

# الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در رسته انتظامی

نرگس حسن مرادی،<sup>1</sup> امیرحسین یآوری،<sup>2</sup> عباسعلی قیومی،<sup>3</sup> فرجام وهابی<sup>4</sup>

تاریخ دریافت: 96/02/17  
تاریخ پذیرش: 97/06/11

از صفحه 185 تا 200

پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، سال یازدهم، شماره سوم (پیاپی چهل و سوم)، پاییز 1397

## چکیده

**مقدمه:** آموزش مهم‌ترین وجه توسعه و تعالی سازمان‌های انتظامی است؛ بنابراین عبور از آموزش‌های سنتی و کم‌کارآمد کنونی و ارائه آموزش‌های پلیسی به‌صورت تخصصی و حرفه‌ای، ضرورت طراحی الگوی جامع برای بهبود مستمر کیفیت آموزش‌ها را نشان می‌دهد. این پژوهش با بررسی نظام آموزش‌های ضمن خدمت، پلیس حرفه‌ای، قانون استخدامی ناجا، اسناد بالادستی و سند چشم‌انداز 20 ساله کشور، در تلاش است مدلی جامع را برای آموزش‌های حین خدمت پلیس در ایران ارائه نماید.

**روش:** این پژوهش به شیوه آمیخته انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی، خبرگان ناجا و در بخش کمی، کارکنان ناجا در استان‌های مختلف می‌باشند. به همین منظور با استفاده از نظرات خبرگان سازمان، از روش اشباع نظری ابعاد و مؤلفه‌های آموزش‌های پلیسی استخراج و پس از آن پرسشنامه محقق ساخته در بین 375 نفر از کارکنان در چند استان توزیع گردید.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد ابعاد الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا داری بارهای عاملی مناسبی می‌باشند. همچنین خروجی الگوریتم Smart-PLS نشان داد که اعتبار مرکب الگوی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش و شاخص نیکویی برازش (Gof) الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای از برازش قابل‌قبولی برخوردار است.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده و الگوی تدوین‌شده بر اساس نظر خبرگان و صاحب‌نظران و همچنین برازش کلی الگو می‌توان از این الگو که بر اساس اسناد بالادستی تهیه و تدوین شده است در آموزش‌های حین خدمت ناجا استفاده نمود.

**کلیدواژه‌ها:** آموزش، آموزش ضمن خدمت، پلیس حرفه‌ای، قانون استخدامی ناجا.

1- دانشیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

2- دانشیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

3- دانشیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

4- دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، (نویسنده مسئول): rashedv2010@yahoo.com



## مقدمه

انسان موجودی است تغییرپذیر با توانایی‌ها و استعدادهای نامحدود که بیشتر این توانایی‌ها و پتانسیل‌ها را از طریق آموزش صحیح می‌توان به فعلیت درآورد؛ بنابراین آموزش نقشی به‌سزا در سازندگی و بهبود و تعالی انسان به همراه دارد. آموزش موجب بینش عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توان و مهارت بیشتر افراد شاغل در سازمان شده و در نهایت می‌تواند موجب دستیابی به اهداف سازمانی و فردی با کارایی و اثربخشی بالاتر گردد (هریسون، 2002: 1).

از آنجاکه نیروی انتظامی یک سازمان اجتماعی مهم تلقی می‌شود، بنابراین می‌توان گفت هرگونه آموزشی که به نیروهای این سازمان داده شود، در واقع یک سرمایه‌گذاری اجتماعی در سطح ملی محسوب شده و کیفیت و موفقیت آن تأثیر آشکاری بر کیفیت عملکرد و موفقیت سازمان نیروی انتظامی در تأمین نظم و امنیت اجتماعی دارد (ترکزاده و همکاران، 1388).

