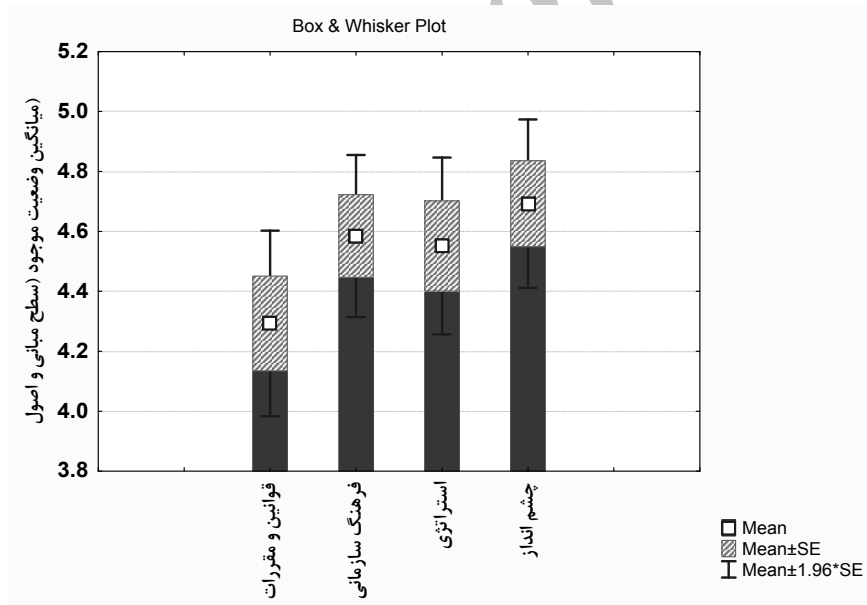
1-Reliability

2-Validity

3-Factor Analysis

مقایسه‌ای میانگین وضعیت موجود عناصر محتوایی الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در نمودار زیر به خوبی منعکس شده است:

بر اساس نمودار (۱-۱) در وضعیت موجود بین عناصر تفاوت معناداری وجود ندارد. این امر با توجه به فاصله‌های اطمینان ۹۵ درصدی نشان داده شده در نمودار برای هر بعد یا مؤلفه یا عنصر قابل مشاهده است. این نتیجه بدین معناست که پلیس در وضعیت موجود در درون سازمان اهمیت نسبتاً یکسانی بین عناصر مذکور در امر آموزش پلیس حرفه‌ای قائل است. همچنین می‌توان دریافت که افراد نمونه پژوهش بر این باورند که در وضعیت موجود تأکید و اهمیت زیادی بر چشم اندازه‌های پلیس حرفه‌ای ناجا شده است درحالی که به موازات این تأکید و اهمیت، قوانین و مقررات درون سازمانی در وضعیت موجود از اهمیت کمتری برخوردار بوده است. با توجه به این مطلب می‌توان گفت که پلیس حرفه‌ای ناجا باید همپای ترسیم چشم اندازه‌ها به تدوین مسیره‌ها، و قوانین و مقررات شفاف اقدام کند.



نمودار ۱-۱: میانگین وضعیت موجود عناصر محتوایی الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا

بر اساس اطلاعات جدول (۱-۲) از بین عناصر محتوایی الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای، بیشترین میزان شکاف مربوط به «عامل قوانین و مقررات» و برابر ۴/۳۱ و کمترین میزان شکاف مربوط به «عامل فرهنگ سازمانی» و برابر ۳/۹۰ گزارش شده است.

جدول ۱-۲: شاخص‌های توصیفی شکاف موجود در عناصر مربوط به آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا

سطح	عامل - شکاف	تعداد	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
متغیرهای محتوایی	قوانین	157	4.31	4.67	4.67	-4.67	10.00	2.44
	فرهنگ سازمانی	157	3.90	4.11	4.11	-5.22	8.78	2.09
	راهبردها	157	4.20	4.29	4.29	-3.71	9.00	2.16
	چشم انداز	157	4.23	4.20	4.20	-3.50	14.70	2.25

شاخص‌های همبستگی: با توجه به ماهیت اندازه‌گیری پیوسته متغیرهای تحقیق، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ بنابراین همبستگی تک متغیری پیرسون بین ابعاد و مؤلفه‌های آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت موجود به صورت مجزا محاسبه گردیده و سپس معنی‌داری آن مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج همبستگی در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۱-۳: میزان همبستگی مؤلفه‌های آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت موجود و آزمون

معناداری

سطح	موجود	متغیر	همبستگی (r)	ضریب تبیین (r ²)	مقدار t	سطح معناداری
عناصر (محتوایی)	قوانین	فرهنگ سازمانی	0.68	0.46	11.47	0.000
		راهبردها	0.60	0.36	9.31	0.000
		چشم انداز	0.66	0.44	10.98	0.000
	فرهنگ سازمانی	راهبردها	0.71	0.50	12.41	0.000
		چشم انداز	0.71	0.50	12.40	0.000
		چشم انداز	0.72	0.52	12.90	0.000

برای آزمون معناداری میزان همبستگی بین هر کدام از سطوح و عناصر الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت موجود از آزمون t با درجات آزادی ۲-n استفاده شد. نتایج جدول نشان داد که t محاسبه شده برای همبستگی بین تمامی عناصر الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت موجود در سطوح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بدین ترتیب همبستگی عناصر الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت موجود در جامعه مورد نظر نیز در سطح اطمینان مورد نظر معنادار باشد. در

ادامه، ضرایب همبستگی بین سطوح و عناصر الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت مطلوب محاسبه شده و سپس معنی‌داری ضرایب همبستگی تک متغیری پیرسون محاسبه شده در جامعه آماری مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج همبستگی در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۱- ۴- میزان همبستگی عناصر آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت مطلوب و آزمون معناداری

سطح معناداری	مقدار t	ضریب تبیین (r^2)	همبستگی (r)	متغیر	موجود	سطح
0.000	10.16	0.40	0.63	فرهنگ سازمانی	قوانین	عناصر (محتوایی)
0.000	8.71	0.33	0.57	راهبردها		
0.000	7.90	0.29	0.54	چشم انداز		
0.000	17.25	0.66	0.81	راهبردها	فرهنگ سازمانی	
0.000	7.25	0.25	0.50	چشم انداز		
0.000	6.59	0.22	0.47	چشم انداز	راهبردها	

نتایج گزارش شده در جدول همبستگی ۱-۴ نشان می‌دهد که دامنه ضرایب همبستگی از ۰/۸۱ (همبستگی عنصر فرهنگ سازمانی و راهبردهای آموزش) با ضریب تبیین ۶۶ درصد متغیر است. نتایج جدول ۱-۴ نشان می‌دهد که t محاسبه شده برای همبستگی بین تمامی عناصر الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت مطلوب در سطوح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بدین ترتیب می‌توان انتظار داشت که همبستگی عناصر محتوایی الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در وضعیت مطلوب در جامعه مورد نظر نیز در سطح اطمینان مورد نظر معنادار باشد.

