

گزینش علمی، بستر ساز آموزش کار آمد در نیروی پلیس

علی مقدم

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

چکیده

نیل به اهداف سازمان نیروی انتظامی، مستلزم گزینش افراد سالم و آموزش کارآمد به آنان است. هر چند که تطبیق ویژگی‌های شخصیتی و جسمانی مورد نیاز شغل پلیس و وظایف و مأموریت‌های محوله، به طور کامل امکان‌پذیر نیست، با این حال انتخاب کارکنانی که توان و آمادگی بیشتری داشته باشند، با استفاده از ابزارهای علمی و آزمون‌های روان‌شناختی میسر است. از طرفی مدیران و واحدهای ذی‌ربط باید توجه بیشتری به ملاک‌های شخصیت، هوش، استعداد، مهارت و علائق داوطلبان داشته باشند تا زمینه را برای فراگیری بهتر آموزش‌های ارائه شده و در نهایت توان علمی کارکنان فراهم سازند. مجموعه حاضر، که به دو حیطه گزینش و آموزش پلیس پرداخته، مطالعه تطبیقی است که می‌تواند به مسئولان ذی‌ربط در انتخاب کارکنان و جهت‌گیری برنامه‌های آموزشی شناخت و آگاهی لازم را ارائه دهد. هر چند که به نظر محقق، اولین و مهم‌ترین اولویت، گزینش صحیح کارکنان بوده و صرف هزینه در این زمینه کاملاً مرقون به صرفه است. با این حال در آموزش فراگیران باید به تحولات و توسعه جامعه و نیازهای نوین پلیس توجه کرد.

کلید واژه‌ها

استخدام (Empolyment)، آزمون (Test)، آزمون‌های شخصیتی (Personality Test)، مصاحبه (Interview)، آزمون‌های موقعیتی (Siuational Tests)، روانشناس پلیس (Police Psychologist)، آموزش (Education).

مقدمه

برای نیل به اهداف سازمان نیروی انتظامی می‌بایست به دو مقوله؛ «انتخاب صحیح کارکنان و آموزش مؤثر به آنان» توجه داشت. اگر تفاوت‌های موجود (از جهات مختلف) بین خصوصیات و صفات لازم برای انجام دادن وظایف مشاغل گوناگون و خصوصیات

و صفات شخصیتی^۱ یا رفتاری داوطلبان این مشاغل را بررسی کنیم، متوجه می‌شویم امکان اینکه داوطلبان مشاغل مختلف یک سازمان، دقیقاً همه خصوصیات و صفات روانی و جسمی لازم را برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف مشاغل مورد نظر داشته باشد، بسیار اندک است و یا چنین احتمالی وجود ندارد (ساعتچی، ۱۳۸۰).

این مسئله باعث بی‌توجهی به انتخاب علمی کارکنان نمی‌شود، بلکه می‌توان گفت: انتخاب علمی از هر جهت برای سازمان، مقرون به صرفه است؛ به طوری که ساعتچی (۱۳۸۰) در گزارش خود طی جنگ جهانی دوم اذعان می‌دارد که برنامه‌های پژوهشی و استفاده از آزمون‌ها در نیروی هوایی آمریکا باعث خواهد شد در قبال هر یک دلاری که صرف جلب همکاری روان‌شناسان صنعتی می‌گردد هزار دلار به نفع نیروی هوایی شود. از طرف دیگر انتخاب کسانی که شایستگی لازم را ندارند، برای سازمان، مشکلات زیادی را به دنبال خواهد داشت که از جمله این مشکلات می‌توان به افزایش هزینه‌ها برای آموزش و تربیت فرد، خسارات وارده توسط فرد به سازمان، مسائل مربوط به جایگزینی افراد مستعد و غیره اشاره کرد (سعادت، ۱۳۸۴).

مسئله مهم این است که با شناخت ویژگی‌های مختلف داوطلبان می‌توان آموزش مؤثری را برنامه‌ریزی کرد تا افراد، ضمن فراگیری مهارت‌ها، نواقص و کمبودهای خود را جبران کنند.

هر چند که در حال حاضر به نظر مدیران، معیار مهم برای استخدام کارکنان، تحصیلات و تجربه است، ولی امروزه در سازمان‌های مختلف به مسئله گزینش مطلوب و علمی و آموزش کارکنان، بیش از پیش توجه می‌شود؛ زیرا آشکار شده که متغیرهایی نظیر ویژگی‌های شخصیتی، هوش، استعداد^۲ و رغبت^۳ به همراه وضع جسمانی برای مشاغل مختلف ملاک‌های پیش‌بینی‌کننده خوبی در موفقیت فرد هستند. عوامل شخصیتی در عملکرد کارکنان ویژه در نیروهای نظامی تأثیر شگرفی دارد؛ به طوری که می‌توان گفت متغیرهای شخصیت در تمام مراحل زندگی نظامی و زمینه‌های روان‌شناسی نظامی، حایز اهمیت است. فهم اینکه چه افرادی در کار خود موفق خواهند شد؟ چه کسی به خوبی با شرایط موجود عادت می‌نماید؟ چه کسی به خوبی با آموزش‌های نظامی سازگاری پیدا می‌کند؟ و غیره بستگی به سنجش و برآورد دقیق شخصیت متقاضیان خدمت در این شغل دارد (گودرزی، ۱۳۸۲).

گزینش مطلوب و آموزش کارآمد در نیروی پلیس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا توجه به ملاک‌های مذکور به ویژه وضعیت شخصیتی و جسمانی، زمینه‌ساز فراگیری آموزش‌های بعدی و عملکرد بهتر در محیط شغلی می‌شود. بدیهی است ملاک‌های شخصیت، استعداد و توان جسمانی می‌تواند به طور مستقیم زمینه فراگیری مهارت‌ها و دانش خاص نیروی انتظامی را فراهم کند و پلیس اجتماعی باید از هر جهت

1. Personality Treats

2. Aptitude

3. Interst

و در ابعاد شخصیتی، سالم و با ثبات باشد تا توانایی تعامل مثبت با اجتماع را داشته باشد.