هر سازمانی برای گردش صحیح و اصولی امور خود به افراد مختلفی با تخصص‌های متنوع و گسترده نیازمند است. برای این کار با برنامه‌ریزی‌های از پیش تعیین شده افراد مشخصی با گذراندن آموزش‌های مربوطه جهت پاسخگویی به نیازهای موردنظر سازمان تربیت می‌شوند (مردی و افتخاری، 1392)؛ بنابراین لازم است آموزش با اهداف، علایق و نیازهای آتی مستخدم و نیازهای آتی سازمان هماهنگ باشد. پس هماهنگی آموزش‌ها با علایق و نیازهای سازمان موجب تصریح روند آموزش‌ها در قالب افزایش توانایی حرفه‌ای و پرورش توانایی‌های بالقوه کارکنان برای انجام وظایف و کارهای روزمره، ارتقاء سطح دانش و آگاهی‌ها، مهارت‌های شغلی، رضایت شغلی و قابلیت انعطاف کارکنان نسبت به تغییرات و همچنین استفاده از روش‌ها و وسایل و امکانات مدرن موجب ایجاد و ارتقاء روحیه همکاری، خلاقیت و نوآوری بین کارکنان می‌شود (فتحی و اجارگاه، 1393)؛ بنابراین بهره‌گیری حداکثری از منابع انسانی موجود در راستای اهداف سازمانی ایجاد می‌کند الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا تهیه و تدوین گردد (فتحی و اجارگاه، 1394). برای تحقق این رسالت در نیروی انتظامی، ساختار سازمانی آموزش بر دو حوزه ستاد و صف طراحی شده است.

مأموریت سیاست‌گذاری، تعیین خط‌مشی و برنامه‌ریزی کلی در زمینه تربیت و آموزش به‌عهدده حوزه ستاد (معاونت تربیت و آموزش ناجا) و حوزه صف مأموریت اجرای دوره‌های آموزشی در مراکز اجرایی آموزش (دانشگاه علوم‌انتظامی، آموزشگاه‌های علمی-تخصصی، مراکز آموزش عمومی و مجتمع‌های آموزشی) را عهده‌دار می‌باشد.

معاونت تربیت و آموزش ناجا با مشارکت خبرگان و نخبگان در حوزه آموزش در اتاق‌های اندیشه‌ورز در طی سال‌های 93 و 94 و کارگاه‌های متعدد مسئله‌یابی، نقاط قوت، ضعف، کم‌وکاست‌ها، موانع و مشکلات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری آموزش‌های حین خدمت را بررسی و آسیب‌شناسی نموده و با برنامه‌ریزی و اجرای ادوار آموزشی تخصصی تکمیلی ترفیعاتی و تخصصی کوتاه‌مدت که در ارتقای سطح کیفی آموزش کارکنان نقش بسزایی را داشته، اقدام می‌نماید (ترک‌زاده، 1394: 56).

از طرفی، زمان محدود، شیوه اجرا و نظری بودن آموزش‌های بدو خدمت باعث می‌شود که کارکنان پس از فراغت از مراکز آموزشی، مهارت، دانش و بینش لازم برای اجرای مأموریت‌های ناجا را نداشته باشند. به همین دلیل برای آماده‌سازی و ایجاد مهارت‌های لازم و کافی در کارکنان متناسب با شغل انتصابی نیاز است تا کارکنان پس از حضور در رده‌های صفی به‌صورت حین خدمت تحت آموزش‌های لازم قرار گیرند. از سویی، به دلیل جامعه‌محور بودن ناجا، پلیس باید همگام با تغییرات و تحولات جامعه، نسبت به بهسازی منابع انسانی خود برای سازگاری و توانمندی در راستای تحقق رسالت‌های خود در جامعه ایران اسلامی اقدام نماید (ترک‌زاده، 1394: 58)؛ بنابراین آموزش‌های حین خدمت یک ضرورت در برنامه‌های آموزشی کارکنان ناجا می‌باشد؛ بنابراین طراحی الگویی بومی که دربردارنده بخش‌های درون‌داد، فرایند، برون‌داد باشد و با در نظر گرفتن رویکرد دستگامی برون‌داد هر مرحله را درون‌داد مرحله بعدی لحاظ نماید، به همراه مهندسی فرایند اثربخش آموزش‌های ناجا زمینه‌ساز طرحی «الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی» می‌باشد که در صورت اجرایی شدن و تحقق الزامات درج‌شده می‌تواند در آینده‌ای نه‌چندان دور با ارتقای سطح کیفی آموزش‌ها زمینه ارتقا و تعالی سازمان در ابعاد مختلف را فراهم آورد؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این



است که «الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا چگونه است؟».

