

Design and Validation of a Tool for Measuring the Value of Higher Education in Police Officers¹

Habib Ahmadi Arkami², Efat Abbasi³, Abdolrahim Noh Ebrahim⁴ and Balal Izanlou⁵

Abstract

Background and aim: The opinion of police officers regarding the perceived value of higher education that is most beneficial to future and current police officers is very significant. In this study, the researchers were looking for the construction and validation of a tool for measuring the value of higher education in police officers.

Method: This research was conducted with a practical and exploratory approach and utilized a mixed sequential exploratory methodology. The qualitative research method is a descriptive phenomenology type, and the Colaizzi method was used in its data analysis. The participants were seventeen people with different degrees and occupations who were selected by a criterion-based purposeful sampling method and studied with a semi-structured interview tool. Quantitative research method is descriptive and correlational. For the sample size, 144 eligible people were selected to participate in the research by cluster sampling method. Cronbach's alpha coefficients of the questionnaires are between 0.80 and 0.90. To evaluate the psychometric properties of the researcher-made questionnaire from the exploratory factor analysis, to check the fit of the data with the structural model of the questionnaire, from the confirmatory factor analysis and to analyze the qualitative data from the ATLAS.ti software, for the calculations related to the exploratory and confirmatory factor analysis from the software Mplus8.7 and spss21 was used for correlation test.

Results: After measuring content validity, face validity and construct validity using the factor analysis of data obtained from the research, the tool for measuring the value of higher education curricula was converted into 48 components in three main dimensions. This three-factor model has a suitable fit and has been interpreted and named based on the concept of variables and theoretical background as promotion and improvement of organizational performance (professionalism), professional ethics and degree-oriented (negative value).

Conclusion: Considering the unique feature of the proposed model (extracted from the understanding of serving police officers), the results can be used in the policy-making and planning of the higher education system in order to improve job performance and also to achieve standards in different areas of the curriculum.

Keywords: curricula, higher education, police jobs, standard tools, perceived value.

1 This article is extracted from PhD dissertation of the curriculum planning department of Kharazmi University

2 PhD student of Curriculum Planning, Kharazmi University, Tehran, Iran. Email: std_ahmadihabib@khu.ac.ir

3 Associate Professor, Department of Curriculum Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran (corresponding author). Email: e.abbasi@khu.ac.ir

4 Professor of Educational Management Department, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. Email: navehebrahim@khu.ac.ir

5 Assistant Professor, Department of Educational Research, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran. Email: izan.b@khu.ac.ir

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هفدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱

صص ۱۵۷-۱۸۹

طراحی و اعتبارسنجی ابزار سنجش ارزش آموزش عالی در کارکنان پلیس^۱حبیب احمدی ارکمی^۲، عفت عباسی^۳، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم^۴ و بلال ایزانلو^۵ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: نظر افسران پلیس در مورد ارزش درک شده آموزش عالی که بیشترین مزیت را برای افسران پلیس آینده و فعلی دارد، بسیار مهم است. در این پژوهش، محققان به دنبال ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش ارزش آموزش عالی در کارکنان پلیس بودند.

روش: این پژوهش، با رویکردی کاربردی و اکتشافی و به روش آمیخته متوالی اکتشافی انجام شد. روش تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناسی توصیفی است و در تحلیل داده‌های آن، از روش کلایزی استفاده شد. مشارکت کنندگان، هفده نفر با درجات و مشاغل مختلف بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاک‌محور انتخاب شدند و با ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مورد مطالعه قرار گرفتند. روش تحقیق کمی از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. برای حجم نمونه ۱۴۴ نفر از واجدان شرایط شرکت در پژوهش با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ضرایب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ است. برای ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه محقق ساخته از تحلیل عامل اکتشافی، برای بررسی برازش داده‌ها با الگوی سازه‌ای پرسش‌نامه، از تحلیل عاملی تأییدی و جهت تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزار ATLAS.ti، برای محاسبات مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی از نرم‌افزار Mplus8.7 و برای آزمون همبستگی از spss21 استفاده شد.

یافته‌ها: پس از سنجش اعتبار محتوا، اعتبار صوری و اعتبار سازه با استفاده از تحلیل عاملی داده‌های حاصل از پژوهش، ابزار سنجش ارزش برنامه‌های درسی آموزش عالی به ۴۸ مؤلفه در سه بُعد اصلی تبدیل شد. این الگوی سه‌عاملی از برازش مناسب برخوردار و براساس مفهوم متغیرها و پیش‌زمینه نظری به نام‌های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی (حرفه‌گرایی)، اخلاق حرفه‌ای و مدرک‌محوری (ارزش منفی) تفسیر و نام‌گذاری شده‌اند.

نتیجه‌گیری: با توجه به ویژگی منحصر به فرد الگوی پیشنهادی (مستخرج شده از درک و فهم افسران پلیس مشغول به خدمت)، در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نظام آموزش عالی به منظور بهبود عملکرد شغلی و نیز در جهت دستیابی به استانداردها در حوزه‌های مختلف برنامه درسی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: برنامه‌های درسی، آموزش عالی، مشاغل پلیسی، ابزار استاندارد، ارزش درک شده.

استاد: احمدی ارکمی، حبیب عباسی، عفت نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم ایزانلو، بلال (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی ابزار

سنجش ارزش آموزش عالی در کارکنان پلیس، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۷ (۴)، صص ۱۵۷-۱۸۹

Doi: <https://doi.org/10.22034/pmsq.2023.1273072.1614>

۱- این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته برنامه‌ریزی درسی دانشگاه خوارزمی است

۲- دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: std_ahmadihabib@khu.ac.ir

۳- دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). رایانامه: e.abbasi@khu.ac.ir

۴- استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: navehebrahim@khu.ac.ir

۵- استادیار گروه تحقیقات آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: izan.b@khu.ac.ir

مقدمه

در میان نهادهای اجتماعی و اقتصادی که ظرف ۹۰۰ سال اخیر پا به عرصه ظهور گذاشته‌اند، تنها تعداد انگشت‌شماری توانسته‌اند مانند دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها پایدار بمانند و منشأ خدمات گسترده‌ای شوند (هیرش^۱ و وبر^۲، ۱۹۹۹). از نظر تاریخی دانشگاه‌ها دارای سابقه طولانی هستند و هر جا مؤسسه آموزش عالی یا دانشگاهی فعال بوده، برنامه درسی نیز وجود داشته است. در واقع، برنامه‌های درسی به آموزش عالی حیات داده‌اند و از این رو جایگاه ویژه‌ای نیز دارند. برای بررسی برنامه درسی آموزش عالی باید بین دو جایگاه «واقعیت آموزشی» و «واقعیت دانشی» تمایز قائل شد. در جایگاه آموزشی برنامه درسی دارای سابقه‌ای به قدمت دانشگاه است در حالی که در واقعیت دانشی، برنامه درسی به عنوان یک حوزه مطالعاتی مدنظر قرار می‌گیرد (فتیحی و اجارگاه، موسی‌پور و یادگارزاده، ۱۳۹۳).

مباحثات علمی در مورد ارزش برنامه درسی مناسب برای آموزش عالی سابقه طولانی دارد (وب^۳، ۲۰۰۶). به طور کلی، آموزش عالی دارای دو هدف اصلی است: (۱) آموزش لیبرال یا آزاد^۴ که متمرکز بر ارائه حجم وسیعی اطلاعات برای کمک به توسعه شهروندی با مسئولیت اجتماعی است و (۲) آموزش تخصصی به منظور تمرکز عمیق بر یک موضوع خاص (آکسلرود^۵، ۲۰۰۲). اهمیت نسبی این اهداف دوگانه در طول زمان تغییر کرده است و به نظر می‌رسد جوامع مدرن به طور فزاینده‌ای بر مزایای اقتصادی که دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی دریافت می‌کنند، تأکید بیشتری کرده‌اند (فیلیپاکو و ویلیامز^۶، ۲۰۱۵). با این اوصاف، نگاه به آموزش عالی به عنوان ابزار توسعه نیروی کار

1. Hirsch, W. Z

2. Weber, L. E

3. Webb

۴. آموزش آزاد یا لیبرال (liberal education) رویکردی برای تحصیلات دوره دانشگاهی است که یکپارچه-یکپارچه‌سازی یادگیری را در سراسر برنامه درسی فوق برنامه و برنامه درسی رسمی، و بین یادگیری آکادمیک و تجربی به منظور توسعه نتایج یادگیری خاص که برای کار، شهروندی و زندگی ضروری است، تقویت می‌کند.

5. Axelrod

6. Filippakou & Williams

ممکن است ارتباط برخی از برنامه‌های علوم اجتماعی و انسانی را تهدید کند. مزایای اقتصادی تحصیلات دانشگاهی به‌خوبی اثبات شده است؛ برای مثال، در سال ۲۰۱۳ درآمد جوانانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند، تقریباً ۶۲ درصد از آنچه همسالان تحصیل کرده آن‌ها در دانشگاه دریافت می‌کردند، کمتر بود ضمن اینکه به-احتمال زیاد اکثریت آنان بیکار می‌باشند (تایلر، فرای، و اوتس^۱، ۲۰۱۴). تایلر و همکاران اشاره می‌کنند که این نابرابری اقتصادی به‌ویژه در میان نسل هزاره‌ها^۲ که بیشترین اختلاف درآمد را در بین نسل‌های دیگر در عصر مدرن دارند، شایع است. این مزایای اقتصادی به‌نظر می‌رسد منجر به زندگی بهتر می‌شود، زیرا فارغ‌التحصیلان دانشگاهی همواره محیط‌های خانوادگی باثبات‌تری دارند، سالم‌تر هستند و در جامعه بیش از آن‌هایی که تحصیلات کمتری دارند، مشارکت می‌کنند (هاوت^۳، ۲۰۱۲).

