

مقدمه‌ای بر ابعاد روانشناختی سنجش و ارزشیابی افسران و فرماندهان پلیس*

دکتر محمد حسین الیاسی**

چکیده

گرچه ورود روان‌سنجی به قلمرو پلیس با تأخیر معناداری صورت گرفت، در مدت‌زمان کوتاهی پس از شروع علمی فرایند اندازه‌گیری و ارزشیابی روانی در سازمان پلیس، کاستی آن تأخیر از میان رفت. چه در کمتر از سه دهه پس از شروع سنجش و اندازه‌گیری روانی در سازمان پلیس، قلمروهای ارزشیابی روانی پلیس به بیش از ده‌ها قلمرو گسترش یافت. این رشد فزاینده بیش از هر چیز، مرهون جستجوها و تلاشهای علمی متخصصان و کارشناسانی است که پژوهش در رشته نوین «روان‌سنجی کاربردی پلیس» را وجهه همت خویش قرار داده‌اند. در وهله دوم نیز راز رشد و گسترش قلمرو ارزشیابی روانی را باید در استقبال و حمایت روزافزون فرماندهان پلیس جستجو کرد؛ زیرا اینان پس از آگاهی از سودمندی و ضرورت ارزشیابی روانی از هیچ تلاشی برای گسترش دامنه و ابعاد آن فروگذار نکردند. این استقبال و اهتمام، ارزشیابی روانی را به بخش اصلی و جدایی‌ناپذیر فرایند نظارت، بازرسی و ارزشیابی فرماندهان و افسران پلیس تبدیل کرده است.

واژگان کلیدی

ارزشیابی روانشناختی، شخصیت، نگرش، منش، روان‌سنجی کاربردی پلیس، هوش، عملکرد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* این مقاله در تاریخ ۱۳۸۷/۶/۲۵ دریافت شد و در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۲۲ تصویب شد.

** استادیار دانشگاه امام حسین(ع)

مقدمه

دهه شصت قرن بیستم میلادی را سرآغاز شروع ارزشیابی روشمندی^۱ افسران و فرماندهان پلیس در کشورهای توسعه‌یافته بویژه آمریکای شمالی و اروپا می‌دانند (کانتریل^۲، ۲۰۰۵). این در حالی است که ارزشیابی نظام‌مند^۳ در قلمرو ارتش، حداقل از چهار دهه پیش از آن (یعنی از هنگام ورود ارتش آمریکا به جنگ جهانی اول) شروع شده بود (گال^۴ و منگلسدورف^۵، ۱۹۹۱). چنین تاخیری بی‌تردید ناشی از اهمیت کمتر مأموریتها و وظایف پلیس نبوده است، بلکه بیش از هر چیز ناشی از غلبه روشهای سنتی سنجش و ارزشیابی در قلمرو پلیس از یکسو و مقاومت فرماندهان سنتی پلیس در برابر ورود روان‌سنجان^۶ و روانشناسان^۷ به سازمان پلیس از سوی دیگر بوده است یا به تعبیر مکلی^۸ (۲۰۰۴)، محققى که فرایند سنجش و ارزشیابی روانشناختی در ارتش آمریکا را مورد تحلیل و جستجوی عالمانه قرار داد، چنین تأخیری، حاصل «غلبه روشهای سنتی چند ده ساله بر روشهای نوین و روحیه محافظه‌کارانه و غیرخلاقانه برخی از فرماندهان پلیس» بوده است. با وجود این، سرانجام فرماندهان پلیس، همانند اسلاف خویش در ارتش و سایر سازمانهای نظامی، ورود روان‌سنجان و روانشناسان را به قلمرو فعالیت خود، خوشامد گفتند و از آنان خواستند تا با بهره‌گیری از دانش و مهارت فنی و تخصصی خویش، فرایند ارزشیابی آغازین (استخدامی) و ارزشیابیهای مستمر و وهله‌ای را در سازمان پلیس، روشمند و روزآمد کنند.

نیازی به گفتن نیست که چنین خوشامدی از سر نیاز بوده است؛ یعنی درست همان‌گونه که ارتش در خلال جنگ جهانی اول به سبب ضرورت غربال‌گری فزاینده سربازان و افسران عازم صحنه‌های نبرد از دکتر پرکز، رئیس وقت انجمن روانشناسان آمریکا، درخواست کرد تا او و همکارانش، اجرای مأموریت «غربال‌گری» از میلیونها سرباز و افسر را به‌عهده گیرند، در اواخر دهه شصت نیز فرماندهان پلیس آمریکا و اروپا، پس از مشاهده کارایی ضعیف کارکنان خویش در مهار بحرانهای شهری، از روان‌سنجان و روانشناسان خواستند تا در سنجش و ارزشیابی دقیق و روشمند کارکنان پلیس، آنان را یاری دهند. به باور مکلی، (۲۰۰۴، ص ۴۰) «فرماندهان پلیس به‌درستی دریافته‌اند که ناکارآمدی آنان در مهار بحرانهای فزاینده دانشجویی و کارگری و نیز ناتوانی آنان در مداخله کارآمد در کنشهای اعتراض‌آمیز حاشیه نشینان، حاصل بهره‌گیری از مأمورانی بوده است که از مهارت^۹، انگیزش^{۱۰} و توانمندی^{۱۱} خوبی برخوردار نبوده‌اند.» مکلی تأکید می‌کند که «دلیل عمده و اصلی بهره‌گیری از چنین مأمورانی، عدم بهره‌گیری پلیس از سازوکارهای ارزشیابی دقیق روانشناختی بوده است (همان، ص ۴۱).

