

بررسی اثربخشی آموزش‌های عملی دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی (مورد مطالعه: دوره ۲۱ دانشگاه علوم انتظامی امین)

محمد خزاعی^۱، علی محبی^۲، احمد نوری^۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲۲

چکیده

زمینه و هدف: نیروی انتظامی یکی از سازمان‌هایی است که عملکرد آن بر بهبود همه ابعاد زندگی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و حتی اقتصادی شهروندان تأثیر چشم‌گیری دارد. هدف اصلی این پژوهش بررسی اثربخشی آموزش‌های عملی دانش‌آموختگان دوره ۲۱ کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین بر عملکرد مدیریتی آنان است.

روش: این پژوهش به لحاظ هدف از نوع کاربردی بوده که با استفاده از روش تحقیق توصیفی^۰ تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری شامل تمام دانش‌آموختگان دوره ۲۱ کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت و فرماندهان و مدیران مستقیم آنان به تعداد ۹۶ نفر بوده که از روش نمونه‌گیری تمام‌شمار استفاده شده است. در این پژوهش پس از شناسایی متغیرهای تحقیق با استفاده از دو پرسش‌نامه «ویژه دانش‌آموختگان» و «ویژه فرماندهان»، اطلاعات موردنیاز جمع‌آوری شد.

یافته‌ها: با ورود داده‌های موردنیاز به محیط نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» و با استفاده از آزمون‌های آماری مربوطه، به تحلیل داده‌های گردآوری‌شده پرداخته شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که تأثیر آموزش‌های عملی بر دانش حرفه‌ای دانشجویان ۳/۹۰۵، بر بینش حرفه‌ای دانشجویان ۳/۸۸۹۵ و بر مهارت حرفه‌ای دانشجویان ۳/۸۶۶۸۴ بوده است.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که آموزش‌های عملی دافوس در هر سه بعد ارتقاء دانش حرفه‌ای، بینش حرفه‌ای و مهارت حرفه‌ای دانش‌آموختگان موثر هستند، ولی این آموزش‌ها بیشترین تأثیر را بر ارتقاء دانش حرفه‌ای دانشجویان داشته است. نتایج کلی حاصل از تحقیق نشان داد که آموزش‌های عملی ارائه شده به دانشجویان بر عملکرد مدیریتی آنان تأثیر معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی، آموزش عملی، مهارت حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، بینش حرفه‌ای، عملکرد مدیریتی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه علوم انتظامی امین

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین

(نویسنده مسئول)، رایانامه: khazaiy22@gmail.com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

مقدمه و بیان مسئله

رشد و توسعه هر جامعه در کلیه ابعاد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، متأثر از نیروی انسانی آن جامعه است. توجه به کارکنان به‌عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان، پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. امروزه با رشد روزافزون اطلاعات و پیچیده‌تر شدن مشاغل بر اهمیت آموزش کارکنان نیز افزوده شده است. «تافلر»^۱، مهمترین فعالیت و راه رویارویی با تحولات عظیم در زندگی آینده را برای پذیرش تغییر، آموزش می‌داند. (الحسینی، ۱۳۷۹: ۱۰۳). امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به‌عنوان یکی از راهبردهای اصلی سازمان‌ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می‌شود. حیات سازمان‌ها تا حدود زیادی به دانش و مهارت‌های مختلف کارکنان بستگی دارد؛ هرچه این زمینه‌ها به‌موقع و بهتر باشد قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود (سام خانیان، ۱۳۸۴: ۱۲-۱۳).

آموزش و توسعه منابع انسانی و نیز ارزیابی اثربخشی آموزش نه‌تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد در ارتقای سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم بوده و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند. تغییرات در فن‌آوری به‌عنوان عامل دگرگونی در سازمان‌ها، می‌تواند تغییر کلی مهارت‌ها و دانش را در سازمان ایجاد کند؛ بنابراین، آموزش مستمر و منطبق با واقعیت‌ها و شرایط زمانی و مکانی، بسیار اهمیت دارد. ضرورت توجه به امر آموزش به‌ویژه در نیروهای پلیس که زیر ذره‌بین جامعه قرار دارند، حائز اهمیت ویژه‌ای است. مردم از سازمان‌های پلیس و عوامل آن تخصص و توانمندی، اجرای عدالت، قاطعیت و شجاعت در تأمین امنیت عمومی و تضمین اجرای صحیح قوانین را انتظار دارند. هنگامی که مردم احساس کنند که در رابطه با اجرای معقول و یکنواخت قانون نمی‌توانند به نمایندگان و ضابطان قانون اطمینان کنند اعتماد عمومی خدشه‌دار شده و کل جامعه آسیب می‌بیند (میس و

1. Toffler

اورتمایر^۱، ۱۳۸۵). از این رو سرمایه‌گذاری برای ارتقاء سطح مهارت، دانش و بینش و حرفه‌آموزی نیروی انسانی از جمله مواردی است که در مباحث مدیریت منابع انسانی مورد توجه عمیق و گسترده قرار گرفته و دستیابی به نتایج آن نیز مستلزم انجام پژوهش‌های علمی است. بر این مبنا دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس) دانشگاه علوم انتظامی به‌عنوان عالی‌ترین مرجع ارائه‌کننده تحصیلات تکمیلی به مدیران سطوح عالی و میانی ناجا، برابر مفاد ماده ۵۵ قانون مقررات استخدامی ناجا در سال ۱۳۷۲ تأسیس شد و تا سال ۱۳۹۳ در مجموع ۲۲ دوره را براساس ضوابط و مقررات سازمان سنجش و آموزش کشور و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برگزار کرده است. همچنین برنامه آموزشی این دوره‌ها به‌نحوی تنظیم شده است که دانش‌آموختگان با روش‌های فرماندهی و مدیریت فرارسته‌ای آشنا شده، توانمندی لازم را برای طراحی، برنامه‌ریزی و هدایت در مشاغل فرماندهی و مدیریت انتظامی کسب کنند. به‌منظور تعیین آموزش مناسب و جایگذاری نیروی انسانی در فعالیت‌های سازمانی و استفاده مناسب از نیروی انسانی، بررسی عملکرد فرماندهان و مدیران و سنجش آموزش‌های ارائه‌شده بر عملکرد آنان یک ضرورت محسوب می‌شود، تا از این طریق بتواند با نظارت بر عملکرد مدیران و فرماندهان، مدیریت مطلوب را به‌کار گیرد و همچنین توانمندی‌های مدیران و فرماندهان خود را شناسایی و ارتقاء بخشد و امکان استفاده بهینه از نیروی انسانی را فراهم آورد و از این رهگذر میزان اثربخشی و بهره‌وری سازمان را نیز افزایش دهد. بنابراین مسئله این تحقیق این است که: آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانشجویان کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین به چه میزان بر عملکرد مدیریتی آنان اثربخش بوده است؟ در واقع این پژوهش به دنبال ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های عملی (کار در عرصه) دوره کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی از منظر دانش‌آموختگان دوره ۲۱ از یک‌طرف و از منظر فرماندهان و مدیران مستقیم و بی‌واسطه

آنان از طرف دیگر است؛ به عبارت دیگر این دغدغه و مسئله مهم مطرح است که اجرای آموزش های عملی (یک سال کار در عرصه) تا چه اندازه توانسته است توانمندی های لازم برای انجام مناسب مأموریت های سازمانی را در دانش آموختگان یادشده به وجود آورد تا برای اعتلای اهداف سازمانی و ایجاد نظم و امنیت مطلوب و پایدار در کشور مفید و مؤثر باشند؟

پیشینه

- غلامعباس مولایی در سال ۱۳۸۳ در تحقیقی به بررسی رابطه آموزش دوره دافوس ناجا - ارتقای توان فارغ التحصیلان در انجام وظایف مدیریتی آنان پرداخته و برای نیل به منظور فوق چهار مولفه اصلی برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری و نظارت و کنترل را که جزء وظایف اصلی مدیر می باشد مورد آزمون قرار داده و رابطه آموزش را با این مولفه ها با سطح اطمینان ۹۹٪ تایید نموده و با استفاده از آمار استنباطی رگرسیون همبستگی میان آموزش و مولفه های وظایف مدیریتی را بررسی که دستاوردهای ذیل حاصل شده است: (۱) بین ارتقای توان فارغ التحصیلان در انجام وظیفه اصلی مدیریتی شامل برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری و نظارت و کنترل با آموزش دوره از لحاظ آماری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. (۲) آموزش های دافوس بر ارتقای توان فارغ التحصیلان در انجام وظایف مدیریتی آنان مؤثر است ولی باز خورد آن با سطح مورد انتظار فاصله دارد. (۳) مبنای تعیین نیازهای آموزشی، حدود دانش، وسعت بینش و سطح مهارت لازم برای انجام وظایف مربوط به مشاغل می باشد که این توانایی ها در مشاغل صنفی و ستادی و سطوح مختلف مدیریت متفاوت است. (۴) ارائه پیشنهاد پیرامون بازنگری محتوای آموزشی دوره دافوس با رویکرد توسعه مدیریت، ارتقای سطح و کیفیت آن و افزایش باز خورد دوره بر اساس نتایج بررسی و یافته های علمی.