با توجه به افزایش سریع هزینه‌های تحصیلات دانشگاهی نسبت به نرخ تورم و بودجه‌های تخصیصی، برخی از محققان این سؤال را مطرح کرده‌اند که آیا مزایای تحصیلات دانشگاهی، ارزش سرمایه‌گذاری را دارد یا خیر. به عنوان مثال، وزیر آموزش و پرورش سابق ایالات متحده، ویلیام بنت^۴، توصیه کرد که فقط سه نوع دانش‌آموز باید به دانشگاه بروند: دانش‌آموزانی که انگیزه تحصیلی برای تحصیل در دانشگاه را دارند، کسانی که در مؤسسه‌نخبگان پذیرفته می‌شوند و کسانی که قصد دارند در یک رشته تخصصی که نیاز به تحصیلات عالی دارد، تحصیل کنند (بنت و ویلزول^۵، ۲۰۱۳). بنت و ویلزول خاطرنشان کردند که بسیاری از آنچه در علوم اجتماعی و علوم انسانی تدریس می‌شود، در بازار اقتصادی امروز ارزش کمی دارد و بسیاری از نابرابری‌های درآمدی صرفاً به فارغ‌التحصیلان ۱۵۰ دانشگاه برتر محدود می‌شود. به‌نظر می‌رسد این ادعاها درست باشند؛ برای مثال، کارنول، استروهل و ملتون^۶ (۲۰۱۱) به این

1. Taylor, Fry, & Oates
2. millennials
3. Hout
4. William Bennett
5. Wilezol
6. Carnevale, Strohl, and Melto

نتیجه رسیده‌اند در آمد دانشجویان بستگی زیادی به انتخاب رشته‌های تحصیلی آنها دارد. به همین ترتیب، حضور در مؤسسه‌ای انتخاب‌شده توسط فرد بر بازده اقتصادی سرمایه‌گذاری تأثیر می‌گذارد (اورنوپولوس و پترونیزویچ^۱، ۲۰۱۳؛ اشنایدر^۲، ۲۰۱۰). حوزه عدالت کیفری یکی از محبوب‌ترین و سریع‌ترین رشته‌های تحصیلی در حال رشد در دانشگاه‌های سراسر جهان است (استوکول^۳، ۲۰۱۴؛ ورید و فیتراستون^۴، ۲۰۱۲). تحقیقات قبلی نشان داده است که بیشتر دانشجویان عدالت کیفری خواهان مشاغل حوزه پلیسی هستند (کورت رایت، مک کی^۵، ۲۰۰۴؛ درتچ^۶ و همکاران، ۲۰۱۴؛ کریمل، تارترو^۷، ۱۹۹۹). با این حال، اغلب بخش‌های پلیس به مدرک دانشگاهی نیاز ندارند (ریوز^۸، ۲۰۱۵) و شواهد هم در مورد اینکه آیا افسران پلیس تحصیل کرده نسبت به افسران غیر دانشگاهی بهتر عمل می‌کنند یا خیر، وجود ندارد (مثلاً: مانیس، آرکبولد و هاسل^۹، ۲۰۰۸؛ ریدبرگ، تریل^{۱۰}، ۲۰۱۰). علاوه بر این، شواهد عینی نشان می‌دهد که برخی از افسران پلیس اغلب ارزش تحصیلات عالی را نمی‌دانند (هلال، دنسلی و ژائو^{۱۱}، ۲۰۱۳).

برای رشته‌های تحصیلی پلیس مهم است برنامه درسی ارائه شود که دارای مزایای واقعی و قابل درک برای دانشجویان باشد. اولین مطالعه شناخته‌شده که به‌طور مستقیم درک برنامه درسی در بین متخصصان پلیس را سنجید، نظرسنجی باری^{۱۲} در سال ۱۹۷۸ از افسران و سازمان‌های پلیس است که به‌طور خاص در مورد مفید بودن برنامه درسی دانشگاهی و راهکارهای بهبود برنامه درسی جهت آماده‌سازی بهتر دانشجویان افسری

1. Oreopoulos & Petronijevic
2. Schneider
3. Stockwell
4. Wrede & Featherstone
5. Courtright & Mackey
6. Dretsch
7. Krimmel & Tartaro
8. Reaves
9. Manis, Arcbold, Hassell
10. Rydberg & Terrill
11. Hilal, Densley, Zhao
12. Barry

برای مشاغل پلیس انجام داد. به‌طور کلی، باری دریافت که افسران دارای تحصیلات دانشگاهی، مدرک خود را به‌عنوان دارایی ارزشمند برای افزایش عملکرد خود در نظر می‌گیرند و دوره‌های مختلف، از جمله دوره‌هایی را که نیاز به مهارت‌های نوشتاری و سخنرانی عمومی دارند، ارزشمند ذکر کردند. با وجود این، کارفرمایان و فرماندهان پلیس ارزش کمتری به این دوره‌ها داده و افزایش کارآموزی و کار میدانی را پیشنهاد کرده‌اند (باری، ۱۹۷۸). متأسفانه، شکافی در این تحقیق وجود داشت تا اینکه دو مطالعه اخیر (بیکر، هولکامب، و بیکر^۱، ۲۰۱۷؛ جونز و بونر^۲، ۲۰۱۶) به بررسی تعیین مهم‌ترین اهداف آموزشی برای افسران آینده که در دانشگاه شرکت می‌کنند، پرداختند.

با توجه به بحث‌های جاری و ادامه‌دار در مورد برنامه درسی مناسب پلیس (به‌عنوان مثال: بوستاف^۳، بردی^۴، جاکومازی^۵، ۲۰۱۴؛ گیبس^۶، ۲۰۱۶)، مهم است که ادارک و فهم افسران پلیس در مورد ارزش آموزش عالی و برنامه درسی بررسی شود که این کار برای آینده پلیس یا افسران آینده مفید خواهد بود. اگر متخصصانی که در این زمینه کار می‌کنند تحصیلات عالی را برای حرفه خود ارزشمند ندانند یا برنامه درسی موجود را بی‌ارتباط با شغل خود بدانند، این امر ضرورت تحصیل افسران پلیس در آموزش عالی را زیر سؤال می‌برد و حوزه دانشگاهی و آکادمیک را به چالش می‌کشد و باعث می‌شود درصد باشند برنامه درسی بی‌تیه نمایند که برای شغل آن‌ها مفیدتر باشد. از این رو تعیین نظرات افسران پلیس در مورد ارزش درک شده آموزش عالی و برنامه درسی که بیشترین مزیت را برای افسران پلیس آینده یا فعلی دارد، بسیار مهم است. با این حال، توجه کمی به برداشت افسران پلیس در مورد ارزش آموزش عالی شده است. در این پژوهش، محققین درصد ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش ارزش برنامه‌های درسی آموزش عالی در حرفه پلیس می‌باشند.

1. Baker, Holcomb, & Baker
2. Jones & Bonner
3. Bostaph
4. Brady
5. Giacomazzi
6. Gibbs

پیشینه و مبانی نظری تحقیق

پیشینه تحقیق

خوشنویسان، شریفی، نیستانی و فاضلی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «ارزش آموزش عالی تحلیلی بر تمایل به تحصیل در نظام دانشگاهی» به سنجش ارزش آموزش عالی در میان دانشجویان دو دانشگاه غیردولتی و یک دانشگاه دولتی در شهر اصفهان به روش توصیفی از نوع همبستگی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که ارزش ادامه تحصیل در دانشگاه از سطح متوسط بالاتر است. نتایج خوشه بندی نشان داد که در هر دو گروه، انتظارات خانواده اهمیت بیشتری در تمایل دانشجویان به سمت آموزش عالی دارد و به همین دلیل، موانع پیشرفت ناشی از سوی خانواده برای آن‌ها زیاد نیست. علاوه بر این، رفتارهای ضد مدرسه ای در هر دو گروه بالا بود. نتایج همچنین نشان داد که در گروه اول برعکس گروه دوم، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده انتظارات خانواده و ارزش‌های عمومی، آموزش هستند. به طور کلی، آنچه موجب تمایل به سمت دانشگاه می‌شود، ناشی از میل موفقیت‌طلبی و انتظارات خانواده است.

نتایج پژوهش عباس‌نژاد، بحری و بانسی (۱۳۹۸) با عنوان «شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تأثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد شغلی» نشان داد که نگرش سیستمی، توسعه شغلی، نوآوری و ابداع از جمله مزایای ادامه تحصیل است و افزایش استرس و فشار شغلی، بی‌کفایتی علمی و کاهش مشارکت گروهی از جمله چالش‌های ادامه تحصیل می‌باشد.

مرادیان، برزویی سیله، جمشیدی‌خواه (۱۳۹۶) به بررسی نگرش دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی، ادامه تحصیل و آینده شغلی خود در دانشکده پیراپزشکی یاسوج پرداخته‌اند. با توجه به نتایج مطالعه، اکثر دانشجویان این دانشکده نسبت به رشته تحصیلی، ادامه تحصیل و آینده شغلی خود نگرشی منفی داشتند؛ لذا ایجاد تناسب میان پذیرش دانشجویان با استخدام آنان و همچنین ایجاد تعادلی عادلانه میان درآمد پزشکان و پیراپزشکان می‌تواند در بهبود نگرش دانشجویان این دانشکده کارساز باشد.

کرمی، وقاری زمهریر و عبیری (۱۳۹۳) به بررسی نقش کیفیت برنامه درسی

آموزش‌های ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان فراجا پرداخته‌اند که با روش توصیفی - همبستگی انجام شد. نتایج بررسی همبستگی پیرسون نشان داد که اکثر مؤلفه‌های کیفیت برنامه درسی و بهبود عملکرد کارکنان دو به دو با هم همبستگی دارند و تنها بین دو مؤلفه کیفیت برنامه درسی (امکانات، ارزشیابی) با مؤلفه عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج ضریب رگرسیون ساده نشان داد کیفیت برنامه درسی قادر به پیش‌بینی بهبود عملکرد کارکنان می‌باشد؛ با اجرای رگرسیون چندگانه مشخص شد از بین شش خرده مؤلفه کیفیت برنامه درسی تنها خرده مؤلفه «هدف»، قادر به پیش‌بینی بهبود عملکرد کارکنان است.

کنستانتینو مادریگال^۱ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «آموزش عالی برای همه افسران پلیس» انجام داد. این پژوهش متمرکز بر استدلال‌های فراوانی است که چرا باید برای همه افسران مجری قانون، داشتن تحصیلات عالی الزامی باشد. این پژوهش از طریق اطلاعات جمع‌آوری شده از منابع متعدد به همراه فهرست مزایای بسیاری که آموزش عالی برای افسران و مجریان قانون به‌عنوان یک کل به ارمغان می‌آورد، از نیاز به تحصیلات عالی برای همه افسران مجری قانون پشتیبانی می‌کند.