تاریخچه و اهمیت گزینش مطلوب

قبل از ابداع شیوه‌های علمی، گزینش افراد در سازمان‌ها مبنی بر روش معین و منظمی نبوده است. در این دوره رابطه‌ها، نقش تعیین‌کننده‌ای داشته‌اند و به همین دلیل کارآمدی فرد در یک شغل، امری تصادفی بود (مقدمی‌پور، ۱۳۸۲). در ابتدای امر افراد برای اشتغال، توسط دیگران معرفی می‌شدند. بعدها از داوطلب گواهی حسن انجام کار از مؤسسه و یا سازمانی که قبلاً خدمت می‌کرده، دریافت می‌شد. در مراحل بعدی لزوم توجه به ویژگی‌ها، استعدادها و توانایی فرد در کار آشکار شد. گزینش علمی در نیروهای نظامی به سال ۱۹۳۷ م برمی‌گردد که انتخاب افسران نظامی برای خدمت در حمل و نقل، هدایت تانک‌ها، مخابرات و ارتباطات رادیویی و غیره براساس اصول خاصی صورت می‌گرفت. در این میان آزمون‌ها، سهم مهمی داشتند و در واقع اولین وظیفه یک فرمانده عبارت از شناختن توانایی‌های جسمی، استعدادهای ذهنی و خصوصیات اخلاقی افرادی بود که در اختیار داشت (گنجی، ۱۳۷۷).

در سازمان‌های پلیس فعالیت روان‌شناسان در ارزیابی شخصیتی نیروهای پلیس به مدت‌ها قبل و لوئیس ترمین^۱ برمی‌گردد. ترمین در سال ۱۹۱۷ به نقل از رایتس‌من^۲ (۲۰۰۱) با آزمایش‌های روان‌شناسی روی ۳۰ نفر از داوطلبان پلیس و آتش‌نشان‌ها از طریق برآورد هوشی به این نتیجه رسید کسانی که دارای بهره هوشی پایین‌تر از ۸۰ باشند، نباید در پلیس استخدام شوند (توضیح اینکه بهره هوشی پایین‌تر از ۸۰ مرز میان افراد سالم و غیرسالم است). ده‌ها سال بعد به تست‌های شخصیت تأکید گردید در دهه ۱۹۴۰ م کوشش شد تا از مقیاس هام وودورشا^۳ به عنوان اساسی برای انتخاب پلیس استفاده گردد. علی‌رغم فقدان شواهدی برای اعتبار این آزمون، تا دهه ۱۹۸۰ م این آزمون‌ها به کار گرفته شد. اما در سال‌های بعد مصاحبه و آزمون‌های وضعیتی^۴ نیز مورد بهره‌برداری قرار گرفت. در حال حاضر علاوه بر آزمون‌های روان‌سنجی، از مصاحبه نیز استفاده می‌شود. مصاحبه ممکن است به صورت مصاحبه‌های معمولی اجرا گردد و یا تحت شرایط فشار روحی ز^۵ باشد. از طرفی در گزینش نیروهای پلیس به ارزیابی نقاط ضعف و قوت داوطلبان نیز توجه می‌شود (استرکی، ۱۳۷۹). به طوری که می‌دانیم، شغل پلیس همواره با فشار روحی و هیجان همراه است و بهتر است گزینش افراد به صورتی باشد که آنان مقاوم در برابر فشار روحی انتخاب شوند. به ویژه این شیوه گزینش برای رسته‌های مخاطره‌آمیز شغل پلیس حایز اهمیت است.

1. Lewis Terman

3. Humm -Wadsworth Temperament

5. stress interview

2. Wrights Men

4. Situational Tests

مطالعات درباره عوامل شخصیت در افرادی که به شغل‌های خیلی خطرناک می‌پردازند، کمیاب است، اما اهمیت زیادی دارد؛ زیرا آن‌ها مدل شغل‌های کم خطر را تهیه می‌کنند (گودرزی، ۱۳۸۲). کوپر (۱۹۸۲) به بررسی خصوصیات شخصیتی افراد خنثی‌ساز بمب در انگلستان پرداخت. خنثی‌سازی بمب یک دوئل بسیار خطرناک است که یک اشتباه در تشخیص حواس، به مجروحیت یا مرگ منجر می‌شود. وی دریافت که افراد خنثی‌ساز موفق بمب با نیاز کمی به وابستگی گروهی، بیان کمتر عواطف بین فردی، علاقه به کار مستقل با چیزهای دیگر غیر از افراد و عدم تمایل با هم‌شکلی شناخته می‌شوند. بنابراین، فاصله اجتماعی، کنترل اجتماعی و تفکر غیررسمی ممکن است سرمایه‌های خوبی برای انجام یک کار خطرناک به شمار آیند.

امروزه در انتخاب نیروهای نظامی نمی‌توان تنها به اندازه‌گیری خصوصیات جسمی و عضوی قناعت کرد. همان طوری که نمی‌توان اندازه هوش کلی را به تنهایی کافی دانست، بلکه باید استعدادهای اختصاصی و ویژگی‌های اخلاقی هر یک از افراد را نیز ارزشیابی کرد. در تشکیل واحدها و کارکنان نظامی نمی‌توان به روش‌های غیرتجربی متوسل شد بلکه باید از آزمایش‌هایی که به طور علمی ساخته شده است بهره بگیرد. به طوری که پینس و برناردین^۱ در سال ۱۹۸۹ گزارش کردند که پرسش‌نامه‌های توانایی شناختی در مقایسه با درجه‌بندی‌های مرکز ارزیابی برای گزینش افسران پلیس، اعتبار بالاتری دارند. (مهرداد، ۱۳۸۵) با این که روش اصلی ارزیابی شخصیت از طریق گزارش فردی انجام می‌شود، روش‌های دیگری از قبیل معیار سنجی بازرسان و معیارهای هم‌رتبه نیز وجود دارند. کوپر (۱۹۸۲) به نقل از گودرزی (۱۳۸۲) یک معیار، رتبه‌بندی عملکرد را برای نیروهای دانشکده پلیس پس از مشورت با ناظران و کسانی که بررسی شده‌اند، درست کرده است انحرافی مشاهده گردید که درجه‌بندی هم‌تاهای فرد در یک موقعیت مشخص همانند کلاس درس، خوابگاه دانشکده، آموزش نظامی از اعتبار قابل توجهی در مقایسه با استانداردهای عملکرد عینی با درجه‌بندی ناظران برخوردار است. این محققان دریافته‌اند که رتبه‌های هم‌تاهای هم‌تایی در مراحل مختلف آموزش نظامی موفق بوده است.