## پیشینه و مبانی نظری پژوهش

### پیشینه پژوهش

فتح‌اللهی (1388)، رساله دکترای خود را با عنوان «طراحی الگوی مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزش عالی ناجا بر اساس پارادایم پارسونز» انجام داده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اولویت اصلی مهارت مدیران عالی را مهارت سیاسی، اولویت اصلی مهارت مدیران سطح میانی را مهارت اجتماعی و اولویت اصلی مهارت مدیران سطح عملیاتی را مهارت اقتصادی اختصاص داد.

احدیان و آقازاده (1378)، معتقدند در یک نظام آموزشی اثربخش، لازم است ابعاد مختلف یادگیری (دانش، نگرش و مهارت) مورد توجه قرار گیرد تا این که یادگیرندگان هم دانش لازم در مورد چگونگی تعامل با محیط را کسب کنند و هم این که مهارت کافی و نگرش در به‌کارگیری این مهارت‌ها را در رفتارشان بروز دهند.

منظمی‌تبار (1387)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر آموزش‌های دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت آموزشی افسران فارغ‌التحصیل» نشان داد اگرچه مهارت افسران گروه آموزش تخصصی بهتر از افسران آموزش عمومی است، ولی میزان مهارت هر دو گروه افسران فارغ‌التحصیل دانشگاه را می‌توان از طریق آموزش‌های تخصصی و منظم ارتقاء داد.

کالیجیوس<sup>1</sup> (2003، نقل از وهابی، 1397)، در پژوهشی با عنوان «آموزش پلیس بامطالعه موردی در خصوص اثرات متفاوت آموزش‌های پلیسی مسئله‌محور» معتقدند اثربخشی آموزش‌ها برای نیروهای رده پایین‌تر بیشتر است؛ آژانس‌های آموزشی ممکن است بخواهند ارزیابی‌های قبل از آموزش برای ایجاد سطحی از استنباط پلیس مسئله‌محور و سپس مشتری‌مدار کردن آموزش خاص را برای رفع نیازهای گروه‌ها را در اولویت قرار دهند. دستاوردهای حاصل از مطالعه موردی حکایت از تأثیر فوری نسبتاً کم آموزش دارد، اگرچه این تأثیر مثبت و مستقیم است. در این پژوهش، حرکت از

1 -kojnt & colleagues

نگرش‌های سنتی به سمت یک مدل جامعه‌محور و تاکتیک‌های آموزش پلیس مسئله‌محور مدنظر بوده است. برخی از دستاوردها در آموزش پلیس مسئله‌محور، تعهدی قابل ارزیابی بود. از آنجاکه اهمیت اثربخشی آموزش برای نیروهای رده پایین‌تر بزرگ‌تر بوده است، آژانس‌ها ممکن است بخواهند ارزیابی‌های قبل از آموزش برای ایجاد سطحی از استنباط پلیس مسئله‌محور و سپس مشتری‌مدار کردن آموزش خاص برای رفع نیازهای گروه‌ها را در اولویت قرار دهند.

پائولو و تراکمن<sup>1</sup> (2004)، در مقاله خود با عنوان «آموزش و تعلیم پلیس در یک جامعه جهانی: مروری بر پلیس برزیل» نشان دادند که آموزش و تعلیم پلیس از الزامات اساسی است که با انجام آن آژانس‌های پلیس این توانایی را پیدا می‌کنند که محیطی امن‌تر برای جامعه فراهم سازند. این امر تأثیری مثبت بر کیفیت زندگی اجتماعی می‌گذارد. توانایی حفظ رفتارهای پیچیده و پویا در محدوده‌های خاص جزو هدف غایی پلیس است. نیروهای پلیس برای کسب دانش موردنیاز خود باید مهارت‌های خود را در الگوهای یادگیری چند فرهنگی توسعه دهند؛ جایی که مشارکت آکادمی‌های پلیس با مشارکت خود می‌توانند نقش حمایت‌گرانه‌ای برای آنان ایفا کنند.

بررسی پیشینه نظری پژوهش حاکی از آن است که چگونگی ارتقای سطح آموزش کارکنان همواره به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی پیش روی برنامه‌ریزان و مدیران منابع انسانی بوده است. مرور پیشینه پژوهش در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد 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 سازمان‌ها و از جمله نظام‌های پلیسی قرار گرفته است؛ اما این مطالعات بیشتر به‌صورت توصیفی-تحلیلی هستند که برای شناسایی و تبیین مواردی نظیر امکانات آموزشی، مواد درسی، برنامه‌های آموزشی، سطح استادان و مربیان آموزش و... در بحث آموزش پلیس تأکید دارند و عملاً نمی‌توانند بیانگر وضعیت آموزش و بهسازی افراد حرفه‌ای پلیس باشند.