ب) شاخص‌های استنباطی

یافته‌های مربوط به سؤال دوم: ۲- متغیرهای محتوا محور دخیل در آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا، از نظر متخصصان و خبرگان از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟ برای پاسخگویی به این سؤال که به عبارتی همان کشف متغیرهای درون سازمانی در الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا است ابتدا از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد و برای تأیید نهایی این الگو از تحلیل عاملی تأییدی (مرتب اول و دوم) نیز بهره گرفته شد. به همین دلیل سعی شده است که در ادامه با داده‌های حاصل از اجرای تجربی به پاسخگویی سؤال پژوهش نیز پرداخته شود.

الف) تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای محتوایی ناجا برای آموزش پلیس حرفه‌ای: به منظور پاسخ به این پرسش پژوهش نیز در ابتدا از تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شده است که نتایج آن در جداول زیر می‌آید. در جدول زیر مقدار KMO و نتیجه آزمون مجذور کای کرویت بارتلت نشان داده شده است:

جدول ۵-۱ مقدار KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای ماتریس همبستگی متغیرها

معناداری	درجه آزادی	خی دو	معیار کفایت نمونه KMO
۰/۰۰۰	۴۰۶	۵۲۱۶/۱۳	۰/۹۴۴

همان‌طور که جدول بالا نشان می‌دهد مقدار KMO برابر ۰/۹۴۴ بوده و آزمون بارتلت نیز معنادار است.

ب) استخراج عوامل اولیه: برای استخراج عامل‌ها از ماتریس همبستگی از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده شد، زیرا هدف تبیین کل واریانس ماتریس همبستگی بود. جهت تعیین این که چند عامل مناسب برای چرخش وجود دارد، ملاک کیسر و آزمون اسکری کتل مورد بررسی قرار گرفت؛ جدول زیر وضعیت عامل‌های استخراج شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱-۶: شاخص‌های آماری اولیه با استفاده از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی متغیرهای محتوایی

مجموع مجذور بارهای عاملی			ارزش ویژه اولیه			مؤلفه‌ها
درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
59.41	59.41	17.23	59.41	59.41	17.23	1
66.80	7.39	2.14	66.80	7.39	2.14	2
73.10	6.31	1.83	73.10	6.31	1.83	3
77.12	4.01	1.16	77.12	4.01	1.16	4

بر پایه ملاک کیسر، عواملی که دارای ارزش ویژه بالاتر از یک هستند می‌توانند به عنوان عوامل استخراج شوند و همان‌طور که جدول نشان داده است، ۴ عامل دارای ارزش ویژه بیشتر از یک هستند و این چهار عامل به طور کلی ۷۷/۱۲ درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. در این میان، ۵۹/۴۱ درصد واریانس کل توسط عامل اول، ۷/۳۹ درصد توسط عامل دوم، ۶/۳۱ درصد توسط عامل سوم، و ۴/۰۱ درصد توسط عامل چهارم تبیین می‌گردد. در مجموع این پنج عامل ۷۷/۱۲ درصد واریانس کل پرسشنامه را تبیین می‌نمایند.

یافته‌های مربوط به سؤال سوم: ۳- الگوی آموزش پلیس حرفه‌ای در ناجا براساس متغیرهای محتوا محور چیست؟ برای تبیین آماری عناصر محتوایی الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا از تحلیل عامل تأییدی (مرتب اول و دوم) استفاده شد. به منظور تأیید متجانس بودن سؤالات این سطح از نظر محتوا تحلیل عاملی تأییدی روی این مقیاس انجام شد. شاخص‌های برازندگی در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۱-۷: شاخص‌های برازش عناصر محتوایی

میزان کفایت برازش	نام شاخص
۶۹۳/۹۱ (p=۰/۰۰)	آماره خی دو (χ ²) و معناداری آن
۰/۰۷۵	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
۰/۹۷	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰/۹۸	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۹	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۶۶	شاخص خوبی برازندگی (GFI)
۰/۶۰	شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI)

همان‌طور که مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش در سطح قابل قبولی هستند و حاکی از آن است که مدل با داده‌ها برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن گویه‌ها با سازه نظری است.