ادوارد^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی «ارزش ادراک شده آموزش عالی در میان افسران پلیس» پرداخت. یافته‌های حقیق نشان داد افسرانی که دوره‌های کارشناسی خود را به پایان رسانده‌اند و آن دسته از افسرانی که در سازمان‌های وابسته به شهرداری به کار گرفته می‌شوند، به‌طور قابل توجهی تصور مثبت تری از آموزش عالی دارند. همچنین هیچ تفاوت معنی‌داری بین متغیرهای مستقل و ارزش ادراک شده مربوط به سطوح مربوط به عدالت کیفری یا اهمیت شایستگی‌های مرتبط با شغل یافت نشد. این مطالعه همچنین چندین پیشنهاد معمول برای بهبود برنامه درسی آموزش عالی ارائه کرده است، برای نمونه در این تحقیق پیشنهاد شده است مربیان باتجربه که هم‌اکنون به‌عنوان افسران اجرای قانون مشغول به خدمت می‌باشند، مهارت‌های نوشتاری و ارتباطات بین‌فردی را

1. Constantino Madriga

2. Edwards

به دانشجویان افسری آموزش دهند.

برانز و برانز^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به ارزیابی ارزش مدرک دانشگاهی بر اساس درک افسران از عملکرد خود پرداخته‌اند. در این تحقیق، مشخص شد بسیاری از سیاست‌های رسمی حاکی از آن است که افسران به مدرک دانشگاهی احتیاج دارند. با این حال، این سیاست‌ها تغییر اندکی در عملکرد سازمان‌های پلیس آمریکا ایجاد کرده‌اند. ششصد و پنجاه افسر گشت که در ۱۲ اداره پلیس متوسط در سه ایالت غرب میانه استخدام شده‌اند، از نظر تحصیلات و عملکرد شغلی فعلی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. هدف از این مطالعه، تعیین رابطه بین سطح تحصیلات و عملکرد پلیس بود. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که یک افسر تحصیلات دانشگاهی عملکرد بهتری نسبت به افسری دارد که فاقد مدرک دانشگاهی است.

برونز و مگنان^۲ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «دیدگاه‌های افسران پلیس در مورد آموزش عالی: آیا مدرک عنصر لازم برای عملکرد و رفتار افسران پلیس است؟» انجام دادند. در این تحقیق برای درک بهتر رابطه بین آموزش عالی و عملکرد پلیس در ایالات متحده، داده‌های کیفی از ۶۱ افسر پلیس از تمام طبقات و زمینه‌های آموزشی جمع‌آوری و نگرش‌های مربوط به ضرورت وجود یک نیروی تحصیل کرده دانشگاهی نیز بررسی شد. نظرات کلی بیانگر اهمیت تحصیلات دانشگاهی بر عملکرد افسران است.

با توجه به تحقیقات اشاره‌شده، پژوهش‌های اندکی در زمینه سنجش دقیق ارزش برنامه‌های درسی آموزش عالی وجود دارد که به‌طور خاص بتواند سودمندی آموزش عالی را براساس افرادی که آموزش دیده‌اند بررسی نمایند. علاوه بر این، تحقیقی مورد نیاز است تا تعیین کند که چه ویژگی خاص افسر بر درک ارزش آموزش عالی تأثیر می‌گذارد. در نهایت، توجه کمی به تفاوت‌های مهم بالقوه بین سازمان‌های پلیس معطوف شده است. مطالعه حاضر به دنبال پر کردن این خلأ با بررسی ارزش درک‌شده افسران و تهیه ابزاری استاندارد در این حوزه می‌باشد.

1. Bruns

2. Bruns & Magnan

مبانی نظری

در طول دو دهه گذشته، هم‌زمان با افزایش شدید جرائم خشونت‌آمیز، اکثر کشورها برای ایجاد یا اصلاح نیروهای پلیس خود تلاش کرده‌اند. متخصصانی که به دنبال تغییرات اساسی در امور کشور به‌منظور بهبود اوضاع بودند به سمت شیوه‌های پلیسی جامعه‌محور گرایش پیدا کرده‌اند که هدف آن تکیه بر تاکتیک‌های پیشگیرانه و ایجاد روابط نزدیک‌تر بین افسران پلیس و مردم است. اجرای چنین شیوه‌های پلیسی می‌تواند دلهره‌آور باشد، به‌ویژه برای کشورهایی که سابقه پلیسی و/یا سرکوب نظامی خودکامه دارند. برخی از دموکراسی‌های جدید هنگام مواجهه با افزایش نرخ جرم و جنایت، وسوسه می‌شوند تا به شیوه‌های پلیسی مستبدانه بازگردند و تدابیر قانون اساسی در مورد حقوق بشر و آزادی‌های مدنی را دور بزنند. با این حال، برخی کشورها در برابر چنین وسوسه‌هایی مقاومت کرده‌اند و به‌طور جدی روی شیوه‌های پلیسی جامعه‌محور سرمایه‌گذاری کرده‌اند (مالون، دامرت^۱، ۲۰۲۰:۱).

از آنجا که هر روزه کشورهای بیشتری به‌ویژه پلیس ایران به راهبرد پلیس جامعه‌محور روی می‌آورند، اهمیت آموزش به‌عنوان نقطه مرکزی این رویکرد بیشتر می‌شود. پلیس جامعه‌محور در جامعه معاصر به‌عنوان مؤلفه‌ای پایدار برای ایجاد تغییر در سازمان پلیس مطرح شده است. در عین حال نقش زمان در کشف و پیشگیری از جرائم نیز همچنان اهمیت خود را حفظ کرده است (بیرزر^۲، ۲۰۰۳:۳۰).

بر این اساس، با توسعه و گسترش آموزش عالی در پلیس، برنامه‌های درسی درباره آن هم با گذشت زمان تکامل یافت. این برنامه‌های درسی پلیس که از دهه ۱۹۶۰ پدیدار شد، غالباً رویکردهای کاملاً متفاوتی نسبت به برنامه درسی دانشگاه‌های غیرپلیسی داشتند. برخی از این برنامه‌ها با رویکرد چندرشته‌ای با تأکید بر تشریح جرم توسعه یافتند (شرمن^۳، ۱۹۷۸) و بسیار متکی به رشته‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و علوم

1. Malone, Dammert
2. Birzer
3. Sherman

سیاسی بودند (سوسرلند^۱، ۲۰۰۲). هرچند ماهیت چندرشته‌ای آموزش پلیس یکی از بزرگ‌ترین نقاط قوت این رشته شناخته شده است (فلاناگان^۲، ۲۰۰۰). با این حال، این امر همچنین منجر به انتقاد از این رشته شد؛ زیرا این نوع برنامه‌های درسی با وام‌گرفتن از رشته‌های دیگر دستاورد جدیدی برای ارائه نداشتند و فراگیران، دانشی بی‌کیفیت از مریانی با دانش تخصصی اندک در حوزه پلیسی کسب می‌کنند (کلیر^۳، ۲۰۰۱؛ فینکناور، ۲۰۰۵). برخی دیگر از برنامه‌های درسی پلیسی نیز با تأکید بر شرح مسائل و عملکردهای کلان نظام عدالت کیفری، برنامه‌های درسی آموزش شغل تدوین نموده‌اند که ماهیتی شغلی داشتند و بر آموزش نحوه انجام وظایف اساسی پلیس به دانشجویان متمرکز بودند (شرمن، ۱۹۷۸). بحث‌های زیادی در مورد برنامه‌های درسی مناسب در میان برنامه‌های درسی پلیس وجود دارد؛ به عنوان مثال، دانتزکر^۴ (۲۰۰۵) یک برنامه‌های درسی مبتنی بر شغل مطرح نمود که مستقیماً دانشجویان را برای ورود به نیروی کار آماده می‌کرد. برعکس، بیرزر و پالمیوتو^۵ (۲۰۰۲) استدلال کردند که گنجاندن دوره‌های فنی و مهارتی ممکن است استانداردهای علمی و درک عمومی از درجه‌های دادرسی کیفری را کاهش دهد. سرانجام، وریل^۶ (۲۰۰۷) اشاره کرد که این بحث تا حد زیادی بی‌نتیجه است زیرا بیشتر سازمان‌های اجرای قانون (پلیس) اذعان دارند برای به دست آوردن مشاغل سطح پایین نیازی به داشتن مدرک تحصیلی در رشته خاصی نمی‌باشد.

همچنین، سازمان‌های پلیس متنوع هستند، با گذشت زمان تغییر می‌کنند و ممکن است اهداف متضادی داشته باشند؛ بنابراین، سنجش عملکرد مطلق نیست و ممکن است بین سازمان‌ها متفاوت باشد (روبرگ و بن^۷، ۲۰۰۴). از سوی دیگر، در طول عمر چندین ساله آموزش عالی در سازمان‌های پلیس به صورت سازمان‌یافته نیازسنجی انجام نشده

-
1. Southerland
 2. Flanagan
 3. Clear
 4. Dantzker
 5. Palmiotto
 6. Verrill
 7. Roberg, Bonn

است و متصدیان امر با ارائه فرم‌های نظرسنجی به کارکنان، مدرسان و همچنین ارائه فرم‌های ارزیابی به ارزیابان نسبت به برخی از عناصر آموزشی چون محتوا، فضای آموزشی و... نظرسنجی انجام می‌دادند و در پایان دوره، فرم‌های مذکور را به همراه تجزیه و تحلیل به سلسله مراتب بالاتر منعکس می‌نمودند.