رشد روزافزون آزمون‌های استخدامی باعث شده است تا بسیاری از سازمان‌ها از آن به عنوان ابزاری مهم استفاده کنند. به طوری که در سال‌های گذشته و در دهه ۱۹۶۰، بیش از $\frac{۳}{۴}$ سازمان‌ها و شرکت‌های کوچک و بزرگ در آمریکا هنگام انتخاب کارکنان خود آن‌ها را به کار گرفته‌اند (مقدمی‌پور، ۱۳۸۲). مطالعات دیگر حکایت از آن دارند که استفاده از آزمون‌های استخدامی هزینه سرانه آموزش یک شغل را، ۶۱ درصد کاهش می‌دهد. بنابراین کاربرد روش‌های علمی گزینش می‌تواند سهم مهمی در کاهش هزینه‌ها داشته باشد؛ زیرا روش‌های منظم علمی موجب می‌شود که فرد در آغاز

جای مناسب خود در سازمان قرار بگیرد (همان منبع).

گزینش کارکنان پلیس

سی سال پیش در یک گزارش تأثیرگذار از جانب دولت آمریکا نقش مهم روان‌شناسی در نیروی پلیس ترسیم شد که آن را انتخاب و استخدام پلیس می‌دانستند (رایتس‌من، ۲۰۰۱). روان‌شناسی می‌تواند نقش ویژه‌ای در تمام زمینه‌ها برای پلیس بازی کند که شامل انتخاب کارکنان پلیس در دوران آموزشی تا زمان ارزیابی انتخاب شغل پلیس می‌باشد. این علم همراه علوم اجتماعی، اخیراً تغییراتی را در عملکرد و رویه پلیس به وجود آورده است.

در انتخاب داوطلبان استخدام برای برنامه‌های آموزشی پلیس چه چیزی باید هدف باشد؟ برای بسیاری از مسئولان پلیس، انتخاب افراد با وضعیت ظاهری خوب، مهم‌تر از افرادی است که تمایل درونی برای پلیس شدن دارند. برخی از روان‌شناسان معتقدند که باید به مسائل مهم‌تری توجه کنیم؛ به عنوان مثال خصوصیات آرمانی یک افسر پلیس چیست؟ بهترین راه برای سنجش این مؤلفه‌های چیست؟ علم روان‌شناسی گام‌های بزرگی برای پاسخ به این سؤالات در طول ۸۰ سال گذشته برداشته است.

راچلین^۱ در سال ۱۹۹۱ به نقل از رایتس‌من (۲۰۰۱) مطرح می‌کند که در شهر نیویورک، آزمون سرویس شخصی^۲ پلیس معمولاً میان ۳۰ تا ۵۰ هزار نفر برگزار می‌شود که از این حجم بزرگ، کسانی که بالاترین نمره‌ها را کسب می‌کنند، انتخاب می‌شوند. ارزیابی‌های دقیق در چنین شرایطی شامل موارد زیر است:

- ۱- مرور دست نوشته‌های روان‌شناسی^۳، برگه‌های مالیاتی^۴ و مدارک استخدامی^۵.
- ۲- تحقیق در مورد پیشینه به وسیله واحد موتور پول^۶ و کنترل اثر انگشت توسط F.B.I و واحد انگشت‌نگاری پلیس نیویورک؛
- ۳- تحقیق از همسایگان، خانواده، دوستان و همکاران؛
- ۴- انجام آزمایش‌های پزشکی در زمینه‌های مختلف؛
- ۵- آزمون‌های روان‌شناسی^۷ به مدت چهار ساعت؛
- ۶- مصاحبه با یک روان‌شناس بالینی.

داوطلبان تنها پس از گذراندن موفقیت‌آمیز این موارد پذیرفته می‌شوند و تعداد ۵۰۰ تا ۱۵۰۰ نفر در میان کل افراد انتخاب می‌گردند و در آکادمی پلیس نیویورک دوره آموزشی می‌بینند که در پایان این دوره مشکل، ده درصد از داوطلبان حذف می‌شوند.

1. Rachlin, 1991

3. Review of Academic Transcripts

5. Military and Employment Records

7. Psychological Testing

2. The Police Civil Service Test

4. Text Returns

6. Motor Vehicles

ابزارهای گزینش پلیس

۱- آزمون‌ها: آزمون‌های روان شناختی یک روش علمی برای به دست آوردن اطلاعات نسبت به فرد است و به ما قدرت مقایسه یک گروه از افراد را با هم می‌دهند؛ به عنوان مثال آزمون‌های هوش^۱ توانایی یادگیری مطالب جدید را اندازه‌گیری می‌کند و راهی را برای مقایسه فرد با دیگران فراهم می‌سازد (گنجی، ۱۳۷۷). از طرف دیگر آزمون‌های روان شناختی، متغیرهای شخصیتی نظیر میزان جرئت‌مندی^۲، آگاهی میان فردی^۳، برون‌گرایی^۴ و غیره را اندازه‌گیری می‌کند و برخی از این آزمون‌ها برای تشخیص آسیب‌های روانی نظیر پارانوئید^۵، افسردگی^۶، سوء‌مصرف الکل^۷ و غیره به کار می‌روند (بیرن، ۱۹۹۵). مؤسسه روان‌شناسی حقوقی^۸ یک سیستم را برای انتخاب افسران پلیس در طی ۲۵ سال گذشته ارائه کرده است و اجزای تشکیل‌دهنده آزمون‌های روان شناختی به طور خاصی طراحی شده است که برای هدف گزینش افراد در پلیس به کار می‌رود. این شیوه به ما کمک می‌کند تا میزان نگرش افراد به اجرای قانون، سوء مصرف مواد، رفتار تکانشی، بینش نسبت به دیگران و میزان پرخاشگری و تسلط بر دیگران را ارزیابی کنیم (بیرن، ۱۹۹۵).