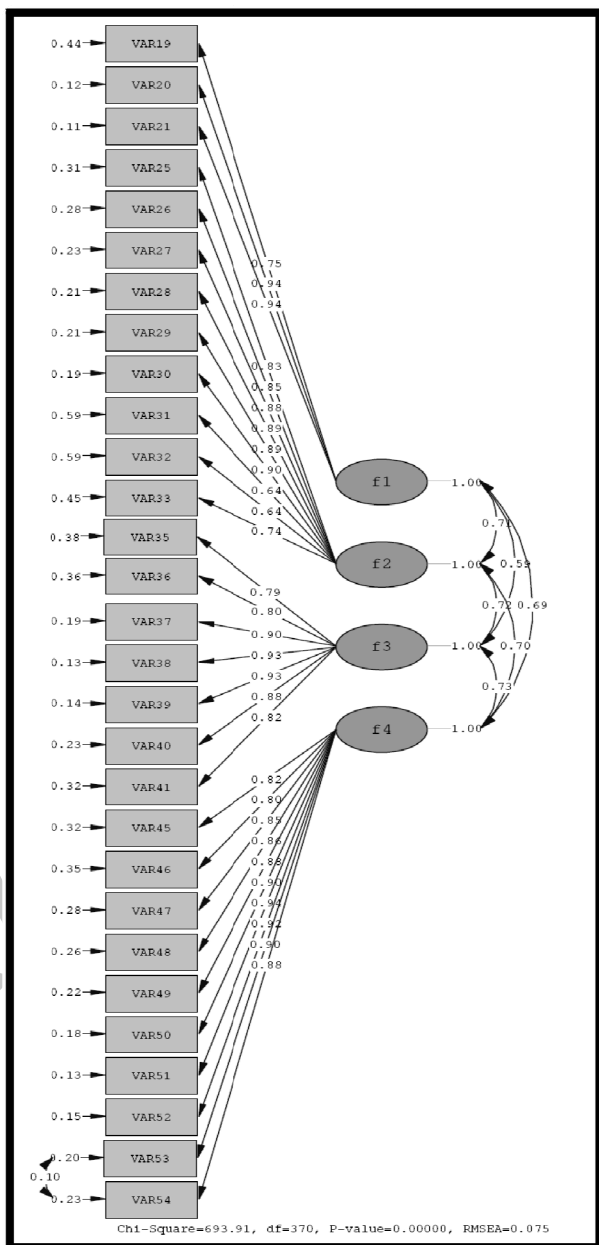
- تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم عناصر محتوایی آموزش پلیس حرفه‌ای
برای تأیید اینکه از لحاظ نظری چهار مؤلفه ۱. قانون و مقررات، ۲. فرهنگ سازمانی، ۳. راهبردها، ۴. چشم انداز در کنار یکدیگر سازه‌ای مکتون به نام سطح (محتوایی) آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا را می‌سازند؛ از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد که در جدول زیر شاخص‌های برازش مدل و بارهای عاملی هر مؤلفه و هر شاخص ارائه شده است.

جدول ۱-۸: بارهای عاملی، ضریب تعیین و آماره t تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم عناصر محتوایی

آماره t	ضریب تعیین	بار عاملی	مؤلفه‌ها	بعد
۸/۱۲*	۰/۶۳	۰/۷۹	قوانین و مقررات	توانمندی فرهنگ راهبردها چشم انداز
۱۶/۳۰*	۰/۷۴	۰/۸۶	فرهنگ سازمانی	
۱۲/۸۶*	۰/۶۸	۰/۸۲	راهبردها	
۱۶/۳۷*	۰/۷۳	۰/۸۵	چشم انداز	

* ۰/۰۵ < P

در شکل زیر بارهای عاملی هر سؤال و میزان خطاهای آنها برای عناصر محتوایی الگوی آموزش حرفه‌ای پلیس ارائه شده است.



شکل ۱-۲: بارهای عاملی هر سؤال و میزان خطاهای آنها برای عناصر محتوایی

بحث و نتیجه‌گیری:

نتیجه‌گیری و تفسیر سؤال اول: متغیرهای محتوامحور ناجا برای آموزش پلیس حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ برای پاسخ به این سؤال، متغیرها و مؤلفه‌هایی شناسایی و استخراج شد که پس از ساماندهی متن ودسته بندی آنها، مقوله‌هایی از درون داده‌ها استخراج شد که در ۴ دسته عنصر زیرساخت: چشم انداز واهداف، قوانین ومقررات، فرهنگ سازمان، مدیریت وراهبردها شناسایی گردید. این مقوله‌ها در یافته‌های برخی از تحقیقات (از جمله: واکر، ۱۹۸۹؛ مارتین وشرمان، ۱۹۸۶؛ گلداشتاین، ۱۹۹۰؛ شناسایی پلیس حرفه‌ای) همسو بوده است. همچنین بیلی، ۱۹۹۹؛ دیویدکوپر، ۱۹۹۱ توجه پلیس را به نیاز جامعه برای حفظ امنیت وتوجه به عوامل جرم وبی نظمی، به کارگیری روش‌های جدید، اقدامات هماهنگ پلیس در برخورد با تلاطم محیط بیرونی، ارزیابی نتایج به‌طور کوتاه مدت از اقدامات انجام شده پلیس ومورگان(۱۹۹۱) به نقش هماهنگ کننده پلیس برای مشارکت‌های اجتماعی واقدمات محلی پلیس برای پیشگیری قاطعانه جرم وگینسر(۱۹۹۸) اجرای صادقانه قانون ومقررات، دخالت قانونی پلیس، عدالت نمادین پلیس، راز وظایف پلیس حرفه‌ای دانسته اند.

نتیجه‌گیری و تفسیر سؤال دوم: متغیرهای محتوامحور دخیل درالگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا، از نظر متخصصان و خبرگان از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟ متغیر چشم انداز ومأموریت ناجا برای آموزش پلیس حرفه‌ای دارای دو مؤلفه اساسی (۱- تخصصی کردن شغل پلیسی، ۲- ایجاد فرصت رشد وارثقای حرفه‌ای پلیس) است. در این راستا بررسی‌های ولسی. ژ. اسکوگان(۲۰۰۲) نشان داد تغییرات جدید درادارات پلیس در زمینه تخصصی کردن وحرفه‌ای کردن شغل پلیسی که تصوری شود در تحقق پلیس حرفه‌ای مؤثر باشند ممکن است به ارزیابی‌های غیر مستقیم تغییر ساختاری در سازمان‌های پلیس منجر گردد (مگواپر ۱۹۹۷، ماسترفسکی ۱۹۹۸، ریتی ۲۰۰۰، گرین ۲۰۰۴). جامع‌ترین و کامل‌ترین تحلیل در این خصوص بین سال‌های ۱۹۸۷ و ۱۹۹۸ نتایجی متفاوت به‌دست داد(مگواپر، شین، زائو وهیسل، ۲۰۰۳) به‌طوری‌که ادارات پلیس شهرهای بزرگ به نحو چشمگیری به سمت آرمان‌ها وچشم اندازهای طرح پلیس حرفه‌ای از جمله تخصص گرایی، حرفه‌ای گری، وتمرکز زدایی بیشتر سوق یافت. همچنین پیتارویک، ایررینا کاجنر مراثویک(۲۰۰۴) در یک طرح اجرایی با عنوان " تربیت