نخستین قلمروهای ارزشیابی در سازمان پلیس

ورود روانشناسان نظامی به قلمرو ارتش با تهیه آزمونهای هوشی^{۱۲} و اندازه‌گیری بهره‌هوشی همراه بود. اما روان‌سنجان و روانشناسان با ورود به قلمرو پلیس، هوش و مهارتهای اجتماعی^{۱۳} افسران و فرماندهان پلیس را اندازه‌گیری

1. Systematic evaluation

2. cantril

3. systematic

4. Gal

5. Mangelsdorff

6. psycho metrics

7. psychologists

8. Mclee

9. skills

10. motivation

11. abilities

12. intelligence tests

13. social skills

کردند (مورفی^{۱۴} و دیگران، ۲۰۰۳)؛ زیرا شواهد پژوهشی متقنی در دست بود که آشکار می‌ساخت برای به سامان رساندن مأموریت‌های پلیس، که عمدتاً در بافتهای اجتماعی مختلف به سامان می‌رسد، از یک‌سو باید از مهارت مسئله‌گشایی و کشف ارتباط بین پدیده‌ها برخوردار بود و از سوی دیگر، واجد مهارتها و تواناییهای ویژه تماس با انسانهای مختلف و متفاوت بود. از همین روی، اولین آزمونهایی که در قلمرو فعالیتی سازمانهای پلیس هنجاریابی^{۱۵} شد، آزمونهای هوش و مهارت اجتماعی بود. مورگان^{۱۶} (۲۰۰۴) با پیگیری و بررسی پیشینه بهره‌گیری از آزمونهای روانشناختی برای ارزشیابی مأموران پلیس دریافته است که حداقل تا یک دهه، آزمون هوشی و کسلر و آزمون رشد اجتماعی وایلند، آزمونهای بی‌رقیب و بی‌دلیل این قلمرو بود. به‌زعم مورگان «آزمون هوشی و کسلر به تنهایی، داده‌های زیادی در مورد انواع هوش و حافظه افسران پلیس به دست می‌داد و فرماندهان با بهره‌گیری از آن داده‌ها می‌توانستند با خطای اندک به داوری در مورد نیروهای خود بپردازند» (همان، ص ۱۶۱). مورگان تأکید می‌کند که «داده‌های حاصل از آزمون و کسلر به همراه داده‌های حاصل از اجرای آزمون وایلند، مجموعه (پکیج) نسبتاً کاملی در زمینه توانمندیهای شناختی^{۱۷} و تواناییهای اجتماعی^{۱۸} مأموران پلیس به‌دست می‌داد» (همان، ص ۱۶۲). اما، از یک دهه پس از شروع آزمونگری روانی^{۱۹} در سازمان پلیس از یک سو از میزان بهره‌گیری و استفاده از دو آزمون پیش‌گفته کاسته شد و از سوی دیگر قلمرو آزمونگری در سازمان پلیس رو به گسترش نهاد. مورگان (۲۰۰۴) علت اصلی کاهش تمایل برای استفاده از آزمون و کسلر را دشواری و طولانی‌بودن زمان اجرای آن می‌داند. این مسئله قابل قبول است؛ زیرا اولاً: آزمون و کسلر، آزمونی تخصصی است که تنها افراد آموزش‌دیده و با تجربه، قادر به اجرا و تفسیر دقیق آن هستند. ثانیاً: اجرا و تفسیر آزمون و کسلر حداقل به دو ساعت وقت نیاز دارد. از همین روی در موقعیتهایی که فرماندهان پلیس، نیازمند داوری و تصمیم‌گیری سریع در مورد تعداد زیادی از کارکنان و افسران خویش هستند، استفاده از این آزمون ناممکن است. اما استفاده از آزمون سنجش رشد اجتماعی وایلند از آن رو کاهش یافت که دقت و پایایی آن، کم ارزیابی گردید.

گسترش دامنه ارزشیابی روانی در سازمان پلیس

با گذشت زمان، دامنه و قلمرو ارزشیابی روانی در سازمان پلیس به‌صورت فزاینده گسترش یافت. افزون بر آن، انشعاب جدیدی در روانشناسی پدید آمد که حاصل آن تولد رشته جدیدی تحت‌عنوان «روان‌سنجی کاربردی پلیس^{۲۰}» بود (شفرت^{۲۱} و دیگران، ۲۰۰۳).