روش دیگر گزینش نیروهای پلیس، استفاده از آزمون‌های روان‌سنجی نظیر آزمون چند وجهی شخصیت مینه سوتا^۹، آزمون شخصیت کالیفرنیا^{۱۰} و پرسش‌نامه شانزده عاملی شخصیت^{۱۱} می باشد که هندرسون^{۱۲} (۱۹۷۹) معتقد است از بین این آزمون‌ها، آزمون شخصیت کالیفرنیا (C.P.I) بهترین ابزار در پذیرش افراد مستعد و آزمون چند وجهی شخصیت مینه سوتا (M.M.P.I) مناسب‌ترین روش برای حذف افراد غیرمستعد است (استرکی و ریحانی، ۱۳۷۹).

الف- پرسش‌نامه چند وجهی مینه سوتا (M.M.P.I): پرسش‌نامه حاضر بیشتر از سایر پرسش‌نامه‌ها رواج دارد. علت رواج آن به خاطر داشتن ریشه‌های بالینی و برتری فنی نسبت به سایر پرسش‌نامه‌هاست (گنجی، ۱۳۷۷). این پرسش‌نامه دارای ۵۵۰ سؤال است که انحصاراً به بزرگسالان اختصاص دارد. محتوای آن بسیار متفاوت و شامل سلامت عمومی بدن، اختلالات عصبی، تحرک و هماهنگی، علایم بیماری‌های روانی - بدنی، حالات اضطراب، تمایلات خودآزاری، تنش و اضطراب، بدبینی، کناره‌گیری و غیره است. این پرسش‌نامه نه مقیاس بالینی دارد و تاکنون دوبار به خاطر توسعه و پیشرفت در نظریه‌ها و اندازه‌گیری شخصیت مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. آزمون

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. Intelligence Tests | 2. Assertive ness |
| 3. Interpersonal Awareness | 4. Extroversion |
| 5. Paranoid | 6. Depression |
| 7. Alcohol Abuse | 8. The Institute For Forensic |
| 9. Minnesota Multiphasic Personality Inventory | |
| 10. Psychological Inventory:CPIColifornia | |
| 11. Nair: 16PF Persnality Factor | 12. No D.Hendorson |

(M.M.PI) برای تشخیص‌های بالینی و تمایز میان شخصیت‌های طبیعی از غیرطبیعی ساخته و طراحی شده است (گنجی، ۱۳۷۷).

ب- پرسش‌نامه شخصیتی کالیفرنیا (C.P.I) توسط هریسون‌گاف^۱ ابداع کرد که نخستین بار در سال ۱۹۵۷ انتشار یافت، ۳۰ سال بعد گاف در این پرسش‌نامه تجدیدنظر کرد و تغییرات زیادی در آن به عمل آورد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ مقیاس است که ویژگی‌های شخصیتی را در تعامل اجتماعی و رفتار میان فردی اندازه‌گیری می‌کند. برخی از این مقیاس‌ها شامل سلطه‌گری، مردم‌آمیزی، حضور اجتماعی، خودپذیری، همدلی، مسئولیت‌پذیری، خویش‌داری، احساس سلامتی، کارآمدی ذهنی، استعداد روان‌شناختی، انعطاف‌پذیری و غیره است (شریفی، ۱۳۷۶).

همان گونه که از محتوا و حیطه‌های پرسش‌نامه مذکور بر می‌آید، سنجش این مؤلفه‌ها در شغل پلیس حایز اهمیت است؛ زیرا این عوامل ارتباط بسیار نزدیکی با موفقیت آتی کارکنان پلیس دارد. ولی تاکنون زمینه اجرای چنین ارزیابی‌هایی فراهم نشده است و لزوم نرم‌سازی آن برای سازمان نیروی انتظامی احساس می‌گردد.

علل روان‌شناختی گرایش به شغل پلیس

برخی از کارشناسان معتقدند افراد به این علت مشاغل مثل پلیس را انتخاب می‌کنند که طالب قدرت و موقعیت‌های اجتماعی هستند. تحقیقات دیگر نشان می‌دهد که افراد پلیس انگیزه بیشتری برای مورد توجه قرار گرفتن دارند. آن‌ها علاقه‌مندند در ارزیابی‌های استخدامی، چنین نقشی را بازی کنند. این افراد آن‌ها شکایت کمتری درباره بیماری خویش داشته‌اند (آموت^۲، ۱۹۹۸)، انسون و دیگران^۳ (۱۹۸۶) شواهدی در زمینه بدبینی، پلیس به دست آوردند و ادعا کردند که بدبینی یک عملی کارکردی در خرده فرهنگ‌های افسران پلیس است. لاولی و اینگرم^۴ (۱۹۷۶) نیز نشان دادند که به طور معناداری بدبینی میان استخدام شوندگان پلیس در اواخر هفته ۲۴ دوران آموزشی افزایش پیدا می‌کند. برخی تحقیقات دیگر نشان داده است که نیروهای پلیس افرادی متوسط، دارای قاطعیت کمتر و هوش نسبتاً بیشتری هستند (نجفی توانا، ۱۳۸۳).

چندین متخصص، تفاوت‌های معناداری در سبک‌های عاطفی و اجتماعی دختران و پسران در گرایش به پلیس یافته‌اند (ویلسون^۵، ۱۹۹۳). بیان کرد که پسران، بیشتر بر مفاهیمی چون قضاوت^۶ و عدالت^۷ و کار در امور قضاوت تأکید می‌کنند، در حالی که احتمالاً دختران بیشتر بر مفاهیمی چون همدردی^۸، حمایت و کمک به دیگران تأکید دارند. در مورد زنان پلیس دو ویژگی نقش عمده‌ای بر کارکرد آن‌ها دارد که عبارت‌اند

1. Herrison Geugh
3. Anson And All
5. Wilson
7. Fairness

2. Aa Modt
4. Lowley And Ingram
6. Justice
8. Sympathy

از زنانگی^۱ و عزت نفس^۲ (پاگن، ۱۹۹۶). علاوه بر آن، جذابیت بیشتری که زنان برای پلیس شدن دارند تأکید بر تنوع و ابعاد اجتماعی کار پلیس نظیر فرصتی برای رشد خود است؛ همچنین کارکردن در پلیس، تجربه‌های شخصی مثبتی برای افسران پلیس فراهم می‌کند.