و آموزش نیروهای پلیس حرفه ای: چشم انداز کراوسی" اشاره شد که چشم انداز سیستم آموزشی پلیس حرفه ای در کراوسی متشکل از سه بخش اساسی است: آموزش مقدماتی، پیشرفت حرفه‌ای و تخصصی سازی. آموزش شغل پلیسی به عنوان سیستم آموزشی مستمر و دائمی به افسران پلیس است. پیشرفت حرفه ای نیز به عنوان چشم انداز پلیس کراوسی در این طرح مورد تأکید قرار گرفت. به زعم وی، پیشرفت حرفه ای شامل یک سیستم آموزشی کامل است که منجر به توسعه سطح علمی و مهارتی شده و گذراندن آن پیشنیاز انجام بعضی از وظایف پلیسی می باشد. در همین راستا (گارنر، ۱۹۹۹) ادعا نمود که به دلیل جامعه مدرن و در حال تغییر امروزی، حرفه پلیسی بسیار تخصصی و پیچیده تر می گردد. برای مثال، آنچه در گذشته فقط حفظ نظم و برقراری صلح و آرامش بود، امروزه به شیوه‌های حل مسئله، انجام تحلیل‌های آماری، تازه‌های فناوری و شیوه‌های جدید مداخله اجتماعی تغییر شکل داده است. سطح اطلاعاتی که فرد بایستی در راه تبدیل شدن به یک افسر پلیس حرفه ای کسب نماید به صورت تصاعدی رو به افزایش است. یافته‌های تحقیق لیویس، ۱۹۸۱؛ گریفین، ۱۹۹۰ نیز بر سطح تحقیقاتی و اطلاعاتی افسر پلیس در حرفه ای عمل کردن آن صحنه گذاشتند.

جنیفر مانیس، کارل. ای و کیمبرلی. دی. هیسل، ۲۰۰۸ تحقیقی با عنوان (بررسی تأثیرگذاری سطح تخصص حرفه ای افسران پلیس بر اتهامات صورت گرفته علیه آنان) انجام دادند؛ در این تحقیق ارتباط میان سطح تخصص افسران پلیس، نوع مدارک آنها و شکایات به عمل آمده از افسران پلیس مورد بررسی قرار گرفت. به هر روی، متغیر قوانین و مقررات ناجا برای آموزش پلیس حرفه ای دارای دو مؤلفه اساسی (۱- استانداردهای لازم و متناسب با پلیس حرفه ای، ۲- مشروعیت قانونی برای پذیرش پلیس حرفه ای) بوده است. در سال (۱۹۹۵) مرکز آموزش پلیس تمام ایالت ایلوی نوی، با کمک آکادمی‌ها، و واحدهای آموزش سیار با هدف بهبود استانداردهای و هماهنگی و یکسانی در امر آموزش و یکپارچگی میان برنامه‌های آموزشی تحت حمایت و نظارت خود گسترش داد. برآیند چنین اقداماتی، انسجام فرایند همگون سازی و یکپارچگی آموزش پلیس حرفه ای در سرتاسر ایالت بود به طوری که بیش از ۱۲۰۰۰ دپارتمان پلیس در اجرای استاندارد سازی آموزش یکسان، تلاش و همکاری مضاعف داشتند. در نهایت سه نتیجه اصلی از طرح استاندارد سازی آموزش پلیس به دست آمد: ۱- تلاش برای استاندارد سازی و هماهنگی

ویکسانی در امر آموزش ساده تلقی نگردد، ۲-مربیان، برنامه آموزشی پلیس را همانگونه که تعیین شده دنبال کنند، ۳-سازوکاری ارائه شد که هماهنگی در آموزش پلیس را بهبود بخشید و به افزایش مهارت‌های کسب شده، کاهش سردرگمی در زمینه ارتباط میان برنامه‌های آموزشی گوناگون کمک کرده و تضاد آموزشی را کاهش داد (رول، ۱۹۹۷).

تحقیقات شایان توجهی نظیر: تحقیقات وستلی (۱۹۸۰) در مورد خشونت در یک دپارتمان پلیس به علت عدم دریافت آموزش‌های استاندارد در غرب ایالت متحده و تحقیقات رابینسون (۱۹۹۱) در مورد پلیس فیلادلفیا، تحقیقاتی که راجرز (۱۹۸۶) دربارهٔ اجتماعی کردن نیروهای پلیس انجام داد و مطالعه قوم شناسانه ون (۱۹۹۲) در یونیون سیتی، مطالعهٔ فینگ (۱۹۸۷) در مورد افسران پلیس در خیابان‌های و نیز، تحقیق سیکورل (۱۹۸۹) در مورد تعاملات پلیس با رانندگان الکلی در غرب می سی سی پی و نیز مطالعه میدانی پریس واریک (۱۹۸۰) در مورد درک اکتساب نقش پلیس حرفه ای در مبارزه با اشرار خیابانی، همگی تأکید بر مشروعیت قانونی پلیس حرفه ای در عملیات پلیسی دارند. متغیر فرهنگ سازمانی ناجا برای آموزش پلیس حرفه‌ای دارای دو مؤلفه اساسی (۱- ارزش قائل شدن به تعهد حرفه ای پلیس و خود کنترلی، ۲- ارزش قائل شدن به مسئولیت پذیری و همدفندی پلیس حرفه ای است). محققانی که آموزشگاه‌های پلیس آمریکا را مورد مطالعه قرار داده اند، به طور کلی تحقیقات شان را به تجربه افراد پلیس از فرهنگ و جو سازمانی آموزشگاه پلیس و تأثیر آن بر میزان تعهد شغلی و مسئولیت پذیری افراد پلیس معطوف نمودند. چارلز (۱۹۸۶) تعهد حرفه ای افسران زن را در آموزشگاه پلیس میشیگان مورد مطالعه قرار داد. کوپی (۱۹۹۹) ادراکات و مشاهدات افراد پلیس به خدمت گرفته شده را با توجه به انگیزه، میزان تعهد حرفه ای شان، و نیاز به مسئولیت پذیری رادر افراد پلیس مورد مطالعه قرارداد. علاوه بر این منابع، تحقیقی در مورد چگونگی رسیدگی به مسائل فرهنگ سازمانی، مسئله مهمی برای درک چگونگی به وجود آمدن پلیس حرفه ای است. اسکین (۱۹۹۲) مطرح ساخت که تعهد در افراد پلیس نسبت به یک فعالیت، فرایند یا ارزش نیاز به علاقهٔ بسیار زیاد آنان دارد. اگر افسران پلیس نسبت به پیشرفت، تعلق داشتن به سازمان، افتخار کردن به کار خود و همکاران شان علاقه ای نداشته باشند، دستیابی به مسئولیت پذیری حرفه ای بسیار دشوار خواهد بود. وی اضافه می کند که نادیده گرفتن پدیده مهم تعهد افراد پلیس، مانند گم کردن جزئی مهم از پیکرهٔ فرهنگ سازمان است.

