

طراحی الگوی نظام جامع آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در حوزه نظم و امنیت انتظامی

فرجام وهابی^۱

امیرحسین یاوری^۲

نرگس حسن مرادی^۳

علیرضا نجفی^۴

چکیده

آموزش مهم‌ترین وجه توسعه و تعالی سازمان‌های انتظامی است. بنابراین عبور از آموزش‌های سنتی و کم‌کارآمد و ارائه آموزش‌های پلیسی به صورت تخصصی، حرفه‌ای و به‌روز، طراحی یک الگوی جامع برای بهبود مستمر کیفیت آموزش‌ها از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. این تحقیق با بررسی مفاهیمی چون نظام جامع آموزش، آموزش حین خدمت، پلیس حرفه‌ای، قانون استخدامی ناجا، ضرورت‌ها و تعالیم دینی، اسناد بالادستی، قانون اساسی ج.ا. ایران و سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، در تلاش است مدلی جامع را برای آموزش‌های پلیسی پیشنهاد دهد. تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی و توسعه‌ای و با استفاده از روش آمیخته می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه و مصاحبه می‌باشد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش به تعداد ۶۵۲۸ نفر و

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین. نویسنده مسئول (rashedv2010@yahoo.com)

۲. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

۴. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

بخش کیفی را ۳۷۵ نفر از خبرگان ستادی و صف ناجا تشکیل می دهند. اطلاعات بدست آمده به وسیله نرم افزار اس پی اس^۱ و آزمون t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان می دهد که با در نظر گرفتن یک رویکرد سیستمی که لزوماً برونداد هر مرحله را درونداد مرحله بعدی لحاظ نماید، به همراه مهندسی فرایند اثربخش آموزش های ناجا زمینه ساز طرحی با عنوان «الگوی جامع نظام آموزش های حین خدمت پلیس حرفه ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در نظم و امنیت انتظامی» شود. با توجه به هدف پژوهش، تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و تحلیل مسیر انجام شد. نتایج به دست آمده از تحلیل های استنباطی فوق، تدوین و بر پایه شواهد علمی و پژوهشی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج این مطالعه به گونه کلی نشان داد که در تمامی عناصر سطوح مختلف پلیس حرفه ای بر اساس قانون استخدامی ناجا فاصله (شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب) وجود دارد.

کلید واژه ها: ناجا، الگوی جامع آموزش، آموزش حین خدمت، پلیس حرفه ای، قانون استخدامی ناجا

مقدمه

تغییر مهم ترین خصیصه ای است که سازمان ها به عنوان ارکان اصلی کنونی با آن روبرو هستند. از یک دیدگاه سازمانی، تغییر به مفهوم دگرگونی و تحول در سازمان به منظور فراهم آوردن امکان استمرار فعالیت یا بقای آن با توجه به شرایط محیطی است. شرایطی که ویژگی اولیه آن، پیچیدگی، تنوع و تحول سریع است. در چنین شرایطی اگر ما نتوانیم خود را به گونه ای سازنده و متناسب با این تغییر همگام کنیم، قربانی آن خواهیم شد. اگر نتوانیم دنیای اطراف خود را شکل دهیم، شلاق طبیعت بر ما فرود خواهد آمد و نیروهای

1 spss

[محیطی] ما را در خود حل خواهند کرد. ما تنها از طریق اتخاذ موضعی فراکنشی ۱ در این باره خواهیم توانست چرخه و آثار آن را پیش‌بینی و حتی کنترل کنیم و در خدمت خود قرار دهیم. در این راستا لازم است منابع و اقدامات لازم شناسایی و در یک مدل علمی متناسب برنامه‌ریزی شود. سرمایه انسانی به وسیله تعداد کارکنان موجود تعریف نمی‌شود؛ بلکه آنچه که کارکنان قادر به انجام آن هستند مد نظر قرار می‌گیرد. وظیفه مدیریت در قبال این سرمایه، مدیریت مجموعه دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها جهت همگامی با ضرورت‌های در حال تغییر مشاغل در جهت تحقق فلسفه وجودی سازمان است. ویژگی مهم سرمایه انسانی درونی بودن و نهفتگی در انسان‌هاست؛ بنابراین این سرمایه صرفاً بر مبنای ارائه دانش به فرد و ایجاد مهارت در او و در طول زمان قابل حصول است. (احمدوند، ۱۳۹۳: ۶۷)

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 به عهده حوزه ستاد (معاونت تربیت و آموزش ناجا) و حوزه صف مأموریت اجرای دوره‌های آموزشی در مراکز اجرایی آموزش (دانشگاه علوم انتظامی، آموزشگاه‌های علمی-تخصصی، مراکز آموزش عمومی و مجتمع‌های آموزشی) را عهده‌دار می‌باشد. (رضایی، ۱۳۹۶: ۹۱)

براساس نتایج حاصله از مطالعه مشکل‌شناسی ادوار آموزش ضمن خدمت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ترک‌زاده، ۱۳۹۴: ۵۴). مهم‌ترین مشکل ادوار آموزش ضمن خدمت ناجا به ترتیب اولویت عبارتند از: حوزه‌های نیروی انسانی، برنامه و ساختار، برای هر کدام از حوزه‌های ادوار آموزش ضمن خدمت، شاخص‌هایی معین مالی، نیازسنجی، محتوا، فرماندهان، بازخورد، تجهیزات، سازمان، امکانات، ارزشیابی، فراگیران،