از سوی دیگر، یک نظام ارزشیابی در هنگام طراحی برنامه در نظر گرفته نشده است تا به تناوب عناصر برنامه درسی را ارزیابی کند و کیفیت آنان را مورد بررسی قرار دهند؛ لذا با توجه به کمی بودن این ارزیابی‌ها نیاز است از زاویه‌ای دیگر به بررسی تجارب شرکت‌کنندگان در مورد جنبه مثبت و منفی ارزش برنامه‌های درسی آموزش عالی پرداخته شود. همچنین باید اشاره شود با توجه به بحث‌های ادامه‌دار در مورد برنامه درسی مناسب پلیس، مهم است نظر افسران پلیس در مورد نقش و ارزش آموزش عالی و برنامه آموزشی مشخص شود تا برای آینده یا افسران آینده مفید باشد. البته گفتنی است در این تحقیق برای بررسی دقیق این موضوع از دو طیف یا گروه که عبارت است از: ۱- افرادی که تجربه آموزش عالی دارند و ۲- فرماندهان و مدیران عالی‌رتبه پلیس انجام می‌پذیرد. در واقع، اگر افرادی که در این زمینه کار می‌کنند آموزش عالی را ارزشمند برای شغل خود درک نکنند و یا برنامه درسی را خارج از ارتباط با شغل خود ببینند، این امر لزوم تحصیل دانشگاهی را زیر سؤال می‌برد و حوزه آکادمیک را به چالش می‌کشد و شاید این تحقیق منجر به تهیه برنامه درسی شود که برای عملکرد شغل آن‌ها مفیدتر باشد.

روش

این پژوهش، با توجه به استفاده از یافته‌های آن به منظور بهبود وضعیت رفتار و عملکرد بهینه کارکنان فرماندهی انتظامی دارای رویکردی کاربردی و اکتشافی است. برای پاسخگویی به سؤالات این پژوهش از روش پژوهش آمیخته متوالی اکتشافی استفاده شد. روش تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناسی توصیفی است و در تحلیل داده‌های آن، از روش کلاسیزی استفاده شد. در این بخش، هفده نفر با درجات و مشاغل مختلف با روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاک‌محور تا حد اشباع از دو لایه صف (۶ نفر) و ستاد (۱۱

نفر) انتخاب و با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته، بررسی شدند. برای تعیین روایی، پس از تحلیل و شناسه گذاری، دوباره به مشارکت کنندگان مراجعه و صحت مطالب، بررسی شد. برای بررسی قابلیت اطمینان داده‌ها، از شناسه‌ها و انواع مفاهیم استفاده شد.

روش تحقیق کمی از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل افسران پلیس در دو لایه مأموریتی و اجرایی و پشتیبانی و ستادی است. با توجه به نامعلوم بودن تعداد جامعه مورد نظر، از فرمول کوهن براساس اندازه اثر و توان آزمون برای تعیین حجم نمونه استفاده می‌شود. از مزیت این روش آن است که تعداد متغیرهای اصلی و سؤالات پرسش‌نامه نیز در محاسبه حجم نمونه دخیل است؛ از این رو برای حجم نمونه آماری، تعداد ۱۴۴ نفر از علاقه‌مندان و واجدان شرایط شرکت در پژوهش (یعنی افسرانی که حداقل یک مقطع تحصیلی خود را در دانشگاه جامع علوم انتظامی امین گذرانده باشند) به صورت روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و برای تکمیل پرسش‌نامه ارتباط گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی از دو پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه اول بر اساس یافته‌های کیفی به دست آمد که متشکل از ۶ بُعد اصلی و ۴۸ پرسش است که ارزش و اثر برنامه درسی آموزش عالی در کارکنان پلیس را می‌سنجد. پرسش‌نامه دوم هم از یک پرسش‌نامه استاندارد جهت روایی سازه‌ای ابزار استفاده شده است؛ این پرسش‌نامه استاندارد توسط بردلی دی. ادواردز در سال ۲۰۱۷ برای بررسی درک افسران پلیس از ارزش آموزش عالی تهیه و در سه بخش مجزا تقسیم شده است. بخش اول آن، شامل هفت گویه جمعیت‌شناسی بود که در چندین سطح اندازه‌گیری دسته‌بندی شد. بخش بعدی، ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه مقیاس لیکرت است که برای اندازه‌گیری متغیر وابسته استفاده می‌شود. متغیر وابسته شامل سه بُعد «نگرش کلی نسبت به آموزش عالی، نگرش نسبت به سودمندی درک‌شده از برنامه‌های آموزش عالی در حوزه پلیسی یا جرم‌شناسی، و مجموعه‌ای از شایستگی‌های مرتبط با شغل» بود که با توجه به مرتبط بودن قسمت دوم این ابزار برای روایی سازه‌ای ابزار محقق ساخته استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ و برای تعیین

روایی عاملی آن از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که پرسش‌نامه‌ها از همسانی درونی قابل‌قبولی برخوردارند و ضرایب آلفای کرونباخ در زیرمقیاس‌های آن بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ است. برای ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه محقق ساخته از تحلیل عاملی اکتشافی و جهت بررسی برازش داده‌ها با الگوی سازه‌ای پرسش‌نامه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. جهت تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزار ATLAS.ti و برای محاسبات مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی از نرم‌افزار Mplus8.7 و برای آزمون همبستگی پیرسون از spss21 استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های کیفی

در طول فرایند تحلیل کیفی، شناسه‌های به‌دست‌آمده بارها ارزیابی و بازنگری شدند و در نهایت، با بررسی نظرات افراد مورد مطالعه با ویژگی‌های گفته‌شده، ۶ مقوله اصلی، ۱۱ مفهوم و ۴۶ شاخص از ارزش برنامه‌های آموزش عالی به‌دست آمد که مقوله‌های اصلی عبارت است از: ۱. بهبود رفتار و مهارت‌های اجتماعی؛ ۲. ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی؛ ۳. حرفه‌ای‌سازی کار پلیس؛ ۴. رضایت مردم از خدمات پلیس؛ ۵. بهبود مهارت‌های ارتباط کلامی و نوشتاری؛ و ۶. بالا بردن سطح توقع و انتظارات بی‌جا. در ادامه با توجه به اینکه هدف مقاله، ساخت ابزار استاندارد برای سنجش ارزش آموزش عالی است از توضیح بیشتر این بخش خودداری می‌شود.

یافته‌های توصیفی

در این قسمت ابتدا به توصیف آماری ویژگی‌های عمومی پاسخگویان پرداخته می‌شود. پاسخگویان از نظر تحصیلات در چهار طبقه قرار گرفته‌اند که از تعداد ۱۴۴ نفر پاسخ‌دهندگان: تعداد ۸ نفر فوق دیپلم، ۷۲ نفر لیسانس، ۵۱ نفر فوق لیسانس و ۱۳ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند. این نکته اولاً نشان‌دهنده سطح بالای تحصیلات جامعه آماری تحقیق می‌باشد؛ و ثانیاً میانگین این سؤال عدد ۳/۴۸ محاسبه شده است که بسیار نزدیک به کد مربوط به طبقه سوم یعنی مدرک لیسانس و کارشناسی ارشد می‌باشد که بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است و میانگین

محاسبه شده با فراوانی واقعی به دست آمده مطابقت دارد.

پاسخ دهندگان از نظر میزان سابقه خدمت به شش طبقه به شرح ذیل تقسیم شده اند: از مجموع ۱۴۴ نفر پاسخ دهنده، تعداد دو نفر دارای سابقه ۱ تا ۵ سال، تعداد هفت نفر دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال، تعداد سی نفر دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد چهل و چهار نفر دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال، تعداد پنجاه و یک نفر دارای سابقه خدمت ۲۱ تا ۲۵ سال و ده نفر نیز دارای سابقه خدمت ۲۶ تا ۳۰ سال در سازمان پلیس می باشند. با توجه به اینکه بیشترین فراوانی در طبقه چهارم و پنجم است، می توان گفت که افراد دارای تحصیلات عالی در پلیس بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت در پلیس دارند.

پاسخگویان در پرسش نامه تحقیق از نظر درجه یا رتبه در چهار طبقه «درجه داری، کارمندی، افسر جزئی و افسر ارشدی» طبقه بندی شده اند. از مجموع ۱۴۴ نفر پاسخ دهنده، تعداد ۵ نفر دارای درجه کارمندی، تعداد ۲۸ نفر دارای درجه افسر جزئی، تعداد ۱۰۷ نفر نیز دارای درجه افسر ارشدی و ۴ نفر درجه دار بوده اند که اختصاص فراوانی ۱۰۷ نفری و حجم ۷۴٫۳ درصدی به طبقه افسران ارشد باعث غنای بیشتر تحقیق خواهد بود.

پاسخگویان از نظر نوع شغل سازمانی به دو دسته «مأموریتی و اجرایی، پشتیبانی و ستادی» طبقه بندی شده اند؛ بدین صورت که از مجموع ۱۴۴ نفر پاسخ دهنده، تعداد ۷۰ نفر دارای شغل مأموریتی و اجرایی و تعداد ۷۴ نفر دارای شغل پشتیبانی و ستادی بوده اند که برابری حجم نمونه بین این دو نوع مشاغل باعث غنای بیشتر یافته های تحقیق خواهد بود.

همچنین از ۱۴۴ پاسخ دهنده، ۱۳۳ نفر در حین خدمت ادامه تحصیل داده اند که عدد قابل توجه و تأملی است که از این تعداد بیشترین مقطع برای ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد بوده است.

سؤال اصلی تحقیق: ساختار عاملی ابزار تهیه شده چند عاملی است؟

همان گونه که در بخش تحلیل کیفی اشاره شد، بعد از شناسایی مؤلفه ها و شاخص های نقش آموزش عالی، در مرحله تحلیل کمی از شاخص های به دست آمده جهت طراحی

یک ابزار استاندارد استفاده شد؛ از این رو، در راستای پاسخگویی به این پرسش و برای تعیین چهارچوب گزاره‌های پرسش‌نامه بر اساس دیدگاه‌های پاسخ‌دهندگان از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد تا داده‌های به‌دست آمده در پاسخ به پرسش‌نامه، از طریق گروه‌بندی گزاره‌های همبسته، خلاصه شود و ساختار مناسبی برای تعیین عوامل تأثیر برنامه‌های درسی آموزش عالی در کارکنان پلیس شکل گیرد. بر این اساس، جهت-گیری پاسخ‌ها تعیین می‌کند که چه گزاره‌هایی از نظر پلیس به‌عنوان عامل‌های اثرگذار برنامه‌های درسی آموزش عالی، قرار خواهند گرفت. برای تعیین عامل‌ها چند گام طی شد که به شرح زیر توضیح ارائه می‌شود.