مطمئناً علاقه و تعهد شغلی، نیروی محرکه درونی افراد پلیس است که آنها را مسئولیت پذیر و تا مرز خطر به جلو می راند. هر چند تعهد یک عامل درونی است اما رهبران سازمان می توانند از طریق ایجاد ارزش ها و آرمان ها، چنین انگیزه ای را در افراد پلیس ایجاد کنند (اسکین، ۱۹۹۳). کوتر وهسکت (۱۹۹۲) در مطالعات خود دریافتند وقایع بیانگر کیفیتی است که اغلب در فرهنگ های بهبود عملکردی مستمر یافت می شود به این صورت که: اولاً؛ رهبران سازمان به طور واضحی میان ارزش های اساسی و رفتارهای انتخابی تفاوت قائل می شوند از طریق ارتباطات با دیگران، و رفتارشان تعهد قوی را نسبت به ارزش های اساسی سازمان به وجود می آورند و دوماً؛ فرهنگ مشارکتی در سطوح مختلف ایجاد و راهبردهای منطبق با نیاز و محتوای کاری سازمان شکل می یابد. علی اوزول، زینب اینان و امینه اوزول (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان (تأثیر تفاوت های آموزشی در سطح تعهد حرفه ای مأموران پلیس در ترکیه) انجام دادند. روش مطالعه آنها روش توصیفی است که در آن تعامل بین متغیرهای مؤثر بر وضعیت کنونی و وضعیت گذشته را نمایان می ساخت. گروه مورد مطالعه، پلیس هایی بودند که بین سال های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ در کوتاها یا مشغول به کار بودند. جامعه آماری مشتمل بر ۹۴۲ نفر افسر پلیس و روش مورد استفاده، بررسی متون علمی، مطالعه تحقیقات انجام شده و بررسی میدانی بود که با اجرای پرسشنامه که قابلیت اطمینان همابنگی درونی ابزار نظرسنجی از طریق آلفای کرانباخ (۰/۸۱) تصحیح گردید و اعتبار محتوایی آن از نظر کارشناسان در خواست شد. نتایج این مطالعه نشان داد که سطح آموزشی بر روی تعهد حرفه ای افسران پلیس تأثیر داشته است و این امر نشان می داد که افسران پلیس که چهار یا پنج سال دوره تخصصی گذراندند و آموزش تخصصی دیدند انتظارات بالاتری از عملکرد خود نسبت به دیگر افسران پلیس دارند. متغیر مدیریت و راهبردهای مدیریتی ناجا برای آموزش پلیس حرفه ای دارای دو مؤلفه اساسی (۱- حمایت مدیریت از پلیس حرفه ای، ۲- تفویض اختیار به نیروهای حرفه ای پلیس). کتا کوینت، ساموئل. نان و نیکی. ال. کینکید (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان (آموزش نیروی پلیس: پژوهش موردی در خصوص تأثیرات متفاوت آموزش امور انتظامی مسئله محور) انجام دادند که گروه مورد مطالعه آنان، مشتمل بر نیروهای پلیس مسئول گشت در مناطق مختلف شهری، حاشیه شهرها، مناطق روستایی بودند. آنها در تحقیق خود بر این نکته تأکید داشتند آموزشی که تغییر سازمانی به سوی امور انتظامی مسئله محور را باعث گردد

می‌توان اثربخش باشد. اولین عامل تعهد رهبری/مدیریت و راهبردهای مدیریتی سازمان پلیس محور می‌باشد. عامل اول با عامل دوم که لزوم اصلاح رسالت/چشم انداز/اهداف و اولویت‌های مرکز پلیس در راستای امور انتظامی مسئله محور را در بر می‌گیرد، در ارتباط مستقیم قرار دارد. هدف از تحقیق عبارت بود از: (سنجش تأثیر کلی آموزش و ارزیابی اینکه چگونه آموزش بر اساس نقش افسران در سطح مدیریتی و در سطح عملیاتی تفاوت می‌کند) موضوع پژوهش، یک حوزه مرکز پلیس ایالتی بود که به منظور سنجش تفاوت‌های بین گروهی، از پیش آزمون و پس آزمون در نمونه‌های مستقل انجام شد و کلیه متغیرها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج کلی این پژوهش حاکی از آن بود که نظام آموزشی مربوط به امور انتظامی مسئله محور با تعهدات سطح مدیریتی در قبال حمایت از این آموزش‌ها، مشارکت افسران پلیس (در رده‌های بالا و رده‌های پایین) را به نمایش گذاشتند. در این راستا، مور، اسپارو و واسپلمن (۱۹۹۸) نوآوری‌های پلیس را به چهار گروه (برنامه‌ای، اداری، فنی و راهبردی) تقسیم نمودند که نوآوری‌های راهبردی را شامل تغییرات اساسی در تفکر یا جهت‌گیری کلی سازمان تعریف می‌کنند. برای مثال؛ بازتعریف اهداف آموزشی برای پلیس، گستره خدمات و فعالیت‌های اداره پلیس، ابزارها و روش‌های مورد استفاده پلیس برای تحقق اهداف، روابط داخلی و بیرونی که توسط پلیس ایجاد و حفظ می‌شود را می‌توان اشاره کرد. انتقال از "اعمال قانون" به شیوه‌ی "حل مسئله" ابزاری برای رفع حوادث، ایجاد و روابط کاری با گروه‌های مردمی، تشخیص سطح رضایتمندی شهروندان، از جمله مدیریت نوآوری‌های راهبردی است به این جهت که شکل‌گیری الگوی رایج پلیس در پاسخگویی پلیس را دچار تغییر می‌کند (مورودیکران، ۱۹۹۸).