موضوع اصلی این رشته جدید، تهیه و هنجاریابی آزمونهای روانشناختی برای اندازه‌گیری ویژگیها و مهارتهای متعدد داوطلبان ورود به سازمان پلیس و ارزشیابی افسران و مدیران شاغل است. متخصصان و کارشناسان این رشته، بویژه در دنیای غرب، در چند سال اخیر ده‌ها آزمون تهیه و هنجاریابی نموده‌اند. با تهیه و ارائه این آزمونها، قلمروهای ارزشیابی روانی در سازمان پلیس نیز گسترش یافته است. در ادامه مقاله برخی از آن قلمروها معرفی می‌شود.

14. murphy

15. standardization

16. morgan

17. cognitive abilities

18. social aptitudes

19. psychological testing

20. police applied psychometrics

21. sefert

ابعاد ارزشیابی روانی در سازمان پلیس

مهمترین ابعاد ارزشیابی روانی در سازمان پلیس عبارت است از:

۱. ارزشیابی شخصیت^{۲۲} و ویژگیهای شخصیتی^{۲۳}
۲. ارزشیابی منش (کاراکتر)
۳. ارزشیابی مهارتهای شناختی
۴. ارزشیابی مهارتهای هیجانی^{۲۴} (عاطفی)^{۲۵}
۵. ارزشیابی مهارتهای اجتماعی
۶. ارزشیابی سطح سلامت روانی^{۲۶} و آسیب‌پذیری روانی
۷. ارزشیابی نگرشها^{۲۷} و جهت‌گیریهای اجتماعی - سیاسی^{۲۸}
۸. ارزشیابی روحیه^{۲۹} و انگیزش^{۳۰}
۹. ارزشیابی ویژگیهای روانی - حرکتی
۱۰. ارزشیابی ویژگیهای عصب - روانشناختی (نوروسپیکولوژی)

در سطورى که در پی می‌آید، سه بعد از این ابعاد به اجمال مرور، و بحث دربارهٔ سایر ابعاد به نوشتاری دیگر موكول می‌شود.

۱. ارزشیابی شخصیت

شواهد متقن و خدشه‌ناپذیری در دست است (برای مثال گال و منگلسدورف، ۱۹۹۱ و کرامر^{۳۱}، ۲۰۰۵) که نشان می‌دهد هیچ عاملی همانند شخصیت قادر به پیش‌بینی روحیه، کارایی، عملکرد^{۳۲} و رفتار^{۳۳} کارکنان و فرماندهان نظامی و انتظامی نیست. از همین روی، تلاشهای وسیعی صورت گرفته است تا ابزارهایی به‌دست داده شود که با بهره‌گیری از آنها بتوان به داورى عارى از خط دربارهٔ شخصیت افسران و فرماندهان پلیس پرداخت.

کرامر (۲۰۰۵) در گزارش نسبتاً جامعی در مورد «ارزشیابی شخصیت افسران پلیس» نشان داده که آزمونهای CPI (سیاهه روانی کالیفرنیا^{۳۴})، MMPI (سیاهه شخصیتی چند وجهی مینه سوتا^{۳۵}) و آزمون وودورث^{۳۶} از جمله نخستین آزمونهایی بوده که از آنها برای سنجش ویژگیهای شخصیتی و ارزشیابی شخصیت افراد پلیس استفاده شده است. ویژگی برجسته هر یک از این آزمونها این است که همزمان، امکان سنجش ابعاد مختلف شخصیت آزمودنیها را فراهم می‌سازد و براساس یافته‌های آنها می‌توان نیمرخ نسبتاً دقیق و جامعی در زمینهٔ شخصیت افراد مورد سنجش ترسیم کرد. علاوه بر

22. personality evaluation

23. personali ty traits

24. emotional

25. affective

26. mental health level

1. attitude

2. social - political

3. morale

4. motivation

5. kramer

6. performance

7. behavior

34. colifornia personality inventory

35. minesota multiple personality inventory

36. reliability

آن، بررسیهای مختلف نشان داده است که این آزمونها از پایایی نسبتاً زیادی برخوردار است. به‌عنوان مثال، ایاسی (۱۳۸۲) با اجرای CPI روی گروهی از فرماندهان سپاه، پایایی خرده مقیاسهای^{۳۷} آن را بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۲ گزارش کرده است.

به مرور زمان استفاده از مقیاسهای چندگانه شخصیتی برای ارزشیابی افسران و فرماندهان پلیس کاهش یافته است. این کاهش، عمدتاً حاصل غلبه رویکردهای متأخرتر شخصیتی بر رویکردهای قدیمی صفات است. در رویکردهای قدیمی، شخصیت به‌عنوان سازه‌ای در نظر گرفته می‌شد که متشکل از تعداد زیادی عامل، صفت و ویژگی است در حالی که در رویکردهای جدید از تعداد عوامل فرو کاسته شده است به گونه‌ای که کاستا و مک‌کری^{۳۸} (۲۰۰۱) شخصیت را به منزله یک سازه پنج عاملی در نظر گرفته و برای ارزشیابی آن پنج عامل مقیاس کوتاهتری تحت عنوان NEO^{۳۹} تدارک دیده اند.