در ابتدا برازش الگوی نظری حاصل از مصاحبه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی به‌دست آمد. برازش الگو^۱ نشان می‌دهد الگوی طراحی شده تا چه میزان براساس داده‌های واقعی، پشتیبانی می‌شود. به عبارت دیگر میزان سازگاری الگوی تجربی با الگوی نظری را نشان می‌دهد. منظور از الگوی نظری الگویی است که توسط پژوهشگر براساس تحلیل محتوای کیفی که شش عامل می‌باشد، به‌دست آمده است. منظور از الگوی تجربی نیز الگویی است که براساس داده‌های گردآوری شده توسط پژوهشگر طراحی شده است.

جدول ۱. نتایج برازش الگوی نظری شش عاملی حاصل از مصاحبه

مقادیر مشاهده شده	شاخص‌های برازش
۱۵۳۴۱/۳۵۷	مجذور خی دو (χ^2)
۱/۶۵	درجه آزادی
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری
۰/۰۶	شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده ($SRMR^2$)
۰/۹۵	شاخص تاکر لویس (TLI^3)
۰/۹۵	شاخص برازش تطبیقی (CFI^4)

1. Model-Fit
2. Root Mean Square Residual
3. Tucker-Lewis index
4. Goodness of fit index

ريشهٔ دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA^۱) ۰/۰۶۴

شاخص‌های برازش ساختار شش‌عاملی الگو حاکی از برازش مناسب می‌باشد و نشان می‌دهند وضعیت کلی الگو مطلوب و قابل قبول است.

جدول ۲. مقادیر آلفا و پایایی ترکیبی و شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده هر عامل

مجموع	عامل ششم	عامل پنجم	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	
۰/۹۷۷	۰/۸۵۷	۰/۸۰۳	۰/۹۱۳	۰/۹۳۹	۰/۹۵۵	۰/۹۴۷	مقادیر آلفا
۰/۹۸۲	۰/۷۹۷	۰/۸۱۸	۰/۹۰۴	۰/۹۳۶	۰/۹۵۳	۰/۹۳۷	پایایی ترکیبی
	۰/۵۸۶	۰/۵۸۷	۰/۶۷۳	۰/۶۱	۰/۶۲۲	۰/۵۷۸	شاخص AVE

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار آلفای به‌دست آمده عامل‌ها و مجموع عامل‌ها، بالای ۰/۸۰ است که نشان‌دهندهٔ همبستگی مثبت بین سؤالات و پایایی درونی مناسب ابزار تهیه‌شده است. از سوی دیگر، پایایی ترکیبی^۲ که براساس هماهنگی درونی سؤالات هر عامل محاسبه می‌شود و معیار دقیق‌تری است، نشان می‌دهد پایایی همهٔ عوامل بالایی ۰/۸ می‌باشد.

همچنین، از میانگین واریانس استخراج‌شده^۳ (AVE)، برای بررسی روایی همگرای سازه استفاده شد. این شاخص مقدار بین صفر و یک را به‌دست می‌دهد که می‌بایست بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. هر چه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مقدار روایی همگرا بیشتر است که نتایج این شاخص در عامل‌های این تحقیق بالا ۰/۵ و قابل قبول می‌باشد. در گام بعدی همبستگی بین عامل‌های به‌دست آمده از مرحلهٔ کیفی بررسی شد که نتایج آن در جدول ۳ قابل مشاهده است.

1. Root Mean Square Error of Approximation

2. composite reliability

3. average variance extracted

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین الگوی شش‌عاملی

عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم
عامل اول	۰/۹۲۷**	۰/۸۳۵**	۰/۷۸۹**	۰/۷۹۳**	۰/۱۵۶
عامل دوم		۰/۸۹۹**	۰/۷۸۸**	۰/۸۶۱**	۰/۲۰۷
عامل سوم			۰/۸۸۴**	۰/۸۷۶**	۰/۳۲۱*
عامل چهارم				۰/۸۷۴**	۰/۲۴۴*
عامل پنجم					۰/۲۸۹

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، همبستگی بین برخی عامل‌ها با هم زیاد است؛ برای نمونه: عامل اول (بهبود رفتار و مهارت‌های اجتماعی) با عامل دوم (ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی) و عامل چهارم (رضایت مردم از خدمات پلیس) و عامل پنجم (مهارت‌های ارتباط کلامی و نوشتاری) همبستگی بالا و معنی‌داری دارند. بر این اساس، از نظر آماری این عامل‌ها تقریباً یک عامل محسوب می‌شوند. همچنین عامل ششم یعنی بالا بردن سطح توقع و انتظارات بی‌جا (مدیرک‌محوری) با هیچ‌یک از عامل‌ها همبستگی نداشت و به‌عنوان یک عامل مجزا در الگوی اکتشافی مشخص شد. در نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی که در ادامه گزارش داده می‌شود، مشخص‌کننده آن است که یک الگوی سه‌عاملی بر مبنای شاخص‌های برازش و بیشترین میزان تفسیرپذیری پژوهشی منطقی‌ترین الگو برای اثر برنامه‌های درسی آموزش عالی بر کارکنان پلیس می‌باشد. گفتنی است راه‌حل‌های ۴ تا ۸ عاملی نیز از نظر آماری برازش خوبی با داده‌ها داشتند؛ ولی به دلیل عدم مطابقت عامل‌ها با مبانی نظری و عدم تفسیرپذیری درست از آن‌ها استفاده نشد.

جدول ۴. برازش الگوی سه‌عاملی حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی

مقادیر مشاهده شده	شاخص‌های برازش
۱۵۳۴۱/۳۵۷	مجذور خی دو (X ²)
۱/۶۵	درجه آزادی
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری
۰/۰۶	شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (SRMR)

۰/۹۵	شاخص تاکر لویس (TLI)
۰/۹۵	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۶۴	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

شاخص‌های برازش در جدول فوق حاکی از برازش مناسب الگوی سه‌عاملی است و نشان می‌دهند وضعیت کلی الگو مطلوب و قابل قبول است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که بهترین الگوی عاملی برای تأثیر برنامه درسی آموزش عالی بر افسران پلیس، الگوی سه‌عاملی است که در ادامه پژوهشگران بر اساس مفهوم متغیرها و پیش‌زمینه نظری، عامل‌ها را تفسیر و نام‌گذاری کرده‌اند.

جدول ۵. طبقه‌بندی عامل‌های پرسش‌نامه بر مبنای بار عاملی اکتشافی حاصل از دیدگاه کارکنان پلیس

سؤال	عامل‌ها	عنوان مؤلفه	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۱۵	ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی (حرفه‌گرایی)	قدرت تصمیم‌گیری بهتر در مسائل کاری	۰/۹۸۰*	-۰/۱۰۳*	۰/۰۶۴*
۱۹		اشراف علمی و عملی به مأموریت‌های پیش‌رو	۰/۹۷۷*	-۰/۱۲۲	۰/۰۰۲
۲۰		به‌کارگیری حداکثری توان و مهارت‌ها برای انجام وظایف محوله	۰/۹۰۷*	-۰/۰۳۸	-۰/۱۵۳*
۱۶		نگاه عمیق به مسائل و موضوعات	۰/۹۰۴*	-۰/۰۴۷*	-۰/۰۳۳
۲۲		انجام بهتر تاکتیک‌ها/روش‌های انجام کار	۰/۸۷۸*	۰/۰۰۱	-۰/۰۵۳
۸		افزایش مهارت در بیان افکار و عقاید خود	۰/۸۶۶*	-۰/۱۳۶	۰/۱۹۴*
۱۲		آشنایی با افراد برجسته و گسترش افق دید	۰/۸۶۳*	-۰/۰۶۹	۰/۱۱۹*
۲۴		استفاده از ملاک‌ها و معیارهای علمی در تصمیم‌گیری‌ها	۰/۸۶۲*	-۰/۰۳۵	۰/۰۶۹
۱۱		تبادل اطلاعات و ایده‌ها در بین افراد با حرفه مشترک	۰/۸۲۲*	-۰/۰۰۹	۰/۰۳۵
۱۰		توانایی در به اشتراک گذاشتن اطلاعات	۰/۸۱۸*	-۰/۰۱۳	۰/۰۰۳
۱۴	دقت در انجام امور محوله و کم کردن میزان اشتباهات	۰/۸۰۴*	-۰/۰۴۵	-۰/۰۵۳	
۲۱	آشنایی بیشتر با فناوری‌های مورد نیاز پلیس	۰/۷۸۹*	۰/۱۰۴	-۰/۲۰۸*	
۷	افزایش خودآگاهی (شناخت فرد از توانایی‌هایش)	۰/۷۸۳*	۰/۰۴۵	۰/۱۹۱*	
۱۳	افزایش تعامل و شناخت بهتر کارکنان در امور سازمانی	۰/۷۷۴*	۰/۰۵۱	۰/۰۳۳	
۹	سازگاری بیشتر با موضوعات و مشکلات درون‌سازمانی	۰/۷۷۲*	-۰/۰۷۷	-۰/۰۰۷	

