

بررسی تأثیر دوره بصیرت^۱

بر نگرش رؤسای کلانتری ها و فرماندهان پاسگاه ها نسبت به بعضی رفتارهای آنان

دکتر محمدعلی هرمزی زاده^۲

چکیده

این تحقیق به منظور بررسی تأثیر دوره آموزشی بصیرت بر نگرش رؤسا و فرماندهان کوپها نسبت به احکام شغلی انجام شده است. روش تحقیق شبه آزمایشی از نوع یک گروهی پیش آزمون- پس آزمون است به این ترتیب که با استفاده از یک پرسشنامه، نگرش یک نمونه ۵۰۰ نفری از رؤسای کوپها نسبت به موضوعات مختلف شغلی پیش از شروع دوره و پس از پایان آن مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان می دهد که رؤسای کوپها در شش موضوع (توجه به معیشت کارکنان، اجرای دستورهای خلاف شرع، سهل انگاری در ادای فرایض دینی، اهمیت ندادن به عقاید و رفتارهای مذهبی، ضرب و شتم متهمان، استفاده از کارکنان در امور شخصی)، نگرش درست و صحیحی دارند ولی در دو مورد (بد رفتاری و مشکلات اخلاقی) نگرشی تا حدی درست دارند. علاوه بر این، می توان نتیجه گرفت که دوره آموزشی بصیرت اثربخش، و به بعضی از اهداف مهم خود دست یافته است.

واژگان کلیدی

احکام شغلی در مدیریت، نقش آموزش در ارتقای شغلی، آسیبهای شغلی، مدیریت در ناجا

۱. تاریخ دریافت: ۸۹/۷/۱۵ تاریخ پذیرش: ۸۹/۹/۵

۲. عضو هیئت علمی دانشکده صدا و سیما

۱. مقدمه

بدون شک با تغییرات فناوری فراوانی که در جوامع بشری صورت پذیرفته، امروزه مشاغل سازمانها نیز تحول یافته است و انسانهای مورد نیاز برای این مشاغل، افرادی نیستند که تنها در یک موضوع شغلی، مهارت و دانش داشته باشند بلکه جوامع نوین به انسانهایی توسعه یافته نیاز دارد که بتوانند با بینش مناسب، مجموعه‌ای از مهارتهای مختلف را در مشاغل متعدد به کار گیرند. انسانهایی که با اعتقاد، تعهد، خلاقیت، ابتکار، دانش و مهارت گسترده، ضمن اجرای بهینه مأموریتهای شغلی به تحقق اهداف سازمان خود کمک کنند.

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از ابزار کار، اهمیت دارد، نیروی انسانی است به گونه‌ای که صاحبانظران معتقدند آنچه در نهایت ویژگی روند توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن است و نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند؛ از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند؛ سازمانهای اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را به پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارتها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به گونه مؤثری بهره‌برداری کند، نمی‌تواند هیچ چیز دیگر را توسعه بخشد.

بنابراین با توجه به روند پیوسته و همیشگی تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفتهای شگرف و عمیق در علوم و فنون گوناگون، پیشرفت فناوری و تأثیرات عمیق آن در عرصه‌های مختلف فعالیتهای تولیدی و خدماتی مؤسسات و سازمانها، نیاز به آموزش و بهسازی نیروی انسانی شاغل در سازمان ضروری است.

۲. بیان مسئله

کلانتریها و پاسگاه‌های ناجا مهمترین نقاط اتصال ناجا با جامعه هستند به گونه‌ای که عملکرد مثبت و مطلوب آنها به معنای موفقیت ناجا و برعکس، عملکرد نامطلوب آنها با عدم موفقیت ناجا در دستیابی به اهداف خویش ملازم است؛ لذا برنامه ریزی برای آموزش رؤسای کلانتریها و فرماندهان پاسگاه‌ها از بیشترین میزان ضرورت و اهمیت برخوردار است.

