

ارزیابی اثربخشی دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین^۱

منصوره پناهی،^۲ علی محبی،^۳ روح‌الله کریمی خویگانی^۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۰

از صفحه ۶۱ تا ۸۶

پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، سال دوازدهم

شماره اول (پیاپی چهل و پنجم)، بهار ۱۳۹۸

چکیده

مقدمه: نظر به درک ضرورت و اهمیت ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی برای سازمان‌های نظامی و با تأکید اجرایی نمودن برنامه‌های عملیاتی لحاظ شده به ویژه برای دانشگاه علوم انتظامی امین، بررسی دوره‌های آموزشی از لحاظ کاربردی و اثربخش بودن، مورد توجه واقع شده و بررسی آن به عنوان نیاز سازمانی به محققین و متخصصین این سازمان واگذار شده است. بر این اساس، این پژوهش سعی دارد اثربخشی آموزش‌ها را در دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی بر اساس الگوی کرک پاتریک در سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار ارزیابی کند.

روش: پژوهش حاضر از نظر نوع تحقیق، توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است و داده‌های آن به شیوه پیمایشی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری، دانشجویان دوره ۲۸ دانشگاه به تعداد ۵۰۲ نفر و فرماندهان بلافصل ایشان به تعداد ۹ نفر در نظر گرفته شده است که با استفاده از فرمول حداکثری کوکران تعداد نمونه دانشجویان ۲۱۸ نفر برآورد شد. ابزار سنجش میزان رضایت و تغییرات رفتاری از پرسشنامه‌های محقق ساخته و برای سنجش میزان یادگیری نمرات پایان دوره عمومی دانشجویان مورد ارزیابی قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون آماری کلموگروف-اسمیرنوف و t تک نمونه‌ای استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده بیانگر این است که میزان رضایت دانشجویان از آموزش‌ها مثبت است. نمره سنجش میزان یادگیری ۱۶/۵۹ است. همچنین میزان تغییرات رفتاری از نظر دانشجویان مثبت و از نظر فرماندهان منفی است.

نتیجه‌گیری: تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد اثربخشی میزان رضایت و یادگیری در حد زیاد بوده است. در سطح سوم (تغییرات رفتاری) اثربخشی از نظر دانشجویان زیاد، ولی از نظر فرماندهان در سطح متوسط ارزیابی شده است.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی، اثربخشی، آموزش، دوره عمومی کاردانی انتظامی.

۱- این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشجو منصوره پناهی با عنوان «ارزیابی اثربخشی دوره عمومی کاردانی دانشگاه علوم انتظامی» و با راهنمایی دکتر علی محبی و مشاوره دکتر روح‌الله کریمی خویگانی در دانشکده علوم انسانی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران تدوین شده است.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

۳- دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول): mohebbiarr@yahoo.com

۴- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

مقدمه

امروزه مدیریت منابع انسانی به‌عنوان ابزاری مهم در تحقق اهداف سازمانی و کارایی سازمان‌ها مورد توجه مدیران اجرایی و حتی مدیران عالی سازمان‌های دولتی و خصوصی است. با توجه به اهمیت و ضرورت آموزش، سازمان‌ها نیازهای آموزشی کارکنان خود را مشخص می‌کنند تا برنامه آموزشی مناسب را تدارک ببینند (محبی، ۱۳۹۳: ۲۷).

رشد کیفیت منابع انسانی مستلزم دادن آگاهی‌ها و آموزش‌های لازم همگام با رشد سریع علوم و فناوری است. از این‌رو، آموزش منابع انسانی در جهت ارتقاء سطح علمی و کاربردی آنان و بالا بردن میزان کارایی و اثربخشی آنان محسوب می‌شود (محبی، ۱۳۹۳: ۱۰).

درواقع، آموزش یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور سازمان و به‌ویژه در مدیریت نیروی انسانی است که از بهترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل‌کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود و باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. نیروی انسانی جذب‌شده به سازمان به‌منزله یک ماده خام در اختیار مدیریت قرار می‌گیرد و چنانچه تحت یک نظام آموزشی صحیح مطابق با اهداف سازمان تحت تعلیمات و کارآموزی لازم قرار بگیرد، درواقع چون فلز گداخته شده به آن شکل دلخواه داده‌شده و به‌خوبی ساخته می‌شود و در نتیجه کارایی و اثربخشی آن سازمان در حد بهینه خواهد رسید. آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مدنظر بوده و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمانی را تشکیل می‌دهد (کاظمی، ۱۳۸۰: ۱۹۸).

یک دوره آموزشی نمی‌تواند باارزش و مؤثر قلمداد شود مگر اینکه آن برنامه بتواند تغییرات مهم و اساسی در رفتار، مهارت‌ها و کارایی شرکت‌کنندگان در برنامه آموزشی ایجاد کند؛ بنابراین، با توجه به اینکه آموزش به‌عنوان یک امر راهبردی و گسترده در سازمان‌ها است و سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را برای آموزش منابع انسانی خود در نظر می‌گیرند، برای به حداکثر رساندن بازده این سرمایه بزرگ، سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی خود را به‌طور مؤثری برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی کنند.

نظر به درک ضرورت و اهمیت ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی برای سازمان‌های نظامی و با تأکید اجرایی نمودن برنامه‌های عملیاتی لحاظ شده، به‌ویژه برای دانشگاه علوم انتظامی امین، بررسی دوره‌های آموزشی از لحاظ کاربردی و اثربخش بودن، مورد توجه واقع شده و بررسی آن به‌عنوان نیاز سازمانی به محققین و متخصصین این سازمان واگذار شده است. همچنین در چشم‌اندازهایی که برابر اسناد راهبردی دانشگاه و اسناد بالادستی ناجا در نظر گرفته شده است، توسعه منابع انسانی و پرورش نیروی کارآمد و ماهر در تمامی رده‌های ناجا، منوط به طراحی و اجرای برنامه‌های قوی و با بازخورد مطلوب و بالا است که این امر تنها در دانشگاه علوم انتظامی که از حیث یگانگی در کشور حائز اهمیت فراوان است، میسر خواهد بود.

بنابراین، در صورت عدم توجه به مسئله آموزش و برنامه‌های درسی طراحی شده برای تربیت منابع انسانی مناسب در این نیرو، سازمان نخواهد توانست به اهداف خود در انجام مأموریت‌ها و سایر ابعاد سازمانی از جمله تولید منابع انسانی خلاق برای بهره‌وری، تولید علم، خلق راهبردهای جدید سازمانی و مأموریتی، مرزشکنی دانش و هرگونه امور کسب‌شده از فواید منابع انسانی کارآمد و اثربخش دست یابد و فرصت ارتقای همه‌جانبه خود را از دست خواهد داد.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت، دلایل اهمیت این قبیل پژوهش‌ها برای ارزیابی اثربخشی آموزش‌های انجام‌شده در سازمان‌ها و مراکز آموزشی، بحث جلوگیری از هدر رفتن منابع سازمان است. به این صورت که منابع محدود مالی هر سازمان ایجاب می‌کند تا بررسی دقیق روندهای منابع آموزشی اجراشده در گذشته از دوباره‌کاری، صرف هزینه‌های بی‌مورد، اتلاف وقت و هدر دادن نیروی منابع انسانی جلوگیری کرده و بر این اساس آموزش‌هایی ارائه شود که ضمن تغییر در گرایش و بینش افراد، توانایی انطباق آن‌ها را با سازمان فراهم کرده و در کارایی و انجام موفق وظایف محوله در حد مطلوب مفید واقع شوند (شیمون و همکاران، به نقل از طوسی و صائبی، ۱۳۸۸). با توجه به مطالب پیش‌گفته، این مقاله درصدد پاسخگویی به این سؤال اساسی است که میزان اثربخشی دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی چه اندازه است؟



پیشینه و مبانی نظری پژوهش

مبانی نظری پژوهش

اثربخشی آموزشی، یعنی میزان تحقق اهداف آموزش، نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجراشده، میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات و نقش سازمانی آن‌ها، میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است، میزان توانایی‌های ایجادشده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به اهداف، میزان ارزش‌افزوده آموزش (ترکزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۷۱).