از آنجایی که هیچ‌کدام از آزمون‌های روان‌شناسی به تنهایی کامل نیستند، روش دیگر ارزیابی مصاحبه است.

۲- **مصاحبه:** مصاحبه‌های فردی، اصلی‌ترین بخش از مراحل استخدام برابر جذب نیروهای پلیس (همانندمشاغل دیگر) است. این ابزار شامل تکنیک‌های مشخصی است تا میزان راست‌گویی فرد متقاضی را در مصاحبه مشخص کند. (بیرن، ۱۹۹۵). مصاحبه ممکن است به صورت مصاحبه‌های معمولی انجام گیرد یا از انواع مصاحبه تحت فشار روحی^۳ باشد. در این نوع مصاحبه، به ارزشیابی واکنش‌های فرد در مواجهه شدن با فشارهای روانی پرداخته می‌شود. (استرکی و ریحانی ۱۳۷۹). معمولاً یک روان‌شناس بالینی یا روان‌پزشک، مصاحبه را هدایت می‌کند، در مصاحبه‌های مذکور به دنبال این بودند که آیا در رفتار و خصوصیات شخصیتی ناهنجاری رفتاری در فرد وجود دارد یا خیر. ولی اخیراً این نگرش تغییر کرده است و در مصاحبه بر ارزیابی صفات مطلوب همانند بلوغ، ثبات و مهارت‌های اجتماعی در روابط بین فردی تأکید می‌شود.

چندلر^۴ (۱۹۹۰) مصاحبه را به عنوان مهیا کردن پاسخ به سؤالاتی درباره شجاعت نظامی^۵ و فقدان عصبانیت^۶ در نظر داشته است (رایتس من، ۲۰۰۱). مصاحبه می‌تواند اطلاعاتی درباره خصوصیات شخصیتی فراهم کند که از سایر اشکال قابل ارزیابی نیستند. این مسئله شامل زبان بدن^۷، بیان مناسب هیجان‌ات و علایق فردی است. با این وصف مصاحبه به عنوان یک قسمت از انتخاب، دارای مشکلاتی است. مقصود از مصاحبه بالینی به دست آوردن درک عمیقی از رفتار فردی است. در ادبیات روان‌شناسی صنعتی، هیچ‌گونه مدرکی براینکه مصاحبه می‌تواند پیش‌بینی‌کننده برای نحوه انجام کار باشد به دست نیامده است. مشکل دیگر این است که هیچ‌گونه توافقی در خصوص شکل مصاحبه وجود ندارد. برخی اصرار دارند که مصاحبه استاندارد شده اجرا گردد. در ابزار مصاحبه برای انتخاب پلیس دو مشکل عمده وجود دارد:

(۱) فقدان معیاری برای قضاوت، به طوری که می‌توان گفت فعالیت‌های روزانه پلیس، بسیار وسیع و گسترده است.

(۲) مصاحبه روان‌شناختی با دفع افراد باعث سرخوردگی آنها می‌شود و نتیجه مطالعات نشان می‌دهد که در بلند مدت یک گروه محدودی از داوطلبان انتخاب

1. Femininity

3. Stress Interview

5. Military Bearing

7. Body Language

2. Self Esteem

4. Chander

6. Absence of Anger

می‌گردند (رایتس‌من، ۲۰۰۱).

ج) آزمون‌های موقعیتی^۱: سومین رویکرد برای آزمایش توانایی‌های افسران پلیس، استفاده از آزمون‌های وضعیتی است. این آزمون عبارت است از: قرار دادن افسران پلیس در وضعیت شبیه‌سازی شده برای فهمیدن رفتاری که آن‌ها در هنگام کار از خودشان نشان خواهند داد؛ به عنوان مثال دانت و موتویدلو^۲ (۱۹۷۶) از تازه استخدام‌شوندگان می‌خواستند تا در یک کشمکش میان یک زن و شوهر مداخله کنند و یا تحقیقات از منازل را انجام دهند و یا به فردی که در یک هتل مجروح شده بود، کمک کنند، سپس انتخاب داوطلبان استخدام برای پلیس بر اساس نحوه برخورد آن‌ها با این مسائل ارزیابی می‌شد. و یا میلز و مک‌دویت و تانکین^۳ آزمون‌های معینی را مطرح کردند که داوطلبان در یک مسیر به میزان شش چهار راه قدم می‌زدند، سپس به سؤالاتی در مورد آنچه که دیده بودند، پاسخ می‌دادند (رایتس‌من، ۲۰۰۱).

علی‌رغم این واقعیت که آزمون‌های وضعیتی، یک جاذبه حسی به عنوان ابزار انتخاب دارند، ارجحیت آن‌ها بر آزمون‌های شخصیت به عنوان یک پیش‌بینی کننده ثابت نشده است. این آزمون‌ها می‌توانند مکمل آزمون‌های روان‌شناختی باشند. در این آزمون‌ها به متقاضی موقعیتی ارائه می‌شود و از وی درخواست می‌گردد اعمالی را که در آن موقعیت می‌تواند انجام گیرد توضیح دهد (مهرداد، ۱۳۸۵).

د- ارزیابی توانایی جسمانی: فلایشمن و کوئین تانس^۴ (۱۹۸۴) اندازه‌گیری توانایی‌های جسمانی به خصوص چگونگی تأثیر توانایی‌های جسمانی با عملکرد در بعضی از مشاغل را بررسی کردند.

ج- هوگان^۵ (۱۹۹۷) مجموعه‌ای از توانایی‌های جسمانی مرتبط با عملکرد مؤثر را ارائه کرده است. این توانایی‌ها شامل موارد زیر است (مهرداد، ۱۳۸۵) که لزوم ارزیابی آن در داوطلبان پلیس احساس می‌شود:

۱) قدرت ایستا: توانایی استفاده از نیروی ماهیچه‌ها برای جابه‌جایی، هل دادن، کشیدن و حمل اشیاء است.