- داود ابراهیمی در سال ۱۳۸۷ در پژوهشی به بررسی رابطه دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (از دیدگاه فراگیران) پرداخته است: در این تحقیق پرسشنامه ای حاوی ۲۴ سوال

بسته با پایایی و روایی لازم و بدون نمونه‌گیری به صورت تمام شمار (تعداد ۱۰۵ پرسشنامه) جمع‌آوری و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار (spss) آزمون که نتایج حاصله حاکی از وجود رابطه معنادار بین دوره دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (فراگیران) به ویژه در مولفه‌های توانایی، تعهد سازمانی، انگیزش و شناخت شغلی بوده است.

- هادی پاشایی در سال ۱۳۹۱ تحقیقی را با هدف آگاهی از میزان اثر بخشی دروس عقیدتی سیاسی دوره‌های تخصصی تکمیلی افسران جزء فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی انجام داده است. جامعه آماری وی را افسران جزء فرماندهی انتظامی خراسان رضوی و حجم نمونه (۳۶) نفر ستواندوم‌هایی که برای نیل به درجه ستوانیکمی به مجتمع انصار المهدی (عج) در سال ۱۳۹۱ اعزام شده‌اند را شامل که با روش نمونه‌گیری تمام شمار انتخاب و به روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و با الگوی پیش‌آزمون و پس‌آزمون صورت داده است، نتایج حاکی است دروس عقیدتی سیاسی بر رفتار سازمانی موثر بوده، لیکن بر رفتار اخلاقی فراگیران مورد نظر تاثیر معنی‌داری نداشته است.

- کارگزاری (۱۳۹۰) به مطالعه اثربخشی آموزش‌های فراگیران رسته اطلاعات با نیازمندی‌های تخصصی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی پرداخته است، نتایج حاصل از تحقیق وی نشان داد که هر سه فرضیه تحقیق وی ۱- تناسب آموزش‌های ارائه‌شده به فراگیران با نیازمندی‌های تخصصی پاوا؛ ۲- افزایش مهارت‌های شغلی فراگیران به واسطه آموزش‌های ارائه‌شده و ۳- ارتقاء عملکرد فراگیران (به واسطه آموزش‌های ارائه‌شده) مورد تأیید است.

- مایکل ال بیرزد^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان (آموزش پلیس جامعه محور بر اساس نظریه ملی آموزش بزرگ سالان بر محور تعامل با یادگیرندگان) در دانشگاه واش برن توپکا، کانزاس، ایالات متحده آمریکا انجام داده و به این نتیجه رسیده است که: موضوعاتی در

1. Michael L. Byrzd

برنامه های آموزشی پلیس وجود دارند که به آموزش از طریق فنون رفتاری نیازمند هستند. اصولاً در مواردی لازم است که پلیس مهارت های جدید مکانیکی را مانند تاکتیک های دفاعی، استفاده از باتون و تاکتیک های رانندگی را فرا گیرد که برای دفاع، فنون رفتاری کارآمدتر هستند (نورمحمدی، ۱۳۸۷: ۷۲).

- پژوهشی با عنوان «آموزش پلیس جامعه محور براساس نظریه ملی آموزش بزرگسالان بر محور تعامل با یادگیرندگان» در دانشگاه «واش برن توپیکا»، ایالت کانزاس آمریکا، به این نتیجه دست یافت که موضوعاتی در برنامه های آموزشی پلیس وجود دارند که به آموزش از طریق فنون رفتاری نیازمند هستند (محمدی، ۱۳۷۸: ۷۲).

- هامفری دانسون و همکاران^۱ (۲۰۱۲) به بررسی اثربخشی آموزش های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه غنا پرداخته اند، نتایج تحقیقات آن ها نشان داد که بین آموزش های ضمن خدمت و افزایش اعتماد به نفس کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

- ماچاریا^۲ (۲۰۱۲) در یک مطالعه با عنوان بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر اثربخشی معلمان مدارس متوسطه شهرستان کامیو - کنیا به این نتیجه می رسد که آموزش های ضمن خدمت در مدارس کنیا می تواند در توسعه برنامه ریزی درسی و ارتقای توان علمی دانش آموزان مؤثر باشد.

مبانی نظری

اثربخشی

اولین دیدگاهی که نسبت به اثربخشی ارائه شد (که احتمالاً در طی دهه ۱۹۵۰ مطرح شد) بسیار ساده بود. اثربخشی به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهدافش را محقق می سازد، تعریف شده بود. البته در این تعریف ابهامات متعددی وجود داشت که موجب شد تا محققان و مدیران به ارائه تعاریف متعددی از اثربخشی بپردازند، که از آن جمله می توان به موارد زیر اشاره کرد. اثربخشی حاصل تلاش انسان است؛ تا به نتایج مورد نظر

1. Danson Humphrey et al.

2. Macharya

دسترسی پیدا کند. بنابراین، آن بخش از کار انجام‌شده فرد در محیط مربوطه را «کارایی» ولی بخش دیگری از کار فرد که می‌باید به موقع، به جا و مؤثر باشد را «اثربخشی» می‌گویند (ساداتی و موحدمنش، ۱۳۷۷: ۱-۲۰). تعیین اهداف عینی مناسب، انجام کار صحیح، اثربخشی نام دارد (استون، ۱۳۸۵: ۲۵). از نظر شیرازی، اثربخشی سازمان‌ها را می‌توان از طریق سنجش توانمندی مدیران در به حداکثر رساندن تعامل بین اهداف، ساختار و فرایندهای سازمانی اندازه گرفت (شیرازی، ۱۳۷۳: ۲۸۹). پیتر دراگر^۱ صاحب‌نظر بنام مدیریت، اثربخشی را انجام کار درست تعریف کرده است.

اثربخشی میزان توافق رفتار مشهود با انتظارات نقش معین سازمانی است (علاقه‌بند، ۱۳۷۹: ۵۲). اثربخشی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها یا انجام مأموریت‌های محوله مورد نظر است (میرسپاسی، ۱۳۸۶: ۳۴). اثربخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیر ضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (تیبودکس و فاویلا^۲: ۱۹۹۶). به عبارت دیگر اثربخشی سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد (زاهدی، شمس‌السادات و دیگران ۱۳۷۹: ۲۶۹). به بیانی دیگر اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (زینگ^۳).

معیارهای اثربخشی

معیارهایی که پس از پژوهش‌های زیاد در دهه ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ برای اثربخشی در نظر گرفته شده، عبارت‌اند از: ۱- اثربخشی کلی؛ ۲- بهره‌وری؛ ۳- کارایی؛ ۴- سود؛ ۵- کیفیت؛ ۶- حوادث (میزان حوادثی که حین کار اتفاق می‌افتد)؛ ۷- رشد؛ ۸- میزان غیبت در کار؛ ۹- جابجایی در کار (ترک خدمت)؛ ۱۰- رضایت‌مندی شغلی؛ ۱۱- انگیزش (انگیزش، احساس مرتبط با رضایت‌مندی حاصل از نتایج کار فرد نیست، بلکه انگیزش