روان‌سنجان فعال در قلمرو پلیس براساس چارچوبهای نظری نوین، مقیاسهای کوتاهتری برای سنجش و اندازه‌گیری شخصیت فرماندهان و افسران به‌دست داده‌اند؛ به‌عنوان مثال کلارک^{۴۰} و دیگران (۲۰۰۳) به تهیه مقیاسی تحت‌عنوان «سیاهه شخصیتی پلیس^{۴۱}» مبادرت ورزیده‌اند. این مقیاس ویژگیهایی نظیر سخت‌ورزی، انعطاف، وظیفه‌شناسی، برونگرایی و روان‌رنجورخویی را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. کلارک و دیگران بر این باورند که سیاهه آنها از پایایی زیادی برخوردار است و نمره آن همبستگی فراوانی با نمره‌های عملکرد فرماندهان و افسران پلیس دارد. از همین روی آنان ادعا می‌کنند که از یافته‌های مقیاس آنان می‌توان برای پیش‌بینی عملکرد فرماندهان و افسران پلیس بهره گرفت. چنین ادعایی مورد تأیید محققان دیگر نیز قرار گرفته است.

از مطالب یاد شده می‌توان نتیجه گرفت که:

۱. امروزه سنجش عوامل و ویژگیهای شخصیتی به سنجش اجتناب‌ناپذیری از فرایند ارزشیابی افسران و فرماندهان پلیس تبدیل شده است.

۲. در سنجش و ارزشیابی شخصیت افراد پلیس، گرایش بسیار زیادی، به بهره‌گیری از آزمونهای کوتاه و حاوی چند عامل مختصر، پدید آمده است.

۳. به سبب همبستگی فراوان داده‌های سنجش شخصیت با داده‌های عملکرد افسران و فرماندهان پلیس، می‌توان از داده‌های مربوط به شخصیت به‌عنوان عامل پیش‌بینی عملکرد بهره گرفت.

یادآوری این نکته نیز ضروری است که امروزه استفاده از سنجش تک - عاملی^{۴۲} به‌منظور ارزشیابی افراد پلیس جز در محدودی از سازمانهای پلیس دنیا، کم و بیش منسوخ شده است؛ زیرا محققان باور دارند که حتی عامل پراهمیتی همانند شخصیت به تنهایی نمی‌تواند تصویری دقیق از خرد به‌دست دهد. از همین روی، جز از سرناگزیری، داده‌های آن را نمی‌توان مبنای ارزشیابی فرد قرار داد. به همین سبب، پلیس‌های دنیا علاوه بر ارزشیابی شخصیت تا سایر ابعاد روانشناختی افسران خود را نیز ارزشیابی می‌کنند. یکی از ابعاد بسیار مرتبط با بعد شخصیت، منش افراد است. در سطور زیر برخی یافته‌های مربوط به این عامل نیز مرور می‌شود.

37. subscale

38. Costa and McCrae

39. neuros, openness, agreeableness

40. Clark

41. police personality inventory

42. single - factor

۲. ارزشیابی منش

گرچه مؤلفانی چون شولتز^{۴۳} (۲۰۰۳) منش را به عنوان «بعد اخلاقی و اجتماعی شخصیت» تعریف کرده‌اند، محققان و مؤلفان دیگری مانند گیلیند^{۴۴} و دیگران (۲۰۰۵)، معتقدند دامنه منش از بُعد مذکور فراگیرتر است. به باور آنان، ابعاد منش عبارت است از:

۱. رشد اخلاقی

۲. احساس مسئولیت

۳. وظیفه‌شناسی

۴. نظم‌جویی

۵. اطاعت‌پذیری

۶. هم‌نوایی

۷. رعایت آداب اجتماعی

گیلیند و دیگران (۲۰۰۵) تأکید می‌کنند که اهمیت سنجش ابعاد منش در سازمانهای پلیس بیش از سازمانهای دیگر است. به این دلیل که در چنین سازمانهایی از افراد انتظار می‌رود، نظم و انضباط کاملی داشته باشند؛ از فرماندهان خویش اطاعت نمایند؛ خواسته‌های سازمان را بر نیازهای خود ترجیح دهند؛ در برابر دیگران از خود گذشتگی نشان دهند و آداب اجتماعی و فرهنگی را در حد بسیار خوب رعایت کنند (ص ۱۳۱).

به همین سبب، تلاشهای نظام مندی صورت گرفته است تا برای سنجش منش افسران و فرماندهان پلیس، همانند شخصیت آنان، ابزارهای دقیقی تهیه و ارائه شود؛ برای مثال، گیلیند (۲۰۰۵) از مقیاسی تحت‌عنوان «مقیاس ارزشیابی منش پلیس^{۴۵}» یاد کرده است که در کانادا از آن برای اندازه‌گیری ویژگیهای منش‌شناختی^{۴۶} افسران پلیس استفاده می‌شود. به باور گیلیند و دیگران (۲۰۰۵) داده‌های این مقیاس، همبستگی بسیاری با داده‌های سنجش شخصیت و ارزشیابی عملکرد دارد. شاید از همین روی است که در برخی سازمانهای پلیس، مثلاً در پلیس آفریقای جنوبی، منش و عملکرد را یکسان می‌پندارند و برای سنجش منش از مقیاس عملکرد استفاده می‌کنند (گرین برگ، ۲۰۰۴).