برای اطلاع از تأثیر دوره‌ها در ارتقای سطح دانش، نگرش، مهارت و رفتار، نیروی انسانی، تحقیق اهداف دوره‌ها، پاسخگو بودن برون‌دادهای این دوره‌ها و آموزش‌ها به نیازهای محیط کار و به‌طورکلی، تصویر نمودن اثربخشی این دوره، نیاز به تبیین اثربخشی، ضرورت ارزیابی اثربخشی آموزشی و درنهایت، معیارهای سنجش اثربخشی آموزشی است (ابیلی ۱۳۸۲: ۴۹). تعیین میزان ارزش‌افزوده به‌عنوان کیفیت و میزان ارزشی که به نظام آموزشی افزوده می‌شود و نیز میزانی که وضع کنونی فراگیران از نظر دانش، نگرش، مهارت‌های عملی را بتوان به نظام آموزش نسبت داد؛ به‌عبارت‌دیگر،

- تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی؛
- تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در نتیجه آموزش‌های اجراشده؛
- تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی؛
- تعیین میزان انجام درست کار که موردنظر آموزش بوده است؛
- تعیین میزان توانایی‌های ایجادشده در نتیجه آموزش‌ها برای دستیابی به هدف‌ها؛
- تعیین میزان ارزش‌افزوده آموزش؛
- تعیین میزان بهبود شاخص‌های موفقیت کسب‌وکار (زارعی، ۱۳۸۴: ۶۰).

از سوی دیگر، هرگونه بی‌توجهی و سهل‌انگاری در ارزشیابی دوره‌های آموزشی موجب خواهد شد که آن دوره‌ها به‌صورت مقطعی یا یک اقدام تفنی برای کارکنان و یا تلاش برای استفاده از مزایای آن درآید (ابیلی، ۱۳۷۲: ۴۵).

بیشتر مدل‌های ارزشیابی مشهور در سال‌های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهار سطحی بنا شده‌اند که اولین بار توسط کرک پاتریک (۱۹۵۹) ارائه شده بود. این الگو الگویی جامع، ساده و علمی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده و به وسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزشی تعریف کرده و فرایند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام تقسیم‌بندی می‌کند:

۱. واکنش: واکنش شرکت‌کنندگان در برنامه آموزشی به نوعی همان اندازه‌گیری رضایت مشتری است (صفایی موحد، ۱۳۹۱: ۲۳). این واکنش را می‌توان از طریق پرسشنامه و نظرسنجی و یا روش‌های معمول دیگر به دست آورد.

۲. یادگیری (دانش): یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت، فن‌ها و حقایقی که طی دوره آموزشی به کارآموزان آموخته شده و برای آنان روشن شده است و می‌توان از طریق آموزش‌های قبل، حین و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد.

راهبردهای ارزشیابی از نگاه کرک پاتریک:

- بخش مهارت دانش نگرش قبل و بعد از آموزش و پیش از آزمون؛
- به‌کارگیری گروه کنترل در صورت امکان؛
- تجزیه و تحلیل آماری نتایج به منظور ربط دادن یادگیری و آموزش؛
- به‌کارگیری نتایج برای انجام رفتار مناسب.

به اعتقاد کرک پاتریک اگر آزمونی از پایایی و روایی برخوردار باشند در آن صورت اثربخشی را می‌توان به وسیله مقایسه نتایج پیش از آزمون و پس از آزمون تعیین نمود (یارمحمدیان، ۱۳۹۵: ۲۵۲).

۳. رفتار: مطالعات و پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که بیش از نیمی از محتوای دوره‌های آموزشی هرگز در کار و شغل به کار گرفته نمی‌شوند (فورد، ۱۹۹۹). منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در



محیط واقعی کار روشن ساخت (فتحی و اجاگاه، ۱۳۹۵: ۴۷). این سطح نسبت به سطح قبلی چالش برانگیز و حساس است.

راهبردهای پیشنهادی از سوی کرک پاتریک برای انجام ارزشیابی سطح سوم:

- دادن فرصت و زمان کافی به شرکت کنندگان تا فرصت عمل به رفتار مورد انتظار را داشته باشند؛
- تکرار ارزشیابی در زمانه‌ای مناسب به منظور کسب اطمینان از وجود تغییرات رفتار دائمی و همیشگی؛
- به کار بردن گروه کنترل، در صورت امکان به منظور حذف عامل‌های مزاحمی که شاید در رفتار تأثیر داشته باشند؛
- مقایسه شقوقی مختلف روش‌های ارزشیابی به منظور استفاده مناسب و بهینه از آن‌ها.

۴. نتایج: منظور از نتایج، تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان مربوط است.

اندازه‌گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج از قبیل کاهش هزینه دوباره‌کاری نسبت جابجایی یا سوانح و افزایش کیفیت محصولات و تولیدات، سود و فروش بررسی می‌شود. کرک پاتریک برای انجام این سطح ارزشیابی نیز راهبردهایی را پیشنهاد داده است:

- منظور داشتن زمان مناسب بعد از آموزش برای رسیدن به نتایج؛
- اندازه‌گیری نتایج سازمانی از طریق مصاحبه یا پیدایش قبل و بعد از آموزش؛
- تکرار اندازه‌گیری در فواصل مختلف (یارمحمدیان، ۱۳۹۵: ۲۵۲).



شکل ۱: مدل چهار سطحی کرک پاتریک

در این الگو، ارزشیابی به صورت پیش‌رونده به سمت بالا، یعنی حرکت از سطح واکنش به سطح نتایج مشکل‌تر می‌شود. به علاوه، سطوح بالاتر این مدل اطلاعات باارزش‌تری را هم فراهم می‌کند. در دو سطح اولیه، ارزشیابی در درون محیط آموزشی صورت می‌گیرد؛ در حالی که در دو سطح پایانی در محل کار کارکنان اندازه‌گیری می‌شوند (عباسیان، ۱۳۸۵: ۵۲).