1. Peter drucker
2. Tybvdks and Favyla
3. Xing

بیشتر به آمادگی یا میل به کار برای تحقق اهداف شغلی برمی‌گردد؛ ۱۲- روحیه (روحیه مسئله‌ای گروهی بوده و انگیزش، موضوعی فردی به‌شمار می‌آید)؛ ۱۳- کنترل (کنترل، میزان و توزیع کنترل مدیریت در یک سازمان است که به مدد آن رفتار اعضاء سازمان تحت نفوذ قرار گرفته و جهت داده می‌شوند)؛ ۱۴- انسجام/ تعارض (انسجام به‌عنوان اینکه، افراد در سازمان هم‌دیگر را دوست داشته، باهم خوب کار کنند و ارتباطات همه‌جانبه و باز باهم داشته باشند و تلاش‌های کاری آن‌ها هماهنگ باشد، تعریف می‌شود و تعارض به‌عنوان برخورد فیزیکی، لفظی، هماهنگی ضعیف و ارتباطات غیراثربخش تعریف شده است)؛ ۱۵- انعطاف‌پذیری/ انطباق (به توانایی یک سازمان برای تغییر رویه‌های استاندارد عملیاتی خود در پاسخ به تغییرات محیطی سازمان برمی‌گردد)؛ ۱۶- برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری؛ ۱۷- اجماع در هدف؛ ۱۸- نهادینه کردن اهداف سازمانی؛ ۱۹- سازگاری نقش و هنجار (به حد و حدودی که اعضاء سازمان در خصوص موضوعاتی از قبیل نگرش‌های مساعد سرپرستی، انتظارات نقش، روحیه و الزامات نقش توافق دارند، اشاره می‌کند)؛ ۲۰- مهارت‌های ارتباطی مدیریتی؛ ۲۱- مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی؛ ۲۲- مدیریت اطلاعات و ارتباطات (کارایی، صحت و دقت در تجزیه و تحلیل اطلاعات مهم برای اثربخشی سازمانی)؛ ۲۳- آمادگی قضاوت کلی (درخصوص این احتمال که سازمان خواهد توانست، برخی از وظایف جدیدی که از آن خواسته می‌شود را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد)؛ ۲۴- بهره‌برداری از محیط (میزان یا حدی که سازمان به‌طور موفقیت‌آمیز با محیط خود در تعامل بوده و منابع باارزش و کمیاب موردنیاز خود را به‌دست می‌آورد)؛ ۲۵- ارزیابی به‌وسیله پدیده‌های خارجی (ارزیابی راجع به سازمان یا واحد که به‌وسیله افراد و سازمان‌های موجود در محیط صورت می‌گیرد. وفاداری و اعتماد به سازمان، حمایت گروه‌هایی نظیر عرضه‌کنندگان مواد اولیه، مشتریان، سهام‌داران، مؤسسات اجرایی و افراد جامعه با‌عنوان یادشده مطرح می‌شوند)؛ ۲۶- ثبات (حفظ و نگهداری ساختار، بخش‌های کارکردی سازمان و منابع موردنیاز آن‌ها در طی زمان، به‌ویژه در دوره‌های حساس زمانی)؛

۲۷- ارزش منابع انسانی (نوعی معیار ترکیبی که به ارزش کلی اعضاء سازمان برمی‌گردد و در قالب ترازنامه با حسابداری بیان می‌شود)؛ ۲۸- مشارکت و نفوذ مشترک (میزان یا حدی که افراد، درون سازمان در اتخاذ تصمیماتی که مستقیماً بر کار و سرنوشت آن‌ها تأثیر می‌گذارد، مشارکت دارند)؛ ۲۹- تأکید بر آموزش و توسعه (میزان تلاش و کوششی که سازمان جهت به‌سازی و توسعه منابع انسانی بکار می‌گیرد)؛ ۳۰- تأکید بر موفقیت (قیاسی است بین نیاز فردی برای رسیدن به موفقیت و ارزشی که سازمان برای تحقق اهداف جدید عمده خود قائل است) (رابینز^۱، ۱۳۸۸: ۴۹-۵۲).

رویکردهای اثربخشی:

نگرش‌های گوناگونی پیرامون اثربخشی سازمان وجود دارد که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

رویکرد نیل به هدف: در این رویکرد رسیدن به هدف، به‌عنوان معیار اصلی سنجش اثربخشی مورد تأکید قرار می‌گیرد. «یک سازمان به‌منظور تحقق هدف ویژه‌ای، ایجاد شده است؛ بنابراین جای تعجب نیست که حصول هدف به‌طور وسیعی به‌عنوان معیار سنجش اثربخشی، مورد استفاده واقع شود. رویکرد نیل به هدف چنین اظهار می‌دارد که اثربخشی سازمانی باید برحسب میزان تحقق اهداف آن، نه وسایل یا امکانات (فرآیندها) بکار گرفته‌شده برای دستیابی به اهداف، سنجیده شود. معیار نیل به هدف، مواردی از قبیل پیشینه کردن سود، واداشتن دشمن به تسلیم، برنده‌شدن در بازی، بهبود بیماری و برگشت سلامت جسمانی و نظایر این‌ها را دربرمی‌گیرد. آنچه در تمامی موارد ذکرشده مشترک است، این است که همه آن‌ها نتایج نهایی که سازمان به‌منظور تحقق آن‌ها ایجاد می‌شود را مدنظر قرار می‌دهند» (رابینز، ۱۳۸۸: ۵۸).

جدول شماره ۱. شاخصه‌های سنجش اثربخشی (اقتباس از رایینز، ۱۳۸۸: ۷۵).

شاخص‌ها	اثربخشی
- پاسخگویی در مقابل عملکرد	- تحقق اهداف سازمانی
- درجه تحقق اهداف جمعی	- درجه تحقق اهداف فردی
- انجام درست وظایف محوله	- مسئولیت‌پذیری کارکنان
- حضور به‌موقع در صحنه‌های جرم	- ایجاد توسعه زمینه‌های فرهنگی
- سالم‌سازی محیط‌های عمومی از مجرمان	- برخورد قاطع با مجرمان
	- تعهد به وظایف

رویکرد نیل به هدف

رویکرد سیستمی: این رویکرد ضمن توجه به اهداف، آن‌ها را به‌عنوان تنها معیار برای سنجش اثربخشی سازمان کافی نمی‌داند. استدلال این سیستم این است که تعریف اثربخشی فقط در قالب نیل به هدف، تنها یک جنبه از اثربخشی را می‌سنجد. توانایی سازمان برای دریافت منابع، حفظ و نگهداری خود به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و تعامل موفقیت‌آمیز با محیط خارجی خود بنابراین، رویکرد سیستمی به نتایج معین‌شده، بیش از وسایل و امکانات نیل به آن‌ها تأکید نمی‌کند» (رایینز^۱، ۱۳۸۸: ۵۹).

رابطه اثربخشی با کارایی

چستر بارنارد^۲ معتقد است که اثربخشی سیستم گراست و مربوط به تحقق اهداف سازمان می‌شود؛ کارایی فرد گراست و مربوط به احساس رضایت کارکنان از عضویت در سازمان مطبوع خود می‌شود. بر این اساس، اثربخشی را میزان توافق رفتار مشهود فرد در سازمان با انتظارات مرتبط بر نقش سازمانی فرد می‌دانند. (بعد سازمانی مؤثر و رفتار سازمانی) و کارایی را میزان توفیق رفتار مشهود سازمانی فرد با نیازها و ناشی از نقش فرد قلمداد می‌کند (بعد فردی مؤثر بر رفتار سازمانی) (تیموری، ۱۳۸۳: ۵۲). اثربخشی را درجه تحقق

1. Robbins
2. C. Barnard

اهداف در سازمان تعریف می‌کنند؛ در واقع اثربخشی نسبت به ستانده واقعی و ستانده مورد انتظار با برنامه‌ریزی تعریف شده است (محمدی‌مقدم، ۱۳۸۶: ۲۸). درک اهداف سازمان از نخستین گام‌هایی است که باید در رابطه با سنجش اثربخشی برداشته شود. هدف‌ها در واقع مقاصد مطلوبی است که سازمان برای آینده خود در نظر گرفته است؛ بنابراین اهداف می‌توانند طیف وسیعی از خواسته‌های سازمان را شامل شوند و این امر موجب می‌شود تا اثربخشی تنها در خصوص ستانده یا برنامه مورد انتظار تعریف نشود (رابینز، ۱۳۸۸: ۳۵).

روش‌های ارزیابی اثربخشی آموزش

روش هدف مدار تایلر^۲: این مدل قدیمی‌ترین مدل ارزشیابی می‌باشد و با مقایسه «نتایج مورد انتظار» و «نتایج واقعی» انجام می‌گیرد، تمرکز این رویکرد بر نتایج است. (بول، ۱۳۷۵: ۴۶)

روش ادیورنه: در این روش بهترین راه برای انجام یک ارزشیابی جامع و کامل کاربرد یک روش سیستمی است. در این مدل بهترین راه برای ارزشیابی یک برنامه آموزشی اندازه‌گیری میزان تغییراتی است که در رفتار، درجه مهارت و میزان کارایی شرکت‌کنندگان پس از شرکت در دوره آموزشی در آنان به وجود آمده است بنابراین در این روش آزمایش‌های کلاسی چه قبل از تشکیل دوره و چه در خاتمه آن نمی‌توانند ارزشیابی کاملی از برنامه‌های آموزشی به دست دهند مگر اینکه کاربرد آن در محیط واقعی کار مورد مطالعه و ارزشیابی قرار گیرد (ابطحی، ۱۳۶۸).

روش دفیلیس: از این دیدگاه دو روش برای ارزشیابی پیشنهاد می‌شود که روش اول شامل چهار معیار زیر است:

الف) آزمایش معلومات و اطلاعات؛

ب) ارزشیابی وظایف انجام شده بر مبنای هدف؛

-
1. Objective oriented model
 2. Ralph Tayler

پ) ارزشیابی براساس مشاهده نمونه‌های کار انجام‌شده؛
 ت) ارزشیابی براساس مقایسه با دیگر نمونه‌های آموزشی در زمینه مربوطه.
 راه کلی دیگری که ارائه شده است به ترتیب شامل گام‌های زیر است:
 الف) گام اول مراجعه به خلاصه‌ای از وظایف و کارهای برجسته‌ای که در یک‌زمان نسبتاً طولانی در مورد افراد ثبت شده است؛

ب) گام دوم مراجعه به خلاصه‌ای از ارزشیابی‌هایی است که در یک‌زمان نسبتاً طولانی در مورد افراد انجام و ثبت شده است.