گرین برگ (۲۰۰۴) در بررسی خود تلاش کرده است تا پاسخی برای این سؤال بیابد که داده‌های حاصل از سنجش منش تا چه میزان می‌تواند موفقیت شغلی^{۴۸} افسران پلیس را پیش‌بینی کند. او در تلاش برای یافتن پاسخ این سؤال از روش فرا تحلیل (متا آنالیز) استفاده کرده است. نتایج تحلیل او نشان داده است که داده‌های مربوط به منش، عمدتاً با آن دسته از مشاغل پلیس همبستگی بیشتری دارد که انجام‌دادن آنها مستلزم رعایت نظم بسیار زیادی است. همچنین به باور او «افرادی که در مقیاسهای سنجش منش، نمره‌های بیشتری کسب می‌کنند، بیش از سایر افراد، قواعد و معیارهای سازمانی را رعایت می‌کنند. افزون بر آن، این افراد از وجدان اخلاقی بیشتری برخوردارند و در نتیجه کمتر مرتکب کج‌رویه‌های اجتماعی می‌شوند (ص ۳۱). چنین ادعایی تحقیقات دیگری را نیز برانگیخته است؛ به‌عنوان مثال،

⁴³. schultz

⁴⁴. Gililand

⁴⁵. scale of police character evaluation

⁴⁶. characterological traits

⁴⁷. Greenberg

⁴⁸. job success

بتسون^{۴۹} و دیگران (۲۰۰۵) در یک تحقیق علی-مقایسه‌ای، به سنجش و مقایسه میزان منش سه گروه از افسران FBI مبادرت نموده‌اند. گروهی از آن افسران در ده سال خدمت خویش، مرتکب چند بی‌انضباطی سازمانی و کجروی اجتماعی شده بودند. البته کجروی آنان آن قدر زیاد نبود که موجب اخراج شود. گروه دوم به صورت اتفاقی یک یا دو مورد بی‌انضباطی را مرتکب شده، حداقل یک بار توبیخ شده بودند و گروه سوم هرگز مرتکب رفتار خلافی نشده بودند و در سازمان خود به‌عنوان «افسران وظیفه‌شناس» مشهور بودند. بتسون و همکارانش برای سنجش بُعد منش‌شناختی افسران سه گروه، از یک مقیاس با پایایی زیاد ($\alpha = 0/91$) استفاده کردند. آنان میانگین نمره‌های سه گروه را با استفاده از آزمون آماری تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا) مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. یافته‌های تحلیل واریانس نشان داد که F محاسبه‌شده ($F = 34,16$) در سطح $P < 0/001$ از F استاندارد بزرگتر است؛ این بدان معنا است که میزان برخورداری سه گروه از منش از یکدیگر متفاوت است. اجرای یک آزمون تعقیبی (آزمون شفیه) نشان داد که این تفاوت بین گروه اول (گروهی که مرتکب چندین بی‌انضباطی شده بودند) با دو گروه دیگر است؛ به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان داد که میزان برخورداری گروه اول از ابعاد منش‌شناختی به صورت معناداری از دو گروه دیگر کمتر است. بتسون و دیگران (۲۰۰۵) از این یافته نتیجه گرفته‌اند که «برخورداری از منش بالا مانع از گرایش افراد به کجرویهای اجتماعی و نقص ضوابط سازمانی می‌شود» (همان، ص ۳۱۹). به‌زعم آنان «منش بالا موجب افزایش کنترل درونی می‌شود و افراد را از نظارت بیرونی بی‌نیاز می‌سازد» (همان، ص ۳۲۰). از همین روی، بتسون و همکارانش، توصیه می‌کنند «تنها آن دسته از داوطلبان در سازمان پلیس استخدام شوند که از منش بالایی برخوردارند» (همان، ص ۲۲).

ناگفته آشکار است که از این توصیه بتسون نباید چنین استنباط کرد که ویژگیهای منش‌شناختی تنها بر اثر عوامل ارثی شکل می‌گیرد و عوامل اجتماعی و یادگیری در فرابالیدن و تحول آنها نقشی ندارد؛ زیرا شواهد متقنی در دست است (برای مثال لباک^{۵۰}، ۱۹۹۱ ترجمه الیاسی، ۱۳۸۲) که نشان می‌دهد منش اساساً از عوامل یادگیری و فرایندهای آموزشی متأثر است. از همین روی، امروزه در بسیاری از ارتشها و سازمانهای پلیس دنیا برنامه‌های آموزشی را (بویژه آموزشهای بدو استخدام و آموزشهای افسری) به‌گونه‌ای تدارک می‌بینند که موجب شکل‌گیری «منش دلخواه» در افسران نظامی شود. لباک با مرور چنین آموزشهایی در کشورهایی نظیر انگلستان، روسیه و رژیم صهیونیستی، اثربخشی آنها را در شکل‌دهی «منش ملی ویژه» مورد تأیید قرار داده است. رابطه منش با ویژگیهای روانشناختی افسران پلیس، چند پژوهش علمی طولی را به‌خود اختصاص داده است. در دنباله، یکی از این پژوهشها مرور می‌شود اما پیش از آن، ادبیات پژوهشی سنجش مهارتهای شناختی در پلیس و کارکرد آن در ارزشیابیهای علمی مطرح می‌شود.