عوامل اجرایی، اجرا بنابراین فراهم‌سازی و واگذاری امکانات آموزشی از قبیل فضا و تجهیزات آموزشی به پلیس‌های تخصصی و معاونت‌های پشتیبانی و اجرای دوره‌ها به صورت تخصصی در قالب رسته و رشته می‌توان نسبت به ارتقای سطح آموزش کارکنان پلیس اقدام تا مأموریت‌های محوله به ایشان به نحو احسن اجرا و شاهد کاهش آمار حوادث و رخدادها در کشور باشیم. با در نظر گرفتن نظام آموزشی و قوانین مرتبط که در بالا به آن پرداخته شد این مسئله مطرح می‌شود که روش‌های جاری موجود در حوزه آموزش‌های حین خدمت ناجا مغایر با اقدامات آموزشی بین صف و ستاد می‌باشد؛ به طوری که دستورالعمل‌ها و برنامه‌های تفصیلی آموزشی ابلاغی قابل اجرا در رده‌ها نبوده و آموزش‌ها کاربردی نمی‌باشد که در این راستا برخی از مأموریت‌ها منجر به شکست و یا ایراد خسارت‌های وارده در حین انجام وظیفه توسط پلیس بوده است که نوک پیکان اشاره به سمت آموزش بوده و در تصمیمات فرماندهان همواره این مسئله مد نظر قرار گرفته و مطرح می‌شود (ترک زاده، ۱۳۹۴: ۵۶). حال این سؤال مطرح است که «الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی در شرایط موجود و مطلوب و بسترها و الزامات اجرایی آن کدام است؟»

پیشینه تحقیق

فتح‌اللهی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزش عالی ناجا بر اساس پارادایم آجیل پارسونز» اولویت اصلی مهارت مدیران عالی را مهارت سیاسی، سطح میانی را مهارت اجتماعی و سطح عملیاتی را مهارت اقتصادی بدست آورده است. از جمله پیشنهادهای این تحقیق «تدوین سند ملی مهارت‌های مدیران آموزش عالی ناجا»، «تشکیل ستادی با عنوان تدوین و روزآمد کردن مهارت‌های مدیران آموزش ناجا»، «ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری، عزت نفس، علم‌باوری، شایسته‌سالاری و...» هستند. معنوی‌پور (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار شغلی کارکنان ناجا به منظور ارائه الگوی ارتقای رفتار آنان» عوامل مؤثر بر رفتار شغلی کارکنان ناجا را

بررسی نموده است. نتایج تحقیق نشان دادند که مقدار R نمایانگر اندازه همبستگی بین مقدار مشاهده شده و مقدار پیش‌بینی شده متغیر ملاک است متغیر ملاک رفتار نظامی و انتظامی است که بر اساس متغیرهای پیش‌بین سازمانی، خانوادگی و اجتماعی می‌توان ۵۰/۲٪ آن را تبیین کرد. متغیرهای پیش‌بین عوامل خانوادگی و عوامل اجتماعی با ۹۹٪ و سلطه‌گری با ۹۵٪ اطمینان بر رفتار نظامی و انتظامی مؤثرند و تاثیر گذاری سایر عوامل معنادار نیست.

منظمی تبار (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «تأثیر آموزش‌های دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت آموزشی افسران فارغ‌التحصیل» به مقایسه تأثیر آموزش‌های عمومی و تخصصی دوره کاردانی و کارشناسی دانشگاه علوم انتظامی در ایجاد مهارت‌ها و تخصص‌های شغلی در افسران فارغ‌التحصیل پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که اگرچه مهارت افسران گروه آموزش تخصصی بهتر از افسران آموزش عمومی است، ولی میزان مهارت هر دو گروه افسران فارغ‌التحصیل دانشگاه می‌تواند ارتقا یابد. همچنین در مقایسه آماری امتیازهای افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش عمومی (در زمینه‌های ویژگی‌های اساتید، فضای آموزشی، میزان انطباق برنامه‌های درسی با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا، محتوای آموزش‌های ارائه شده، دوره‌های کارورزی، میزان شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های شغلی و میزان انعطاف‌پذیری افسران نسبت به تحولات فناوری) در سطح احتمال خطا پذیری ۵٪ تأیید شد، که افسران گروه آموزش تخصصی وضعیت آموزش خویش را در زمینه‌های فوق بهتر ارزیابی کردند.

اندرومیلی و دلیپ داس (۲۰۰۶) در تحقیقی با موضوع «آموزش و تعلیم در چهار کشور جهان: انتقال و اطلاع‌رسانی در پلیس بین‌الملل» آموزش و تعلیم را در این چهار کشور مقایسه و مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان دادند که آموزش افسران پلیس در هر چهار کشور شامل موضوعاتی است که پیام‌های قانون تساوی افراد جامعه در برابر قانون را بیشتر و بهتر نشان می‌دهند.

کناکوینت^۱ و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «آموزش پلیس با مطالعه موردی در خصوص اثرات متفاوت آموزش‌های پلیسی مسئله‌محور» آموزش پلیس را بر اساس شاخص‌های حل مسئله در مأموریت‌های تخصصی را بررسی نموده است. دستاوردهای حاصل از مطالعه موردی حکایت از تأثیر فوری نسبتاً کم آموزش دارد، اگر چه این تأثیر مثبت و مستقیم است. در این تحقیق، حرکت از 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 آنجا که اهمیت اثربخشی آموزش برای نیروهای رده پایین‌تر بزرگ‌تر بوده است.

پائولور و جریولینو (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «آموزش و تعلیم پلیس در یک جامعه جهانی: مروری بر پلیس برزیل» بیان می‌دارند آموزش و تعلیم پلیس از الزامات اساسی است که با انجام آن پلیس این توانایی را پیدا می‌کند که محیطی امن‌تر برای جامعه فراهم سازند. این امر تأثیری مثبت بر کیفیت زندگی اجتماعی خواهد گذاشت. توانایی حفظ رفتارهای پیچیده و پویا در محدوده‌های خاص جزو هدف غایی پلیس است. نیروهای پلیس برای کسب دانش مورد نیاز 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.

مبانی نظری تحقیق

بررسی پیشینه نظری تحقیق 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 تحقیق 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

1 Kenakoint & colleagues

سطح کیفی کارکنان در دستور کار سازمان‌ها و از جمله نظام‌های پلیسی قرار گرفته است. اما این مطالعات بیشتر به صورت 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.