روش کرک پاتریک: دونالد، ال، کرک پاتریک^۱ اولین بار ایده‌هایش را در سال ۱۹۵۹ در مجموعه‌ای از مقالات در ژورنال توسعه و آموزش ایالات متحده^۲ منتشر کرد که بعداً در کتاب کرک پاتریک تحت عنوان «ارزشیابی برنامه‌های آموزشی»^۳ در سال ۱۹۷۵ توسط انجمن آمریکایی توسعه و آموزش (ASTD)^۴ منتشر گردید و این کتاب در سال ۱۹۹۸ مورد تجدید نظر واقع شد. در این روش چهار سطح برای ارزشیابی آموزش پیشنهاد می‌شود که عبارت‌اند از:

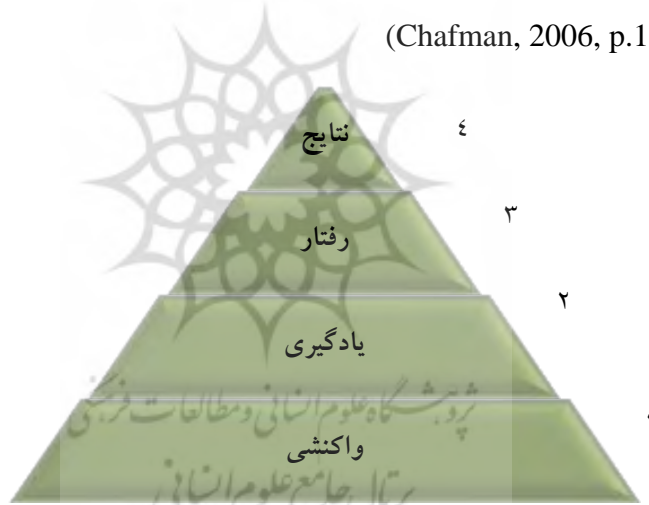
الف) ارزیابی واکنشی:^۵ منظور از واکنش میزان واکنشی است که فراگیران به تمامی عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزشی، از خود نشان می‌دهند. واکنش، چگونگی احساس شرکت‌کنندگان را در مورد برنامه آموزش، اندازه‌گیری می‌کند. این پیمایش‌ها به دنبال دریافت نظرات شرکت‌کنندگان، نسبت: به آموزش، برنامه درسی، تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزشی، کلاس یا وسایل و محتوی دوره‌های آموزشی است.

-
- 1 . Donald, Krick Patrick
 - 2 . US Training and Development
 - 3 . Evaluating training programs
 4. American Society for Training and Development
 - 5 .Reaction

ب) **سطح دوم ارزیابی یادگیری**^۱: که همان تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، تکنیک‌ها و حقایقی است که افراد آموخته‌اند که از طریق پیش‌آزمون و پس‌آزمون می‌توان به آن پی برد.

پ) **سطح سوم ارزیابی رفتار**^۲: منظور چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل شده است که آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت.

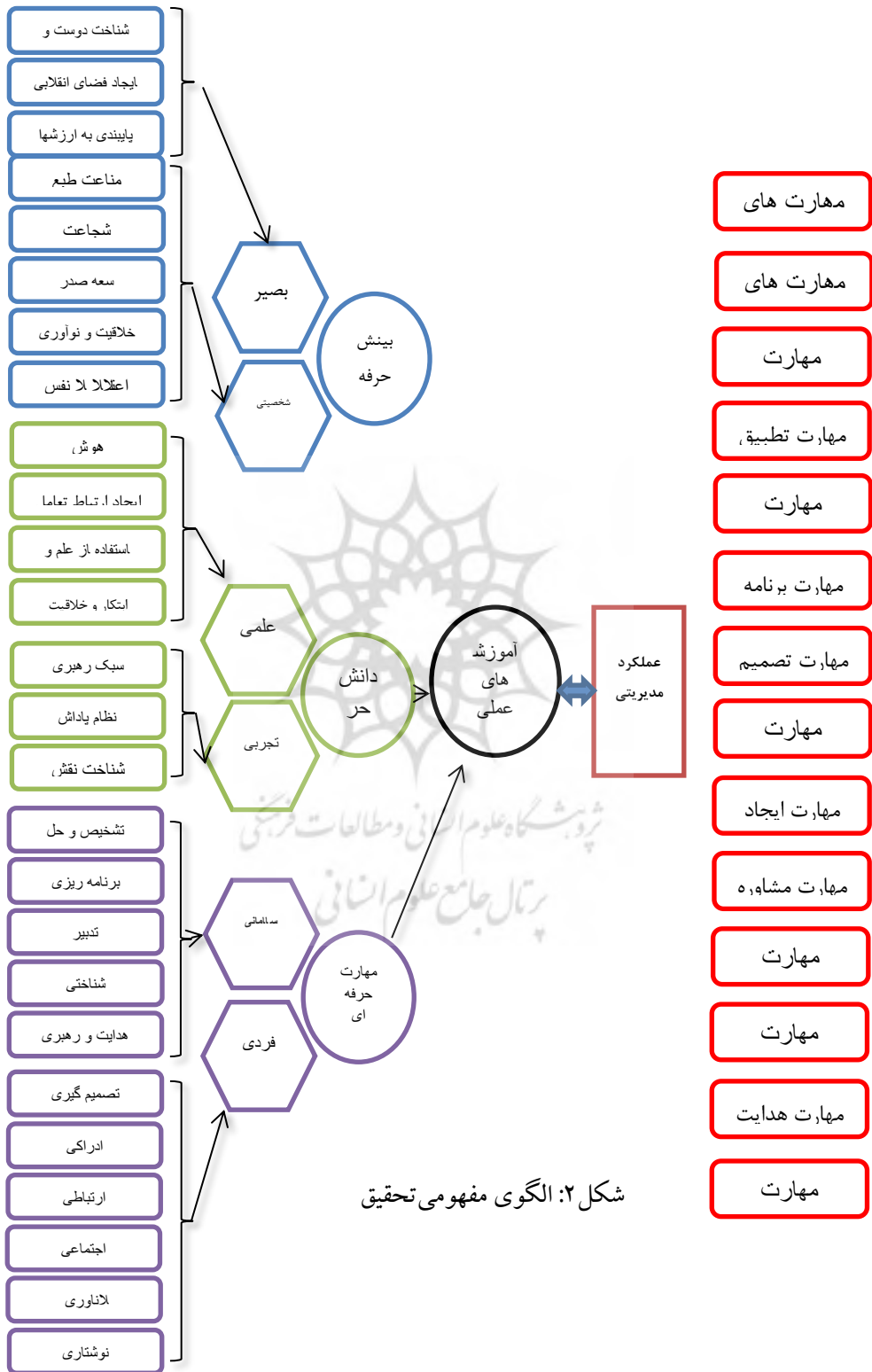
ت) **ارزیابی نتایج**^۳: منظور از نتایج، میزان تحقق هدف‌هایی است که به‌طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری این سطح بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه‌ها، دوباره‌کاری‌ها، مورد بررسی قرار می‌گیرد (کرک پاتریک^۴، ۱۹۹۶). (Chafman, 2006, p.1)



شکل ۱: الگوی چهارسطحی کرک پاتریک (Krik Patrick, 1998, p.2)

Source: (www.coe.sdsu.edu et)