دوره آموزشی بصیرت رؤسای کوپها که از ۱۱ آبان سال ۱۳۸۵ در شهر مقدس قم آغاز شد، کوششی ارزشمند در این زمینه بود. اما این تلاشها زمانی قرین موفقیت خواهد بود که تأثیرات

گوناگون این دوره های آموزشی مورد بررسی دقیق قرار گیرد تا سیاستگذاران و برنامه ریزان آموزشی و فرماندهان ناجا میزان موفقیت این دوره های آموزشی را در دستیابی به اهداف خویش دریابند و برای موفقیت بیشتر آن و رفع موانع احتمالی بکوشند.

با توجه به تأثیرات گوناگونی که دوره آموزشی بصیرت می تواند بر نگرشها و رفتارهای فراگیران (رؤسا و فرماندهان کوپها) داشته باشد و با توجه به اینکه سنجش همه این تأثیرات در تحقیقی واحد امکانپذیر نیست در این تحقیق سنجش تأثیرات این دوره آموزشی بر نگرش فراگیران نسبت به احکام شغلی مد نظر قرار گرفته است؛ به عبارت دیگر در این تحقیق با این مسئله اساسی روبه‌رو هستیم که گذراندن این دوره آموزشی چه تأثیری بر نگرش رؤسا و فرماندهان کوپها نسبت به احکام شغلی دارد. آیا این دوره بر نگرش فراگیران نسبت به احکام شغلی تأثیر سازنده و مثبت دارد یا خیر؟ اگرچه در این تحقیق تأثیر دوره آموزشی بصیرت بر رفتار رؤسا و فرماندهان کوپها مورد بررسی قرار نگرفته با توجه به ارتباط بین نگرش و رفتار، تغییراتی را که دوره آموزشی در نگرش فراگیران به وجود آورده است، می توان مقدمه تغییر رفتار آنان به شمار آورد.

هدف اصلی این تحقیق، تعیین تأثیر دوره آموزشی بصیرت رؤسای کوپها بر نگرش آنان درباره احکام شغلی است.

۳. نگاهی به پژوهشهای پیشین

هم در کشور ما و هم در سایر کشورهای جهان، پژوهشهای متعددی برای سنجش تأثیر دوره‌های آموزشی صورت گرفته؛ اما در بیشتر قریب به اتفاق این پژوهشها هدف اصلی پژوهشگران است که تأثیر دوره آموزشی را در افزایش معلومات فراگیران مورد بررسی قرار دهد. پژوهشهایی که همچون این پژوهش، هدف اصلی آنها سنجش تأثیر دوره آموزشی در نگرش فراگیران نسبت به احکام شغلی است، بسیار اندک است. تنها پژوهشی که در این زمینه در سالهای اخیر در کشور ما انجام شده است و محقق به آن دسترسی دارد، پژوهشی است تحت عنوان «سنجش اثر بخشی طرح معرفت بسیجیان» که در سال ۱۳۸۳ در سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج تحت نظر پژوهشگر انجام شده و در آن با استفاده از روش شبه آزمایشی پیش آزمون- پس آزمون، تأثیر دوره آموزشی طرح معرفت در افزایش ایمان و تعهد بسیجیان مورد سنجش قرار گرفته است.

علاوه بر این، تحقیق دیگری تحت عنوان « سنجش اثر بخشی طرح راهیان نور » با همکاری محقق در سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج در سال ۱۳۸۳ انجام شده که در آن با استفاده از روش پانل پژوهی تأثیر بازدید از جبهه های نبرد حق با باطل بر نگرش بازدید کنندگان نسبت به ارزشهای اسلامی مورد بررسی قرار گرفته است.

۴. مرور مبانی نظری

۴-۱. احکام شغلی

منظور آن دسته از دستوره های اسلام است که رؤسای کلانتریها و فرماندهان پاسگاهها به دلیل وضعیت خاص شغلی خود و برای دوری از آسیبهای شغلی باید از آنها آگاهی داشته باشند و آنها را رعایت کنند. در این تحقیق، منظور از احکام شغلی، احکام مربوط به مسائل زیر است:

بی توجهی به معیشت نیروها، رشوه و اختلاس، اجرای دستورهای خلاف شرع، سهل انگاری در ادای فرایض، اهمیت ندادن به عقاید و رفتارهای شخصی، ضرب و شتم متهمان، استفاده از نیروها در امور شخصی، بد رفتاری با مردم، مشکلات اخلاقی رؤسای کوپها و مشکلات اخلاقی مأموران .