1- Baloh, P. &amp; Trkman



### مبانی نظری پژوهش

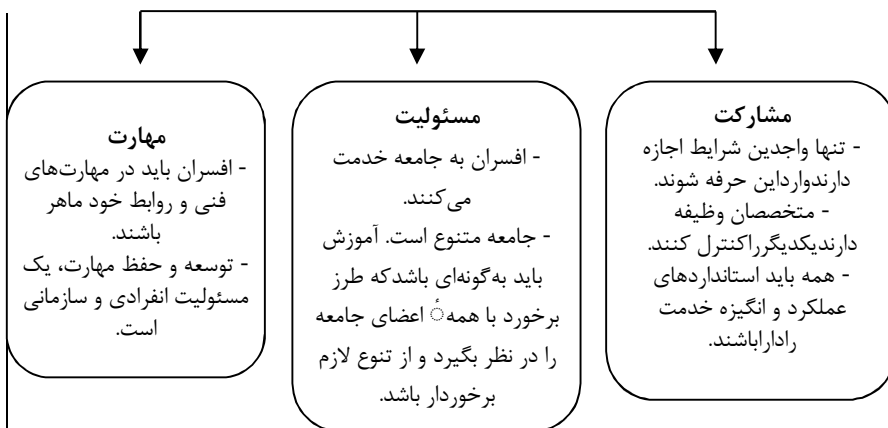
هانتینگتون<sup>1</sup> (1999)، مهارت حرفه‌ای پلیس را بر پایه سه ویژگی مشخص‌کننده تعریف می‌کند: مشارکت، مسئولیت و مهارت. در زیر به اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود.

**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.

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، همان‌طور که در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل 1: آموزش اداره پلیس (نعمتی، 1387: 418)

هانتینگتون (1999) معتقد است که مهارت های حرفه ای یک هدف است، زیرا «هیچ شغلی همه ویژگی های تخصصی ایده آل را ندارد.» این موضوع نمی تواند موجب عدم مسئولیت پذیری و حرفه گرایی افراد متخصص در دستیابی به استانداردهای تجویز شده معرفی شود (راسل گلین، 2003: 105). از دیدگاه والتون<sup>1</sup> (1384: 72)، آموزش بیانگر تحصیل کوتاه مدت دانش، مهارت ها و نگرش هایی است که افراد به منظور ایفای نقش در شغل خویش به یادگیری آن ها نیاز دارند و پرورش به معنی تجربیات یادگیری سازمان دهی شده ای است که در دوره معینی از زمان به کارکنان ارائه می شود 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، مهارت ها و صلاحیت ها و بهبود رفتار افراد در سازمان ها که هم برای خود کارکنان و هم برای استفاده حرفه ای آنان مفید است، متمرکز می باشد. پرورش نیروی انسانی، هم با یادگیری آگاهانه و هم با یادگیری تصادفی مرتبط است.



## دسته‌بندی‌های دوره‌های آموزشی ناجا

### دوره‌های طولی و عرضی

**دوره‌های طولی؛** دوره‌هایی است که در مسیر خدمت، از بدو ورود تا خاتمه برای کارکنان، متناسب با نیاز خدمتی برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد و برای احراز و تداوم شغل یا درجه (رتبه) بالاتر ضرورت داشته و گذراندن آن‌ها اغلب در مقررات استخدامی تصریح و فرایند آن در نظام آموزش نیروهای مسلح تشریح شده است. این دوره‌ها سطح یا مقطعی آموزشی می‌باشند که کارکنان برای گذراندن آن‌ها به مراکز آموزش ذی‌ربط اعزام می‌شوند (مدت‌زمان دوره‌های طولی حداقل 6 ماه می‌باشد) (نظام جامع تربیت و آموزش ناجا).