الگو: الگو بیشتر به ساخت و روابط بین عناصر یک واقعیت توجه دارد و طرح ساده‌شده‌ای است که خطوط اساسی یک مجموعه اجتماعی و نسبت‌های موجود بین آنها را مشخص می‌کند (سلطانی، منصوری، فرزین، ۱۳۹۱، ص ۶۸).

آموزش‌های حین خدمت: آموزش‌هایی است که برای ارتقای سطح دانش، بینش، مهارت و کارآیی کارکنان در مسیر خدمت و هم‌زمان با انجام وظیفه در شغل محوله و در تکمیل آموزش‌های دوره‌های طولی و عرضی و براساس نیاز سازمان برنامه‌ریزی و به صورت ارائه نظری یا عملی و به اشکال آموزش مکاتبه‌ای یا مجازی اجرا می‌شود. (همان، ص ۲۰).

الگوی جامع آموزش: فرایندی منظم و مستمر به منظور طراحی، اجرا و ارزشیابی آموزشی است (همان، ص ۲۳).

پلیس حرفه‌ای: کارکنان متخصصی هستند که دارای دانش، بینش، مهارت و نگرش خاص و ویژه در حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود هستند. (همان، ص ۲۵)

ساموئل. پ، هانتینگتون^۱ (۱۹۹۹)، مهارت حرفه‌ای پلیس را برپایه سه ویژگی مشخص کننده تعریف می‌کند: مشارکت، مسئولیت و مهارت. در زیر به اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود.

مشارکت: اعضای یک حرفه به عنوان یک گروه در وحدت سازمانی و آگاهی از یکدیگر، دارای حسی مشترک و جدا از افراد غیرحرفه‌ای هستند. سرچشمه این حس گروهی در

1. Hangington

انضباط و آموزش طولانی است که برای شایستگی حرفه‌ای، تعهد کارمشرک 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 درحوزه خاصی از فعالیت‌های انسانی باشد. مهارت او فقط از طریق آموزش و تجربه طولانی حاصل می‌شود و پایه استانداردهای عینی، شایستگی حرفه‌ای اوست. بنابراین طبق 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. از دیدگاه والتون^۱، آموزش بیانگر تحصیل کوتاه‌مدت دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که افراد به‌مظنون ایفای نقش در شغل خویش به یادگیری آنها نیاز دارند و پرورش به معنی تجربیات یادگیری سازماندهی شده‌ای است که در دوره معینی از زمان به کارکنان ارائه می‌شود تا امکان بهبود عملکرد یا رشد شخصی آنان فراهم شود. آموزش با هدف تغییرات فوری و سریع در عملکرد شغلی؛ و پرورش، معطوف به بهبود بلندمدت افراد است. در واقع، پرورش، بر ارتقای دانش، مهارت‌ها و صلاحیت‌ها و بهبود رفتار افراد در سازمان‌ها که هم برای خود کارکنان و هم برای استفاده حرفه‌ای آنان مفید است، متمرکز می‌باشد. پرورش نیروی انسانی، هم با یادگیری آگاهانه و هم با یادگیری تصادفی مرتبط است (التون، ۱۳۸۴: ۷۲).

منابع مکتوب زیادی مبنی بر اینکه پلیس امروزی با محیطی روبه‌روست که دائماً تغییر می‌کند و این می‌تواند راهنمای مقامات پلیس باشد و در حیطه تربیت و آموزش پلیس

1. Walton

مورد بهره‌برداری آنان قرار گیرد. به منظور شناسایی عناصر الگوی تربیت و آموزش کارکنان، مدل‌های مختلفی پیشنهاد شده و مورد استفاده قرار گرفته‌اند که رایج‌ترین آنها عبارت‌اند از: الگوی لیرد، ۱۹۸۵؛ الگوی سینگر، ۱۹۹۰؛ الگوی چانگک، ۱۹۹۲؛ الگوی سیستمی آموزش از گلداشتاین، ۱۹۹۳؛ الگوی ونتینگین، ۱۹۹۳؛ الگوی کریج، ۱۹۹۶؛ الگوی پروژه‌ای کیفیت و ویلیامز، ۱۹۹۸؛ الگوی استون، ۲۰۰۲؛ الگوی هاکت، ۲۰۰۳؛ الگوی واگن، ۲۰۰۵؛ الگوی هوگان ودانل^۱، ۲۰۰۶. اما در حیطه مطالعات تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای، مدل‌هایی که هم در زمره آموزش کارکنان و هم به‌عنوان مدل‌های شناسایی پلیس حرفه‌ای قلمداد می‌شوند، معرفی شد. برخی از این مدل‌ها در سطح تربیت و آموزش پلیس، نظیر: مدل نظامی، مدل شبه‌نظامی و مدل غیرنظامی هستند. در صورتی که در حیطه تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای، الگوی آموزش غیرنظامی از کاربرد بیشتری برخوردار است. در این تحقیق از مدل‌های آموزش سازمانی و الگوی آموزش غیرنظامی به لحاظ تأکید بر بهسازی منابع انسانی و برخورداری از جامعیت بیشتر استفاده شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع آمیخته و ترکیبی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را خبرگان ستادی و صف که دارای: ۱- سنوات خدمتی ۱۵ سال به بالا باشند ۲- سطح تحصیلات کاردانی و بالاتر داشته باشد ۳- دارای درجه سرگردی و بالاتر باشد. ۴- دارای حداقل ۵ سال سابقه اجرایی در رسته مربوطه باشد ۵- از مدرسین ممیزی شده ناجا باشد، تشکیل می‌دهند که مجموعاً ۶۵۲۸ نفر می‌باشند. برای نمونه‌گیری، جامعه به دو بخش فرماندهان و مدیران پلیس‌های تخصصی انتظامی استان‌ها و مدیران و کارشناسان خبره پلیس‌های تخصصی ستادی تقسیم شده است که پرسش‌نامه‌ها به صورت صلیب ضربدری به استان‌ها ارسال شد که توسط خبرگان ستادی و فرماندهی‌های انتظامی برابر شرح نمونه آماری که