۴-۲. آسیبهای شغلی

منظور جرائم، خطاها و انحرافات است که شاغلان هر شغل خاص به دلیل موقعیت شغلی خود ممکن است در معرض آنها قرار گیرند. در این تحقیق، جرائم، خطاها و انحرافات زیر که رؤسای کوپها به دلیل موقعیت شغلی خود ممکن است در معرض آنها قرار گیرند، مورد بررسی قرار گرفته است : بی توجهی به معیشت نیروها، رشوه و اختلاس، اجرای دستورهای خلاف شرع، سهل انگاری در ادای فرایض، اهمیت ندادن به عقاید و رفتارهای شخصی، ضرب و شتم متهمان، استفاده از نیروها در امور شخصی، بد رفتاری با مردم، مشکلات اخلاقی رؤسای کوپها و مشکلات اخلاقی مأموران .

۴-۳. نگرش

منظور از نگرش^۱، نوع ارزیابی افراد از موضوعات مختلف به صورت قبول داشتن یا قبول نداشتن، موافقت یا مخالفت و تمایل داشتن یا تمایل نداشتن است که در اعتقادات آنها ریشه دارد و از طریق آمادگی برای عمل بر رفتار آنها تأثیر می گذارد.

۱. attitude

۴-۴. آموزش

ابطحی در کتاب آموزش و بهسازی منابع انسانی، نقل می‌کند که "دانش بشری هر پنج سال یک بار دو برابر افزایش می‌یابد و این افزایش، همه چیز را در حال تغییر و تحول قرار می‌دهد. پس چگونه می‌توان منابع انسانی سازمان را با این تغییر و تحولات آشنا نکرد؟ بدیهی است در صورت بی‌توجهی به آموزش کارکنان، سرنوشت و بقای سازمان به خطر خواهد افتاد. به همین علت در کشورهای پیشرفته معمولاً نیروهای انسانی حداقل هر سال یک بار به کلاس آموزشی می‌روند (ابطحی، ۱۳۶۸: ۱۰).

ویلیام جیمز^۱ از دانشگاه هاروارد، بررسی کرد که کارکنان با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خودکار می‌کنند. تحقیق وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند، ۸۰ تا ۹۰ درصد تواناییها و صلاحیتهای خود را بروز می‌دهند (مونوپا^۲، ۱۹۸۹: ۱۳۸).

بی.ام.باس و جی.ا. وگان اشاره می‌کنند که سه عامل هست که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است: پیشرفت فناوری، پیچیدگی، سازمان روابط سازمانی (باس و وگان^۳، ۱۹۶۹: ۱۴۰-۱۳۹).

اهمیت آموزش کارکنان در سازمانها تا جایی است که سازمان امور اداری و استخدامی کشور قانونی در باب تنظیم و اجرای برنامه‌های آموزشی به تصویب رساند و تمام وزارتخانه‌ها و سازمانهای دولتی را مکلف کرد تا با رعایت مقررات این قانون، نسبت به آموزش کارکنان خود اقدام کنند (فصل چهارم، ماده ۴۴ قانون استخدامی کشور، تنظیم و اجرای برنامه‌های آموزشی).

در برنامه پنجساله توسعه اقتصادی-اجتماعی کشور آمده است که "نظام ارتقای کارکنان و استفاده از مزایای مادی و معنوی باید به گذراندن دوره‌های آموزشی کاربردی برای مشاغل اداری و تخصصی موکول شود (پیوست قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه ۱۳۶۸: ۱۹ تا ۲۶).

با توجه به آنچه ذکر شد، می‌توان عواملی را که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است به قرار ذیل دسته‌بندی کرد:

۱. William James
۲. Monappa
۳. Bass & Vaughan

- شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه‌ها
- پیشرفت روزافزون فناوری
- پیچیدگی سازمانها به دلیل ماشینی شدن
- تغییر شغل یا جابه‌جایی شغلی
- روابط انسانی و مشکلات انسانی
- ارتقا و ترفیع کارکنان
- اصلاح عملکرد شغلی
- نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی
- کارکنان جدیدالاستخدام
- بهره‌وری

۴-۵. دروندادهای آموزش

دروندادهای آموزش را به سه دسته مهارتها، نگرشها و دانش تقسیم کرده‌اند.