**دوره‌های عرضی؛** دوره‌هایی است که در مسیر خدمت کارکنان، متناسب با نیاز خدمتی برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد و برای انتصاب کارکنان در مشاغل، اولویت ایجاد می‌کند. این آموزش‌ها دانش حرفه‌ای و تخصصی کارکنان را در مشاغل خاص توسعه می‌دهد و منطبق با فرایند دوره که در نظام آموزش نیروهای مسلح تشریح می‌گردد، ارزش‌گذاری می‌شود (مدت‌زمان دوره‌های عرضی کمتر از 6 ماه می‌باشد) (نظام جامع تربیت و آموزش ناجا).

### دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت

**آموزش‌های کوتاه‌مدت تخصصی:** به آن دسته از آموزش‌های ضمن‌خدمت اطلاق می‌شود که از لحاظ زمانی محدود و از چند هفته تا چند ماه متغیر است. فلسفه اصلی آموزش‌های ضمن‌خدمت نیز در حقیقت مبتنی بر طراحی این‌گونه آموزش‌ها است؛ زیرا از یک‌سو این نوع آموزش‌ها دقیقاً در رابطه با وظایف و مسئولیت‌های شغلی ارائه می‌شود و از سوی دیگر، این آموزش‌ها اساساً مبتنی بر نیازهای مهم سازمان و کارکنان هستند. (به این دسته از آموزش‌ها آموزش‌های عرضی گفته می‌شود) (نظام تربیت و آموزش ناجا).

**آموزش‌های بلندمدت:** به آن دسته از آموزش‌ها اطلاق می‌گردد که نخست از لحاظ زمانی وسیع هستند و دوم به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر منجر می‌شوند. (به دوره‌های سطوح دانشگاهی کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری اطلاق می‌شود) (نظام تربیت و آموزش ناجا).



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 در برگیرد. علاوه بر این، چنین الگویی راهنمای عمل برنامه‌ریزان، مجریان، مدیران و ارزیابان نظام آموزش پلیس خواهد بود. در این پژوهش در نظر است با استفاده از تجربیات موجود از یک‌طرف و نظریات و یافته‌های علمی مرتبط الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا ارائه نمود.

### روش‌شناسی

این پژوهش به شیوه آمیخته و ترکیبی انجام شد (بازرگان، 1386). از میان روش‌های کیفی از روش مصاحبه و از میان روش‌های کمی نیز از روش تحقیق پیمایشی<sup>1</sup> (دلاور، 1387) بهره گرفته شد. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی خبرگان ناجا می‌باشند که دارای مشخصات: 1- سنوات خدمتی 15 سال به بالا باشند، 2- دارای درجه سرگردی و بالاتر باشد، 3- حداقل 5 سال سابقه اجرایی در رسته مربوطه داشته باشد، 4- از مدرسین ممیزی شده ناجا باشد، تشکیل می‌دهند و در بخش کمی از روش نمونه‌گیری نسبتی استفاده شد. به همین منظور از هر رده به نسبت تعیین شده کارکنان انتخاب و در مجموع 1023 پرسشنامه از کل استان‌های کشور اخذ و مورد تحلیل قرار گرفت. جهت بررسی پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفا کرونباخ به وسیله نرم‌افزار پی آل اس استفاده شده که نتایج نشان داد ضریب پایایی بالای 0/7 می‌باشد که مطلوب و رضایت‌بخش است و جهت بررسی روایی ابزار پژوهش از روایی محتوایی و صوری استفاده شد که نظر خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با موضوع نشان داد که شاخص‌ها و مؤلفه‌های تهیه شده مناسب هر مؤلفه و بعد در پرسشنامه می‌باشد.



## یافته‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی ارائه و در ادامه یافته‌های استنباطی مرتبط با الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در رسته انتظامی ارائه می‌گردد.

## الف - یافته‌های توصیفی

جدول 1: توزیع فراوانی سابقه و درجه خدمتی پاسخگویان

سابقه خدمت	فراوانی	درصد	درجه	فراوانی	درصد
20-15 سال	405	40/26	سرگرد	369	35/34
25-21 سال	321	31/91	سرهنگ دوم	384	36/78
30-26 سال	260	24/84	سرهنگ	288	27/59
30 سال و بالاتر	20	1/99	سردار	3	0/29
کل	1006	100/00	کل	1044	100/00

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که 40/26 درصد پاسخگویان بین 15 تا 20 سال سابقه خدمت دارند، 31/91 درصد بین 21 تا 25 سال، 24/84 درصد بین 26 تا 30 سال و 1/99 درصد بالاتر از 30 سال سابقه خدمت دارند. در ضمن، نتایج نشان می‌دهد که 35/24 درصد پاسخگویان سرگرد، 36/78 درصد سرهنگ دوم، 27/59 درصد سرهنگ و 0/29 درصد نیز سردار هستند.