پیشینه پژوهش

در زمینه اثربخشی آموزشی کارهای مختلفی انجام شده است که خلاصه آن‌ها در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول ۱: پیشینه مطالعاتی پژوهش

نتیجه ارزیابی اثربخشی				محقق	سال انجام تحقیق	موضوع تحقیق
سطح چهارم (نتیجه و پیامد)	سطح سوم (رفتار و عملکرد)	سطح دوم (یادگیری)	سطح اول (رضایت)			
متوسط	خوب	خوب	خیلی خوب	علی محبی	۱۳۹۷	ارزیابی اثربخشی آموزشی دوره‌های آموزشی سازمان زندان‌ها



نتیجه ارزیابی اثربخشی				محقق	سال انجام تحقیق	موضوع تحقیق
سطح چهارم (نتیجه و پیامد)	سطح سوم (رفتار و عملکرد)	سطح دوم (یادگیری)	سطح اول (رضایت)			
-	بالاتر از متوسط	خوب	متوسط	محمدرضا یوسفزاده چوسری و اکرم علیمردانی	۱۳۹۴	ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی عملیات ویژه، انتظامی، کشف جرائم و مواد مخدر
-	متوسط	خیلی خوب	خوب	علی محبی	۱۳۹۲	ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رشته اطلاعات انتظامی
-	ضعیف	خوب	خوب	الیاس درخشان و علی محبی	۱۳۹۱	اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی فراگیران درجه‌داری رسته آگاهی ناجا
-	-	-	خوب	رضازاده و همکاران	۱۳۹۰	تأثیر آموزش دوره‌های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بر اساس مدل کرک پاتریک
-	-	-	متوسط	کوروش فتحی و اجارگاه	۱۳۹۰	ارزشیابی و اثربخشی دوره‌های آموزشی
-	-	-	بالاتر از حد متوسط	سید ادریس مشعلی؛ محمد حسین پور و علی کنگرانی فراهانی	۱۳۸۹	بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت در شرکت نفت آغاچاری
-	-	-	بالاتر از متوسط	محمدرضا هداوندی و فاطمه هداوندی	۱۳۸۹	ارزیابی اثربخشی دوره آموزش کارگاهی مدیریت بحران استان کرمان

- دانسون و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه غنا» نشان دادند زمان برگزاری این

۱- Danson Humphrey et al.

کارگاه مناسب بود، اما فرصتی برای پرسش و پاسخ در نظر گرفته نشده بود؛ وضعیت جزوات آموزشی توزیع شده در بین کارآموزان مطلوب نبود، اما اسلایدهای آموزشی مریبان به روز بودند (محبی و علیمردانی، ۱۳۹۵: ۷۳).

– گروه ریجنس^۱ بزرگترین شعبه مراقبت‌های بهداشتی در منطقه شمال غرب پاسیفیک است که جیمز سی. بیکر^۲، متخصص آموزش الکترونیکی واحد توسعه‌سازمانی این شرکت، توانست در سال ۲۰۰۴ با استفاده از ابزار ارزشیابی تدوین شده به وسیله انجمن آمریکایی آموزش و توسعه مبتنی بر ۴ سطح کرک پاتریک طی هشت ماه ۴۹۰ موردسنجش را برای کارکنان واحد IT در سه سطح طرح انجام دهد. شایان ذکر است که شرکت کواشن مارک^۳ نرم‌افزاری را جهت اجرای بهتر این ارزشیابی فراهم کرد. نتایج حاصل از این پژوهش که تلفیقی از چند روش بود، نشان داد آموزش‌های ارائه شده در سطح ۱ رضایت‌بخش و در سطح ۲ اثربخش بوده و در سطح ۳، تأثیری کاربردی در بهبود عملکرد شرکت‌کنندگان داشته است (کرک پاتریک، ۲۰۰۵: ۱۶۶-۱۵۷).

– شرکت دوک انرژی^۴ با ۲۳۰۰۰ کارمند در دو سطح ۱ و ۳، با استفاده از مدل MBA - که پس از آشنایی با مدل کرک پاتریک مشخص شد تقریباً مشابه مدل کرک پاتریک است - شروع به بررسی تأثیر آموزش و بهسازی در رشد سازمان خود از سال ۱۹۹۴ کرد. این شرکت تا سال ۱۹۹۷ توانست ایرادات مدل قبلی را که پاسخگوی ارزیابی کاملی از آموزش‌ها نبود، برطرف کرده و مجموعه‌ای استاندارد در چهار سطح مدل کرک پاتریک از ارزیابی‌های خود تهیه و برای استفاده دیگر سازمان‌ها نیز منتشر کند. مدیران این شرکت در بررسی‌ها و تحقیقات خود این‌گونه عنوان کردند که: «ما توانستیم شاخص‌هایی را شناسایی کنیم که حاکی از همبستگی مستقیم بین واکنش (سطح ۱) و انتقال آموخته‌ها به محیط کار (سطح ۳) بودند. اگر این همبستگی صحیح باشد، استفاده از

۱- The Regence Group

۲- James C. Baker

۳- QuestionmarkCorporation

۴- Duke Energy Corporation



فن‌های پیچیده برای تحلیل واکنش شرکت‌کنندگان توصیه خواهد شد. از طرف دیگر، ما قادر خواهیم بود تا داده‌هایی را که حوزه‌های نیازمند بهبود را نشان می‌دهند، جمع‌آوری کنیم و قادر خواهیم بود تا اقدامات اصلاحی مناسب را در مورد برنامه‌ها اجرا نماییم. در صورتی که تحلیل داده‌های ارزشیابی سطح ۱ به نحوی مؤثر انجام شود اصلاحات به ما کمک خواهد کرد تا مواردی را که نیاز به بهبود دارند شناسایی نموده و یا بر خوب بودن نتایج حاصله صحت گذاریم (کرک پاتریک، ۲۰۰۵: ۱۲۹-۱۲۱).

– از نمونه‌های دیگر می‌توان به مطالعه‌ای که بانک ملی فرست یونیون^۱ توسط اوهارا^۲، معاون اول خود در ایالات کارولینای شمالی و شارلوت، در هر چهار سطح مدل کرک پاتریک بر روی کارکنان خود انجام داده است اشاره کرد. این مطالعه از سال ۱۹۹۱ اجرا شده و تاکنون بیش از ۱۰۰۰۰ کارمند بانک در این برنامه شرکت داشته‌اند و شامل پرسشنامه‌های سنجش واکنش و نظرسنجی‌هایی است که می‌توان آن‌ها را بر روی رایانه پیاده کرد. نتایج ارزشیابی، آمار جابه‌جایی افراد آموزش‌دیده را با کارکنان آموزش ندیده نشان می‌دهد. این اعداد و ارقام سپس به ارزش پولی (دلار) تبدیل می‌شوند. این طرح ارزشیابی را می‌توان به‌سادگی در مورد سایر سازمان‌ها نیز به کار بست. فرست یونیون نه تنها به کارکنان خود کمک کرد از لحاظ فردی رشد و بهبود یابند، بلکه خود نیز به نحوی واقعی و قابل اندازه‌گیری سود به دست آورد (کرک پاتریک، ۲۰۰۵: ۱۳۷-۱۳۱).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی است که جمع‌آوری اطلاعات آن به شیوه پیمایشی (میدانی) انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۵۰۲ نفر دانشجویان دوره ۲۸ کاردانی دانشگاه علوم انتظامی امین هستند که از مهرماه ۱۳۹۵ تا خرداد ۱۳۹۶ دوره عمومی کاردانی را گذرانده‌اند. حجم نمونه بر اساس فرمول حداکثری کوکران تعداد ۲۱۸ نفر بوده است که به روش تصادفی ساده انتخاب

۱- First Union National Bank

۲- Patrick O'Hara

شده‌اند. همچنین برای سنجش سطح سوم علاوه بر نظر دانشجویان از نظرات فرماندهان بلافاصله آن‌ها که ۹ نفر بودند، استفاده شده است.

برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته در سطح یک (واکنش) و سه (رفتار) استفاده شده است؛ با این تفاوت که در سطح سه علاوه بر پرسشنامه از منظر فراگیران، پرسشنامه‌ای از منظر فرماندهان نیز تنظیم شده است. برای سنجش در سطح دوم (یادگیری) از نمرات پایان دوره عمومی دانشجویان استفاده شده است. روایی پرسشنامه پس از تأیید سؤالات آن توسط تعدادی اساتید و مطابقت با سایر تحقیقات مشابه انجام شده و پایایی و اعتماد پرسش‌نامه‌های این پژوهش با محاسبه آلفای کرونباخ، موردسنجش قرار گرفته است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از پرسشنامه‌ها توسط نرم‌افزار SPSS محاسبه شده و در سطح واکنش برای ۳۶ آیتم با ضریب ۰/۹۳۷، در سطح رفتار از نظر فراگیران با ۳۸ آیتم و ضریب ۰/۹۷۲ و در سطح رفتار از نظر فرماندهان هم با ۳۸ آیتم و ضریب ۰/۹۰۳ بیانگر پایایی و اعتماد کافی بوده است.

در این طرح از روش‌های آماری تشکیل جداول فراوانی و درصد فراوانی و محاسبه شاخص‌های کمی نظیر میانگین و انحراف معیار توسط نرم‌افزار Excel بهره‌برداری شده است. همچنین از آمار استنباطی شامل آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش، t تک نمونه‌ای جهت پاسخ به سؤالات پژوهش، محاسبه پایایی پرسشنامه، یعنی ضریب آلفای کرونباخ و محاسبه رتبه‌بندی فریدمن توسط نرم‌افزار SPSS بهره‌برداری شده است.

یافته‌ها

سؤال فرعی ۱: رضایتمندی و واکنش فراگیران، دوره عمومی کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی امین چگونه است؟

برای بررسی واکنش فراگیران دوره کاردانی مصوب در خصوص شاخص‌های کیفی دوره عمومی، از فراوانی درصدی نظر جامعه نمونه استفاده شده است.

جدول ۲: آزمون t تک نمونه‌ای در مورد واکنش کلی فراگیران

مؤلفه	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان
واکنش	۳/۴۲۹	۶/۹۶۷	۲۱۷	۰/۰۰۰	کران بالا کران پایین
					۰/۵۵۰ ۰/۳۰۸

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خصوص واکنش کلی فراگیران نسبت به برنامه تفصیلی عمومی دوره کاردانی حاکی از آن است که مقادیر سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۰ است. با توجه به کمتر از ۰/۰۵ بودن سطح معناداری، فرضیه صفر رد و با توجه به مثبت بودن کران‌های اطمینان، میزان رضایت کلی فراگیران دوره مذکور در سطح زیاد برآورد می‌شود. به‌طور کلی، واکنش فراگیران نمونه در خصوص هر یک از مؤلفه‌های کیفی اثربخشی دوره نیز در جدول شماره (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: فراوانی درصدی پاسخ‌های نمونه در مورد واکنش به دوره

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳/۵۷	۰/۹۱
برنامه‌ریزی و نظم دوره	۳/۳۹	۱/۰۸
محتوا	۳/۴۱	۰/۹۵
زمان	۳/۱۵	۱/۱۸
مکان	۳/۳۸	۱/۰۶
مجریان	۳/۴۰	۱/۱۵
دانشجو	۳/۵۳	۰/۹۹
نیازسنجی	۳/۲۳	۱/۲۷

با توجه به اینکه در این طیف، مقدار متوسط معادل حدود واقعی عدد ۳ است، در جدول شماره (۳) مشاهده می‌شود که میانگین نظرات در مورد تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از ۳، یعنی در سطح زیاد است. همچنین بیشترین رضایتمندی فراگیران نمونه دوره موردنظر در مورد «استاد» و کمترین رضایتمندی مربوط به «زمان دوره» است. مقدار انحراف معیار اندک نشان می‌دهد که پراکندگی نظرات زیاد نبوده و نتایج قابل استناد است.

نتیجه بالا در مورد نمونه ۲۱۸ نفری از دانشجویان است، ولی به‌منظور بررسی دیدگاه کل جامعه و استنباط آن، از آزمون t تک نمونه‌ای بهره‌برداری شده است. فرضیه صفر در این آزمون متوسط بودن سطح رضایت است. نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای مؤلفه‌های بالا در جدول شماره (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: آزمون t واکنش یا رضایت فراگیران از دوره

مؤلفه‌ها	T	درجه آزادی	فاصله اطمینان	
			سطح معناداری	کران پایین / کران بالا
استاد	۸/۸۶۴	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴۶ / ۰/۷۰۲
برنامه‌ریزی و نظم دوره	۵/۱۰۹	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۴۱ / ۰/۵۴۳
محتوا	۶/۰۵۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۷۵ / ۰/۵۴۰
زمان	۱/۷۵۷	۲۱۷	۰/۰۸۱	-۰/۰۱۸ / ۰/۳۱۳
مکان	۵/۱۰۲	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۳۴ / ۰/۵۲۹
مجریان	۴/۸۷۶	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۳۶ / ۰/۵۵۸
دانشجو	۷/۶۳۴	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۹۷ / ۰/۶۳۷
نیازسنجی	۲/۵۵۰	۲۱۷	۰/۰۱۲	۰/۰۵۲ / ۰/۴۰۵

بر اساس داده‌های جدول شماره (۴)، مقادیر سطح معناداری تمامی آزمون‌های t، به جز «زمان»، کمتر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده رد فرض صفر مینی بر متوسط بودن میزان رضایت‌مندی است و با توجه به مثبت بودن کران‌های اطمینان، میزان رضایت‌مندی اعضای جامعه دانشجویان بیش از متوسط و در سطح زیاد است. در مورد مؤلفه «زمان» سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بوده که حکایت از پذیرش فرضیه صفر دارد؛ بدین مفهوم که جامعه دانشجویان از «زمان برگزاری دوره» رضایت‌مندی متوسطی داشته‌اند. به عبارت دیگر، رضایت فراگیران دوره کاردانی مصوب از استاد، برنامه‌ریزی، محتوا، مکان، مجریان، دانشجو و نیازسنجی در سطح زیاد و در مورد زمان در سطح متوسط برآورد می‌شود. همچنین برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های واکنش، از آزمون رتبه‌ای فریدمن بهره‌برداری شده است که نتیجه آن در جدول شماره (۵) ارائه شده است.

جدول ۵: آزمون رتبه‌ای فریدمن برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های واکنش

رتبه	میانگین رتبه‌ای	مؤلفه	سطح معناداری	آماره مربع کا
۱	۵/۱۱	استاد	۰/۰۰۰	۴۰/۰۲۱
۲	۴/۹۹	دانشجو		
۳	۴/۵۴	برنامه‌ریزی و نظم دوره		
۴	۴/۴۹	محتوا		
۵	۴/۳۸	مجریان		
۶	۴/۳۳	نیازسنجی		
۷	۴/۳	مکان		
۸	۳/۸۵	زمان		



همانطور که در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود، آماره مربع کا برابر با ۴۰/۰۲۱ و سطح معناداری آن صفر می‌باشد که کمتر از خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن رتبه‌ها رد می‌شود؛ بدین معنی که با اطمینان ۹۵ درصد، از نظر اعضای جامعه، مؤلفه‌ها از رتبه و اولویت متفاوتی برخوردارند. بر اساس میانگین رتبه‌ای محاسبه شده، «استاد»، در رتبه نخست و «زمان» در رتبه آخر رضایتمندی قرار دارند.