نتیجه‌گیری و تفسیر سؤال سوم: الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای در ناجا براساس متغیرهای محتوا محور چیست؟ از زاویه تحلیل استنباطی می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت موجود آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا در کلیه متغیرها به‌طور معنی‌داری از میانگین ۳ بیشتر است. در مقایسه تطبیقی یافته‌ها و نتایج در میان پژوهش‌های خارجی و داخلی و یافته‌های وکیلی (۱۳۸۳)، یاسینی، ویسه، حیدری و طالبی، (۱۳۸۹) و نیز یافته‌های تحقیق کوفیدو (۲۰۰۳) همسویی دارد. از آن لحاظ که با توجه به چگونگی وضعیت توانمند کردن نیروهای پلیس (مورد مطالعه شهر ایلام) عامل آموزش ضمن خدمت، واگذاری مسئولیت و اختیارات به پلیس محلی و مناطق در وضعیت موجود تقریباً

در حد مطلوبی قرار دارد. اما از نظر پاسخ دهنده گان این تحقیق، وضعیت موجود دسترسی آسان به اطلاعات، مدیریت و راهبردهای حمایتی مدیریتی، نوع و سبک رهبری، جبران مالی و غیرمالی در وضعیت نسبتاً نامطلوبی قرار دارد. نتایج این تحقیق، با مطالعه حاضر از این حیث که وضعیت فرهنگی، قوانین و مقررات، مدیریت و راهبردهای مدیریتی ناجا نامطلوب است همراستایی دارد. همچنین در مقایسه تطبیقی دیگری یافته‌های تحقیق حاضر با نتیجه تحقیق وان در کلینگ و استرومر (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه فرایند آموزش را در برآورده ساختن چشم انداز و رسالت تا حدی موفق می‌داند همراستا است. این مطالعه نشان داد که اثربخشی فردی، تجارب قبلی فرد، حمایت و پشتیبانی مدیریت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌ها برای تأثیر گذاری آموزش کارکنان است، آنچه در مقاله حاضر، از آن به عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ناجا، مدیریت و راهبردها، چشم انداز و مأموریت ناجا، یاد گردید. همان‌طور که نتایج تحقیق یاسینی و همکاران (۱۳۸۹) نیز بر آن صحنه گذاشت، در تحلیل‌های آماری این تحقیق مشخص گردید که بیشترین شکاف در توانمندسازی نیروی انتظامی ایلام، عمدتاً به قوانین و مقررات ناجا و به سبک مدیریت و رهبری مربوط است که از جمله علل آن را عدم اعتماد متقابل مافوق‌ها به کارکنان و بالعکس دانست (ضعف فرهنگ سازمانی ناجا)، علت دیگر آن به عدم دخالت و مشارکت کارشناسان در انتصاب و عزل مافوق‌هایشان مربوط است، این موضوع در این مقاله، به مدیریت و راهبردهای مدیریتی حمایتی از آموزش پلیس حرفه ای و قوانین و مقررات مرتبط و نزدیک است.

پیشنهادهای کاربردی:

– رسیدگی و بهبود جایگاه فرهنگی پلیس و افزایش اقتدار فرهنگی پلیس: یکی از روش‌های مؤثری که می‌تواند به افزایش اقتدار فرهنگی پلیس حرفه ای منجر شود ارتقای ظرفیت و زیربنای فرهنگی برای پلیس است. در پیشینه پژوهش مشخص گردید که عواملی نظیر حفظ و گسترش فرهنگ اسلامی – ایرانی، گرایش‌های اجتماعی و سیاسی به سمت وسوی حفظ و تقویت جامعه مردم سالار دینی در کشور، از شاخص‌های مهم و اساسی در تقویت حضور فرهنگی نیروی انتظامی به عنوان یک پلیس حرفه‌ای است. از اینرو، در برنامه ریزی و سیاستگذاری برای آموزش پلیس حرفه ای و ایجاد دوره‌های

تخصصی در این خصوص، ضرورت دارد که راهبردهای ویژه ای برای تقویت زیر ساخت اقتدار فرهنگی پلیس حرفه ای در نظر گرفته شده و اجرا شود.

راه اندازی و به کارگیری گروه‌های آموزشی ویژه برای تربیت پلیس حرفه ای: یکی از بهترین راهبردهای اجرایی در سطح مدیران کلان و سیاستگذار به کارگیری هیئت و کادر آموزشی است که با استفاده از سازوکارهای انگیزشی و هدفمند برانگیخته شده‌اند. برای مثال، به کارگیری، جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی جدیدی که در صدد تلاش برای بهینه سازی فعالیت‌های پلیسی به طور حرفه ای باشد می تواند یک سازوکار مناسب باشد. جذب، به کارگیری و تغییر سیاست‌ها و اولویت‌های گزینشی براساس ملاک علمی بودن، تخصصی بودن و حرفه ای بودن افراد پلیس: در نظر گرفتن چنین اولویت‌هایی باعث شهرت حرفه ای پلیس جمهوری اسلامی ایران می گردد. با توجه به شرایط اجتماعی، فرهنگی و امنیتی منطقه و به موازات رقابتی شدن پلیس و نیروهای مخمل امنیت و صلح و آرامش جامعه، شهرت و اعتبار حرفه ای پلیس چه در سطح ملی و چه در سطح منطقه ای ضرورت اساسی وجود پلیس حرفه ای در کشور است.

تغییر چشم انداز و سیاست‌های کلان آموزشی برای نظام پلیسی کشور: تغییر چشم انداز آموزشی و مأموریت ناجا در این خصوص در جهت ایجاد نظام پلیسی که در آموزش و تربیت پلیس حرفه ای کشور سهیم باشد، ایجاد و گسترش فرایندهای افزایش مشارکت مدیران و فرماندهان در اصلاح و توسعه چشم انداز آموزشی پلیس، ایجاد ساختار فراهم کننده پلیس و دانشگاه‌های کشور، بهبود تأمین بودجه آموزشی برای آموزش پلیس حرفه ای و به کارگیری فناوری برتر برای این هدف، پیشنهاد دیگری است که در این مقاله توصیه می شود.

پیشنهاد‌های پژوهشی:

به منظور انجام پژوهش‌های جامع تر در آینده و نیز توسعه مدل ارائه شده در حوزه‌های مختلف آموزشی برای حرفه گرایی پلیس پیشنهادی به قرار زیر ارائه می شود:

-انجام پژوهش‌های مشابه در مورد شناسایی عناصر و عوامل اثرگذار در آموزش پلیس در شاخه‌های مختلف (برای مثال؛ پلیس زن، راهور، جنایی، آگاهی، قاچاق، اجتماعی و...)
و بررسی میزان اثرگذاری این عوامل به منظور افزایش قدرت تعمیم نتایج مدل ارائه شده.