- 1 . Learning
- 2 . behavior
- 3 . Results
- 4 . Donald, Krick Patrick



شکل ۲: الگوی مفهومی تحقیق

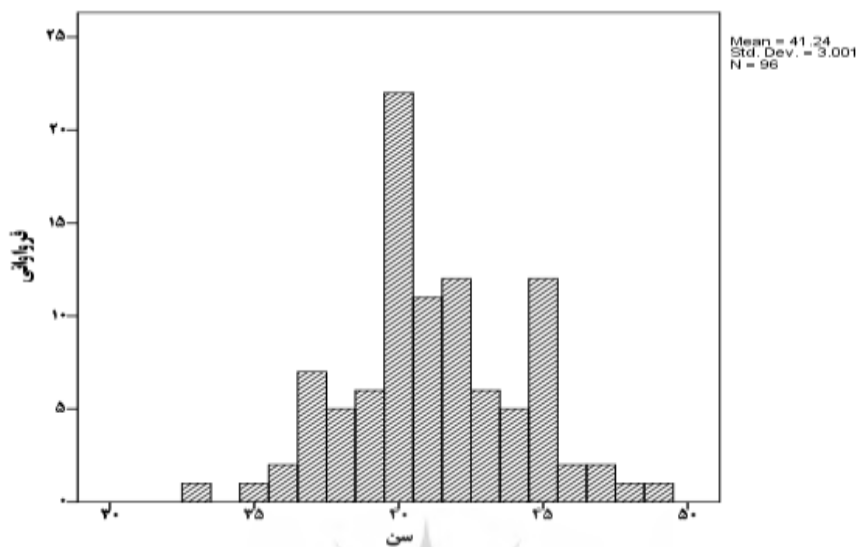
روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که با استفاده از روش توصیفی^۱ تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانش‌آموختگان دوره ۲۱ کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی شامل «اصولی و تکمیل ظرفیت» به تعداد ۹۶ نفر دانش‌آموخته که دروس نظری خود را گذرانده و برای طی دوره یک‌ساله کار در عرصه به رده‌های مختلف ناجا اعزام و هم‌زمان در حال خدمت و فراگیری آموزش‌های عملی هستند؛ به همراه نظرخواهی از ۹۶ نفر فرمانده و مدیر بی‌واسطه آنان (به‌منظور سنجش میزان کارایی آموزش‌های عملی و سنجش عملکرد مدیریتی دانش‌آموختگان) که با استفاده از روش تمام‌شمار جامعه آماری به‌عنوان نمونه انتخاب شد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پیشینه تحقیق، شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر تحقیق شناسایی شدند سپس با استفاده از دو پرسش‌نامه (۱- پرسش‌نامه ویژه دانش‌آموختگان ۲- پرسش‌نامه ویژه فرماندهان و مدیران)، اطلاعات موردنیاز از جامعه آماری پژوهش جمع‌آوری شد. روایی پرسش‌نامه با استفاده از روش محتوایی و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه دانش‌آموختگان برابر با ۰/۹۶۱ و برای پرسش‌نامه فرماندهان و مدیران برابر با ۰/۹۷۱ برآورد شد. همچنین به‌منظور تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از آزمون‌های آماری با بکارگیری نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» استفاده شد.

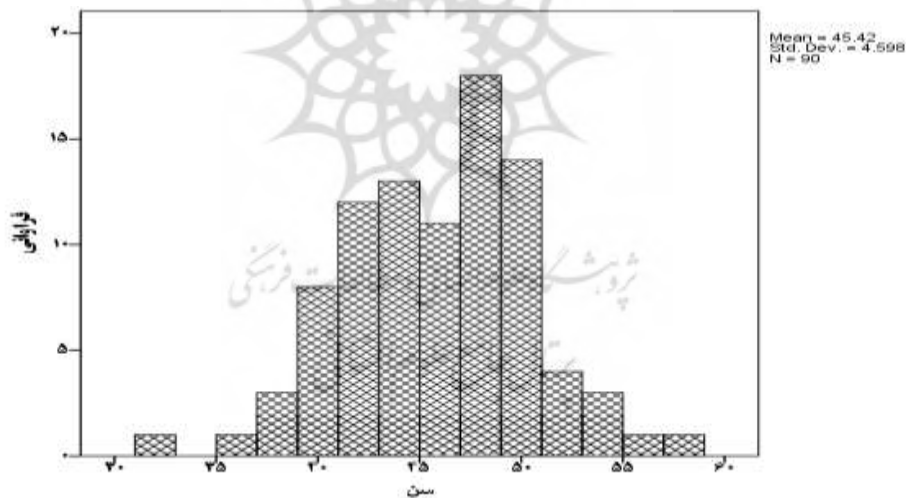
یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی:

بررسی وضعیت پرسش‌شوندگان به لحاظ سنی نشان داد که میانگین سن دانش‌آموختگان ۴۱/۲۴ و انحراف معیار آن ۳/۰۰۱ است؛ درحالی‌که میانگین سنی فرماندهان و مدیران ۴۵/۴۲ سال و انحراف معیار آن ۴/۵۹۸ است.



نمودار ۱. توزیع فراوانی سن دانش‌آموختگان



نمودار ۲. توزیع فراوانی سن فرماندهان و مدیران

بررسی فراوانی دانش‌آموختگان و فرماندهان و مدیران به تفکیک درجه نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی (۵۳/۶ درصد) مربوط به دانش‌آموختگان با درجه سرهنگ‌دومی (۱۵)

بوده و پس از آن درجه سرهنگی (۱۶) با ۲۷/۸ درصد بیشترین فراوانی را داشته است. اما بررسی فراوانی مدیران و فرماندهان به تفکیک درجه نشان داد که بیشترین فراوانی (۶۴/۴ درصد) مربوط به فرماندهان و مدیران با درجه ۱۶ و پس از آن درجه ۱۵ (با ۱۷/۵ درصد) است.

جدول ۲. میزان فراوانی دانش‌آموختگان به تفکیک درجه

درجه	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی معتبر
زیر ۱۵	۱۶	۱۶/۵	۱۶/۷
۱۵	۵۳	۵۳/۶	۵۴/۲
۱۶	۲۷	۲۷/۸	۲۸/۱

جدول ۳. میزان فراوانی فرماندهان و مدیران به تفکیک درجه

درجه	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی معتبر
زیر ۱۵	۴	۴/۲	۴/۷
۱۵	۱۷	۱۷/۵	۱۶/۱
۱۶	۶۴	۶۴/۴	۶۷/۴
۱۷	۲	۲/۱	۲/۳
۱۸	۵	۵/۲	۵/۸
۱۹ و بالا	۴	۴/۲	۴/۷

فرضیه اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود که: «آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانش‌آموختگان دوره ۲۱ کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین بر ارتقاء عملکرد مدیریتی آنان تأثیر گذار بوده است». برای پاسخ دادن به این فرضیه، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. در صورتی که بین میانگین نمره با حد متوسط ۳ تفاوت معناداری وجود داشته باشد، می‌توان فرضیه را

پذیرفت. از این آزمون تنها زمانی می توان استفاده کرد که پیش فرض این آزمون، یعنی نرمال بودن داده ها توسط آزمون «جارتک- برا» مورد آزمون قرار گیرد که نتایج آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۴. آزمون جارتک- برا برای بررسی نرمال بودن متغیر عملکرد (دانش، بینش و مهارت های حرفه ای)

آماره خی- دو	درجه آزادی	مقدار P	نتیجه
۵/۷۷۸	۲	۰/۰۵۵۶	نرمال بودن مورد تایید است.

همان طور که جدول یادشده نشان می دهد داده های تحقیق در حالت نرمال قرار دارند. از این رو می توان آزمون T تک نمونه ای را مورد آزمون قرار داد.

جدول ۵. نتیجه آزمون در فرضیه اصلی

آزمون تی					
آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	نتیجه آزمون	میانگین
۱۷/۶۸۱	۱۹۲	۰/۰۰۰	۰/۸۹۴	تفاوت معناداری وجود دارد.	۳/۸۹۸

همان طور که جدول بالا نشان می دهد سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر بوده (۰/۰۰۰) از این رو تفاوت معناداری بین میانگین عملکرد و حد متوسط نمره ۳ وجود دارد. از این رو می توان گفت آموزش های عملی (کار در عرصه) دانش آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء عملکرد مدیریتی آن تأثیر گذار بوده است.

فرضیه های فرعی پژوهش به صورت زیر مطرح می شود که:

فرضیه فرعی اول: آموزش های عملی (کار در عرصه) دانش آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء دانش حرفه ای (سازمانی) آنان تأثیر گذار بوده است.

فرضیه فرعی دوم: آموزش های عملی (کار در عرصه) دانش آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء مهارت حرفه ای (سازمانی) آنان تأثیر گذار بوده است.

فرضیه فرعی سوم: آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء میزان بینش حرفه‌ای (سازمانی) آنان تأثیرگذار بوده است.

برای پاسخ‌دادن به این فرضیه‌ها نیز از آزمون تی تک‌نمونه‌ای بهره گرفته شد. در صورتی که بین میانگین نمره با حد متوسط ۳ تفاوت معناداری وجود داشته باشد می‌توان فرضیه را پذیرفت. در این راستا ابتدا باید پیش‌فرض‌های آزمون تی تک‌نمونه‌ای را انجام داد. تنها پیش‌فرض این آزمون نرمال بودن است که توسط آزمون «ج‌ارک-بر» برای سه متغیر دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای و بینش حرفه‌ای مورد آزمون قرار گرفت.

جدول ۶. نتایج آزمون ج‌ارک-بر در خصوص بررسی نرمال بودن متغیر دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای

نتیجه	P مقدار	درجه آزادی	آماره خی-دو	
نرمال بودن مورد تأیید است.	۰/۰۷۶۹	۲	۵/۱۳	دانش حرفه‌ای
نرمال بودن مورد تأیید است.	۰/۱۲۲۴	۲	۴/۲	مهارت حرفه‌ای
نرمال بودن مورد تأیید است.	۰/۱۶۲	۲	۳/۶۳	حرفه‌ای بینش

بر اساس نتایج حاصل از جدول بالا، داده‌ها در حالت نرمال قرار دارند. از این رو می‌توان گفت آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای آزمون فرضیه‌های بالا، مفید است.