سؤال فرعی ۲: یادگیری فراگیران دوره عمومی کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی امین چگونه است؟

برای بررسی یادگیری فراگیران، از میانگین نمرات فراگیران در دروس مختلف استفاده شده است که جمع‌بندی آن به صورت جدول شماره (۶) است.

جدول ۶: فراوانی درصدی پاسخ‌های نمونه در مورد یادگیری

ردیف	نام درس	میانگین نمرات
۱	اردوگاه	۱۸/۵۷
۲	بهداشت، خود امدادی، دگر امدادی، اطفاء	۱۷/۸۴
۳	تربیت بدنی ۱	۱۷/۵۲
۴	اصول و فنون تیراندازی	۱۷/۴۰
۵	آمادگی جسمانی ۱	۱۷/۰۴
۶	آمادگی جسمانی ۲	۱۷/۰۲
۷	ساختار وظایف کلانتری و پاسگاه	۱۶/۸۸
۸	جنگ‌افزاسازی ۱	۱۶/۸۶
۹	آئین‌نامه‌ها	۱۶/۸۲
۱۰	مهارت‌های انتظامی	۱۶/۷۶
۱۱	آشنایی با مواد منفجره	۱۶/۶۲
۱۲	رزم انفرادی، کمین و ضد کمین	۱۶/۶۱
۱۳	حفاظت اطلاعات	۱۶/۵۹
۱۴	جنگ‌افزاسازی ۲	۱۶/۵۳
۱۵	صف جمع ۱	۱۶/۴۹
۱۶	صف جمع ۲	۱۶/۴۶
۱۷	جنگ نوین	۱۶/۲۴
۱۸	کاربرد قانونی سلاح	۱۶/۰۱
۱۹	تربیت بدنی ۲	۱۵/۹۴

ردیف	نام درس	میانگین نمرات
۲۰	نقشه‌خوانی، کار با قطب‌نما و GPS	۱۵/۴۴
۲۱	تیراندازی ۲	۱۴/۶۶
۲۲	تیراندازی ۱	۱۴/۶۰
جمع	میانگین کل یادگیری	۱۶/۵۹

همانطور که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود، تمامی نمرات، به جز تیراندازی ۱ و ۲، بالای ۱۵ است. معدل کل دروس نیز ۱۶/۵۹ است که نشان می‌دهد حدود ۸۲ درصد از یادگیری محقق شده است. در ضمن، با توجه به داشتن بزرگ‌ترین میانگین، یادگیری در «اردوگاه» با میانگین ۱۸/۵۷ بیش از دروس دیگر و «تیراندازی ۱» با میانگین ۱۴/۶۰ کمتر از سایر دروس بوده است. همچنین نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خصوص یادگیری در جدول شماره (۷) ارائه شده است.

جدول ۷: آزمون t تک نمونه‌ای در مورد یادگیری فراگیران دوره

مؤلفه	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان	
					کران پایین	کران بالا
یادگیری دوره	۱۶/۵۸۶	۸/۱۳۹	۲۱	۰/۰۰۰	۱/۱۸۱	۱/۹۹۲

همانطور که در جدول شماره (۷) مشاهده می‌شود، مقادیر سطح معناداری آزمون صفر است. با توجه به کمتر از ۰/۰۵ بودن سطح معناداری و مثبت بودن کران‌های بالا و پایین، میزان یادگیری فراگیران بیش از متوسط و در سطح زیاد برآورد می‌گردد. به عبارت دیگر، یادگیری فراگیران دوره کاردانی مصوب در دروس عمومی، به میزان زیاد است و می‌توان اظهار داشت که دوره مذکور در زمینه یادگیری فراگیران اثربخش بوده است.

سؤال فرعی ۳: تغییر رفتار و ارتقای مهارت فراگیران دوره عمومی کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی امین چگونه است؟

برای بررسی تأثیر دوره‌های مذکور بر مهارت و رفتار فراگیران از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. بدین منظور، نظر فراگیران و فرماندهان اخذ شده است. فرضیه صفر در این آزمون نیز، متوسط بودن میزان تأثیر می‌باشد که نتیجه در جدول شماره (۸) ارائه شده است.

جدول ۸: آزمون ۴ تک نمونه‌ای در مورد رفتار فراگیران از نظر خودشان

درس	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری	
				کران پایین	کران بالا
رزم انفرادی و کمین و ضد کمین	۳/۵۹۸	۸/۲۸۲	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۵۶
آیین‌نامه‌ها	۳/۵۰۹	۶/۴۸۳	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۵۴
نقشه‌خوانی، قطب‌نما و جی‌پی‌اس	۳/۳۸۷	۳/۸۶۴	۲۷	۰/۰۰۰	۰/۱۸۹
اصول و فنون تیراندازی ۱ و ۲	۳/۵۱۵	۶/۶۹۹	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۶۳
کاربرد قانونی سلاح	۳/۵۵۳	۶/۷۷۶	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۹۲
حفاظت اطلاعات	۳/۴۴۲	۴/۷۹۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۶۰
بهداشت، خود امدادی و دگر امدادی و اطفاء حریق	۳/۳۲۵	۴/۰۲۹	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۱۶۶
آشنایی با مواد منفجره	۳/۲۳۴	۲/۶۳۵	۲۱۷	۰/۰۰۹	۰/۰۵۹
ساختار و وظایف کلانتری و پاسگاه	۳/۵۸۹	۸/۳۱۷	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴۹
آشنایی با دفاع مقدس	۳/۵۲۸	۶/۳۸۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵
مهارت‌های انتظامی	۳/۶۸۸	۷/۴۴۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۵۰۶
جنگ‌افزارشناسی ۱ و ۲	۳/۵۸۶	۸/۰۲۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴۲
صف‌جمع ۱ و ۲	۳/۶۲۸	۸/۷۷۲	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۸۷
اردوگاه	۳/۵۲۳	۵/۹۵۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۵۰
آمدگی جسمانی و تربیت‌بدنی ۱ و ۲	۳/۵۷۰	۷/۰۱۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۰۹
جنگ نوین	۳/۴۴۲	۵/۲۷۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۷۷

در جدول شماره (۸)، مقادیر سطح معناداری آزمون در مورد تمامی دروس و مهارت‌ها کمتر از ۰/۰۵ است که دلالت بر رد فرضیه متوسط بودن میزان تغییر رفتار فراگیران دارد. با توجه به مثبت بودن کران‌های بالا و پایین، میزان تغییر رفتار و مهارت فراگیران، بیشتر از متوسط برآورد می‌گردد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، دوره مذکور از نظر فراگیران در تمامی مهارت‌ها، تغییر رفتار زیادی ایجاد نموده است. همچنین برای رتبه‌بندی مهارت‌ها، از آزمون رتبه‌ای فریدمن بهره‌برداری شده است که نتیجه در جدول شماره (۹) ارائه شده است.