1. Hagan & Danel

طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) که معادل با فرمول کوکران با خطای ۰/۰۵ است، بیش از ۶۵۲۸ پرسش نامه توزیع شد و در مجموع ۱۰۲۳ پرسش نامه تکمیل شده، جمع آوری شده است. نمونه آماری در بخش کمی به تعداد ۳۷۵ نفر و به صورت تمام شمار مورد مطالعه قرار گرفت. در بخش تحلیل داده‌ها می‌بایست هم آماره‌های توصیفی و هم آماره‌های استنباطی (روش معادلات ساختاری (مبتنی بر واریانس) با نرم‌افزار (اسمارت پلاس) به کار گرفته شود. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای بیشتر متغیرها بالای ۰/۷۰ است، پایایی تایید می‌شود. در مورد روایی همگرا تحقیق هر چه این مقدار بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد روایی تحقیق بیشتر است. با توجه به اینکه کلیه اعداد (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد روایی تحقیق مناسب ارزیابی می‌شود.

یافته های پژوهش

به منظور شناخت دقیق جامعه آماری تحقیق، مشخصات عمومی پاسخ دهندگان: مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج در ادامه آمده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی پاسخگویان به مدرک تحصیلی

درصد کل	جمع کل	دکتری		کارشناسی ارشد		کارشناسی		کاردانی		رسته خدمتی
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۵,۴	۵۵	٪۱,۸	۱	٪۲۱,۸	۱۲	٪۵۲,۷	۲۹	٪۲۳,۶	۱۳	هنر
۶,۳	۶۴	٪۱,۶	۱	٪۱۸,۸	۱۲	٪۵۱,۶	۳۳	٪۲۸,۱	۱۸	دارایی
۸	۸۰	۰	۰	٪۲۲,۵	۱۸	٪۵۳,۸	۴۳	٪۲۳,۸	۱۹	اداری
۳,۲	۳۳	٪۳	۱	٪۳۳,۳	۱۱	٪۵۱,۵	۱۷	٪۱۲,۱	۴	دریایی
۳	۲۹	٪۳,۴	۱	٪۳۷,۹	۱۱	٪۵۵,۲	۱۶	٪۳,۴	۱	مرزبانی

1 Krejcie, Robert V., Morgan

2 SmartPLS

۶	۵۸	%۱,۷	۱	%۴۶,۶	۲۷	%۴۸,۳	۲۸	%۳,۴	۲	معارف
۷,۴	۷۵	%۱,۳	۱	%۳۲	۲۴	%۵۴,۷	۴۱	%۱۲	۹	راهور
۶,۲	۶۳	%۱,۶	۱	%۲۷	۱۷	%۴۴,۴	۲۸	%۲۷	۱۷	مهندسی
۶,۵	۶۶	۰	۰	%۲۵,۸	۱۷	%۴۸,۴	۳۲	%۲۵,۸	۱۷	آماد
۱۰	۱۰۱	%۱	۱	%۳۹,۶	۴۰	%۴۳,۶	۴۴	%۱۵,۸	۱۶	انتظامی
۳,۵	۳۶	۰	۰	%۴۴,۴	۱۶	%۳۶,۱	۱۳	%۱۹,۴	۷	رایانه
۵	۵۱	%۲	۱	۲۹,۴	۱۵	۵۴,۹	۲۸	%۱۳,۷	۷	مخابرات
۱۰	۹۸	%۱	۱	%۲۹,۶	۲۹	%۵۶,۱	۵۵	%۱۳,۳	۱۳	آگاهی
۵,۴	۵۵	۰	۰	%۹,۱	۵	%۵۶,۴	۳۱	%۳۴,۵	۱۹	عملیات ویژه
۷	۷۰	%۲,۸	۲	%۴۸,۶	۳۴	%۴۲,۹	۳۰	%۵,۷	۴	اطلاعات
۲,۲	۲۳	۰	۰	%۲۱,۷	۵	%۷۴	۱۷	%۴,۳	۱	هواناچا
۵	۵۱	۰	۰	%۴۳,۲	۲۲	%۴۹	۲۵	%۷,۸	۴	حقوق
۱۰۰/۱	۱۰۰۸	۰/۲۱۲	۱۲	۳۴/۴۱۹	۳۱۵	۶۳/۰۸۷	۵۱۰	۲/۷۳۷	۱۷۱	جمع کل

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف خود یک آزمون ناپارامتری است که توزیع پاسخ‌ها را

با توزیع نرمال مقایسه می‌کند.

جدول ۲: نتایج آزمون نرمالیتی کلموگروف-اسمیرنوف پاسخگویان بر اساس نوع رشته

آماره رسته شغلی	میانگین		انحراف معیار		Z		سطح معنی داری	
	وضع موجود	وضع مطلوب	وضع موجود	وضع مطلوب	وضع موجود	وضع مطلوب	وضع موجود	وضع مطلوب
هنر	۴,۸۰۸	۴,۸۶۹	۱,۹۱۸	۱,۸۸۵	۰,۷۳۹	۰,۷۶۳	۰,۶۴۵	۰,۶۰۶
دارایی	۶,۰۳۹	۷,۸۲۵	۲,۲۲۶	۲,۱۱	۰,۷۳۶	۱,۴۲۲	۰,۶۵۱	۰,۰۳۵
اداری	۵,۲۱۴	۷,۲۶۷	۱,۸۶۲	۲,۲۴۲	۰,۵۳۹	۱,۲۹۱	۰,۹۳۳	۰,۰۷۱
دریایی	۴,۴۰۵	۵,۹۵۶	۱,۵۸۵	۲,۸۸۲	۰,۶۱۵	۱,۰۹۳	۰,۸۴۴	۰,۱۸۳
مرزبانی	۵,۴۱۵	۸,۱۷۸	۱,۸۳۷	۱,۴۹۲	۰,۱۴۷	۰,۲۴۱	۰,۱۱۲	۰,۰۰۰