۳. ارزشیابی مهارتهای شناختی

گرچه مهارتهای شناختی دامنه وسیعی از قابلیتها و استعدادهای عالی ذهن را در بر می‌گیرد از آن بین، سه ویژگی و استعداد بیش از بقیه در سازمان پلیس مورد توجه قرار گرفته که عبارت است از:

۱. هوش^{۵۱} (IQ)

۲. خلاقیت^{۵۲}

49. Batson

50. labuc

51. intelligance (intelligence quotient)

52. creativity

مرور ادبیات مربوط به فرایند سنجش آغازین در سازمان پلیس و نیز سنجشها و ارزشیابیهای بعدی، نشان می‌دهد اندازه‌گیری بهره هوشی در حال تبدیل شدن به ضرورتی انکارناپذیر است. به همین دلیل محققان مختلف (برای مثال گالانتر^{۵۴} و دیگران، ۲۰۰۴) نشان داده اند که در دنیای امروز، قلمروهای مأموریتی پلیس چنان تخصصی و پیچیده شده است که تنها افراد برخوردار از هوش فراوان می‌توانند به صورت موفقیت‌آمیزی آن مأموریت را به سامان برسانند. گالانتر و همکارانش به‌عنوان یک مثال از «پیچیدگی فرایند وقوع جرایم» در کلانشهرهای دنیا نام می‌برند. آنان معتقدند که افسران فاقد هوش فراوان، کمتر می‌توانند چنین جرایمی را کشف کنند. آنان در تأیید ادعای خویش از پژوهشی یاد می‌کنند که خود برای پلیس لندن انجام داده اند.

گالانتر و دیگران در پژوهش خود، بهره هوشی نمونه‌ای به حجم ۷۷ نفر از افسران موفق در کشف جرایم را با بهره هوشی ۶۷ نفر از افسران کمتر موفق مقایسه کردند و دریافتند میانگین بهره هوشی گروه اول ۱۱۹ است در حالی که میانگین گروه دوم، ۱۰۸ بود؛ به عبارت دیگر، گروه اول در زمره افراد باهوش جای داشتند در حالی که گروه دوم در طیف طبیعی قرار می‌گرفتند.

ضرورت برخورداری از تراز هوشی فراوان به افسران آگاهی (یا پلیس کشف جرایم) محدود نمی‌شود، بلکه همه فرماندهان و افسرانی که در مشاغل حساس بویژه مشاغل مدیریتی سطح بالا وظیفه خود را انجام می‌دهند، باید از تراز هوش سطح بالایی برخوردار باشند. از همین روی، محققانی نظیر گالانتر و دیگران (۲۰۰۴) گزارش داده اند که در برخی کشورهای توسعه یافته یکی از مقدمات و ملزومات ارتقای درجه و انتصاب در مشاغل مدیریتی سطح بالا در پلیس، برخورداری از هوش فراوان است به گونه‌ای که در برخی کشورها تنها به کسانی درجات بالاتر از سرهنگی داده می‌شود که تراز هوشی آنان حداقل ۱۲۰ (باهوش) باشد.

مرور سابقه اندازه‌گیری و ارزشیابی بهره هوشی افسران و فرماندهان پلیس نشان می‌دهد برای این منظور از آزمونهای مختلفی نظیر آزمون وکسلر، ریون، دومینوها و مکعب‌ها استفاده شده است. اخیراً نیز تلاشهایی صورت گرفته است تا آزمونهای هوشی ویژه‌ای برای سنجش این ویژگی افسران پلیس تهیه شود (هیک^{۵۵}، ۲۰۰۶). این گونه آزمونها اطلاعات دقیق و فراوانی در خصوص توانایی حل مسئله در موقعیتهای دشوار، قدرت استدلال، توانایی تجربه‌آموزی، دقت و سرعت عمل در اختیار مسئولان سنجش و ارزشیابی سازمان پلیس قرار می‌دهد. شاید به همین سبب است که پلیس اغلب کشورهای اروپایی تنها افسرانی را برای ادامه تحصیل در دوره‌های عالی اعزام می‌کند که تراز هوشی آنان از حد طبیعی فزونتر باشد. در چنین کشورهایی کمتر افراد دارای تراز هوشی زیر طبیعی به سازمان پلیس راه می‌یابند (هیک، ۲۰۰۶) و هوش افسران پلیس با دو ویژگی شناختی دیگر آنان، یعنی خلاقیت و حافظه، همبستگی معناداری دارد. هیک (۲۰۰۶) این همبستگی را ۰/۶۴ برای هوش و خلاقیت و ۰/۳۹ برای هوش و حافظه ذکر کرده است.