۲) قدرت انفجاری: توانایی به کارگیری انفجارهای کوتاه از نیروی ماهیچه برای به حرکت درآوردن خود یا یک شیء می‌باشد.

۳) هماهنگ کردن کل بدن: توانایی هماهنگی حرکت‌های دست و پا و بدن در هنگام فعالیت‌های سبک بدن در حال حرکت است.

۴) بنیه: توانایی ریه‌ها و نظام گردش خون بدن در انجام مؤثر کارها در تمام مدت است که در کل قدرت، استقامت و کیفیت تحرک مجموعه کلی توانایی‌های بدنی را می‌سازد.

1. Situational Testes

2. Dannette and Motowidlo

3. Mills, Mc Devitt and Tanking- 1966

4. Flishman and Quain Tance

5. J. Hogan

آروی لاندن، ناتینگ و ماکسول^۱ (۱۹۹۳) اعتبار سازه آزمون‌های مجموعه توانایی‌های جسمانی را برای استفاده در گزینش افسران پلیس در سطح ورود به دست آوردند. یافته‌ها پیشنهاد می‌کنند که دو عامل «قدرت و استقامت» شالوده عملکرد آزمون‌های توانایی جسمانی و عملکرد در شغل افسران پلیس است. نتایج بعدی نشان داد که نمره‌های زنان در آزمون‌های توانایی جسمانی به طور قابل ملاحظه‌ای کمتر از مردان می‌باشد (همان منبع).

آموزش پلیس

تمام سازمان‌های پلیس شکل‌های مختلفی از برنامه آموزشی برای افرادی که جدید استخدام شده‌اند، دارند؛ زیرا برنامه رایج آموزشی همواره مورد انتقاد بوده است. دلیل این امر تأکید بیش از اندازه بر جنبه‌های مرتبط با فعالیت جنایی^۲، آموزش مؤثر اسلحه گرم^۳، دفاع شخصی^۴ و یا سایر تکنیک‌هاست. گرچه این مهارت‌ها مهم هستند، ولی روان‌شناسی برای مهارت‌های مقابله با فشارهای شغلی و مهارت‌های بین فردی و ارتباطی اهمیت قایل هستند (رایتس من، ۲۰۰۱).

تصمیم‌گیرندگان سازمان پلیس به طور فزاینده‌ای پی برده‌اند که پلیس، نیازمند فراگیری مهارت‌های روابط انسانی است که این مهارت شامل اشکال مختلف برقراری ارتباط مؤثر است. با این حال آموزش کارکنان سازمان‌ها باید در زمینه‌های زیر صورت گیرد:

- ۱) دانش و اطلاعات لازم درباره سازمان و تشکیلات، روابط سازمانی، قوانین و مقررات و آئین‌نامه‌های حاکم بر سازمان؛
- ۲) اطلاعات علمی و مهارت فنی؛
- ۳) روابط انسانی در سازمان و شیوه ارتباط با همکاران؛
- ۴) روابط اجتماعی در سطحی وسیع؛
- ۵) نگرش‌ها و ارزش‌های مناسب و مطلوب نسبت به کار، تلاش و خدمت (مقدمی‌پور، ۱۳۸۲).

فعالیت‌های روان‌شناسی در یک واحد پلیس

تخمین زده می‌شود بیش از ۱۵۰ روان‌شناس به طور تمام وقت یا پاره وقت به عنوان روان‌شناس پلیس^۵ خدمت می‌کنند.

انجمن علوم رفتاری پلیس^۶ که به وسیله یک گروه از روان‌شناسان مذکور شکل

1. Arvey Landobn, Natting and Max well, 1993

2. Activity Criminal

3. Fire Arms

4. Defense Self

5. Police Psychologists

6. The law Enforcement Behavioral Sciences Association LEBSA

گرفته است. بخشی از واحد ۱۸ انجمن روان‌شناسان ایالات متحده تحت عنوان بخش روان‌شناسان پلیس به منظور نشان دادن علاقه به روان‌شناسی پلیس در نظر گرفته شده است. این سازمان‌ها به ارائه کارگاه‌ها و همایش‌های ملی مبادرت می‌ورزند. مارتین ریسر^۱ به نقل از رایتس‌من (۲۰۰۱) مطرح می‌کند که معمولاً شرکت روان‌شناسان در آموزش پلیس به دو صورت انجام می‌گیرد: (۱) به عنوان مربی؛ (۲) به عنوان مشاوره.

در نقش مربی ممکن است از آن‌ها خواسته شود تا به دانشجویان تازه وارد، غلبه بر بیماری‌های روانی، گسترش روابط انسانی، روان‌شناسی جرم و روابط با مسئولان را بیاموزند، اما در نقش مشاور، از آنان انتظار می‌رود دانش و تجربیات عملی را برای پیاده‌سازی مراحل تعلیم و تعلم، تکنیک‌های تدریس، یادگیری منظم و فناوری‌ها را ارائه کنند. روان‌شناسانی که به عنوان مشاور در اداره‌های پلیس خدمت می‌کنند، معمولاً به صورت تلفنی در دسترس همه هستند. تقاضاهای افراد ممکن است به اشکال مختلف باشد به عنوان مثال:

- رئیس پلیس ممکن است بخواهد که در رابطه با تیراندازی تحقیق و پیگیری کند.
 - یکی از کارکنان ممکن است برای بهبود یک برنامه درمانی تقاضای کمک کند.
 - کارآگاه قتل ممکن است در یک قتل نامأنوس تقاضای مشورت نماید.
 - یک افسر ویژه ممکن است به مشاوره و روان‌شناسی احتیاج داشته باشد.
- این روان‌شناسان باید انعطاف‌پذیر و سازش‌ناپذیر باشند. یکی از مهم‌ترین مشکلات روان‌شناسان مشاور، هویت است. اینکه روان‌شناس، متخصص سلامت ذهن، عامل تغییر اجتماعی، متخصص اداری و سازمانی یا یک کارمند در سلسله مراتب سازمانی است. ریسر پیشنهاد می‌کند که سطح سازمانی مشاور، که در آن مشغول به کار است، بستگی به این مسئله دارد که او توسط سایر اعضای آن سازمان به ویژه توسط مسئولان چگونه دیده می‌شود.