## ب - یافته‌های استنباطی

**سؤال 1:** همبستگی بین ابعاد مدل نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در رسته انتظامی چگونه است؟

**جدول 2:** همبستگی بین ابعاد مدل نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون

استخدامی ناجا در رسته انتظامی

ابعاد مدل	1	2	3	4	5	6	7	8	9
سیستم جامع پلیس پیشگیری	1/0								
طرز تشکیل پرونده قضایی	0/8	1/0							
پی‌جویی انتظامی جرائم	0/8	0/9	1/0						
گشت انتظامی	0/8	0/9	0/8	1/0					
آشنایی با قانون مجازات اسلامی	0/7	0/8	0/8	0/8	1/0				
روانشناسی جوانان بزهکار	0/7	0/8	0/7	0/8	0/9	1/0			
سلاح‌شناسی سازمانی	0/6	0/7	0/7	0/8	0/7	0/8	1/0		

ابعاد مدل	1	2	3	4	5	6	7	8	9
قوانین و مقررات	0/6	0/7	0/7	0/7	0/7	0/8	0/9	1/0	
مهارت‌های انتظامی	0/6	0/7	0/7	0/7	0/7	0/8	0/9	1/0	

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که بین ابعاد مدل نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در رسته انتظامی همبستگی وجود دارد. مقدار این همبستگی بین ابعاد مختلف مدل نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بین 0/6 تا 0/9 می‌باشد که در سطح 0/05 معنادار می‌باشد.

**سؤال 2:** الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا شامل چه مؤلفه‌ها و شاخص‌های است؟

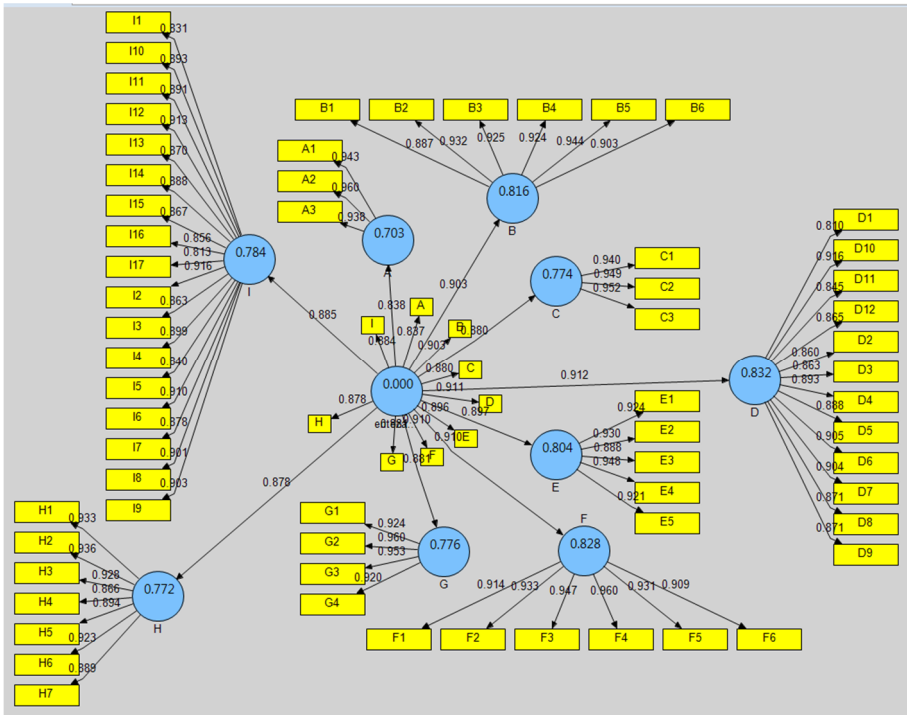
جهت پاسخگویی به سؤال ابتدا بارهای عاملی ابعاد الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای و معناداری آن‌ها بررسی و در ادامه، الگوی نهایی ارائه شده است. هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا است. به همین منظور جهت ارائه الگو با توجه به حجم نمونه و همچنین تعداد مؤلفه‌ها (9 مؤلفه) و شاخص (63 شاخص) از الگوسازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد.