۰,۰۰۰	۰,۲	۰,۱۷۶	۰,۰۹۳	۲,۳۴۷	۱,۷۸۶	۷,۴۰۰	۴,۸۵۶	معارف
۰,۰۰۰	۰,۱۷۳	۰,۱۸۸	۰,۰۹۳	۱,۶۶۱	۱,۸۳۹	۷,۹۹۱	۶,۰۲۰	راهور
۰,۰۰۰	۰,۲	۰,۱۷۹	۰,۰۷۷	۴,۳۰۰	۲,۰۴۱	۷,۱۹۸	۵,۵۰۳	مهندسی
۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۱۷۲	۰,۱۴۱	۲,۰۱۲	۲,۱۵۳	۷,۶۹۶	۵,۷۳۰	آماد
۰,۰۰۰	۰,۰۰۶	۰,۱۹۵	۰,۱۰۷	۱,۹۱۰	۱,۸۳۰	۷,۵۷۹	۵,۴۳۶	انتظامی
۰,۰۰۰	۰,۲	۰,۲۳۴	۰,۰۸۳	۲,۲۶۳	۱,۵۸۰	۷,۰۰۱	۴,۷۸۱	رایانه و سیستم
۰,۱۱۱	۰,۵۴۵	۰,۱۱۳	۰,۱۲۳	۱,۷۰۷	۲,۱۶۰	۷,۳۵۲	۶,۰۵۰	مخابرات
۰,۰۰۰	۰,۰۲۰	۰,۲۵۷	۰,۰۹۹	۲,۴۷۱	۱,۹۷۳	۷,۶۵۱	۵,۹۳۰	آگاهی
۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۱۷۵	۰,۱۶۶	۲,۵۰۸	۲,۱۲۶	۷,۶۰۹	۶,۲۶۲	عملیات ویژه
۰,۰۰۰	۰,۰۹	۰,۱۷۰	۰,۰۹۸	۲,۱۶۴	۱,۸۸۶	۷,۷۵۶	۵,۴۱۳	اطلاعات
۰,۰۱۵	۰,۲	۰,۲۰۳	۰,۱۰۴	۲,۷۸۳	۱,۶۳۰	۷,۰۴۰	۶,۴۹۲	هوایی
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۱۷۴	۰,۱۷۱	۲,۰۹۰	۱,۷۲۷	۶,۹۲۸	۴,۸۰۶	حقوق
۱/۰۲۲	۴/۸۲۳	۷/۰۴۶	۴/۱۳۱	۳۸/۸۲۷	۳۲/۱۵۹	۱۲۳/۲۹۶	۹۳/۱۶	جمع کل

منبع: محاسبات محقق در نرم افزار اس پی اس

چنانچه در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود مقدار معناداری برای عوامل مؤثری که بالای ۰/۰۵ باشند، نرمال و زیر ۰/۰۵ غیر نرمال به شمار می آید؛ بنابراین در حالات زیر توزیع داده ها غیر نرمال به شمار می آید: مرزبانی (وضع مطلوب)، معارف (وضع مطلوب)، راهور (وضع مطلوب)، مهندسی (وضع مطلوب)، آماد (وضع موجود و مطلوب)، انتظامی (وضع موجود و مطلوب)، رایانه و سیستم (وضع مطلوب)، آگاهی (وضع موجود و مطلوب)، عملیات ویژه (وضع موجود و مطلوب)، اطلاعات (وضع مطلوب)، هوایی (وضع مطلوب)، حقوق (وضع مطلوب). در سایر موارد توزیع داده ها نرمال می باشد. در نتیجه از آزمونهای پارامتریک استفاده می شود.

در این تحقیق از نرم افزار اسمارت پلاس جهت برآورد رابطه بین متغیرهای پنهان مسئله استفاده گردیده است. شکل ضرایب مسیرها در مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد

نشان می‌دهد. در ادامه با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری به روش پی.ال.اس به تحلیل مدل مفهومی تحقیق می‌پردازیم.

یافته‌های پژوهش در ارتباط با سؤال تحقیق در خصوص وضع موجود

شاخص‌ها و مؤلفه‌های نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای ناجا در وضع موجود بر اساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی کدام است؟ وضعیت موجود ابعاد رسته‌های ۱۷ گانه در صورتی که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰/۷ مورد پذیرش است

یافته‌های پژوهش در ارتباط با سؤال تحقیق در خصوص شرایط مطلوب

شاخص‌ها و مؤلفه‌های نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای ناجا در شرایط مطلوب بر اساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی کدام است؟ وضعیت مطلوب ابعاد رسته‌های ۱۷ گانه در صورتی که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰/۷ مورد پذیرش است.