مهارتها^۱: امروزه فعالیتهای آموزشی، شامل فعالیتهای منظمی از فراگیری مهارت ساده تا مهارت پیچیده در سازمان می‌شود. آموزش مهارت ویژه به کارگر یا کارمند، او را توانا خواهد ساخت تا به گونه‌ای اثربخش، وظایف شغلی خود را انجام دهد. کارکنان با تجربه و ماهر که در شرف بازنشستگی هستند، می‌توانند در زمینه آموزش افراد جدیدالاستخدام به سازمان کمک بزرگی کنند.

نگرشها^۲: ایجاد نگرش مثبت و صحیح در کارکنان از طریق برنامه‌های جهت دهنده^۳ به دست می‌آید. این برنامه‌ها برای تحقق مطلوب هدفهای سازمانی مفید و ضروری است. برنامه‌های آموزشی باید برای جهت دادن به نگرشهای کارکنان تنظیم و اجرا شود تا از این طریق، تعهد و حمایت آنان نسبت به فعالیتهای سازمانی، حس همکاری و اشتراک مساعی و وفاداری^۴ آنان به سازمان بیشتر شود.

۱ . Skills

۲ . Attitudes

۳ . Orientation Programs

۴ . Loyalty

بروز نگرش خاص، ناشی از تجربه‌های گذشته فرد در درون و برون سازمان و هم‌چنین تعبیر و تفسیری است که او براساس عقاید و ارزشهای خود از این تجربه‌ها می‌کند؛ لذا به منظور تغییر نگرش فراگیران گاهی لازم است به آنها آموزشهای عقیدتی داد. در دوره آموزشی بصیرت رؤسای کوچکها، که این تحقیق به منظور ارزشیابی آن انجام شده، یکی از اهداف مهم، جهت دهی و هدایت نگرشهای فراگیران از طریق آموزشهای عقیدتی بوده است تا از این طریق تغییرات لازم در رفتار آنان به وجود آید.

دانش^۱: آموزش کارکنان باید به منظور ایجاد و ارتقای سطح دانش کارکنان انجام شود تا از این طریق، افراد مشکلات جدید سازمان خود را درک، و نسبت به رفع آنها اقدام کنند. این دانش ممکن است در زمینه معلومات لازم برای هر شغل خاص باشد یا ممکن است به پیچیدگی مشکلات سازماندهی، برنامه‌ریزی، کارگزینی، هدایت و رهبری و کنترل مربوط باشد. به طور کلی، آموزش در زمینه دانش به سطوح زیر مربوط می‌شود:

- دانش کلی در مورد محیط کار و زمینه شغلی
- دانش خاص در مورد شغل، محتوای شغل
- دانش مربوط به کیفیت و استانداردهای کار

(مگی و تیلور^۲، ۱۹۶۱)

۵. اثربخشی برنامه‌های آموزشی

در زمینه بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی کمتر از هر زمینه دیگر تحقیقات جامع انجام شده است.

یکی از دلایل عمده این کم توجهی این است که تعیین دقیق تأثیرات و نتایج دوره آموزشی بر شرکت‌کنندگان و تعیین دقیق چگونگی عملکرد آنان در بازگشت به محل کار خود در سازمان، فرایندی پیچیده و مشکل و گاه بر قضاوتهای ذهنی و شخصی کسانی مبتنی است که هر چند در تهیه و اجرای ظاهراً موفقیت‌آمیز دوره آموزشی کوشش بسیار به عمل می‌آورند، کمتر به آثار و نتایج واقعی و عملی دوره آموزشی توجه دارند.

۱ . Knowledge

۲ . McGhee and Thayer

مدیران و مجریان برنامه‌های آموزشی نه تنها مسئولیت تعیین و تخصیص منابع و امکانات مورد نیاز یادگیری را به عهده دارند بلکه در تعیین میزان تأثیر برنامه‌های آموزشی بر عملکرد فرد و سازمان نیز مسئولیت دارند. بدین لحاظ باید از برنامه‌ها ارزشیابی دقیق به عمل آید. در گذشته بر کارایی برنامه‌ها تأکید بیشتری می‌شد تا اثربخشی، لکن تنها داشتن کارایی کافی نیست. به همین دلیل اثربخشی برای مجریان و دست‌اندرکاران آموزش، موضوع مهمی به شمار می‌رود.