جدول ۹: آزمون رتبه‌ای فریدمن برای رتبه‌بندی مهارت‌ها از نظر فراگیران

رتبه	میانگین رتبه‌ای	مؤلفه	سطح معناداری	آماره مربع کا
۱	۱۰/۰۶	مهارت‌های انتظامی		
۲	۹/۲۱	صف جمع ۱ و ۲		
۳	۹/۱۹	ساختار و وظایف کلانتری و پاسگاه		
۴	۹/۰۴	رزم انفرادی و کمین و ضد کمین		
۵	۸/۹۲	آشنایی با دفاع مقدس		
۶	۸/۷۷	آمادگی جسمانی و تربیت بدنی ۱ و ۲		
۷	۸/۷۱	جنگ‌افزار شناسی ۱ و ۲		
۸	۸/۷	اردوگاه		
۹	۸/۵۳	کاربرد قانونی سلاح	۰/۰۰۰	۸۱/۷۲۸
۱۰	۸/۳۹	اصول و فنون تیراندازی ۱ و ۲		
۱۱	۸/۲۶	آیین‌نامه‌ها		
۱۲	۸/۲	جنگ نوین		
۱۳	۷/۷۵	نقشه‌خوانی، قطب‌نما و جی.پی.اس		
۱۴	۷/۴۶	بهداشت، خود امدادی و دگر امدادی و اطفاء حریق		
۱۵	۷/۴	حفاظت اطلاعات		
۱۶	۷/۳۹	آشنایی با مواد منفجره		

در جدول شماره (۹) مشاهده می‌شود که آماره مربع کا برابر با ۸۱/۷۲۸ و سطح معناداری آن صفر است که کمتر از خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن رتبه‌ها رد می‌شود؛ بدین معنی که با اطمینان ۹۵ درصد، از نظر اعضای جامعه، مؤلفه‌ها از رتبه و اولویت متفاوتی برخوردارند. بر اساس میانگین رتبه‌ای محاسبه شده، «مهارت‌های انتظامی»، در رتبه نخست و «آشنایی با مواد منفجره» در رتبه آخر تأثیر در مهارت فراگیران از نظر خودشان قرار دارند.

سؤال فرعی ۳: تغییر رفتار و ارتقای مهارت فراگیران دوره عمومی کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی امین چگونه است؟

برای بررسی تأثیر دوره‌های مذکور بر مهارت و رفتار فراگیران از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. بدین منظور، نظر فراگیران و فرماندهان اخذ شده است.



فرضیه صفر در این آزمون نیز، متوسط بودن میزان تأثیر می‌باشد که نتیجه در جدول شماره (۱۰) ارائه شده است.

جدول ۱۰: آزمون t تک نمونه‌ای در مورد رفتار فراگیران از نظر خودشان

درس	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری	
				کران پایین	کران بالا
رزم انفرادی و کمین و ضد کمین	۳/۵۹۸	۸/۲۸۲	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۵۶
آیین‌نامه‌ها	۳/۵۰۹	۶/۴۸۳	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۵۴
نقشه‌خوانی، قطب‌نما و جی.پی.اس	۳/۳۸۷	۳/۸۶۴	۲۷	۰/۰۰۰	۰/۱۸۹
اصول و فنون تیراندازی ۱ و ۲	۳/۵۱۵	۶/۶۹۹	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۶۳
کاربرد قانونی سلاح	۳/۵۵۳	۶/۷۷۶	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۹۲
حفاظت اطلاعات	۳/۴۴۲	۴/۷۹۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۶۰
بهداشت، خود امدادی و دگر امدادی و اطفاء حریق	۳/۳۲۵	۴/۰۲۹	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۱۶۶
آشنایی با مواد منفجره	۳/۲۳۴	۲/۶۳۵	۲۱۷	۰/۰۰۹	۰/۰۵۹
ساختار و وظایف کلانتری و پاسگاه	۳/۵۸۹	۸/۳۱۷	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴۹
آشنایی با دفاع مقدس	۳/۵۲۸	۶/۳۸۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵
مهارت‌های انتظامی	۳/۶۸۸	۷/۴۴۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۵۰۶
جنگ‌افزار شناسی ۱ و ۲	۳/۵۸۶	۸/۰۲۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴۲
صف جمع ۱ و ۲	۳/۶۲۸	۸/۷۷۲	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۸۷
اردوگاه	۳/۵۲۳	۵/۹۵۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۵۰
آمادگی جسمانی و تربیت بدنی ۱ و ۲	۳/۵۷۰	۷/۰۱۸	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۰۹
جنگ نوین	۳/۴۴۲	۵/۲۷۵	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۷۷

در جدول شماره (۱۰) مقادیر سطح معناداری آزمون در مورد تمامی دروس و مهارت‌ها کمتر از ۰/۰۵ است که دلالت بر رد فرضیه متوسط بودن میزان تغییر رفتار فراگیران دارد. با توجه به مثبت بودن کران‌های بالا و پایین، میزان تغییر رفتار و مهارت فراگیران، بیشتر از متوسط برآورد می‌گردد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، دوره مذکور از نظر فراگیران در تمامی مهارت‌ها، تغییر رفتار زیادی ایجاد نموده است. همچنین برای

رتبه‌بندی مهارت‌ها، از آزمون رتبه‌ای فریدمن بهره‌برداری شده است که نتیجه در جدول شماره (۱۱) ارائه شده است.

جدول ۱۱: آزمون رتبه‌ای فریدمن برای رتبه‌بندی مهارت‌ها از نظر فراگیران

رتبه	میانگین رتبه‌ای	مؤلفه	سطح معناداری	آماره مربع کا
۱	۱۰/۰۶	مهارت‌های انتظامی		
۲	۹/۲۱	صف جمع ۱ و ۲		
۳	۹/۱۹	ساختار و وظایف کلاتری و پاسگاه		
۴	۹/۰۴	رزم انفرادی و کمین و ضد کمین		
۵	۸/۹۲	آشنایی با دفاع مقدس		
۶	۸/۷۷	آمادگی جسمانی و تربیت‌بدنی ۱ و ۲		
۷	۸/۷۱	جنگ‌افزار شناسی ۱ و ۲		
۸	۸/۷	اردوگاه		۸۱/۷۲۸
۹	۸/۵۳	کاربرد قانونی سلاح	۰/۰۰۰	
۱۰	۸/۳۹	اصول و فنون تیراندازی ۱ و ۲		
۱۱	۸/۲۶	آیین‌نامه‌ها		
۱۲	۸/۲	جنگ نوین		
۱۳	۷/۷۵	نقشه‌خوانی، قطب‌نما و جی.پی.اس		
۱۴	۷/۴۶	بهداشت، خود امدادی و دگر امدادی و اطفاء حریق		
۱۵	۷/۴	حفاظت اطلاعات		
۱۶	۷/۳۹	آشنایی با مواد منفجره		

در جدول شماره (۱۱) مشاهده می‌شود که آماره مربع کا برابر با ۸۱/۷۲۸ و سطح معناداری آن صفر است که کمتر از خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه صفر مبنی بر یکسان بودن رتبه‌ها رد می‌شود؛ بدین معنی که با اطمینان ۹۵ درصد، از نظر اعضای جامعه، مؤلفه‌ها از رتبه و اولویت متفاوتی برخوردارند. بر اساس میانگین رتبه‌ای محاسبه شده، «مهارت‌های انتظامی»، در رتبه نخست و «آشنایی با مواد منفجره» در رتبه آخر تأثیر در مهارت فراگیران از نظر خودشان قرار دارند.