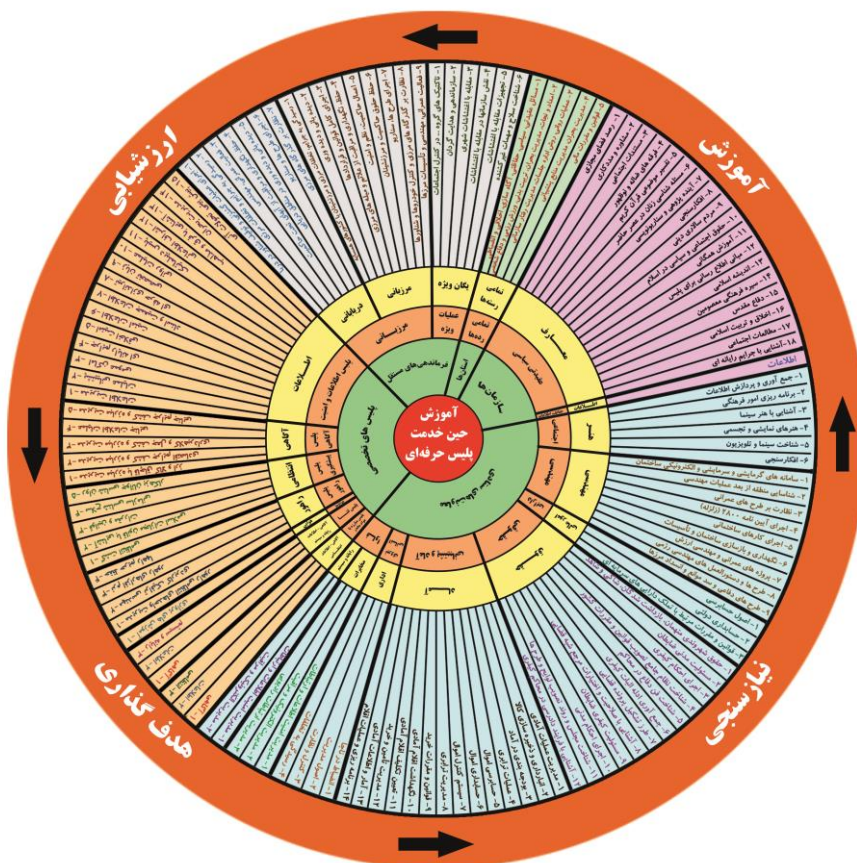
شکاف و نقاط ضعف بر اساس آزمون تی ابعاد رسته‌های ۱۷ گانه اگر تفاوت در بار عاملی وضع موجود و مطلوب مثبت باشد، بیانگر آن است که بعد مورد بررسی در وضع مطلوب بهتر می‌باشد و باید وضع موجود را تا وضع مطلوب ارتقا داد حال اگر تفاوت بار عاملی در وضع موجود و مطلوب منفی باشد، بیانگر آن است که بعد در وضع موجود بهتر است و باید بعد را از وضع مطلوب به سطح وضع موجود کاهش داد.

یافته‌های پژوهش در ارتباط با سؤال چهارم پژوهش (بسترها و الزامات اجرایی اجرای نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی)

با توجه به مصاحبه‌های به عمل آمده با مدیران آموزشی داخل و خارج از کشور استنباط می‌شود که، متغیر قوانین و مقررات ناجا برای تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای، دو مؤلفه اساسی دارد که عبارت‌اند از: استانداردهای لازم و متناسب با پلیس حرفه‌ای و (۲) مشروعیت قانونی برای پذیرش پلیس حرفه‌ای

الگوی جامع تدوین شده نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی

نتایج نشان داد که بر اساس، مبانی نظری و تجارب عملی موجود به منظور راه کارهای اجرایی الگوی جامع تدوین شده نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا از طریق پرسش‌نامه‌های محقق ساخته، محقق در پی یافتن مفاهیم و مؤلفه‌ها با شواهد و دلایل دقیق‌تر و بیشتر در زمینه شناسایی مقوله‌ها و مفاهیم الگوی مفهومی خود بوده است. یافته‌های تحقیق حاضر نیز در تکمیل و تأیید تحقیقات دیگران، عناصر اثرگذار در الگوی راهبردی تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای را با وضعیت بومی - سازی برای ناجا به دست آورده است که مفاهیم آن به‌طور جامع و کامل‌تر در نظرات خبرگان و متخصصان شناسایی شدند. بررسی ادبیات نظری تحقیق حاضر، بیانگر این مورد است که در مباحث کلان و راهبردی نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای شامل مبانی حقوقی، مبانی دینی، مبانی حکومتی، مبانی فردی و مبانی سازمانی است و در سطح پایین‌تر نیازسنجی، آموزش و ارزشیابی قرار گرفته است. در سطح عملیاتی نیز استان‌ها، سازمان‌ها، فرماندهان مستقل، پلیس‌های تخصصی، و معاونت‌های ستادی می‌باشد. که در الگوی طراحی شده‌ای بر اساس قانون استخدامی نیروی انتظامی ج ۱۱، و آموزش‌ها و شاخص‌های زیرین سطح عملیاتی باعث آموزش پلیس حرفه خواهد شد. با توجه به چهارچوب نظری تحقیق در فصل دوم، مباحث بالا و تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها برای بررسی مدل تحقیق استفاده شده است و طبق آن به عوامل و رسته‌های زیر در الگوی جامع تدوین شده نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی مورد تأیید قرار گرفته است. و برای بدست آوردن مولفه‌های اثرگذار در رسته‌های ۱۷ گانه پلیس حرفه‌ای با استفاده از داده‌های استخراج شده بار عاملی وضع مطلوب و محاسبه میانه کمینه و بیشینه اقدام شده است. که در مدل تأیید شده زیر عوامل مطلوب آورده شده است.



شکل ۱: الگوی ارائه شده آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا با تاکید بر نظم و امنیت انتظامی

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف ارائه طراحی مدلی راهبردی برای تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای انجام شده است. امروزه در اغلب سازمان‌های امنیتی کشورها، اصلاح یا تحول در نظام آموزشی و تربیتی به عنوان راهبرد اساسی در زمینه بهبود عملکرد پلیس و مهم‌ترین رویکرد برای سیاست‌گذاری‌های آن توصیه شده است (استروم و اسمیت، ۱۹۹۰: ۱۲). از همین رو، برای بهبود تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای به کارگیری یک الگو به عنوان یک راه‌حل مؤثر و مفید مورد استقبال قرار گرفته است. برای ارائه الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا در نظم و امنیت انتظامی نخست ضرورت داشت تا ابتدا به عوامل مؤثر در تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای و شناسایی شاخص‌ها و ویژگی‌های آن پرداخته شود. بدین منظور برای تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری از طریق پرسش‌نامه خبرگان به کار گرفته شد، زیرا تلاش برای رواسازی ابزار پژوهش‌های توصیفی نه تنها برای پژوهش، بلکه برای تهیه ملاک‌هایی به منظور ارزیابی و رواسازی ابزارهای جدید بسیار ضروری است. براین اساس اهمیت و اعتبار شاخص‌های تدوین شده مورد ارزیابی قرار گرفت و مبنایی برای تهیه و تکمیل ابزاراندازه‌گیری مراحل بعدی شد. با تأیید روایی و اعتبار ابزاراندازه‌گیری، شرایط و زمینه لازم برای توسعه ابزارهایی نظیر فرم‌ها، پرسش‌نامه‌ها و فرم‌های مصاحبه که بتوانند مطابقت با اهداف پژوهش را اندازه‌گیری کنند، آماده و در مرحله مقدماتی پژوهش اعتباریابی و رواسازی شد.