منظور از خلاقیت برخورداری از تفکر واگرا است که با ویژگیهایی نظیر سیالی (توانایی تولید ایده‌های فراوان)، انعطاف (توانایی تولید ایده‌های گوناگون و مختلف) و اصالت و توانایی آفریدن ایده‌های جالب و جذاب، مشخص می‌شود (سیف، ۱۳۸۰). منظور از حافظه نیز قدرت یادگیری، یادسپاری و یادآوری دقیق اطلاعات است (گنجی ۳۸۴)

⁵³. memory

⁵⁴. Galanter

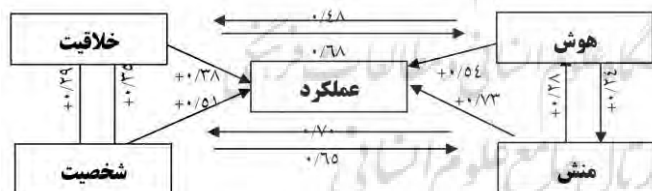
⁵⁵. Hick

محققانی همچون ایدلر^{۵۶} و دیگران (۲۰۰۴) معتقدند همه افراد پلیس باید از حافظه بالاتر از متوسط برخوردار باشند. منظور این محققان از حافظه، حافظه کلامی، حافظه تجسم فضایی و حافظه مکانیکی است. لیکن آنان تأکید می‌کنند که ضرورت وجود خلاقیت در فرماندهان عالی و کسانی که مسئولیت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیریهای اساسی را بر عهده دارند، بیش از دیگران است؛ زیرا چنین فرماندهانی به سبب انعطاف ذهنی، و توانایی خلق اندیشه‌ها و نظریات بدیع، موجب تحولات مستمر و تغییرات رشدیابنده در سازمان پلیس می‌شوند.

به همین سبب، امروزه در برخی کشورهای دنیا روان‌سنجان شاغل در سازمان پلیس با بهره‌گیری از آزمونهای هنجاریابی شده به اندازه‌گیری سطح خلاقیت، حافظه و هوش افسران و فرماندهان مبادرت می‌کنند و داده‌ها را در اختیار مسئولان نظارت و ارزشیابی قرار می‌دهند تا براساس آن در زمینه جایی، انتصاب و ارتقای آنان تصمیم‌گیری نمایند. یادآوری می‌شود برای سنجش مؤلفه‌ها و ویژگیهای پیش گفته، هم از روش خودسنجی^{۵۷} استفاده می‌شود هم از روش دیگر - سنجی^{۵۸}. در روش اول، فرد با تکمیل سیاه‌های مداد - کاغذی، تکمیل تصاویر یا قرار گرفتن در موقعیتهای فراقکن، داده‌هایی درباره‌ی انواع ویژگیهای خود به دست می‌دهد. لیکن در روش دوم، آزمونهای استاندارد در اختیار بازرسی و ناظر سازمان، مدیر، هم قطار و افراد تحت سرپرستی وی قرار داده می‌شود تا با تکمیل آنها، اطلاعات و داده‌های متقنی در مورد افسران و مدیران پلیس به دست دهند (موشر^{۵۹}، ۲۰۰۳).

رابطه شخصیت، منش، هوش و خلاقیت با یکدیگر و با عملکرد در صفحات پیش از رابطه منش با ویژگیهای روانشناختی سخن به میان آمد و از اجرای چند پژوهش در این قلمرو سخن گفته شد. براساس یافته‌های یکی از آن پژوهشها (گلامن و دیگران، ۲۰۰۵) از یک سو بین هوش، ویژگیهای شخصیتی و خلاقیت و منش همبستگی معناداری وجود دارد و از سوی دیگر هر یک از این ویژگیها رابطه معناداری با عملکرد افسران و مدیران پلیس دارد. گلامن و دیگران (۲۰۰۵) در پژوهش خود، چند پژوهش صورت گرفته در این قلمرو را مرور کرده و به یافته جدیدی دست یافته‌اند. حاصل یافته‌های آنان در تصویر زیر درج شده است:

تصویر ۱، رابطه ویژه گنهای روانشناختی و عملکرد پلیس با یکدیگر



داده‌های تصویر بالا نشان می‌دهد بالاترین ضریب همبستگی به ترتیب به رابطه بین منش و عملکرد و منش و شخصیت مربوط است. بالا بودن ضریب همبستگی بین این مؤلفه‌ها بیانگر همپوشی و اشتراک زیاد این ویژگیها است. از سوی دیگر، کمترین میزان ضریب همبستگی به رابطه هوش و منش مربوط است؛ این بدان معنا است که این دو ویژگی اشتراک چندانی با یکدیگر ندارد.