امکان سنجی اجرای سازوکارهای طرح پلیس حرفه ای در کشور در حال حاضر به سازوکارهای پیشنهادی در این پژوهش ویا سازوکارهای نوآورانه در جهت بهبود و توسعه پلیس حرفه ای کشور در تمامی شاخه‌های پلیسی.

به طور کلی به عنوان پیشنهادی برآمده از تحقیق، که هم براساس مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده و تجربیات دیگر کشورهاست و نیز تحلیل‌های تجربی برخی از مطالعات انجام شده است:

- پیشنهاد می‌شود اعتبارات ویژه تحقیقاتی برای بهبود جایگاه فرهنگی پلیس و افزایش اقتدار فرهنگی پلیس، ایجاد ساختار آموزشی برای برنامه ریزی آموزشی، تربیتی و تحقیقاتی اقتدار فرهنگی پلیس حرفه ای، دوره‌ها و فعالیت‌های تحقیقاتی و دوره‌های تربیتی ویژه و گروه‌های آموزشی، در برنامه آموزش و تربیت پلیس گنجانده شود.

- پیشنهاد می‌شود یک سازوکار مناسب برای به کارگیری، جذب و ارتقای اعضای هیأت علمی جدیدی که در صدد تلاش برای بهینه سازی فعالیت‌های پلیس به طور حرفه ای باشد، طراحی و اجرا گردد.

- پیشنهاد می‌شود جذب، به کارگیری و تغییر سیاست‌ها و اولویت‌های گزینشی براساس ملاک علمی بودن، تخصصی بودن و حرفه ای بودن افراد پلیس صورت گیرد. همچنان که نتایج تحقیقات نشان داد در نظر گرفتن چنین اولویت‌هایی باعث شهرت حرفه ای پلیس می‌گردد. با توجه به شرایط اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و امنیتی منطقه و به موازات رقابتی شدن پلیس و نیروهای محل امنیت و صلح و آرامش جامعه، شهرت و اعتبار حرفه ای پلیس چه در سطح ملی و چه در سطح منطقه ای ضرورت اساسی وجود پلیس حرفه ای کشور است. بنابراین تلاش گروه‌های آموزشی مختلف در جهت تغییر ویا اصلاح اولویت‌های گزینشی با هدف جذب و به کارگیری پلیس حرفه ای یکی از راهبردهایی است که در این تحقیق توصیه می‌شود.

فهرست منابع و مآخذ:

- ۱- اوزول، علی و امینه، اینان، زینب (۲۰۰۸) تاثیر تفاوت‌های آموزشی در سطح رضایت شغلی ماموران پلیس ترکیه، انکارا: مرکز انتشارات کوتاهایا.
- ۲- بازرگان، عباس، سرمد، زهره، حجازی، الهه (۱۳۸۳) روش‌های تحقیق در علوم

رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.

۳- بارترام، شارون و گیبسون، برندا (۱۹۹۷) نیازسنجی آموزش حرفه ای کارکنان، ترجمه: زهره خوش نشین، (۱۳۸۵)، کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

۴- بیلی، دیوید (۱۹۹۹) آینده پلیس، ترجمه: غلامرضا زندی، (۱۳۷۹) تهران: دفتر تحقیقات کاربردی، معاونت آموزش ناجا.

۵- براتون، ویلیام، ج (۲۰۰۲) آموزش پلیس: کاربرست مدل آموزش بزرگسالان در آموزش پلیس، ترجمه: سعید نعمتی (۱۳۸۷)، تهران: واحد تحقیقات معاونت آموزش ناجا.

۶- پارکینسون، نورث کوت وام. ک. روستون (۱۹۹۳) مهارت‌های مدیریت، ترجمه: مهدی ایران نژادپاریزی، (۱۳۷۶)، تهران، آزاد.

۷- سرمد، غلامعلی (۱۳۷۹) مربی در مقام مدیر متخصص مجموعه هفدهم از جلد اول مجله: آموزش کارکنان، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۸- کنا، کوئینت، ساموئل، نان و کینکید، نیکی. ال (۲۰۱۳) آموزش نیروی پلیس: پژوهش موردی در خصوص تاثیرات متفاوت آموزش امور انتظامی مسئله محور، ترجمه: احمد اصفهانی و میثم حامدی، آمریکا: ایالت متحده، مرکز تحقیقات پلیس نیویورک.

۹- عباس زادگان، سیدمحمد، ترک زاده، جعفر (۱۳۸۱) نیازسنجی آموزشی در سازمانها، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم.

۱۰- فرماندهان مراکز آموزش ناجا (۱۳۸۵) بازدید علمی - آموزشی از پلیس هنگ کنگ، تهران: مرکز پشتیبانی آموزش - معاونت آموزش ناجا.

۱۱- فینکنر، جیمز (۲۰۰۲) آموزش فرهنگ قانونمداری برای نیروهای پلیس، ایالت متحده آمریکا: مرکز اطلاعات راهبردی ملی، واشنگتن. دی. سی.

۱۲- قهرمانی، محمد (۱۳۸۸). مدیریت آموزش سازمانی (چاپ اول)، تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

۱۳- میس، الف، اورتمایر (۱۳۸۵)، رهبری، اصول اخلاقی و امور پلیسی، ترجمه: حسن شاکری، تهران، سازمان مطالعات و تحقیقات ناجا.

۱۴- یاسینی، علی، ویسه، سیدمهدی و مهشید طالبی (۱۳۸۹) آسیب شناسی وضعیت توانمندسازی کارکنان پلیس و ارائه راهکارهای مناسب به منظور بهبود آن (مطالعه

- موردی: فرماندهی انتظامی استان ایلام)، تهران: **مجموعه مقالات همایش علمی- تخصصی توانمند سازی کارکنان پلیس**، مرکز تحقیقات کاربردی، بازرسی کل ناجا.
- ۱۵- یزدان پناه، احمدعلی (۱۳۸۴) تأثیر فناوری اطلاعات در توانمندسازی منابع انسانی سازمان کشورهای در حال توسعه، توسعه اداری، **ویژه نامه دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی**، دوره هشتم، شماره ۴۸.
- ۱۶- هس، کارن.ام و میلر، لیندا.اس (۲۰۰۲) پلیس در اجتماع: راهبردهایی برای قرن بیست و یکم، ترجمه: رضا کلهر، (۱۳۸۲) جلد اول، تهران: معاونت پژوهش دانشگاه علوم انتظامی.
- ۱۷- ویک، پیتار، کاجنروایرینا، مراثوویک (۲۰۰۴) تعلیم و آموزش نیروهای پلیس: چشم انداز کرواسیایی، ترجمه: لیلا رزمی، کرواسی: دانشکده پلیس زاگرب، **برگرفته از مجله تمرین و تحقیقات پلیسی**، جلد ۵، شماره ۲، صص ۱۳۷-۱۴۷.
- ۱۸- وکیلی، محمود (۱۳۸۹) بنیان نظری تحولات راهبردی در نظام آموزشی کشور، تهران: تلفیق یافته های مطالعات نظری سند آموزش و پرورش، پیوست ۴، مفاهیم و اصطلاحات.