با توجه به هدف پژوهش و واحد تحلیل، تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و تحلیل مسیر انجام شد. به منظور پاسخ‌گویی به سؤال‌ها و در نهایت، تبیین مدل نهایی، نخست شاخص‌های توصیفی مربوط به مفاهیم الگوی جامع نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا در نظم و امنیت انتظامی تدوین و آزمایش شد و در پایان بر پایه نتایج به دست آمده از تحلیل‌های استنباطی فوق، تدوین و بر پایه شواهد علمی و پژوهشی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج این مطالعه به-

گونه کلی نشان داد که در تمامی عناصر سطوح مختلف پلیس حرفه‌ای براساس قانون استخدامی ناجا فاصله (شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب) وجود دارد. با توجه به نتایج این مطالعه، لزوم مداخلات به خصوص با تاکید بر اجرای آموزش‌ها به صورت عملی و مهارت محور در مراکز اجرایی آموزش و یگان‌های اجرایی ضروری می‌باشد.

پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌های تحقیق

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. از این‌رو در این قسمت از پژوهش، پیشنهاد‌های کاربردی ارائه شده‌اند.

۱- بهره‌گیری از استاد و الگوی بومی تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای

نظر به اینکه در این تحقیق الگوی مناسب به منظور تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای حاصل شده است بنابر این در صورتیکه در آینده بخواهیم نظام جامع تربیت و آموزش را در ناجا به اجرا گذاریم می‌توانیم مناسبت استفاده از این الگوی (که دسترنج نخبگان مرتبط با موضوع تربیت و آموزش می‌باشد) را ببریم.

۲- توجه بیشتر به محیط اجتماعی

نظر به اینکه در محیط بیرونی، محیط اجتماعی-فرهنگی به میزان قابل توجه‌ای مدنظر بوده است و از سویی پلیس حرفه‌ای برای حضور و تعامل در سطح جامعه نیاز به بهره‌گیری از آموزش‌های همگام با محیط اجتماعی و فرهنگی را داراست بنابر این در سرفصل‌های آموزشی توجه ویژه به این گونه موارد تاکید می‌شود.

۳- طراحی سیستمی به منظور ایجاد ساز و کارهای لازم برای برقراری و تعامل آموزشی با دستگاه‌های برون سازمانی.

مسئله تربیت پلیس حرفه‌ای مستلزم فراگیری آموزش‌های برون سازمانی است تا بتواند در مقابل تهدیدات نوین فایز آید که به منظور تعیین هر میزان از این محیط‌ها پیشنهاد می‌گردد که سیستمی طراحی شود که قابلیت اندازه‌گیری در زمان‌های مختلف و افزایش یا کاهش هر یک از محیط‌های مدنظر را امکان پذیر نماید.

۴- ارتقای رویکرد اجتماعی شدن پلیس حرفه‌ای

نظر به لزوم تغییر روشها و متون آموزشی و اهمیت آموزش‌های استفاده از سطح مشارکت مردمی توسط پلیس حرفه‌ای به جهت ارتقای سطح نظام و امنیت عمومی در سطح جامعه بهره‌گیری از ارتقای این رویکرد برای پلیس حرفه‌ای حائز اهمیت می‌باشد.

۵- رسیدگی و بهبود جایگاه فرهنگی پلیس و افزایش اقتدار فرهنگی پلیس

یکی از روش‌های مؤثری که می‌تواند باعث افزایش اقتدار فرهنگی پلیس حرفه‌ای شود، ارتقای ظرفیت و زیربنای فرهنگی پلیس است. عواملی نظیر حفظ و گسترش فرهنگ اسلامی - ایرانی، گرایش‌های اجتماعی و سیاسی به سمت وسوی حفظ و تقویت جامعه مردم‌سالار دینی در کشور، از پارامترهای مهم و اساسی تعیین‌کننده در تقویت حضور فرهنگی نیروی انتظامی به عنوان یک پلیس حرفه‌ای است. از این‌رو، در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای تربیت و آموزش پلیس حرفه‌ای و ایجاد دوره‌های تخصصی در این خصوص، ضرورت دارد که راهبردهای ویژه‌ای برای تقویت زیرساخت اقتدار فرهنگی پلیس حرفه‌ای در نظر گرفته و اجرا شود. برای مثال؛ در این خصوص، پیشنهاد می‌شود که اعتبارات ویژه تحقیقاتی برای این امر در نظر گرفته شود و ایجاد ساختار آموزشی برای برنامه‌ریزی آموزشی، تربیتی و تحقیقاتی اقتدار فرهنگی پلیس حرفه‌ای، دوره‌ها و فعالیت‌های تحقیقاتی دوره‌های تربیتی ویژه و گروه‌های آموزشی در برنامه تربیت و آموزش پلیس گنجانده شوند.

۶- راه‌اندازی و به‌کارگیری گروه‌های آموزشی ویژه برای تربیت پلیس حرفه‌ای

یکی از بهترین راهبردهای اجرایی در سطح مدیران کلان و سیاست‌گذار، به‌کارگیری هیئت و کادر آموزشی است که با استفاده از سازوکاری انگیزشی و هدفمند برانگیخته شده‌اند. برای مثال، به‌کارگیری، جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی جدیدی که در صدد تلاش برای بهینه‌سازی فعالیت‌های پلیسی به‌طور حرفه‌ای باشند، می‌تواند یک سازوکار مناسب باشد.