سؤال	عامل‌ها	عنوان مؤلفه	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۲۳		ارائه راهکارهای اخلاقانه برای بهبود عملکردهای فردی و شغلی	۰/۷۵۶*	۰/۰۰۶	۰/۰۹۶
۲		رشد شخصیت اجتماعی در ارتباط با دیگران	۰/۷۳۵*	۰/۰۱۴	۰/۲۹۹*
۱۸		شناخت بیشتر از سیاست‌ها و رویه‌های شغلی و سازمانی	۰/۷۲۰*	۰/۰۸۶	-۰/۰۵۲
۲۵		ابتکار داشتن یا پیشقدم بودن در حل مسائل شغلی	۰/۷۰۶*	۰/۱۷۶*	-۰/۰۰۳
۶		افزایش قابلیت اتکا و اعتماد به نفس	۰/۶۷۹*	۰/۰۰۶	۰/۳۰۰*
۲۶		ارتقا و توسعه توان علمی و به‌کارگیری در مأموریت‌های محوله	۰/۶۶۸*	۰/۲۱۹*	۰/۰۰۸
۲۹		داشتن درک خوبی از خبرگی و توانایی سایر افسران	۰/۶۴۴*	۰/۲۰۳*	-۰/۰۲۹
۲۷		مطالعه منظم موضوعات علمی مرتبط	۰/۶۳۵*	۰/۲۹۰*	-۰/۰۵۵
۲۸		ایجاد نیاز به فراگیری یا آموزش دیدن در وظیفه فعلی خود	۰/۶۳۴*	۰/۳۰۳*	-۰/۱۱۲*
۱۷		بسط نگرش مثبت به سازمان	۰/۶۱۱*	۰/۱۱۵	-۰/۰۰۲
۳		افزایش اعتبار سازمانی	۰/۵۵۲*	۰/۱۰۴	۰/۲۶۱*
۵		برقراری روابط کاری خوب با همکاران، زیردستان و فرماندهان	۰/۵۳۰*	۰/۲۱۲*	۰/۲۶۰*
۳۱		استفاده کمتر از خشونت و پرخاشگری به عنوان اولین پاسخ	۰/۵۳۰*	۰/۳۳۴*	-۰/۰۳۹
۴		موفقیت در انجام کارهای گروهی	۰/۵۱۶*	۰/۱۳۵	۰/۴۱۴*
۱		ایجاد منزلت و شخصیت سازمانی	۰/۴۸۱*	۰/۱۴۴	۰/۱۵۵*
۳۰		ایجاد توانایی بیشتر تصمیمات روزانه بدون نظارت سرپرست	۰/۴۷۸*	۰/۴۵۱*	-۰/۰۰۳
۴۴		قدرت بیان و توانایی گوش دادن مؤثر	۰/۴۵۲*	۰/۲۶۱*	-۰/۰۲۵
۴۰		دلسوزی و حساسیت بیشتر در خدمت رسانی	۰/۳۲۴*	۰/۵۲۰*	۰/۰۰۷
۳۳		صداقت در گفتار و رفتار (افزایش وجدان کاری)	۰/۲۱۸*	۰/۶۲۹*	۰/۰۰۶
۳۲		تعلق خاطر کارمندان به محل کار خود	۰/۲۰۶	۰/۵۷۸*	۰/۰۵۱
۳۴		جلوگیری از تعصب‌گرایی نسبت به یک موضوع	۰/۱۶۸	۰/۶۸۹*	۰/۰۰۹
۳۹		ایجاد ارتباطات مثبت و مفید با مردم	۰/۱۰۴	۰/۳۰۱*	-۰/۷۴۲*
۳۵		پذیرش بیشتر اقلیت‌ها (تنوع و آگاهی فرهنگی)	۰/۰۶۳	۰/۴۷۴*	-۰/۵۲۰*
۳۸		برخورد مناسب با ارباب رجوع	۰/۰۵۸	۰/۶۶۷*	۰/۲۵۳*
۴۱		مقابله با مشکلات دیگران	۰/۰۴۶	۰/۸۵۷*	۰/۰۵۷

سؤال	عامل ها	عنوان مؤلفه	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۳۷	مدرک محوری	رعایت حقوق شهروندی	۰/۰۱۶	۰/۷۳۶*	۰/۴۴۶*
۴۳		گزارش و ثبت دقیق رویدادها و تحقیقات	۰/۰۱	۰/۷۸۴*	۰/۰۲۷
۳۶		تغییر در تفکر و ایده‌های سنتی	۰/۰۰۸	۰/۷۹۷*	۰/۳۸۶*
۴۲		تسلط بر نوشتن نامه‌های اداری و تدوین گزارش کار تحلیلی	-۰/۰۰۱	۰/۴۷۰*	-۰/۷۵۴*
۴۷		نارضایتی از جایگاه فعلی و کاهش انگیزه شغلی	-۰/۰۱۳	۰/۱۳۷*	۰/۸۳۴*
۴۶		صرفاً باعث به دست آوردن درآمد بیشتر	-۰/۰۱۶	-۰/۰۱	۰/۸۵۴*
۴۸		صرفاً باعث برهم زدن در نظم ساختارها و جایگاه‌های شغلی	-۰/۰۴۱	۰/۲۰۹*	۰/۸۸۰*
۴۵		افزایش سطح توقعات بی جا در کارکنان	-۰/۱۳۵	-۰/۷۵۳*	۰/۴۳۶*

در تحلیل داده های فوق، عامل اول که بیش از ۷۰ درصد از واریانس کل داده‌ها را به خود اختصاص داده است، با توجه به ماهیت و مفهوم گزاره‌ها یا مؤلفه‌ها با عنوان "ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی (حرفه گرایی)" طبقه‌بندی شد و دربرگیرنده ۳۲ مؤلفه زیرمجموعه بود که عموماً به تمایل کارکنان نسبت به بهبود عملکرد نسبت به شغل در بخش فردی و سازمانی اشاره می‌کند. عامل دوم نیز با تبیین بیش از ۲۰ درصد از واریانس کل داده‌ها، بر اساس ساختار مفهومی و منطقی مؤلفه‌های آن در طبقه‌ای با عنوان «اخلاق حرفه‌ای» نام گذاری شد که عموماً با دوازده مؤلفه تشکیل دهنده بر اساس بیشترین بار عاملی در هر سؤال در خصوص میزان ارتباط و تعامل مناسب کارکنان در برخورد با ارباب رجوع و همکاران اشاره داشت. عامل سوم نیز با اختصاص بیش از ۱۰ درصد واریانس تبیین شده از کل داده‌ها با چهار مؤلفه تشکیل دهنده به جنبه منفی تأثیر فعلی برنامه‌های آموزش عالی اشاره دارد که با عنوان «مدرک محوری» نام گذاری شد.

جدول ۶. آلفا، پایایی ترکیبی و شاخص AVE برای هر عامل

آماره	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
آلفا	۰/۹۴۷	۰/۹۵۵	۰/۹۳۹
پایایی ترکیبی	۰/۹۳۷	۰/۹۵۳	۰/۹۳۶
شاخص AVE	۰/۵۷۸	۰/۶۲۲	۰/۶۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقادیر آلفا و پایایی ترکیبی و شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده الگوی سه‌عاملی در سطح بسیار خوبی قرار دارند. همچنین برای روایی سازه‌ای ابزار اکتشافی از یک پرسش‌نامه استاندارد در حوزه ارزش برنامه درسی آموزش عالی استفاده شد که توضیحات آن در قسمت روش تحقیق اشاره شده؛ لذا در ابتدا با تحلیل عاملی تأییدی برازش این پرسش‌نامه استاندارد بررسی و سپس همبستگی بین متغیرهای پرسش‌نامه محقق ساخته با متغیرهای پرسش‌نامه استاندارد بررسی شد.

جدول ۷. شاخص‌های برازش الگوی دو عاملی پرسش‌نامه استاندارد با داده‌ها

مقادیر مشاهده شده	شاخص‌های برازش
۱۳۵/۹۸۲ *	مجذور خی دو (X ²)
۳۴	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری
۰/۰۶۵	شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (SRMR)
۰/۸۸۷	شاخص تاکر لویس (TLI)
۰/۹۱۵	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۱۴۹	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

شاخص‌های برازش در جدول فوق حاکی از برازش مناسب الگوی دو عاملی است و نشان می‌دهند وضعیت کلی الگو مطلوب و قابل قبول است. همچنین در خصوص عدد بالای ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) باید اشاره کرد در مواردی که تعداد نمونه موجود در پژوهش کمتر از ۱۵۰ باشد، RMSEA شاخص مناسبی برای ارزیابی بد بودن الگو نیست (نمونه تحقیق حاضر ۱۴۴ نفر می‌باشد)، چون در این حالت این شاخص بسیار بالا محاسبه می‌شود و برای حل این مشکل باید به مقدار CFI مراجعه می‌شود، چنانچه این مقدار بیشتر از ۰/۹۰ باشد، می‌توان به برازش قابل قبول الگو توجه نمود و از کنار شاخص RMSEA گذشت (اولمان^۱، ۲۰۰۶:۴۴).

جدول ۸. ضریب همبستگی متغیرهای پرسش‌نامه استاندارد با پرسش‌نامه سه‌عاملی محقق ساخته

مدرک‌محوری	اخلاق حرفه‌ای	ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی(حرفه‌گرایی)	همبستگی	
۰/۲۶۲**	۰/۲۳۷**	۰/۲۱۸**	همبستگی پیرسون	سودمندی (ارزش سازمانی و رفتاری)
۰/۰۰۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۹	معنی داری	
۰/۲۵۵**	-۰/۰۶۵	۰/۰۱۲	همبستگی پیرسون	عدم سودمندی (ارزش منفی)
۰/۰۰۲	-۰/۴۴۰	۰/۸۸۲	معنی داری	

همان‌گونه که ضرایب همبستگی در جدول فوق نشان می‌دهد، بین متغیرهای دو پرسش‌نامه همبستگی و رابطه منطقی و بالایی وجود دارد. این رابطه در بین برخی متغیرها مثبت و همسو و برخی منفی و ناهمسو است که بر اساس ماهیت مؤلفه‌ها بسیار منطقی به نظر می‌رسد.

بحث و نتیجه‌گیری

چهارچوب مطالعه حاضر بر شناسایی ارزش‌های برنامه‌های درسی آموزش عالی در کارکنان پلیس بود و طی مطالعه منابع در دسترس و مصاحبه‌های انجام‌شده، با جمعی از کارکنان ستادی - پشتیبانی و اجرایی مأموریتی، ابزار تدوین شد. سپس روان‌سنجی ابزار تدوین‌شده در نمونه‌ای از افسران پلیس شاغل در دو حوزه گفته‌شده مورد بررسی قرار گرفت و ابزاری متناسب با محتوی ارزش برنامه‌های درسی آموزش عالی پلیس ایران با سه عامل اصلی با به نام‌های «ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی (حرفه‌گرایی)، اخلاق حرفه‌ای، مدرک‌محوری (ارزش منفی)» و ۴۸ مؤلفه فرعی تدوین گردید. مطالعه روش‌شناسی حاضر، با هدف تدوین ابزار سنجش ارزش برنامه‌های درسی برای افسران پلیس و روان‌سنجی ابزار گفته‌شده، انجام شد و نتایج نشان دادند که خصوصیات روان‌سنجی ابزار تدوین‌شده مطلوب است.