جدول ۷. نتیجه آزمون در فرضیه‌های فرعی

آزمون تی						
میانگین	نتیجه آزمون	تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره تی	فرضیه فرعی
۳/۹۰۵	تفاوت معناداری وجود دارد.	۰/۸۹۶	۰/۰۰۰	۱۹۲	۹/۸۹۸	اول
۳/۸۶۶۸۴	تفاوت معناداری وجود دارد.	۰/۸۸	۰/۰۰۰	۱۹۲	۹/۳۹	دوم
۳/۸۸۹۵	تفاوت معناداری وجود دارد.	۰/۸۷۴	۰/۰۰۰	۱۹۱	۹/۸۳۲	سوم

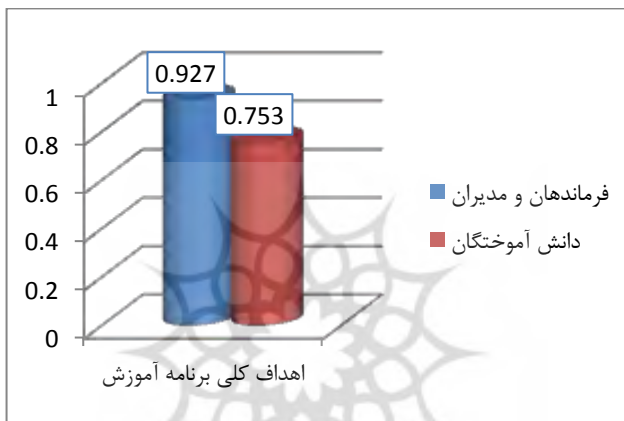
نتایج حاصل از انجام آزمون تی نشان داد که سطح معناداری از ۰/۰۵ در تمامی فرضیه‌های فرعی کمتر بوده (۰/۰۰۰) است. از این رو می‌توان گفت تفاوت معناداری به تفکیک بین میانگین دانش، بینش و مهارت و حد متوسط نمره ۳ وجود دارد. از این رو می‌توان گفت که فرضیه‌های پژوهش اثبات شده است. اما با توجه به اینکه **بالاترین حد تأثیر گذاری** ممکن آموزش بر عملکرد نمره ۵ بوده است. این بدان معنی است که اگر بیشینه تأثیر ممکن آموزش بر عملکرد را ۵ در نظر بگیریم تأثیر آموزش‌های عملی بر دانش حرفه‌ای دانش‌آموختگان دافوس ۳/۹۰۵، بر بینش حرفه‌ای دانش‌آموختگان دافوس ۳/۸۸۹۵ و بر مهارت حرفه‌ای دانش‌آموختگان دافوس ۳/۸۶۶۸۴ بوده است. این موضوع حاکی از این بوده که **آموزش‌های عملی دافوس بیشترین تأثیر را بر دانش حرفه‌ای دانش‌آموختگان داشته است.**

بنابراین:

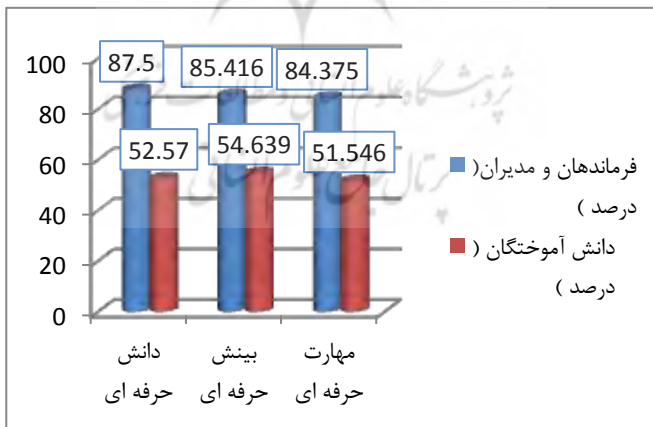
«اثر بخشی آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء دانش حرفه‌ای (سازمانی) آنان به میزان نمره ۳/۹۰۵ بوده است.»

«اثربخشی آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء میزان بینش حرفه‌ای (سازمانی) آنان به میزان نمره ۳/۸۸۹۵ بوده است».

«اثربخشی آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی بر ارتقاء مهارت حرفه‌ای (سازمانی) آنان به میزان نمره ۳/۸۶۶۸۴ بوده است».



نمودار ۳: میزان دستیابی به اهداف کلی برنامه آموزشی دوره دافوس از دیدگاه فرماندهان و دانش‌آموختگان



نمودار ۴: میزان اثربخشی دروس عملی ارائه‌شده دافوس بر متغیرهای پژوهش (دانش، بینش و مهارت حرفه‌ای دانش‌آموختگان) از دیدگاه فرماندهان و دانش‌آموختگان

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌طور کلی یافته‌های تحقیق تفاوت میانگین نمره در بین دانش‌آموختگان و فرماندهان مستقیم آنان در متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. این موضوع بیانگر این نکته است که میزان تأثیر آموزش‌های عملی (کار در عرصه) بر ارتقاء میزان دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای در بین «دانش‌آموختگان» و «فرماندهان و مدیران» به ترتیب ۳/۶۲ و ۴/۱۸۵ است. در واقع از نظر فرماندهان دانش‌آموخته آموزش‌های عملی دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی توانسته است دانش حرفه‌ای، بینش حرفه‌ای و مهارت حرفه‌ای دانش‌آموختگان را به‌نحو چشمگیری در آنان ارتقاء دهد. رضایت‌مندی فرماندهان و مدیران از آموزش‌های عملی که از دیدگاه آنان منجر به ارتقاء به مؤلفه‌های موردنظر در دانش‌آموختگان شده است نشان می‌دهد که در این زمینه برنامه‌ریزی مناسبی از نظر شکلی و محتوایی صورت گرفته است.

در خصوص میزان اثربخشی برنامه‌ریزی دروس عملی بر مأموریت‌های جاری تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که بیشترین تأثیرپذیری در این خصوص از دیدگاه فرماندهان به مقدار ۹۷/۹۱ در مقایسه با دیدگاه دانش‌آموختگان با مقدار ۷۰/۱۰۳، نشان از رضایت‌مندی کمتر دانش‌آموختگان به نسبت فرماندهان و مدیران دارد.

در رابطه با کیفیت و نحوه تدریس اساتید (ناظر، کار و راهنما) دانش‌آموختگان نظر متفاوتی داشته‌اند، بدین گونه که ۶۸/۰۴ درصد آنان از این نحوه تدریس و آموزش ابراز خرسندی کرده و آماری در حد متوسط به بالا را نشان می‌دهد که این خود مبین رضایت‌مندی دانش‌آموختگان از نحوه تدریس اساتید مربوطه در بدو شروع کار در عرصه بوده است.

در رابطه با محتوای آموزش‌های عملی (کار در عرصه) دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی نیز ۶۲/۸۸۷ درصد دانش‌آموختگان از محتوای آموزش‌ها رضایت داشته‌اند، هرچند که این میزان رضایت‌مندی از کیفیت و نحوه تدریس اساتید

کمتر بوده است و آماری در حد متوسط به پایین رانسان می‌دهد، این تغییر نشان می‌دهد که محتوای آموزش‌هایی که ارائه می‌شود در حال حاضر نتوانسته است اهداف کلی و تخصصی مدنظر را پوشش دهد.

تأثیر آموزش‌های عملی بر دانش حرفه‌ای دانش‌آموختگان ۳/۹۰۵، بر بینش حرفه‌ای دانش‌آموختگان ۳/۸۸۹۵ و بر مهارت حرفه‌ای دانش‌آموختگان ۳/۸۶۶۸۴ بوده است. بنابراین آموزش‌های عملی دانش‌آموختگان بیشترین تأثیر را بر دانش حرفه‌ای آنها داشته است.

در تحلیلی دیگر ۸۳/۹۳۷ درصد (فرماندهان و دانش‌آموختگان) اهداف کلی برنامه آموزش را اثربخش دانسته و ۸۱/۳۴۷ درصد آن‌ها اهداف تخصصی را مؤثر دانسته‌اند. بنابراین برنامه‌های کلی اثربخشی بیشتری داشته است. از طرفی ۹۷/۹۱۷ درصد از **فرماندهان**، اهداف تخصصی و ۹۲/۷ درصد اهداف کلی را مؤثر دانسته‌اند، ولی ۷۵/۲۵۷ درصد از **دانش‌آموختگان** اهداف کلی و ۶۴/۹۴ درصد آن‌ها اهداف تخصصی را مؤثر دانسته‌اند، بنابراین مدیران اهداف تخصصی و دانش‌آموختگان اهداف کلی را مؤثرتر دانسته‌اند.