سؤال اصلی: میزان اثربخشی دوره‌های آموزش عمومی دانشجویان دوره کاردانی دانشگاه علوم انتظامی چه اندازه است؟

در پاسخ به سؤال اصلی، نتایج را می‌توان در قالب جدول زیر جمع‌بندی کرد.

جدول ۱۲: جمع‌بندی نتایج حاصل از سؤالات فرعی تحقیق

مؤلفه	میانگین	مقدار t	سطح معناداری	فرضیه صفر	سطح اثربخشی
واکنش	۳/۴۲۹	۶/۹۶۷	۰/۰۰۰	رد	زیاد
یادگیری	۱۶/۵۸۶	۸/۱۳۹	۰/۰۰۰	رد	زیاد
رفتار از نظر فراگیران	۳/۵۱۵	۸/۱۵۰	۰/۰۰۰	رد	زیاد
رفتار از نظر فرماندهان	۳/۴۵۱	۲/۲۷۰	۰/۰۵۷	تأیید	متوسط

در مجموع، بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان اظهار داشت که برنامه تفصیلی عمومی دوره کاردانی مصوب، اثربخشی مطلوبی در مؤلفه‌های واکنش، یادگیری و رفتار (از دیدگاه فراگیران) داشته است؛ ولی در مؤلفه‌های رفتار از نظر فرماندهان بلافاصله اثربخشی در سطح متوسط بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره‌وری و نتایج مترتب بعدی می‌شود. پژوهش مزبور با بررسی میزان اثربخش آموزش‌های دوره عمومی کاردانی، سعی در بررسی میزان بازدهی و کیفیت دوره آموزشی برگزار شده دارد تا مشخص شود که این دوره تا چه اندازه مفید و اثربخش بوده و در راستای تحقق اهداف سازمانی برنامه‌ریزی و اجرا شده است. با توجه به اینکه در این پژوهش، جامعه آماری، دانشجویان کاردانی مرد دانشگاه علوم انتظامی امین هستند و این دانشجویان از نظر جنسیت، سن، تحصیل، سوابق خدمتی و در کل اطلاعات جمعیت‌شناسی شرایط کاملاً یکسانی برای استخدام و ورود به دوره کاردانی دارند، بنابراین نیازی به ارائه آمار توصیفی در این پژوهش نبود. در کل، در سطح واکنش، میزان رضایت‌مندی در سطح زیاد برآورد شده است که این به معنای اثربخشی مطلوب و قابل قبول برای سطح واکنش است. در این سطح مؤلفه «استاد» رتبه نخست و مؤلفه «زمان» رتبه آخر از رتبه‌بندی آزمون فریدمن را کسب نموده‌اند که این نشان‌دهنده آن است که باید به عنصر زمان در برنامه درسی دانشگاه اهمیت بیشتری داده شود. از طرفی، این اثربخشی مطلوب به معنای عدم نیاز به بازنگری و به‌روز بودن برنامه‌های آموزشی دانشگاه امین نیست؛ چراکه برای حفظ و ارتقا سطح مذکور، به

سطح خیلی زیاد، باید تلاش‌های بیشتری در اصلاح، اعمال بازنگری و نیازسنجی دقیق‌تر در برنامه‌ریزی درسی دانشگاه انجام شود.

در سطح دوم، با کسب اطلاع از نمرات پایان دوره دانشجویان و بررسی‌های استنباطی به عمل آمده از میانگین این نمرات می‌توان به این نتیجه رسید که این سطح ارزیابی شده نیز به‌طور کلی تأثیر مطلوبی را برافزایش سطح دانش و میزان یادگیری دانشجویان داشته است؛ بنابراین دوره مذکور در زمینه یادگیری فراگیران اثربخش بوده است. در ضمن، میزان یادگیری دروس «اردوگاه» با میانگین رتبه‌ای ۱۸/۵۷ بیش از سایر دروس و «تیراندازی ۱» با میانگین رتبه‌ای ۱۴/۶۰ کمتر از سایر دروس بوده است. با توجه به آمار استنباطی به دست آمده، سطح سوم طرح کرک پاتریک در دوره عمومی از منظر خود فراگیران با اثربخشی زیاد برآورد شده درحالی‌که از منظر فرماندهان بلافصل ایشان تأثیر چندانی بر تغییر و ارتقا رفتار موردنظر در برنامه درسی فراگیران نداشته و به‌صورت متوسط ارزیابی شده است که سطح متوسط را نمی‌توان سطح مطلوب و اثربخشی دانست.

پیشنهادهای

بامطالعه، تطبیق و مقایسه این پژوهش با سایر تحقیقات مشابه انجام شده تحلیل‌های به‌دست آمده فعلی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- تشکیل کمیته ارزیابی اثربخشی در دانشگاه علوم انتظامی امین و بررسی علل پایین بودن سطح نمرات و میانگین‌های به‌دست آمده در برخی دروس؛
- استفاده از نتایج به‌دست آمده به‌صورت کاربردی برای انجام اصلاحات و تغییرات در بازنگری برنامه‌های تفصیلی و پرهیز از صوری بودن انجام تحقیقات؛
- تقسیم‌بندی تخصصی فراگیران بر اساس ویژگی‌های روان‌شناختی علاقه، انگیزه و مهارت آن‌ها در رشته‌های تخصصی نه صرفاً بر اساس نیاز سازمان؛
- تعامل بیشتر برنامه‌ریزان حوزه آموزش با پلیس‌های تخصصی در تنظیم برنامه‌های درسی دوره‌ها؛



- اختصاص زمان بیشتر به آموزش دروس عملی و مهارتی به دلیل ارتباط مستقیم با حوزه مأموریت نیروی انتظامی یعنی برقراری نظم و امنیت؛
- استفاده از روش‌های نوین و مشارکتی تدریس از جمله بحث گروهی، ایفای نقش، کاوش، حل مسئله، گردش علمی و تلفیق روش‌ها برای افزودن بر جذابیت و کارایی تدریس و جذب بیشتر مشارکت فراگیران برای بهبود یادگیری.