همچنین، با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی سازه مشابه ابزار تحقیق حاضر، می‌توان

گفت همبستگی بین پرسش‌نامه سه عاملی این تحقیق با نمرات سازه دارای مشابهت بالایی می‌باشد؛ لذا ابزار تهیه‌شده این تحقیق روایی همگرا خوبی برخوردار است. ابعاد به‌دست‌آمده از یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات دیگر در خصوص تأثیر و ارزش آموزش عالی در کارکنان و مشاغل پلیسی همسو بوده است. گفتنی است تعدادی از تحقیقات در بخش نتیجه‌گیری به دلیل محدودیت حجم مقاله در پیشینه تحقیق حاضر اشاره نشده است اما به سبب بالا بردن غنای علمی تحقیق، محققین نتایج کلی اکثر تحقیق‌های مرتبط گذشته را در این قسمت برای مقایسه نتایج ذکر کردند؛ برای نمونه: پائولین، تریل، راسلر^۱ (۲۰۱۴) اثرات مثبت تحصیلات دانشگاهی برای افسران پلیس را شامل شایستگی شغلی به همراه وجدان کاری بیشتر می‌دانست. نیکولز^۲ (۱۹۶۷) بدبینی کمتر برای افسران ارشد؛ اسمیت، لاک و فنستر^۳ (۱۹۷۹) و دالی^۴ (۱۹۷۵) رفتار مستبدانه کمتر؛ کوهن و چایکن^۵ (۱۹۷۲) و لرش و کونزمن^۶ (۲۰۰۱) شکایات کمتر شهروندان. از دیگر اثرات مثبت تحصیلات عالی نیز می‌توان به جزم‌گرایی کمتر و عزت نفس بالاتر (گولر، ۱۹۷۲)، موارد کمتری از دستگیری در موقعیت‌های اختیاری (فینکناور^۷، ۱۹۷۵)، ذهنیت بازتر (پارکر^۸ و همکاران، ۱۹۷۶)، دارای رتبه بالاتر عملکرد (کاسیو^۹، ۱۹۷۷؛ رابراگ^{۱۰}، ۱۹۷۸) توانایی‌های اداری بالاتر (وای‌کوف و ساسمیلچ^{۱۱}، ۱۹۷۹)، عملکرد بالاتر در آموزش علمی پلیس (لستر^{۱۲}، ۱۹۸۳)، تمرین آگاهانه بهتر و استفاده از تفکر انتقادی در انجام وظایف (کارتر، ساپ و استیونز^{۱۳}،

1. Paoline ,Terrill. Rossler

2. Nichols

3. Smith, Locke,Fenster

4. Dalley

5. Cohen,Chaiken

6. Lersch, Kunzman

7. Finkenauer

8. Parker

9. Cascio

10. Roberg

11. Wycoff, Susmilch

12. Lester

13. Carter, Sapp and Stevens

۱۹۸۹)، تصمیم‌گیری بهتر و انعطاف‌پذیری بیشتر در حل مسئله (کارتر و ساپ، ۱۹۹۰)، ارزش بالاتر برای رفتار اخلاقی (شرنوک^۱، ۱۹۹۲)، افزایش ابتکار عمل و بر عهده گرفتن نقش‌های رهبری (کاکار^۲، ۱۹۹۸) و کاهش سطوح استفاده از خشونت (ویلیام و ماستروفسکی^۳، ۲۰۰۲) اشاره کرد. همچنین باید یادآور شد که پژوهش درباره تأثیر تحصیلات دانشگاهی بر نگرش پلیس به دلیل اندازه‌گیری عملکرد فردی اغلب دشوار است (رینر، ۱۹۹۸). با توجه به اینکه سازمان‌های پلیس متنوع هستند و در طول زمان تغییر می‌کنند، ممکن است اهداف متناقضی داشته باشند. بنابراین، معیارهای عملکرد مطلق نیستند و ممکن است بین سازمان‌ها متفاوت باشند (روبرگ و بن، ۲۰۰۴).

با وجود این، همه یافته‌های پژوهش درباره تأثیر تحصیلات دانشگاهی بر پلیس، مثبت نبوده است. برخی از تأثیرات منفی تحصیلات دانشگاهی مشخص شده است که در تحقیقات حاضر هم مؤلفه‌ای با عنوان مدرک محوری یا توقعات یا انتظارات کاذب از تحصیلات دانشگاهی مشخص شده است. برخی از تحقیقات که اثرات منفی را ثبت کرده‌اند، عبارت‌اند از: نمرات بدبینی بالاتر برای افسران جوان (نیدرهافر^۴، ۱۹۷۶؛ رگولی^۵، ۱۹۷۶)، نرخ فرسودگی شغلی بیشتر برای افسران پلیس با مدارک بالاتر (تروجانوویچ، رابرت و نیکلسون^۶، ۱۹۷۶؛ ویرمن، ۱۹۷۸) و احترام کمتر برای شهروندان (شرنوک، ۱۹۹۲). بنابراین، در حالی که بیشتر یافته‌ها درباره تأثیر تحصیلات دانشگاهی مطلوب هستند، برخی از یافته‌های منفی از سوی پژوهشگران نیز ثبت شده است. گفتنی است در ایران هم امیرحسینی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش بر تعهد سازمانی و انگیزش شغلی پلیس، تأثیر معناداری دارد.

در نتیجه، این تحقیق نشان داده است که تجارب افسران پلیس در اجرای برنامه‌های آموزش عالی موضوعات جالب و مهمی را در رابطه با جهت‌گیری آن‌ها نسبت به

-
1. Shernock
 2. Kakar
 3. William. Mastrofski
 4. Niederhoffer
 5. Regoli
 6. Trojanowicz, Robert, Nicholson

تحصیلات دانشگاهی و مزایایی که ممکن است توسط یگان خدمتی به آن‌ها داده شود، مطرح می‌کند. مواردی که در مورد انگیزه، منافع سازمان و اخلاق مورد توجه قرار می‌گیرند، قابل توجه است. در مجموع باید گفت بیش از یک قرن است که موضوع آموزش عالی موضوعی مرتبط در پلیس بوده است. پیش‌بینی رفتار پلیس پیچیده است و لازم است راه‌هایی را که بتوان رفتارهای مثبت و منفی را پیش‌بینی کرد، به امید بهبود عملکرد پلیس بررسی نمود. اتخاذ سیاست‌های جدید برای بهبود پلیس و اصلاحات مستمر پلیس با استفاده از تحقیقات دانشگاهی به عنوان مدرک بنیادین ضروری است. این روش‌های بهبود باید شامل بالا بردن نیازهای آموزشی افسران پلیس باشد تا توانایی‌های آن‌ها را افزایش دهند تا بتوانند در مجموعه رو به رشد مهارت‌های شغلی مورد نیاز در پلیس استفاده کنند.

از آنجاکه تعداد کارکنان پلیس باتجربه و دارای مدارک دانشگاهی همچنان در حال افزایش است، پیشنهاد می‌شود:

۱- با توجه ویژه‌گی منحصربه‌فرد الگوی پیشنهادی مستخرج‌شده از درک و فهم افسران پلیس مشغول به خدمت، در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نظام آموزش عالی به‌منظور بهبود عملکرد شغلی و نیز در جهت دستیابی به استانداردها در حوزه‌های مختلف برنامه‌درسی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. در واقع، می‌توان نظام آموزش عالی پلیس کشور را با این الگو مورد سنجش، ارزیابی و آسیب‌شناسی قرار داد.

۲- پایه‌ریزی فرهنگ سازمانی مطلوبی که به ترویج حرفه‌گرایی در مشاغل پلیسی منتج شود، باید دغدغه فرماندهان و رؤسا و اولویت‌دارترین اقدام یگان‌های مرتبط همانند معاونت نیروی انسانی، معاونت طرح و برنامه، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین و غیره باشد.

۳- به منظور آمادگی در مقابل تأثیرات نامطلوب دریافت مدارک تحصیلی در سازمان، بایستی تلاش‌های عمیق و پیگیری لازم برای ارتقای سطح آموزش کاربردی، تفاهم و حمایت عمومی از موضوع اصلاحات پلیس که شامل حرفه‌گرایی پلیس می‌شود، انجام شود.

۴- ارتباط دانشگاه پلیس با بدنه سازمان پلیس، بایستی همانند ارتباط یک دانشگاه علوم پزشکی با بیمارستان باشد (نزدیک، منظم و مداوم، نه جسته و گریخته و در حد یک دوره مقطعی و کوتاه مدت کارورزی و ...).

سپاسگزاری

محققین شایسته می دانند در پایان از تمامی افرادی (کارکنان معاونت پژوهش و واحدهای آموزش دانشکده های دانشگاه جامع علوم انتظامی امین) که در جمع آوری اطلاعات این پژوهش کمک کردند، تقدیر و تشکر نمایند.

منابع



امیرحسینی، سید احسان؛ حسنی، مهدی؛ حسین‌زاده منفرد، مریم؛ ادیسی، حسن؛ و حسنی، هادی. (۱۳۹۷). تأثیر آموزش بر رابطه بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. آموزش در علوم انتظامی، ۶(۲۲)، ۹۶-۱۲۰.
URL: http://tps.jrl.police.ir/article_94510.html

خوشنویسان، فاطمه؛ شریفی، سعید؛ نیستانی، محمدرضا؛ و فاضلی، نعمت‌الله. (۱۳۹۸). ارزش آموزش عالی تحلیلی بر تمایل به تحصیل در نظام دانشگاهی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۵ (۲): ۶۱-۴۳.

URL: <http://journal.irphe.ac.ir/article-1-3994-fa.html>

عباس‌نژاد، طیبه؛ بحری، شیماء؛ و بانسی، عبادالله. (۱۳۹۸). شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تأثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱۱(۱)، ۵۲-۳۱.
Doi: 10.22080/shrm.2019.2355

فتحی‌واجارگاه، کورش؛ موسی‌پور، نعمت‌الله؛ و یادگارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی. تهران: انتشارات مهربان نشر.

کرمی، مرتضی؛ وقاری زمهریر، زهرا؛ و عبیری، ساناز. (۱۳۹۳). نقش کیفیت برنامه‌ی درسی آموزش‌های ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان نیروی انتظامی شهر مشهد). مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲(۸)، ۴۲-۲۳.

URL: http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_17752.html

مرادیان، سیدامیر؛ بروزویی سیله، سجاده؛ و جمشیدی‌خواه، حسین. (۱۳۹۸). نگرش دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی، ادامه تحصیل و آینده شغلی خود در دانشکده پیراپزشکی یاسوج در سال ۱۳۹۶. پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در برنامه‌ریزی درسی ایران. تهران: <https://civilica.com/doc/967793>.