میان اثربخشی و کارایی تفاوت‌هایی قائل هستند. کارایی را به معنی انجام دادن کارهای خوب و درست و اثربخشی را به معنی انجام دادن صحیح و درست کارها تعریف کرده‌اند. فرق میان کارایی و اثربخشی در شکل (۱) نشان داده شده است. رسیدگی به درخواستهای آموزشی، طراحی کلاسها، کمکهای سمعی و بصری و از این قبیل به عنوان نشانه‌های ظاهری کارایی است اما کافی نیست؛ زیرا هیچ تضمینی برای مؤثر واقع شدن برنامه‌ها دربر ندارد (مک گرو^۱، ۱۹۸۹).

شکل شماره ۱: کارایی درمقابل اثربخشی

کارایی در آموزش	اثربخشی در آموزش
انجام دادن کارهای خوب و درست	انجام دادن صحیح و درست کارها
حل مسائل	ایجاد شقوق خلاق
حفظ و نگهداری منابع	حداکثر استفاده از منابع
پیگیری وظایف	هدفهای آموزشی
کاهش هزینه‌های آموزشی	تعیین نیازهای آموزشی

چستر بارنارد^۲ معتقد است اگر عملی به مقصود برسد اثربخشی به دست آمده است. هرگاه برنامه‌های آموزشی سازمان به تحقق هدفهای خود منجر گردد اثربخشی واقع شده است. اثربخشی در زمینه آموزش مستلزم ویژگیهای شخصیتی و کیفی مدیر و روشهای آموزشی نیست. اثربخشی کارکردی است که مدیر آموزشی یا مربی باید آن را انجام دهد تا حدی که هدفهای شغلی خود را به تحقق برساند. حال اگر مدیری در تحصیل هدفهای آموزشی، که از قبل تعیین کرده است با شکست روبه‌رو شود او اثربخش نبوده لکن ممکن است کارآمد باشد. واقعیت این است که مدیر یا مربی، مسئولیت آموزش کارکنان را به عهده دارد و شغل آنان به خودی خود باید اثربخش باشد؛ چرا که آنان در مورد اینکه هدفهای یادگیری متحقق شده است یا نه قضاوت خواهند کرد. علت اینکه چرا

۱. McGraw

۲. Chester Barnard

اثربخشی و تعریف هدفهای یادگیری همدست و به هم آمیخته است به این دلیل است که مدیریت بدون هدف ممکن نیست.

۶. شاخصهای اثربخشی

ویژگیهای عمده هر موقعیت یادگیری اثربخش بسادگی قابل تشخیص است. معیارهایی که مدیر آموزش می‌تواند برای تعیین اثربخشی مورد بررسی قرار دهد، موفقیت در دستیابی به هدفهای آموزشی، انگیزش و روحیه ایجاد شده در شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی است. ویژگیها یا شاخصهای هر برنامه آموزشی اثربخش یا موفق را می‌توان به قرار ذیل دسته‌بندی کرد:

- نداشتن انحراف معیار زیاد در عملکرد کارآموزان
- تحقق تمام یا بیشتر هدفهای آموزشی تعیین شده
- هدایت و رهبری غیرمستقیم کارآموزان در محیط واقعی آنان پس از پایان دوره آموزشی

۷. متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل تحقیق، شرکت کردن در دوره آموزشی بصیرت رؤسای کوپها است که دارای دو سطح "پیش آزمون" و "پس آزمون" است. متغیرهای وابسته تحقیق نگرش رؤسا و فرماندهان کوپها نسبت به موضوع مورد بررسی در این تحقیق است که شامل موارد ذیل است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

نگرش نسبت به احکام شغلی

- نگرش نسبت به نگرش به معیشت نیروها
- نگرش نسبت به رشوه و اختلاس
- نگرش نسبت به اجرای دستورهای خلاف شرع
- نگرش نسبت به سهل انگاری در اجرای فرائض دینی
- نگرش نسبت به بی توجهی به عقاید و رفتارهای دینی
- نگرش نسبت به ضرب و شتم متهمان
- نگرش نسبت به استفاده از نیروها برای امور شخصی