وظیفه اساسی برای روان‌شناس پلیس، گوش دادن و فراگرفتن است. او باید فرهنگ واحدهای پلیس با مشارکت در مأموریت‌ها را دریابد. از طرفی مانند سایر سازمان‌ها، واحدهای پلیس مستعد پذیرش نوگرایی و برنامه‌های پیشرفته هستند. روان‌شناسان می‌توانند نقش مفیدی در ارتقا و تأثیر چنین نوگرایی داشته باشند.

برنامه‌ریزی آموزشی

برگزاری دوره آموزشی، مستلزم تدوین یک برنامه است. برنامه آموزشی باید دورنمای روشنی از اهداف، ملزومات و شیوه‌های اجرایی را نشان دهد. به طوری که می‌توان گفت: اساسی‌ترین عناصر برنامه آموزشی برای کارکنان یک سازمان عبارت‌اند از:

اهداف، مواد آموزشی، روش‌های آموزشی، وسایل و ابزار آموزشی ساعتچی (۱۳۸۰) مطرح می‌کند برای اینکه کارکنان به شرکت در دوره‌های آموزشی علاقه و شوق بیشتری پیدا کنند، باید نیازهای آموزشی آن‌ها به درستی مشخص شود و قوانین و مقررات سازمان به گونه‌ای تدوین گردد که:

- ۱) طراحی دوره آموزشی توسط کارشناسان ورزیده انجام گیرد.
 - ۲) روش‌های آموزشی بر پایه قوانین یادگیری تدوین شوند.
 - ۳) از روش‌های آموزشی اثربخش استفاده شود.
 - ۴) از ابزار و وسایل کمک آموزشی در حد وسیع استفاده گردد.
- سؤال مهم این است که پلیس چه کار می‌کند؟ پلیس نیاز دارد چه چیزهایی را بداند و قادر به انجام آن باشد؟ مطالعات پلیس به طور ثابت نشان داده است که نقش پلیس، ارائه خدمت و ایجاد آرامش است، نه اینکه در فعالیتهای جنایی شرکت کند. با این حال، آموزش پلیس با وظایف محوله آن‌ها مطابقت ندارد.

جرمن^۱ (۱۹۶۹) اشاره کرده است که بیش‌تر آموزش‌های اولیه پلیس (حدود ۹۰ درصد) به گرفتن سارقان اختصاص داده شده است؛ در حالی که آن‌ها فقط ۱۰ تا ۱۵ درصد وقتشان را در این فعالیت صرف می‌کنند. کمیسیون ملی مشاوره‌ای^۲ در مورد اهداف و استانداردهای عدالت جنایی^۳ یک برنامه آموزشی ۴۰۰ ساعته را بر پایه شش موضوع به شرح زیر سازماندهی کرده است: (رایتس‌من، ۲۰۰۱)

- ۱) مقدمه‌ای بر سیستم عدالت جنایی که نمونه‌ای از اساس و کارکرد سیستم قضایی جنایی با توجه خاص به نقش پلیس در سیستم دولت را در بر دارد.
- ۲) قانون که شامل مقدمه‌ای بر قوانین جنایی، قوانین اسناد، قوانین تعریزی، به کارگیری قانون اساسی، سیستم‌ها و عملکرد دادگاه‌ها و قوانین مدنی مربوطه می‌باشد.
- ۳) ارزش‌ها و مسائل بشری که شامل خدمات عمومی پلیس، آگاهی فرهنگی، تغییر نقش‌های پلیس، مدیریت بحران و رفتار بشر، دلایل انجام جرایم و بزهکاری‌ها و تعامل پلیس با مردم است.
- ۴) فرایند گشت زنی و بازپرسی که شامل گشت‌زنی و رفت و آمد، برخورد با جوانان بزهکار، بازپرسی مقدماتی، گزارش‌نویسی، فرایند دستگیری و بازداشت، مصاحبه، بازجویی و استفاده از ابزارها و تسلیحات و دیگر وظایف و مسئولیت‌های روزانه است.

۵) مهارت پلیس که دربرگیرنده مهارت‌های برخورد با تجمعات، شورش، کنترل زندانیان و آموزش‌دهندگان را دربردارد.

۶) مدیریت که شامل ارزشیابی، آزمایش و فرایندهای مشاوره‌ای، سیاست‌های اداری،

1. Germann

2. The National Advisory Commission

3. Criminal Justice

قوانین، مقررات، سازمان و مشکلات کارکنان است. درصد ساعت‌های آموزش، طبق برنامه‌های فوق به شرح زیر است:

ردیف	زمینه موضوعات	درصد زمان آموزش
۱	مقدمه‌ای بر سیستم عدالت جنایی	۸
۲	قانون	۱۰
۳	ارزش‌ها و مسائل بشری	۲۲
۴	فرایند گشت‌زنی و بازپرسی	۳۳
۵	مهارت پلیس	۱۸
۶	مدیریت	۹
	جمع	۱۰۰

زمانی که پلیس صلاحیت پیدا کرد و مشغول به کار شد، نیاز به آموزش خاتمه نمی‌یابد. افسران پلیس ممکن است به فعالیت‌های آموزشی ویژه و اختصاصی نیاز داشته باشند، که دو نوع از این آموزش‌ها عبارت‌اند از:

۱- واکنش نسبت به ضرب و شتم: همه مطالعات در ایالات متحده نشان می‌دهد، حدود ده درصد از زنان توسط همسرانشان مورد ضرب و شتم و کار قرار می‌گیرند که تقریباً هفت درصد آن به طور مداوم است و تنها یکی از این هفت مورد به پلیس گزارش می‌شود. یکی از دلایل این است قربانیان انتظار ندارند که پلیس با آن‌ها همدردی کند. لونز و داتون^۱ مطرح کردند که پلیس نسبت به دخالت در منازعات داخلی دیدگاه منفی دارد. آموزش پلیس توسط روان‌شناسان احتمالاً می‌تواند چگونگی واکنش پلیس را توسعه دهد.