- 19- Barnett, W., & Carroll, G. R. (1995) Modelling Internal Organizational Change Annual review of Sociology 21:217-236 Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, Journal of Management, 17 (1): 99-120.
- 20-Bayley, D. H., & Shearing, C. (2001). The New Structure of Policing, Washington: The National Institute of Justice, U.S. Department of Justice.
- 21-Baloh, P. & Trkman, J. (2004). Influence of information technology on work and human resource management. Availbale at: <http://www.informingscience.org>.
- 22- Byers, R. T. (2000). Employee training and development in public sector. Chicago, Illinois, international personnel management association.
- 23-Chen, H., Schroeder, J., Hauck, R. V., Ridgeway, L., Atabakhsh, H., Gupta, H., Boorman, C., Rasmussen, K., & Clements, A. W. (2002). "COPLINK Connect: Information and Knowledge Management for Law Enforcement. Decision Support Systems, 34: 217-85. Cited in: Berg, E. M., Dean, G., Gottschalk, P., & Karlsen, T. J. (2008). Police Management Roles

- as Determinants of Knowledge Sharing Attitudes in Criminal Investigations, *International Journal of Public Sector Management*, 21: 271-284.
- 24- Collis, D. J., & C. A. Montgomery (1995) *Competing on Resources*. Harvard Business Review, July-August: 118-128.
- 25-Dean, G. (1995). *Police reform: rethinking operational policing?* American Journal of Criminal Justice, 23: 337-47.
- 26-Devanna, M. F., C. and Thicy. (1984). *A framework for strategic human resource management*. in *Handbook of Strategic Human Resources Management*, C. Thicy, C. and Devanna, M. (eds) *Strategic human resources management*. Wiley. pp. 51-33; New York.
- 27-Fielding, N. (1995) *Community policing*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- 28-Greene, J. (2004). *Community Policing and Police Organizations*, in Ed. W. G. Skogan, *Community Policing (Can it Work) ?* Wadworth-Thomson, Belmont.
- 29-Goldstein, H. (2000). *Improving policing: a problem oriented approach*. crime and delinquency New York: printice-hall. 24. pp. -257-239.
- 30-Golestein, H. , (1990). *Problem-oriented policing*. Mc Grew-Hill Publication Company: New York.
- 31-Hackett, P. , (2003). *Training practice*, london: CIPD. -Harrison, R. , (2002), *Learning and development*, london: charactered institute of personel and development.
- 32- Kelling, G. , and Moore, M. H. (1999). *From political reform to community: the evolving strategy of police*. In *community policing: rhetoric or reality*. edited by jack. R. Greene and stephen D, mastrofski, 3-25. Preager Publication: New York.
- 33-Karlman, J and Soulics, T. (2013) *'Appropriating rent from policing knowledge: Intra-firm transfer of best practice*. Doctoral Dissertation. France: INSEAD.
- 34-Kipp, A. (2012) *'Linking the professional policing process to organizational capability'* *Academy of Police Journal*, 48(2), 367-402.
- 35-Killing, M , Cool, H. (2013) *'The police Organizational culture'* *Journal of policing*, 89.
- 36-Marquardt, M.J. & Engel D. W. (1993). *Global HRD*. printice hall, UK, New Jersey: Printice Hall. p. 291.

- 37-Morgan. J. (1991). Improving management in government:the next steps agencies. Landon:Review,HMSO.
- 38-Noe,R. A. ,(2002),Employee training and development,second edition:New York:Mc Grew-Hill higher education.
- 39-Noe,R. A. (2003), Human Resource Management:Gaining A Competitive Advantage,(4th edition)Boston:Irwin,McGrew-Hill.
- 40-North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. New York: Cambridge University Press.
- 41-Philips and Bamberger.(2013) ‘Strategies of policing management ’A concepyual framework.
- 42-Pettigrew, A. M., Woodman, R. W., & Cameron, K. S. (2001). Studying organizational change and development: Challenges for future research. Academy of Management Journal, 44, 697-713.
- 43-Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2001). Expanding organizational diagnosis by assessing the intensity of change activities, Organization Development Journal, 19(3), 3-13.
- 44-Rafferty, A. E. and Griffin, M. A. (2006), Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective, Journal of Applied Psychology, 91, 5: 1154-1162.
- 45-Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2007). Organizational Change. In C. Cooper & J. Barling (Eds). Handbook of Organizational Behavior (pp. 602-620). Sage: California
- 46-Reger, R. K., Gustafson, L. R., Demarie, S. M. and Mullane, J. V. (1994) ‘Reframing the organization: Why implementing total quality is easier said than done’, Academy of Management Review, 19, pp. 565-584.
- 47-Raselli,G.(2011) ‘A dynamic theory of professional policing creation’.organization policing science,5(1),14-33.
- 48-Ravasi, D. and Schultz, M. (2006) ‘Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture’, Academy of Management Journal, 49, Vol. 3, pp.433-458.
- 49-Schneider,B. &Konz,A. M. (1989). Staffing organizations(2nd ed)glenviiew,ii:scott.
- 50-Schenider,M.(2010) ‘Why do policing differ?’New York,Oxford University Press.
- 51-Schneider,B. &Konz,A. M. (1989). Staffing organizations(2nd

ed)glenview,ii:scott.

52-Smith, D.J., & gray, J. (1985) Police and the people in London. Aldershot, UK: Gower. Sorge, A. M. (2005). The Global and the Local: Understanding the dialectics of business systems. Oxford: Oxford University Press.

53-Sloman,M. ,(2003). Training in the age of the learner,london:CIPD.

54-Westley, W. (1977). Violence and the police. Cambridge, MA: MIT Press.

Archive of SID