**جدول 3:** بار عاملی و آماره T ابعاد مدل نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در رسته انتظامی

ابعاد	بار عاملی		آماره T	
	وضع موجود	وضع مطلوب	وضع موجود	وضع مطلوب
سیستم جامع پلیس پیشگیری (A)	0/84	0/86	27/30	20/20
طرز تشکیل پرونده قضایی (B)	0/90	0/88	47/00	22/41
پی‌جویی انتظامی جرائم (C)	0/88	0/88	37/08	25/65
گشت انتظامی (D)	0/91	0/98	57/31	174/79
آشنایی با قانون مجازات اسلامی (E)	0/90	0/97	51/89	150/90
روان‌شناسی جوانان بزهکار (F)	0/91	0/93	50/69	63/11
سلاح‌شناسی سازمانی (G)	0/88	0/95	31/27	82/98
قوانین و مقررات (H)	0/88	0/96	32/99	82/17
مهارت‌های انتظامی (I)	0/89	0/91	38/00	35/40



نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که مدل نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در رسته انتظامی دارای 9 بعد (سیستم جامع پلیس پیشگیری، طرز تشکیل پرونده قضایی، پی‌جویی انتظامی جرائم، گشت انتظامی، آشنایی با قانون مجازات اسلامی، روان‌شناسی جوانان بزهکار، سلاح‌شناسی سازمانی، قوانین و مقررات، مهارت‌های انتظامی) و 63 شاخص می‌باشد در وضع موجود بار عاملی همه ابعاد مدل بالاتر از 0/84 و در وضع مطلوب بارهای عاملی همه ابعاد مدل بالاتر از 0/86 می‌باشد که با توجه به آزمونی این بارهای عاملی معنادار هستند.



شکل 2: ضرایب مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای

شکل بالا نشان می‌دهد که بارهای عاملی همه عامل‌های الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا که شامل سیستم جامع پلیس پیشگیری، طرز تشکیل پرونده قضایی، پی‌جویی انتظامی جرائم، گشت انتظامی، آشنایی با قانون مجازات اسلامی، روان‌شناسی جوانان بزهکار، سلاح‌شناسی سازمانی، قوانین و مقررات، مهارت‌های انتظامی می‌باشد بالاتر از 0/83

می‌باشد که معناداری این بارهای عاملی توسط آزمون‌تی بررسی می‌شود و مقدار آزمون‌تی در همه عامل‌ها در سطح 0/05 معنادار است. همچنین خروجی الگوریتم Smart-PLS نشان داد که اعتبار مرکب الگو اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش، یعنی عامل‌های سیستم جامع پلیس پیشگیری، طرز تشکیل پرونده قضایی، پی‌جویی انتظامی جرائم، گشت انتظامی، آشنایی با قانون مجازات اسلامی، روان‌شناسی جوانان بزهکار، سلاح‌شناسی سازمانی، قوانین و مقررات، مهارت‌های انتظامی به ترتیب برابر 0/79، 0/81، 0/92، 0/85، 0/75، 0/77، 0/86، 0/79، 0/91 می‌باشد که با توجه به مقدار قابل قبول برای این شاخص یعنی 0/70، مناسب و قابل قبول است. همچنین برای بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص افزونگی با روایی متقاطع استفاده شد. این شاخص درواقع توانایی مدل ساختاری را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرش می‌سنجد. مقدار این شاخص برای عامل‌های سیستم جامع پلیس پیشگیری، طرز تشکیل پرونده قضایی، پی‌جویی انتظامی جرائم، گشت انتظامی، آشنایی با قانون مجازات اسلامی، روان‌شناسی جوانان بزهکار، سلاح‌شناسی سازمانی، قوانین و مقررات، مهارت‌های انتظامی به ترتیب برابر 0/72، 0/68، 0/79، 0/63، 0/58، 0/68، 0/71، 0/88 و 0/67 است که مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است. دیگر اینکه، شاخص نیکویی برازش (Gof) الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا، در قالب سنجش عملکرد کلی الگو، برابر 0/51 است که با توجه به سطوح مقادیر ضعیف (0/01)، متوسط (0/025) و قوی (0/36) می‌توان گفت نیکویی برازش الگو در سطح قوی قرار دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف ارائه و تبیین مدلی راهبردی برای تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای انجام شد. امروزه در اغلب سازمان‌های امنیتی کشورها، اصلاح یا تحول در نظام آموزشی و تربیتی به‌عنوان راهبرد اساسی در زمینه بهبود عملکرد پلیس و مهم‌ترین رویکرد برای سیاست‌گذاری‌های آن توصیه شده است (استروم و اسمیت، 1990: 12). از همین رو، برای بهبود تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای به‌کارگیری یک الگو به‌عنوان یک راه‌حل