۲- مذاکره با تروریست‌ها و گروه‌کائگیرها^۲: تروریسم یک بخش عمده از جامعه پیشرفته صنعتی شده است. افسران پلیس در آموزش‌های تخصصی باید روش مذاکره با گروه‌کائگیر یا روش حل مشکل با توسل به زور را آموزش ببینند یک روان‌شناس در این زمینه می‌تواند روند کار را بهتر بهبود بخشد.

نتیجه‌گیری

نیل به هدف سازمان در گرو انتخاب صحیح کارکنان و ارائه آموزش مؤثر به آن‌هاست، تاریخ گزینش کارکنان پلیس نشان می‌دهد که شیوه انتخاب، روز به روز علمی‌تر شده و از ابزارهای دقیق و معتبری استفاده گردیده است؛ به طوری که هم‌اکنون علاوه

بر آزمون‌های شخصیتی، از مصاحبه و آزمون‌های وضعیتی نیز استفاده می‌شود و به لحاظ اینکه توان جسمانی در شغل پلیس با موفقیت آتی فرد ارتباط دارد، این ارزشیابی‌ها شامل مقوله جسم نیز می‌باشد. طبق تحقیقات گسترده می‌توان گفت: خصیصه‌های شخصیتی، استعدادها و توان جسمانی، متغیرهای پیش‌بینی کننده خوبی برای موفقیت آتی پلیس است. بنابراین باید در بدو ورود به سازمان، به آن‌ها توجه شود. از میان آزمون‌های مطرح شده دو آزمون M.M.P.I و C.P.I شیوه‌های مناسبی برای حذف افراد غیرمستعد و پذیرش افراد مستعد در شغل پلیس هستند. آزمون‌ها و مصاحبه‌های اولیه نیز می‌توانند زمینه و بستر لازم را برای آموزش پلیس و اصلاح نقاط ضعف پذیرش‌شدگان فراهم سازند. تاریخچه موجود نشان می‌دهد آموزش‌ها از تأکید زیاد بر جنبه‌های جرم‌شناسی، اسلحه‌شناسی و دفاع شخصی تغییر جهت داده و بر مهارت‌های مقابله با فشارهای روحی ناشی از شغل و روابط انسانی متمرکز شده‌اند. با این حال برنامه‌های آموزشی باید متناسب با نیازهای عملی پلیس باشد و در حول شش محور مقدماتی (مقدمه‌ای) بر سیستم عدالت جنایی، قانون، ارزش‌ها و مسائل بشری، فرایند گشت‌زنی و بازپرسی، مهارت پلیس و مدیریت قرار گیرند.

پیشنهادهای

- ۱- با توجه به مطالعات گسترده، لزوم استandar سازی آزمون‌های روان‌شناختی به ویژه در زمینه‌های شخصیتی و استعداد، برای سازمان پلیس احساس می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهشگران و مسئولان ذی‌ربط در این جهت اقدام لازم را به عمل آورند.
- ۲- از آنجایی که گزینش مطلوب از هر جهت مقرون به صرفه بوده، لذا باید آزمون‌های روان‌شناختی اعم از شخصیتی و هوشی به طور جدی‌تر از گذشته در مورد داوطلبان شغل پلیس اجرا گردد و با مصاحبه بالینی زمینه ورود افراد سالم و با ثبات از نظر شخصیتی به سازمان فراهم شود.
- ۳- توسعه و تحولات گسترده، لزوم بازنگری در برنامه‌های آموزشی به ویژه جهت‌گیری مبتنی بر بهبود روابط پلیس در سطح اجتماع و تعاملات با مردم را ضروری ساخته است. لذا پیشنهاد می‌شود مسئولان ذی‌ربط، واحدهای درسی در حیطه‌های بالا را افزایش دهند.
- ۴- در سازمان پلیس به ویژه مراکز آموزشی از روان‌شناسان خبره به عنوان مربی و مشاور استفاده بیشتری به عمل آید.

منابع

۱. پاشا شریفی، حسن، (۱۳۷۶)، نظریه و کاربرد آزمون‌های هوش و شخصیت، تهران؛ نشر سخن.

۲. پوت‌واین، دیوید، سامورنز، (۱۳۸۲)، روانشناسی و جرم؛ مترجم داود نجفی توانا، تهران: نشر میزان.
۳. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۰)، روانشناس بهره‌وری، تهران: ویرایش.
۴. سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی، تهران: سمت.
۵. گال ریون و دیوید منگنزدورف، (۱۳۸۲)، روانشناسی نظامی؛ ترجمه ناصر گودرزی، تهران: انتشارات آن.
۶. گنجی، حمزه، (۱۳۷۷)، آزمون‌های روانی (مبانی نظری و عملی)، مشهد: آستان قدس رضوی.
۷. مقدمی‌پور، مرتضی، (۱۳۸۲)، روانشناسی کار، تهران: مؤسسه کتاب مهریان نشر.
۸. مهرداد، علی، (۱۳۸۵)، روانشناسی امور کارکنان (گزینش و استخدام کارکنان)، تهران: نشر جنگل.
۹. مهرداد، علی، (۱۳۸۵)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، تهران: نشر جنگل.
۱۰. هلن، گلیوآر، (۱۳۷۹)، کاربرد روانشناسی برای مأموران انتظامی (قسمت دوم)؛ ترجمه اکبر استرکی و تورج ریحانی، دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی، شماره یک، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
11. Aamodt, Michal. G. Breswster Ioanne. Raynes. Bobbiex (1998). **Is the Police Personality Predisposed to Domestic. Violence?** FBI Conference on Bemestic Violence by Pilice. Officers. Quantico Va, September 16.
12. Byrne, Kenneth, (1995). **Racial bias and police selection a Us-tralasion Police multicatural.** Ad Vesory Bureau.
13. Dianewetendorf (2003). **The Brotherhood.** <http://www.Diane/Wetendorf.com>
14. Payon Milan, Lobnikar. Branko (1996). **Resonsfar Joinig and Belifs about Police among Slovenian temale Police Keakies college of Police and Security.** Solovenia
15. Wrightsman, Lawrences (2001). **Forensic Psychology.** United States of America, Wadsworth; Thmson Learning. Inc