- نگرش نسبت به بدرفتاری با مردم
- نگرش نسبت به مشکلات اخلاقی رؤسای کویپها
- نگرش نسبت به مشکلات اخلاقی مأموران

۸. روش تحقیق

روش تحقیق شبه آزمایشی^۱ از نوع یک گروهی پیش آزمون- پس آزمون^۲ است. به این ترتیب که با استفاده از یک پرسشنامه، نگرش یک نمونه ۵۰۰ نفری از رؤسای کویپها را نسبت به ده موضوع شغلی پیش از شروع دوره و پس از پایان آن مورد بررسی قرار داده ایم. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۰۲۸ نفر رؤسای کلانتریها و پاسگاهها است که برای شرکت در دوره آموزشی بصیرت اعزام شده بودند.

برای نمونه گیری از روش هدفمند^۳ استفاده شد به این معنا که همه افرادی که در چهار دوره از دوره های آموزشی اعزام شده بودند، افراد نمونه در نظر گرفته، و اطلاعات لازم از آنها گردآوری شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر محاسبه شده است:

$$n = \frac{N * Z^2 * \sigma^2}{N * d^2 + Z^2 * \sigma^2} = \frac{8888 * 1.66^2 * 0.05^2}{8888 * 0.0888^2 + 1.66^2 * 0.05^2} = \frac{222222221}{22222+222222} = \frac{222222221}{22222222} \approx \dots$$

۸-۱. اعتبار و پایایی

برای بررسی اعتبار مقیاسهای پرسشنامه از شیوه اعتبار صوری^۴ استفاده شد به این ترتیب که پرسشنامه تحقیق به چند نفر از صاحب نظران و آگاهان ارائه شد و آنها نکاتی را برای افزایش اعتبار سنجش توصیه کردند (مانند پرهیز از گنجاندن سؤالاتی درباره مشخصات پاسخگویان به پرسشنامه). پس از اعمال این نکات، پرسشنامه به تأیید صاحب نظران رسید که نشانه اعتبار صوری آن است.

۱. quasi-experimental
 ۲. pretest-posttest
 ۳. purposive
 ۴. Face Validity

برای بررسی پایایی سنجش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد به این ترتیب که با استفاده از این ضریب، میزان پایایی تک تک متغیرها اندازه‌گیری گردید و گویه‌های مربوط به متغیرهایی که ضریب آلفای آنها از 0.7 کمتر بود، بازبینی شد و بعضی از گویه‌ها را که باعث پایین آمدن ضریب پایایی آنها شده بود، حذف گردید تا جایی که ضریب آلفای همه متغیرهای تحقیق به بالای 0.7 رسید.

۸-۲. شیوه گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

گردآوری اطلاعات پیش از شروع و پس از پایان هر دوره آموزشی صورت گرفته است به این ترتیب که پس از استقرار رؤسای کوهپا در محیط آموزشی و قبل از شروع دوره، پرسشنامه‌های تحقیق بین آنها توزیع و پس از تکمیل گردآوری شده است. پس از پایان دوره، دوباره پرسشنامه‌های تحقیق بین آنها توزیع و تکمیل و جمع‌آوری شد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات علاوه بر جدولهای دو بعدی، که برای مقایسه نتایج کلی پیش آزمون^۱ با نتایج پس آزمون^۲ از آنها استفاده شد از جدولهای تبدیل و تبدل برای بررسی دقیق تأثیر دوره آموزشی بر نگرش فراگیران نسبت به موضوعات مختلف استفاده شده است.

۹. مشخصات پاسخگویان

جدول شماره (۱): توزیع پاسخگویان برحسب دوره آموزشی

دوره	فراوانی	درصد
دوره هفتم	۱۸۷	۳۷/۴
دوره هشتم	۴۹	۹/۸
دوره نهم	۱۲۸	۲۵/۶
دوره دهم	۱۳۶	۲۷/۲
جمع	۵۰۰	۱۰۰

همان گونه که مشاهده می‌شود، بیشترین تعداد پاسخگویان (۱۸۷ نفر) در دوره هفتم، و کمترین تعداد آنها (۴۹ نفر) در دوره هشتم آموزش دیده‌اند. شایان ذکر است که تعداد فراگیران

۱. pretest

۲. posttest

(رؤسای کویپها) در هر یک از دوره های آموزشی بیش از این تعداد بوده که به دلیل حذف پرسشنامه های پرنشده و غیر قابل استفاده، تعداد آنها کمی کاهش یافته است.