مؤثر و مفید مورد استقبال قرار گرفته است. برای ارائه الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در نظم و امنیت انتظامی نخست ضرورت داشت تا به عوامل مؤثر در تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای و شناسایی شاخص‌ها و ویژگی‌های آن پرداخته شود. بدین منظور برای مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه عامل‌ها و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مناسب در این زمینه احصاء و استخراج گردید. نتایج اجرای پرسشنامه‌ها در بین کارکنان و خروجی‌های نرم‌افزار Smart-PLS نشان داد که شاخص نیکویی برازش الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در سطح قابل‌قبولی وجود دارد. بر این اساس، اهمیت و اعتبار عامل‌ها و شاخص‌های تدوین شده مورد تأیید قرار می‌گیرد. در دهه‌های اخیر، به مباحث حرفه‌گرایی پلیس در سازمان‌های پلیس کشورهای مختلف توجه بسیار شده است. به همین دلیل، سازمان نیروی انتظامی کشور در پاسخ به مقتضیات موضوع فوق، درصدد بازنگری و تغییرات دائمی است که سبب بهبود وضعیت تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای شده است. پژوهش حاضر نشان داد 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.

منابع

- احدیان و آقازاده (1378). «راهنمای روش‌های نوین تدریس برای آموزش و کارآموزی». تهران: نشر آبیژ.
- بازرگان، عباس (1383). «روش‌های تحقیق در علوم رفتاری». تهران: انتشارات آگاه.
- ترک‌زاده، جعفر (1395). «پروژه مشکل‌شناسی ادوار آموزش ضمن خدمت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران». تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- نعمی، محمدمهدی (1386). «مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی: شناخت و اجرای کیفیت فراگیر». تهران: انتشارات سمت.
- ترک‌زاده، جعفر؛ عبدالله، مجیدی؛ نورمحمدی، هادی (1388). «ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی آموزش درجه‌داری رسته انتظامی ناجا». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره چهارم، صص 461-481.
- ترک‌زاده، جعفر (1394). «پروژه مشکل‌شناسی ادوار آموزش ضمن خدمت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- دلاور، علی (1387). «مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی». تهران: انتشارات رشد.
- فتح‌اللهی، سعید (1388). «طراحی الگوی مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزش عالی ناجا بر اساس پارادایم آجیل پارسونز». (پایان‌نامه دکترای مدیریت آموزشی). دانشگاه تربیت‌معلم کرج.
- فتحی‌واجارگاه، کورش (1392). «نیازسنجی آموزشی؛ الگوها و فنون». تهران: انتشارات آبیژ.
- فتحی‌واجارگاه، کوروش (1393). «برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان». (چاپ نهم)، تهران: انتشارات سمت.
- مردی، صفر؛ افتخاری، علی‌اصغر (1392). «بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان فرماندهی انتظامی استان مازندران». فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، سال دوم، شماره دوم، صص 95-120.
- منظمی‌تبار، جواد (1387). «تأثیر آموزش‌های دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت آموزشی افسران فارغ‌التحصیل». فصلنامه دانش انتظامی، سال دهم، شماره اول.
- وهابی، فرجام (1397). «الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران». (رساله دکتری رشته مدیریت آموزش عالی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.



- Baloh, P. & Trkman, J. (2004). Influence of information technology on work and human resource management. Availbale at:<http://www.informingscience.org>.
- Harrison, R. (2002). Learning and Development, London: Charectered Institue of Personel and development.