⁵⁶. Idler

⁵⁷. Self - rating

⁵⁸. Other-rating

⁵⁹. Mosher

نتیجه گیری

براساس مطالب این نوشتار، نتایج زیر قابل توجه است:

۱. امروزه در بسیاری از سازمانهای پلیس جهان برای داوری در مورد افسران و فرماندهان پلیس از آزمونهای روانشناختی معتبر و با پایایی مطلوب استفاده می کنند. داده های این آزمونها به مسئولان و مدیران پلیس کمک می کند تا فرایند استخدام، جایابی، انتصاب، ارتقا، اعزام به آموزش و حتی تنزل جایگاه و درجه نیروهای خویش را با دقت افزونتری انجام دهند.

۲. در چند دهه پیش برای ارزشیابی روانشناختی افسران و فرماندهان پلیس از روش تک عاملی استفاده می شد؛ لیکن امروزه این روش در اغلب سازمانهای پلیس منسوخ گشته، یا در حال منسوخ شدن است. از همین روی، اینک در سازمانهای پلیس برای ارزشیابی افسران و فرماندهان از چند آزمون و روش استفاده می شود.

۳. در این نوشتار فرایند بهره گیری از آزمونهای روانشناختی برای ارزشیابی ابعاد شخصیتی و منش شناختی مرور شد. یافته نشان داد این سه ویژگی رابطه نیرومندی با عملکرد و موفقیت شغلی افسران و فرماندهان پلیس دارد. به همین سبب، می توان از داده های مربوط به این قلمرو و حیطة روانشناختی برای پیش بینی عملکرد آینده افسران و فرماندهان پلیس بهره گرفت.

۴. ارائه داده های متقن در مورد ابعاد روانشناختی افسران و فرماندهان پلیس، مستلزم بهره گیری از آزمونهای پایا و معتبر است. به همین سبب، سازمانهای پلیس دنیا با ایجاد دپارتمان «روان سنجی کاربردی پلیس» به تهیه و هنجاریابی آزمونهای مختلف مبادرت نموده اند و پیوسته آزمونهای جدیدی ارائه می کنند.

پیشنهادها

براساس آنچه گفته شد پیشنهاد می شود:

۱. اداره بازرسی ناجا به تهیه و هنجاریابی آزمونهای روانشناختی مبادرت کند و هر ساله بر تعداد آزمونهای خود در این قلمرو بیفزاید. (بازرسی هم اکنون هنجاریابی شش آزمون روانشناختی را در حال اجرا دارد.)
۲. بازرسی در فرایند ارزشیابی مدیران و افسران خویش از روشها و مقیاسهای روانشناختی بهره گیرد.
۳. بازرسی به تشکیل گروه «روان سنجی کاربردی» مبادرت نماید. چنین گروهی فرایند ارزشیابی در بازرسی را تسهیل و تسریع می کند.

منابع و مأخذ فارسی:

۱. الیاسی، محمدحسین (۱۳۸۲). تهیه و استانداردسازی مجموعه آزمون‌های شخصیت، خلاقیت، انگیزش، هوش و عملکرد فرماندهان سپاه. اداره بازرسی سپاه.
۲. لباک، استاسیو (۱۹۹۱) عوامل فرهنگی و اجتماعی در سازمان های نظامی. ترجمه الیاسی، محمد حسین (۱۳۸۲). تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
۳. سیف، علی اکبر (۱۳۸۰). روان‌شناسی پرورشی. تهران. انتشارات آگاه
۴. گنجی، حمزه (۱۳۸۴). روان‌شناسی عمومی. تهران: انتشارات ساوالان

منابع و مأخذ انگلیسی:

1. cantril,L.(2005).psychological measurement in military and police setting. London: routledge and kegan paul.
2. Gal,R. and mangelsdorff,D.(2001). Military psychology. Newyork: john wiley and sons.
3. Mclee R(2004). Psychoigological assessment and personnel managemet. Newyork: Mc Graw – hill.
4. Murphy, k. (2003). police and psychological evaluation. Newyork: McGraw – Hill.
5. Morgan, A.(2004). New evaluation: History and Methods. www.psy.ir.il.
6. sefert, B.f.(2003). Psychological assessment: theory and applications. Boston: freepress.
7. kramer, l.B.(2005). Personality factors and performance. www.social.ij.it.
8. costa,p.t. and McCrae,R.(2001). Personality in andulthood. journal of personality and social psychology, 54,853-863.
9. clark, R.etal. (2003). Police personality inventory (ppI). www.us.police.in.
10. scult2,E.(2003). Theries of personality. Boston: mcGaw-hill.
11. Gililand,s.A etal.(2005). Personality and Character. Jouranal of personality psychology. 18, 131-42
12. Green berg, G. (2004). Character and performunce. www.psy.ir
13. Batson, R,E.etal.(2005).police psychological assessment. Journal of psychometrics.10. 301-305
14. Galanter, s. etal. (2004). Psychological assess ment. www.pr.ir.
15. Hick. L.R.(2006). police and Ics measurement. Social psychology. com.
16. idler,t. etal.(2004). Cogintive abilities and police performance. www.us.police.iv.
17. mosher.o,r.(2003). Self – rating and other rating. Boston: mcGraw – Hill.
18. Goldman,l. etal.(2005). Psychological assessment. The journal of psycho metics. 12.101- 205.