۷- جذب، به‌کارگیری و تغییر سیاست‌ها و اولویت‌های گزینشی براساس ملاک علمی بودن، تخصصی بودن و حرفه‌ای بودن افراد پلیس

در نظر گرفتن چنین اولویت‌هایی باعث شهرت حرفه‌ای پلیس جمهوری اسلامی ایران می‌شود. با توجه به شرایط اجتماعی، فرهنگی و امنیتی منطقه و به موازات رقابتی شدن پلیس و نیروهای محل امنیت و صلح و آرامش جامعه، شهرت و اعتبار حرفه‌ای پلیس، چه در سطح ملی و چه در سطح منطقه‌ای، ضرورت اساسی وجود پلیس حرفه‌ای در کشور است. بنابراین تلاش گروه‌های آموزشی مختلف در جهت تغییر و اصلاح اولویت‌های گزینشی با هدف جذب و به‌کارگیری پلیس حرفه‌ای یکی از راهبردهایی است که توصیه می‌شود.

۸- به‌روز کردن چشم‌انداز و سیاست‌های کلان آموزشی برای نظام پلیسی کشور

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 مد نظر قرار گیرد.

منابع

- ۱) ابطحی، سید حسین و پیدایی، میرشجیل (۱۳۸۲). «شیوه‌های نوین ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها». تهران: نشریه مدیریت و توسعه، شماره ۱۸.
- ۲) احمدوند، محمدعلی (۱۳۸۷) الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران. تهران: فصلنامه دانش انتظامی، سال دهم، شماره اول، نشریه علمی - پژوهشی دانشگاه علوم انتظامی.
- ۳) احمدوند، محمدعلی، اشراق، حمیدرضا و تربتی، امیر (۱۳۹۳) ارایه الگویی به منظور تبیین مولفه‌های چشم انداز ناجا و تعیین عوامل کلیدی موفقیت آن. تهران: پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، سال دهم - تابستان ۱۳۹۳ - ویژه نامه
- ۴) ترک زاده، جعفر (۱۳۹۵). «پروژه مشکل شناسی ادوار آموزش ضمن خدمت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- ۵) رضایی، کامران؛ حسینی آشتیانی، حمیدرضا؛ هوشیار، محمد و وزیر، فرزانه (۱۳۸۴). «QFD: رویکردی مشتری مدار به طرح ریزی و بهبود کیفیت محصول». تهران: نشر آتنا
- ۶) رضایی، محمدرضا (۱۳۹۲). «بررسی راه کارهای ارتقای اثربخشی دوره‌های تربیت مدیران ساحفاناجا». تهران: ساحفاناجا
- ۷) رضایی، محمدرضا (۱۳۹۵). «پروژه طراحی و استقرار نظام جامع ارتقای مستمر کیفیت آموزش ساحفاناجا» تهران: سازمان حفاظت اطلاعات ناجا.
- ۸) رضایی، محمدرضا (۱۳۹۶). «پایان نامه بررسی رابطه بین توانمندسازی و بهره‌وری مدیران ناجا (مورد مطالعه؛ معاونت تربیت و آموزش ناجا)» تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک.
- ۹) فاضلی، حسن؛ فاضلی، افسانه و رحیمی، زهرا (۱۳۹۳). «مدیریت کیفیت جامع در آموزش». فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال هفتم، شماره ۲ (پیاپی ۲۶). تابستان ۱۳۹۳
- ۱۰) فتح‌اللهی، سعید (۱۳۸۸) طراحی الگوی مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزش عالی ناجا براساس پارادایم آجیل پارسونز، پایان نامه دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت معلم کرج، استاد راهنما: دکتر محمدرضا بهرنگی.
- ۱۱) قوام، میرعظیم (۱۳۹۰) اصول و روش‌های تربیت از منظر قرآن کریم، تهران: انتشارات جمال

الحق، چاپ دوم.

۱۲) ماه پیشانیان، مهسا (۱۳۸۹) سازوکارهای جامعه محور برای توانمند سازی نیروهای پلیس در عصر تهدیدات نوین، تهران: مجموعه مقالات همایش علمی- تخصصی توانمند سازی کارکنان پلیس، مرکز تحقیقات کاربردی، بازرسی کل ناجا.

۱۳) وهابی، فرجام و کریمی مهدی (۱۳۹۶). «ارایه چهار چوبی براب آسیب شناسی و آسیب زدایی برنامه های درسی به منظور ارتقای امنیت خانواده ها و جامعه». تهران: پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، سال دهم - تابستان ۱۳۹۶ - ویژه نامه

۱۴) یاسینی، علی، ویسه، سیدمهدی ومهشید 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.

15) Akkermans, D. H. M., Harzing, A. W., & Witteloostuijn, A. van (2010). Cultural Accommodation and Language Priming: Competitive and cooperative behavior in a prisoner's dilemma game, *Management International Review* (forthcoming) .

16) Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20- 39 .

17) Baloh, P. & Trkman, J. (2004). Influence of information technology on work and human resource management. Availbale at: <http://www.informingscience.org>.

18) Bayley, D. H., & Shearing, C. (2001). *The New Structure of Policing*, Washington: The National Institute of Justice, U.S. Department of Justice .

19) Bennett, T. (2000). *Recent developments in community policing in masachuset*. London: Cambridge univercity press

20) 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 .

21) Brogden, M. (2005) "Horses for courses" and "thin blue lines": Community

policing in transitional society. *Police Quarterly*, 8(1), 64- 98 .

22) Cabinet Office, (2008). *Excellence and Fairness: Achieving World Class Public Services*, Ref: 289532/0808, www.strategy.gov.uk .