در مورد اثربخشی دروس عملی ارائه شده به منظور دستیابی به اهداف کلی و تخصصی برنامه آموزشی در دوره دافوس بررسی‌ها نشان می‌دهد که از میان (چهار) عنوان درس؛ درس برآورد اطلاعات انتظامی با ۸۱/۳۴۷ درصد کمترین اثربخشی را داشته است که این میزان اثربخشی از دیدگاه فرماندهان ۹۵/۸۳ درصد و از دیدگاه دانش‌آموختگان ۶۷/۰۱ درصد است. اما بیشترین اثربخشی مربوط به درس برآورد وضعیت عملیات انتظامی با ۸۵/۴۹ درصد بوده که این اثربخشی بالا از دیدگاه فرماندهان و مدیران ۹۷/۴۹۱ درصد و از دیدگاه دانش‌آموختگان ۷۳/۱۹۵ درصد مؤید این موضوع است.

دروس رزمایش یا طرح‌ریزی عملیات انتظامی با ۸۴/۹۷ درصد و بررسی ستادی با ۸۴/۴۵ درصد در رتبه‌های بعدی از نظر میزان اثربخشی قرار می‌گیرند.

البته در تمامی موارد اثربخشی دروس یادشده از دیدگاه فرماندهان و مدیران بیشتر از دانش آموختگان بوده است و در تجزیه و تحلیل های انجام شده تفاوت فاحش نظرات این دو گروه با یکدیگر به وضوح نشان داده شده است.

- پیشنهادهای مبتنی بر یافته ها و نتایج پژوهش

الف) پیشنهادهای کاربردی:

۱- در خصوص صلاحیت های عمومی و تخصصی اساتید

- برگزاری کارگاه های آموزشی برای اساتید راهنمای کار در عرصه به منظور هدایت هدف مند دانش آموخته؛

- تکمیل اطلاعات تخصصی اساتید ناظر با بهره گیری از متون آموزشی موجود و برگزاری کارگاه های آموزشی در دانشکده و ارائه آموزش های مجازی به آنان در راستای ارائه راهنمایی و مشاوره های لازم به دانش آموخته؛

- قبل از شروع به کار دانشجو در طرح کار در عرصه با استفاده از ابزارهای تشویقی انگیزه و رغبت لازم در اساتید به منظور جدیت و تلاش در امر هدایت کار در عرصه صورت پذیرد.

- تهیه بانک اطلاعاتی اساتید توسط معاونت آموزش دانشکده و ارائه کار در عرصه دانشجو به ایشان براساس تخصص اساتدان.

- توجیه اساتدان گروه فرماندهی و مدیریت مستقر در دانشکده در راستای نحوه کنترل کار خواسته ها از نظر چینش مطالب، رعایت قواره ها، محتوی و کاربردی بودن آن و تعیین نمره نهایی بر اساس واقعیت.

۲- اهداف کلی دوره:

- کمیته ای از کارشناسان و خبرگان انتظامی و آموزشی تشکیل و به بررسی زیربنایی درس (برآورد اطلاعات انتظامی) که اثربخشی کمتری داشته است پرداخته و اصلاحات لازم در رابطه با نیازسنجی، طرح درس، محتوی، شیوه تدریس، نحوه اجرا و... صورت گیرد.

- تقویت دروس عملی دافوس که اثربخشی بالایی داشته‌اند شامل: برآورد وضعیت عملیات انتظامی، رزمایش یا طرح‌ریزی عملیات انتظامی با استفاده از شیوه‌های نوین در برنامه آموزشی دوره.

- از اساتید ناظر و کارآشنا به طرح‌ریزی عملیات انتظامی که قادر به ارائه آموزش‌های میدانی به دانش‌آموخته هستند به‌منظور اجرای درس عملی طرح‌ریزی یا رزمایش انتظامی استفاده شود.

- در واحد درسی طرح‌ریزی یا رزمایش انتظامی نمره‌ای (۵ نمره) را به معاونان عملیات استان‌ها اختصاص تا دانش‌آموخته پس از فراگیری آموزش‌های میدانی توسط اساتید ناظر و کار در رزمایش شرکت و نمره قبولی اخذ کند.

- استفاده از اساتید ناظر و کار آشنا به بررسی ستادی و اهتمام و ترغیب رده‌های ناجا به انجام بررسی ستادی به‌صورت میدانی و واقعی.

- انتخاب موضوع کار در عرصه توسط فرماندهان انتظامی استان‌ها در راستای بررسی مشکل انتظامی موجود در رده‌ها و ارائه راهکارهای حل مشکل توسط دانش‌آموخته.

- ایجاد بستری مناسب در محل خدمت دانش‌آموخته برای اجرای طرح رزمایش یا طرح‌ریزی عملیات انتظامی با امکان تمرین و بازسازی صحنه.

۳- اهداف تخصصی دوره:

۱- برای دستیابی به اهداف تخصصی نسبت به بازنگری سرفصل درس عملی برآورد اطلاعات انتظامی که در اثربخشی انجام‌شده ضعیف ارزیابی شده بود پیشنهاد زیر اجرایی شود:

- با توجه به نتایج به‌دست آمده و تحقق نیافتن اهداف موردنظر در این درس نسبت به تعیین پیش‌نیاز و تقویت سایر دروس مرتبط اقدام و در غیر این صورت نسبت به حذف این واحد درسی و جایگزین واحد درسی دیگری مرتبط با سرفصل و اهداف موردنظر توسط دانشکده فرماندهی و ستاد اقدام شود.

۲- تقویت و ارتقاء سطح علمی و عملی دانشجویان در محورهای زیر:

- **برآورد وضعیت عملیات انتظامی:** با توجه به ارزیابی فرماندهان و مدیران (۹۸٪) و دانش آموختگان (۷۴٪) از اثربخشی بالای این درس در بین سایر دروس عملی دافوس نسبت به تقویت دروسی که در بکارگیری دانش و خلاقیت دانش آموختگان کمک می کند اقدام شود.

طرح ریزی و هدایت عملیات انتظامی (رزمایش): یکی از اهداف برگزاری دوره کارشناسی ارشد فرماندهی و ستاد ارائه آموزش های کاربردی و مورد نیاز به دانش آموختگان به منظور ایجاد آمادگی در آنان در راستای تصدی مشاغل فرماندهی انتظامی شهرستان به بالا است، با توجه به ارزیابی فرماندهان (۹۷٪) و دانش آموختگان (۷۳٪) دروس عملی که می تواند مهارت، اندیشه، بیان و عمل و نیز برنامه ریزی فرماندهان در امور عملیاتی و پیشگیری و آگاه سازی در مقابله و برخورد با رخداد های واقعی را ارتقاء بخشند در برنامه های آینده دانشکده فرماندهی و ستاد گنجانده شود.

- **بررسی ستادی:** در نظر خواهی که از فرماندهان و مدیران (۹۶٪) و نیز دانش آموختگان (۷۳٪) انجام شده است تأثیر پذیری این درس در بین چهار درس عملی رتبه سوم را کسب کرده است، این میزان در دستیابی به اهداف تخصصی حاکی از این واقعیت است که نیاز به این درس یک ضرورت ولی نحوه استفاده از این درس ضعیف و غیر قابل قبول است، بنابراین:

۱- بازنگری و انجام اصلاحات لازم سرفصل این درس با محوریت کیفیت منابع موجود و نوشتن محتوا توسط صاحب نظران دانشکده فرماندهی و ستاد در دستور کار باشد.

۲- بهره گیری از اندوخته های این درس در سطح رده های ناجا با اهتمام فرماندهان و مدیران در واگذاری مشکلات و موضوعات قابل بررسی یگان به دانش آموختگان به صورت واقعی و میدانی.

۳- استفاده از اساتید کار و ناظر آشنا به بررسی ستادی.

ب) پیشنهادهای اجرایی:

۱) پیشنهادهای فرماندهان و مدیران:

- با توجه به سیاست‌های جدید دانشکده مبنی بر گرایش شدن و پذیرش دانشجویان در سه رشته فرماندهی، عملیات و منابع انسانی تدوین سرفصل دروس عملی بر مبنای نیازسنجی تخصصی هر گرایش به صورت جداگانه مدنظر باشد.

- استفاده از اساتید تخصصی هر رشته با در نظر گرفتن نوع گرایش فرد و تخصص وی و ارائه موضوع مناسب به دانش‌آموخته به منظور ارتقاء سطح مهارت‌های عملی کار در عرصه.

- آموزش‌های عملی دافوس باید متناسب با چشم‌انداز ناجا و اهداف مدنظر تهیه و اجرا شود، مثلاً با توجه به پیچیدگی جرائم و بروز جرائم سایبری در فضای مجازی الزام دانشجویان به انجام کار خواسته‌ها و پروژه‌های عملی با موضوعات مرتبط با سایبر و فضای مجازی جهت بهره‌برداری‌های لازم و احراز آمادگی به منظور مقابله با این جرائم در هنگام تصدی مشاغل فرماندهی و مدیریتی مدنظر باشد.