هیرش، ورنر؛ و وبر، لوک. (۱۹۹۹). چالش‌های آموزش عالی در هزاره سوم. ترجمه افراسیاب امیری، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد.

Alexrod, P. (2002). Values in conflict: The university, the marketplace, and the trials of liberal education. Montreal, Canada: McGill-Queen's University Press.

Baker, W., Holcomb, J.E., & Baker, D. (2017). An assessment of the relative importance of criminal justice learning objectives. Journal of Criminal Justice Education, 28, 129-148. doi: 10.1080/10511253.2016.1172650

- Barry, D. M. (1978). A survey of student and agency views on higher education in criminal justice. *Journal of Police Science and Administration*, 6(3), 345-354.
- Bennett, W.J., & Wilezol, D. (2013). *Is college worth it?* . Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Birzer, M. L. (2003). The theory of andragogy applied to police training. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 26(1):29-42.
DOI:10.1108/13639510310460288.
- Birzer, M.L., & Palmiotto. (2002). Criminal justice education: where have we been? And where are we heading? *The Justice Professional*, 15(3), 203-211. DOI:10.1080/08884310215667
- Bostaph, L.G., Brady, P., & Giacomazzi, A. (2014). Criminal justice education: Are we missing one-third of the crime triangle? *Journal of Criminal Justice Education*, 25(4), 468-485.doi: 10.1080/10511253.2014.967507.
- Bruns, D. L., & Bruns, J. W. (2015). Assessing the worth of the college degree on self-perceived police performance. *Journal of Criminal Justice Education*, 26(2), 121-146.Doi: 10.1080/10511253.2014.930161
- Bruns, D., & Magnan, K. (2014). Police officer perspectives on higher education: Is the degree a necessary ingredient for the performance and behavior of police officers? *Journal of Law and Criminal Justice*, 2(2), 27-45. DOI: 10.15640/jlcj.v2n2a3
- Carnevale, A.P., Strohl, J., & Melton, M. (2011). *What's it worth? The economic value of college majors*. Washington, DC: Georgetown University Center on Education and the Workforce.
- Carter, D.L., & Sapp, A.D. (1990). The evolution of higher education in law enforcement:Preliminary findings from a national study. *Journal of Criminal Justice Education*, 59-85. DOI: 10.1080/10511259000082061
- Cascio, W. F. (1977). Formal education and police officer performance. *Journal of Police Science and Administration*, 5:89-96
- Clear, T. (2001). Has academic criminal justice come of age? *Justice Quarterly*, 709-728.
- Cohen, B, and Jan M. Chaiken. (1973). *Police background characteristics and performance*. New York: Rand Corporation.

- Constantino Madrigal, J. (2021). Higher Education for All Law Enforcement Officers. University Honors Theses. Paper 1078. <https://doi.org/10.15760/honors.1105>.
- Courtright, K. E., & MacKey, D. A. (2004). Job desirability among criminal justice majors: Exploring relationships between personal characteristics and occupational attractiveness. *Journal of Criminal Justice Education*, 15(2), 311-326. doi:10.1080/10511250400086001.
- Dalley, A. F. (1975). University and non-university graduated policemen: A study of police attitudes. *Journal of Police Science and Administration*, 3, 458-468.
- Dantzker, M. (2005). Majoring in criminal justice: I want a job. *ACJS Today*, 30(4), 6-7.
- Dretsch, E., Moore, R., Campbell, J.N., & Dretsch, M.N. (2014). Does institution type predict students' desires to pursue law enforcement careers? *Journal of Criminal Justice Education*, 25(3), 304-320. doi: 10.1080/10511253.2014.895393.
- Edwards, B. D. (2017). Perceived Value of Higher Education Among Police Officers. *Electronic Theses and Dissertations*. Paper 3285. <http://dc.etsu.edu/etd/3285>.
- Eugene A. Paoline III, William Terrill & Michael T. Rossler. (2014). Higher Education, College Degree Major, and Police Occupational Attitudes. *Journal of Criminal Justice Education*, 49-73. <https://doi.org/10.1080/10511253.2014.923010>
- Filippakou, O., & Williams, G. (2015). Higher education as a public good: Critical perspectives on theory, policy, and practice. New York, NY: Peter Lang.
- Finckenauer, J. O. (2007). The quest for quality in criminal justice education. *Justice Quarterly*, 22:413-26. <https://doi.org/10.1080/07418820500364635>
- Flanagan, T. (2000). Liberal education and the criminal justice major. *Journal of Criminal Justice Education*, 13-1.
- Gibbs, J. (2016). The importance of discussing crime victimization in criminal justice courses: An empirical assessment of a new curriculum to enhance student learning. *Journal of Criminal Justice Education*, 27, 35-52.
- Hilal, S., & Densley, J. (2013). Higher education and local law enforcement. Retrieved July 4, 2016 from:

- <https://leb.fbi.gov/2013/may/higher-education-and-local-law-enforcement>.
- Hout, M. (2012). Social and economic returns to college education in the United States. *Annual Review of Sociology*, 38, 379-400. doi: 10.1146/annurev.soc.012809.102503.
- Jones, M., & Bonner, H.S. (2016). What should criminal justice interns know? Comparing the opinions of student interns and criminal justice practitioners. *Journal of Criminal Justice Education*, 27(3), 381-409. doi: 10.1080/10511253.2016.1143519.
- Kakar, S. (2003). Race and police officers' perceptions of their job performance: An analysis of the relationship between police officers' race, education level, and job performance. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 18:1, 45-5.
- Krimmel, J. T., & Tartaro, C. (1999). Career choices and characteristics of criminal justice undergraduates. *Journal of Criminal Justice Education*, 10(2), 277-289. doi:10.1080/10511259900084591.
- Lersch, Kim M., and Linda L. Kunzman. (2001). Misconduct allegations and higher education in a southern sheriff's department. *American Journal of Criminal Justice*, 25:161-72.
- Lester, D. (1996). Officer attitudes toward police use of force. In *Police violence: Understanding and controlling police abuse of force*, eds. William A. Geller and Hans Toch. New Haven, CT: Yale University Press.
- Malone M. F., Dammert, L. (2020). The police and the public: policing practices and public trust in Latin America. *Policing and Society*, DOI:10.1080/10439463.2020.1744600.
- Manis, J., Archbold, C.A., & Hassell, K.D. (2008). Exploring the impact of police officer education level on allegations of police misconduct. *International Journal of Police Science & Management*, 10(4), 509-523. doi: 10.1350/jjps.2008.10.4.102.
- Nichols, R. C. (1967). Personality change and the college. *American Educational Research Journal*, 4:173-90.
- Niederhoffer, A. (1969). *Behind the Shield: the Police in Urban Society*. Garden City, NY: Anchor Books
- Oreopoulos, P., & Petronijevic, U. (2013). Making college worth it: A review of the returns to higher education. *The Future of Children*, 23(1), 41-65.

- Paoline, E. A., III, & Terrill, W. (2007). Police education, experience, and the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 34(2), 179-196.
- Parker, L. Craig, Martin Donnelly, David Gerwitz, Joan Marcus, and Victor Kowalewski. (1976). Higher education: Its impact on police attitudes. *The Police Chief*, 43:33-5.
- Reaves, B. (2011). *Census of state and local law enforcement agencies*. Washington DC: Bureau of Justice Statistics.
- Regoli, R. M. (1976). The effects of college education on the maintenance of police cynicism. *Journal of Police Science and Administration*, 4, 340-345.
- Roberg, R. and Bonn, S. (2004). Higher education and policing: where are we now? *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 469-486.
- Roberg, R. R. (1978). An analysis of the relationships among higher education, belief systems, and job performances of patrol officers. *Journal of Police Science and Administration*, 6:336-44.
- Rydberg, J., & Terrill, W. (2010). The effect of higher education on police behavior. *Police Quarterly*, 13(1), 92-120.
- Schneider, M. (2010). *Is college worth the investment?* Washington, DC: American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Sherman, L. (1978). *The quality of police education*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Shernock, S. K. (1992). The effects of college education on professional attitudes among police. *Journal of Criminal Justice Education*, 71-92.
- Smith, Alexander B., Bernard Locke, and Abe Fenster. (1970). Authoritarianism in policemen who are college graduates and non-college police. *Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*, 61:313-16.
- Southerland, M. (2002). Criminal justice curricula in the United States: A decade of change. *Justice Quarterly*, 19(4), 589-601. doi: 10.1080/07418820200095361.
- Stockwell, C. (2014). Same as it ever was: Top 10 most popular college majors. *USA Today*. Retrieved Oct. 20, 2016 from: <http://college.usatoday.com/2014/10/26/same-as-it-ever-was-top-10-most-popular-college-majors/>.

- Taylor, P., Fry, R., & Oates, R. (2014). The rising cost of not going to college. Retrieved July 13, 2016 from: <http://www.pewsocialtrends.org/files/2014/02/SDT-higher-ed-FINAL-02-11-2014.pdf>.
- Terrill, William, and Stephen D. Mastrofski. (2002). Situational and officer-based determinants of police coercion. *Justice Quarterly*, 19:215-48.
- Trojanowicz, R. C., and Nicholson.T.G. (1976). Comparison of behavioral styles of college graduate police officers with non-college going police officers. *The Police Chief*, 43:56-9.
- Ullman, J. B. (2006). Structural Equation Modeling: Reviewing the Basics and Moving Forward. *Journal of Personality Assessment*, 87, 35-50. <http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa870103>.
- Verrill, S. W. (2007). Criminal justice education and vocationally-oriented students: An examination of agency college degree requirements. *The Southwest Journal of Criminal Justice*, 4(1), 30-38.
- Webb, L. (2006). *The history of American education: A great American experiment*. Upper Saddle River: NJ: Pearson.
- Wrede, C., & Featherstone, R. (2012). Striking out on its own: The divergence of criminology and criminal justice from sociology. *Journal of Criminal Justice Education*, 23(1), 103-125. doi: 10.1080/10511253.2011.641574.
- Wycoff, M. A., & Susmilch, C. E. (1979). The relevance of college education for policing: Continuing the dialogue. In D. M. Petersen (Ed.), *Police work: Strategies and outcomes in law enforcement*. Beverly Hills: CA: Sage316. https://smsj.sums.ac.ir/article_44740.html