جدول شماره (۲) توزیع پاسخگویان برحسب درجه

درجه	فراوانی	درصد
سرهنگ	۲	۰/۴
سرهنگ دوم	۴	۰/۸
سرگرد	۲۸	۵/۶
سروان	۷۲	۱۴/۴
ستوان یکم	۲۱۷	۴۳/۴
ستوان دوم	۱۳۹	۲۷/۸
ستوان سوم	۳۸	۷/۶
جمع	۵۰۰	۱۰۰

جدول، توزیع پاسخگویان را برحسب درجه نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بیشترین تعداد پاسخگویان ستوان یکم (۲۱۷ نفر) و ستوان دوم (۱۳۹ نفر)، و کمترین تعداد آنها سرهنگ (۲ نفر) و سرهنگ دوم (۴ نفر) هستند.

جدول شماره (۳) توزیع پاسخگویان برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۲۲۶	۴۵/۲
کاردانی	۱۵۸	۳۱/۶
کارشناسی	۱۱۶	۲۳/۲
جمع	۵۰۰	۱۰۰

این جدول توزیع پاسخگویان را برحسب تحصیلات نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بیشترین تعداد پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم (۱۵۶ نفر) و کاردانی (۱۵۸ نفر) و کمترین آنها دارای تحصیلات سیکل (۷۰ نفر) بوده اند.

۱۰. یافته های تحقیق

نگرش نسبت به احکام شغلی شامل ده موضوع ذیل است که جداگانه مورد بررسی قرار می گیرد:

- نگرش نسبت به معیشت کارکنان
- نگرش نسبت به رشوه و اختلاس
- نگرش نسبت به اجرای دستورهای خلاف شرع
- نگرش نسبت به سهل انگاری در اجرای فرائض دینی
- نگرش نسبت به بی توجهی به عقاید و رفتارهای دینی
- نگرش نسبت به ضرب و شتم متهمان
- نگرش نسبت به استفاده از نیروها برای کارهای شخصی
- نگرش نسبت به بدرفتاری با مردم
- نگرش نسبت به مشکلات اخلاقی رؤسای کوپها
- نگرش نسبت به مشکلات اخلاقی مأموران

جدول شماره (۴) نگرش نسبت به معیشت کارکنان

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست	درست	غلط	
۹۸/۲	۲/۸	۹۵/۳	درست	پس آزمون	رؤسای کوپها باید به وضعیت مالی و معیشتی کارکنان خود توجه داشته باشند.
۱/۸	۰/۲	۱/۶	غلط		
۱۰۰	۳	۹۷	جمع		

$$\text{sig} = .۰۲۸۶$$

همان گونه که جدول شماره (۴) نشان می دهد، در مرحله پیش آزمون ۹۷ درصد و در مرحله پس آزمون ۹۸/۲ درصد از پاسخگویان، این گویه را درست دانسته اند به این معنا که بیشتر رؤسای کوپها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. اکنون در ادامه این تحلیل با استفاده از جدولهای تبدیل و تبدل، تغییر نگرش فرماندهان کوپها در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون و تأثیرات دوره آموزشی مورد بررسی قرار می گیرد. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۹۷ درصدی که قبلا این گویه را درست دانسته بودند، ۹۵/۳ درصد تغییر عقیده نداده اند و هم چنان آن را درست دانسته اند. اما از ۳

درصدی که در مرحله پیش آزمون این گویه را غلط دانسته بودند، ۲/۸ درصد تغییر عقیده داده و آن را درست خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می دانند از ۹۷ درصد به ۹۸/۲ درصد افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می دانند از ۳ درصد به ۱/۸ درصد کاهش یافته است.