منابع

- ابیلی، خدایار (۱۳۷۲). «ضرورت ارزشیابی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در سازمان‌ها». اجلاس چهاردهم وزارت فرهنگ و آموزش عالی، سال سوم، شماره پنجم.
- ابیلی، خدایار (۱۳۸۲). «سیستم‌های توسعه منابع انسانی». مجموعه مقالات اولین اجلاس توسعه منابع انسانی.
- ترک‌زاده، جعفر؛ مجیدی، عبدالله؛ نورمحمدی، هادی (۱۳۸۸). «ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی آموزش درجه‌داری رسته انتظامی ناجا». فصلنامه مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره چهارم، ص ۴۶۲.
- خزاعی، محمد (۱۳۹۵). «بررسی اثربخشی آموزش‌های عملی دانش‌آموختگان دافوس بر عملکرد مدیریتی آنان (مورد مطالعه: دوره ۲۱ دافوس)». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- خورشیدی، عباس؛ ملک‌شاهی‌راد، محمدرضا (۱۳۸۹). «ارزشیابی آموزشی». تهران: نشر یسپرون.
- دراگر، پیتر (۱۹۹۹). «چالش‌های مدیریت در سده ۲۱». (ترجمه عبدالرضا رضائی‌نژاد)، تهران: نشر فردا.
- درخشان، الیاس (۱۳۹۲). «اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی فراگیران درجه‌داری رسته آگاهی ناجا (مطالعه موردی: آموزشگاه علمی-تخصصی شهید چمران ناجا سال ۱۳۹۰)». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- دفترچه برنامه تفصیلی دروس دوره کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی امین، صص ۱۲۰-۱۰۶.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). «لغت‌نامه». تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- دولان، شیمون آل؛ شولر، رندال. س (۱۳۸۸). «مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی». (ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ هشتم.
- رضازاده بهادران، حمیدرضا؛ خسروی بابادی، علی‌اکبر؛ تونتاب حقیقی، سارا (۱۳۹۰). «تأثیر آموزش دوره‌های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بر اساس مدل کرک پاتریک». مجله نامشخص، سال دوم، شماره اول، صص ۲۲-۱۱.
- زارعی، خدیجه (۱۳۸۴). «اثربخشی آموزشی». مجله تدبیر، تهران: صص ۴۷۱-۱۶۶.
- سلطانی، نبی‌الله (۱۳۸۸). «بررسی شیوه‌های اثربخشی آموزش‌های حفاظتی کارکنان پلیس راهور ف.ا. شهرستان زنجان». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). زنجان.



- سیف، علی اکبر (۱۳۸۴). «روانشناسی پرورشی، روانشناسی یادگیری و آموزش». (چاپ چهاردهم)، تهران: نشر آگاه.
- شیرازی، علی (۱۳۷۳). «مدیریت آموزشی». مشهد: جهاد دانشگاهی.
- عباس‌زادگان، سید محمد؛ ترک‌زاده، جعفر (۱۳۷۹). «نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها». تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار.
- عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۵). «اثربخشی دوره‌های آموزشی». مجله تدبیر، شماره ۱۷۰.
- فتحی‌واجارگاه، کوروش (۱۳۹۵). «ارزشیابی و اثربخشی دوره‌های آموزشی (بر اساس الگوی کرک پاتریک)». تهران: انتشارات آبیژ، (چاپ سوم).
- قاسمی، علی (۱۳۹۴). «بررسی میزان اثربخشی آموزش رسته آماد و پشتیبانی (مورد مطالعه: آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران ناجا طی سال‌های ۱۳۸۹-۱۳۹۲)». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- کاظمی، بابک (۱۳۸۰). «مدیریت امور کارکنان». تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کرک پاتریک، دونالد؛ کرک پاتریک، جیمز (۲۰۰۵). «ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی». (ترجمه سعید صفایی موحد و اعظم اسداللهی). تهران: نشر آبیژ.
- کیامنش، علیرضا (۱۳۸۸). «روش‌های ارزشیابی آموزشی (رشته علوم تربیتی)». (چاپ اول)، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- کیامنش، علیرضا (۱۳۹۳). «روش‌های ارزشیابی آموزشی». (چاپ ششم)، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- گروه مشاوران یونسکو (۱۳۸۶). «فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی». (ترجمه فریده مشایخ)، (چاپ هفدهم)، تهران: انتشارات مدرسه.
- محبی، علی (۱۳۹۳). «ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رشته اطلاعات انتظامی گرایش پشتیبانی عملیات». تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- محبی، علی (۱۳۹۳). «ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی کارشناسی رشته انتظامی». تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- محبی، علی (۱۳۸۵). «مبانی برنامه‌ریزی آموزشی». (چاپ پنجم)، تهران: انتشارات سمت.
- محمدی، علی (۱۳۹۶). «ارزیابی اثربخشی آموزش دروس حفاظتی دوره‌های تخصصی - تکمیلی (مورد مطالعه: افسران ارشد فرماندهی انتظامی استان همدان)». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

- محمدی‌مقدم، یوسف (۱۳۸۶). «مدیریت دانش در سامانه‌های پلیسی». تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.
- مشعلی، سید ادريس؛ حسین‌پور، محمد؛ کنگرانی فراهانی، علی (۱۳۸۹). «بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت در شرکت نفت آغاچاری بر اساس مدل کرک‌پاتریک». اولین اجلاس ملی مدیران آموزش و پژوهش.
- معصومی‌سوته، علیرضا (۱۳۸۰). «میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در شرکت بیمه البرز». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: بی‌جا.
- میرزائیان‌عراقی، غلامرضا (۱۳۸۲). «ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت در شرکت‌های صنایع آذر آب اراک». تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶). «مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی‌سازی». تهران: کتاب‌سرا.
- میرکمالی، سید محمود (۱۳۸۳). «مدیریت منابع انسانی». تهران: بی‌نا.
- نجارباغ‌سیاه، رضا (۱۳۸۷). «بررسی شیوه‌های اثربخشی صیانت امنیتی کارکنان پایور ناجا». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- نقیب‌زاده، میرعبدالحسین (۱۳۸۴). «نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش». تهران: انتشارات ظهوری.
- نورمحمدی، هادی (۱۳۸۸). «ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه تفصیلی آموزش مقطع درجه‌داری رسته انتظامی ناجا». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- هوی، وین. ک؛ میسکل، سیسل (۱۳۸۲). «تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی». (ترجمه میرمحمد عباس‌زادگان)، (چاپ چهاردهم)، ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- هداوندی، محمدرضا؛ هداوندی، فاطمه (۱۳۸۹). «ارزیابی اثربخشی دوره آموزش کارگاهی مدیریت بحران استان کرمان».
- ولف، ریچارد (۱۳۷۱). «ارزشیابی آموزشی (مبانی سنجش توانایی و بررسی برنامه)». (ترجمه علیرضا کیامنش)، (چاپ اول)، تهران: نشر دانشگاهی.
- یارمحمدیان، محمدحسین (۱۳۹۵). «مبانی و اصول برنامه‌ریزی درسی». (چاپ پانزدهم)، تهران: انتشارات یادواره کتاب.
- یوسف‌زاده چوسری، محمدرضا؛ علیمردانی، اکرم (۱۳۹۴). «ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی عملیات ویژه، انتظامی، کشف جرائم و مواد مخدر بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک». طرح تحقیقاتی موردحمایت دانشگاه علوم انتظامی امین.



- Kirkpatrick, D & Kirkpatrick, J. (۲۰۰۵). Evaluating training Programs the: four levels, ۳rd ed.
- Ford, J.D. (۲۰۰۰). Training in Organization. Gulf Publishing Company. Texas.
- Kirkpatrick, D. (۲۰۰۶). Evaluating Training Programs: the Four Levels; San Francisco: Barrett- Koehler Publishers.
- Sharki, Rob (۲۰۰۳). Knowledge Creation and Its Place In The Development Of Sustainable Competitive Advantages. Journal of Knowledge Management Vol.۷ No.۱ PP ۲۰-۳۱.
- Kirkpatrick, D.L, Evaluating Training Program, San Francisco, (۱۹۹۸)
- Donald.J.Kirkpatrick (۱۹۷۰). Evaluation training program. (Wisconsin-AS.T.D)
- http://www.businessballs.com/kirkpatricklearning_evaluationmodel.HTM(۲۱ July ۲۰۰۱).