- تأکید بر تقویت و غنابخشی محتوای دروس عملی و اجرای طرح‌های جدید با توجه به نیازهای رده‌های مأموریتی ناجا.

- دروس عملی یکدیگر را پوشش دهند و بر ارتقاء سطح مهارت‌های دانش‌آموخته در گرایش‌های سه‌گانه تأکید شود و علاوه بر تعیین ضریب اهمیت درس از اساتید خبره و مجرب ستادی و انتظامی در هر گرایش بهره‌گیری شود.

- قبل از معرفی دانش‌آموختگان به رده‌های ناجا نیازسنجی طرح‌های کار در عرصه آنان از فرماندهان رده‌ها دریافت و بر آن اساس برنامه‌ریزی شود.

۲) پیشنهادهای دانش‌آموختگان:

- برگزاری کارگاه ارتقای توانمندی استادان دروس عملی و کار در عرصه و ارائه منابع لازم؛

- الزام اساتید راهنما توسط دانشکده بر نظارت و اجرای کارخواسته دانشجویان در حین اجرای کار در عرصه به صورت تلفنی یا ارتباط از طریق رایانامه.
 - نظارت لازم و کافی توسط معاونت آموزش دانشکده بر روند انجام کارخواسته ها توسط دانشجویان برای ارائه کار مطلوب و با کیفیت.
 - تسهیل ارتباط دانشجو با دانشگاه در حین اجرای کار در عرصه و اتخاذ تمهیدات لازم در این زمینه.

- انتخاب اساتید فعال، خوش فکر و آشنا به کار برای ارائه آموزش های مورد نیاز تخصصی هر درس به دانشجو (با توجه به موضوع انتخابی) در صورت لزوم.
 - برای اجرای کار در عرصه به دانش آموخته فرصتی (۱۵ تا ۲۰ روز) داده شود تا فارغ از انجام مسئولیت و کارهای روزمره به مطالعه و اجرای کارخواسته خود بپردازد و در پایان فرصت مقرر کارخواسته را بدون تمدید مهلت دوباره ارائه کند.
 - تدبیری اتخاذ شود تا دانش آموخته پس از انجام کار در عرصه از کار خود در دانشکده فرماندهی و ستاد با حضور استاد راهنما دفاع کند و پس از موفقیت در دفاع از کارخواسته خود اجازه انجام مراحل پایان نامه را دریافت کند.
 - انتخاب موضوع کار در عرصه توسط دانشکده و ابلاغ به دانشجو قبل از معرفی وی به یگان جدید خدمتی و توجیه انفرادی دانش آموخته توسط استاد راهنما در ابعاد مختلف و چگونگی کلیدزدن کار در عرصه و پیگیری مراحل مختلف کار توسط استاد راهنما با استفاده از ابزار پیش بینی شده در دانشکده و محل خدمت.

۳) پیشنهادهای محقق:

- ایجاد زمینه مناسب برای ارتباط بیشتر دانشجو با دانشگاه ها و مؤسسه های علمی محل خدمت خود برای بهره گیری از روش های نوین ارائه آموزش های عملی مبتنی بر فناوری های روز دنیا و نیز استفاده از منابع و دستاوردهای پلیس های پیشرفته سایر کشورها به منظور افزایش اثربخشی دروس عملی در دانشکده فرماندهی و ستاد.

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی منظم با محتوای آموزش‌های عملی در محل خدمت دانش‌آموخته توسط اساتید ناظر و کار برای رفع اشکال در حین انجام کار عملی تا خاتمه آن.

- مشارکت دادن دانش‌آموختگان در بحران‌های اجتماعی واقعی استان محل خدمت و ارائه آموزش‌های چهره به چهره و عملی در صحنه برای تقویت خودباوری و فروریختن ترس دانش‌آموخته در مواجهه با حوادث اجتماعی مشابه در محل خدمت آینده.

- بهره‌گیری از اساتید جامعه شناسی و علوم سیاسی در محل خدمت برای بازآموزی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی به منظور ارتقاء توان تحلیل و بیان پدیده‌های اجتماعی و امنیتی و انتظامی توسط دانش‌آموخته.

- اتخاذ تمهیدات لازم در استان‌ها به منظور ایجاد زمینه مساعد در راستای انجام کارهای عملی دانش‌آموختگان.

فهرست منابع:

منابع فارسی:

- ابیلی، خدایار (۱۳۸۲). سیستم‌های توسعه منابع انسانی. مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- ابراهیمی، داود (۱۳۸۷). بررسی رابطه دافوس کوتاه‌مدت با عملکرد کارکنان از دیدگاه فراگیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت دانشگاه علوم انتظامی امین.
- ابطحی، سیدحسین (۱۳۶۸). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: موسسه مطالعه و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- استون، ریموندجی (۱۳۸۵). فرهنگ و اصطلاحات مدیریت منابع انسانی. ضیاء افراز گنجین و همکاران (مترجمان). تهران: نشر صفا.
- الحسینی، حسن (۱۳۷۹). تئوری مهندسی مداوم سازمان C.E.O. (تبیین اصالت تغییر دائمی در نهاد سازمان‌ها به‌عنوان عرصه بالندگی فرد و جامعه). بندرعباس: دانشگاه هرمزگان.

- اورابازک و دیگران. (۱۳۸۹). "فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمان‌ها". ترجمه: حصاری، ژیلا، تهران: گنجینه علوم انسانی: دانش نگار، چاپ اول
- بولا. اچ. اس (۱۳۷۵). ارزشیابی طرح و برنامه های آموزشی برای توسعه، ترجمه خدایار ابیلی، چاپ اول، تهران: موسسه بین الملل روش های آموزش بزرگسالان.
- پشایی، هادی (۱۳۹۱). آگاهی از میزان اثر بخشی دروس عقیدتی سیاسی دوره های تخصصی تکمیلی افسران جزء فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی.
- تیموری، چنگیز (۱۳۸۳). بررسی اثربخشی دوره های کارورزی کارشناسی ناجا بر فعالیت های فارغ التحصیلان دوره های کارشناسی. پایان نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین.
- رایبیز، استیفن. پی (۱۳۸۳). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها). سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد (مترجمان). تهران: نشر صفار.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۷). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه کییری، قاسم، چاپ سوم، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- زاهدی، شمس السادات و دیگران (۱۳۷۹). فرهنگ جامع مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ دوم.
- استیفن پی. رایبیز «ترجمه دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی» (۱۳۸۸). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- دراگر، پیتر (۱۹۹۹). چالش های مدیریت در سده ۲۱. ترجمه رضائی نژاد، عبدالرضا، تهران: نشر فردا.
- ساداتی، سیداکبر و موحدمنش، صادق علی (۱۳۷۷). فرهنگ بهره‌وری. تهران: انتشارات توسعه علوم.
- سام‌خانیان، محمدریغ (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی آموزش منابع انسانی (مبانی و فرآیندها). تهران: مهر برنا.
- شیرازی، علی (۱۳۷۳). مهارت‌های آموزشی. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.

- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۹). مدیریت آموزشی تدریس (چاپ ۱۸). تهران: نشر روان.
- کارگزاری، علیرضا (۱۳۹۰). اثربخشی آموزش‌های فراگیران رسته اطلاعات با نیازمندی‌های تخصصی پاوا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- محمدی، مصطفی (۱۳۸۷). نقش مدیران خرید در تحقق چشم‌انداز ۱۴۰۴. تهران: نخستین کنفرانس بین‌المللی مدیریت خرید و تدارکات.
- میس، اروین و اورتمایر، پی جی (۱۳۸۵). رهبری، اصول اخلاقی و امور پلیسی، چالش‌های پیش روی پلیس در قرن ۲۱، حسین شاکری (مترجم). سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی‌سازی. تهران: کتاب‌سرا.
- محمدی مقدم (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سامانه‌های پلیسی. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.
- مولایی، غلامعباس (۱۳۸۳). بررسی رابطه آموزش دوره دافوس ناجا بر ارتقای توان فارغ‌التحصیلان در انجام وظایف مدیریتی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت). تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- نورمحمدی، هادی (۱۳۸۸). ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه تفصیلی آموزش مقطه درجه داری رسته انتظامی ناجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی.

منابع انگلیسی:

- Goodman, L. & Pennigs, A. (1997). New perspective on organizational effectiveness. London: jossy- Bass publisher.
- Kaufman, R. Keller, J & Watkins, R, what work what doesn t: Evaluation beyond Kirkpatrick. Performance and Instruction, UK: Journal of European Industrial Training, 1996.

- Thibodeaux, M.S. and Favilla, E; Organizational effectiveness and commitment through strategic management, *Industrial Management & Data Systems*, 1996, Vol. 96, p. 21.
- Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N; Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management,