جدول شماره (۵): نگرش نسبت به رشوه و اختلاس

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست			
۸۳/۵	۷/۴	۷۶/۱	درست	پس آزمون	اگر درآمد کارکنان برای زندگی متوسط کافی باشد، مرتکب تخلف نمی شوند.
۱۶/۵	۳	۱۳/۵	غلط		
۱۰۰	۱۰/۵	۸۹/۵	جمع		
۷۷/۱	۱۴/۲	۶۲/۹	درست	پس آزمون	کشیده شدن بعضی از کارکنان به سوی رشوه یا اختلاس به علت مشکلات مالی و معیشتی
۲۲/۹	۶/۳	۱۶/۶	غلط		
۱۰۰	۲۰/۵	۷۹/۵	جمع		

همان گونه که جدول شماره (۵) نشان می دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۸۹/۵ درصد از پاسخگویان گویه اول را درست و ۱۰/۵ درصد آن را غلط دانسته اند. در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می دانند از ۸۹/۵ درصد به ۸۳/۵ درصد کاهش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می دانند، از ۱۰/۵ درصد به ۱۶/۵ درصد افزایش یافته است.

همان گونه که جدول نشان می دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۷۹/۵ درصد از پاسخگویان، گویه دوم را درست و ۲۰/۵ درصد آن را غلط دانسته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۷۹/۵ درصدی که قبلا این گویه را درست دانسته بودند، ۶۲/۹ درصد تغییر عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته اند و ۱۶/۶ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می دانند از ۷۹/۵ درصد به ۷۷/۱ درصد کاهش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می دانند از ۲۰/۵ درصد به ۲۲/۹ درصد افزایش یافته است.

جدول شماره (۶) نگرش نسبت به اجرای دستورهای خلاف شرع

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست			
۱۵	۹/۶	۵/۴	درست	پس آزمون	کارکنان باید از دستورهای مافوق خود اطاعت کند؛ حتی اگر این دستورها خلاف شرع باشد
۸۵	۷۱/۳	۱۳/۷	غلط		
۱۰۰	۸۰/۹	۱۹/۱	جمع		

همان گونه که جدول شماره (۶) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون ۸۰/۹ درصد و در مرحله پس آزمون ۸۴/۹ درصد از پاسخگویان جمله فوق را غلط دانسته‌اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته‌اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۱۹/۱ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۵/۴ درصد تغییر عقیده نداده و هم‌چنان آن را درست دانسته‌اند و ۱۳/۷ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده‌اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است.

در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۱۹/۱ درصد به ۱۵/۱ درصد کاهش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۸۰/۹ درصد به ۸۴/۹ درصد افزایش یافته است.

جدول شماره (۷): نگرش نسبت به سهل انگاری در اجرای فرایض

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست			
۳۴/۶	۲۱/۳	۱۳/۳	درست	پس آزمون	مأموران ناجا گاهی آن چنان مشغول اجرای وظیفه می‌شوند که نماز و مراسم مذهبی را فراموش می‌کنند.
۶۵/۴	۴۴/۵	۲۰/۹	غلط		
۱۰۰	۶۵/۸	۳۴/۲	جمع		

Sig.=۰/۰۰۰

همان گونه که جدول شماره (۷) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون ۶۵/۸ درصد و در مرحله پس آزمون ۶۵/۴ درصد از پاسخگویان، این جمله را غلط دانسته‌اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته‌اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۳۴/۲ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۱۳/۳ درصد تغییر عقیده نداده و هم‌چنان آن را درست دانسته‌اند. در نتیجه در

فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۳۴/۲ درصد به ۳۴/۶ درصد افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۶۵/۸ درصد به ۶۵/۴ درصد کاهش یافته است.

جدول شماره (۸): نگرش نسبت به عقاید و رفتارهای شخصی

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست			
۲۲/۸	۱۴/۲	۸/۶	درست	پس آزمون	کارایی و عملکرد مثبت مأموران مهم است نه عقاید و رفتارهای شخصی آنها.
۷۷/۲	۵۷	۲۰/۲	غلط		
۱۰۰	۷۱/۲	۲۸/۸	جمع		
۲۹	۱۸	۱۱	درست	پس آزمون	کارایی و عملکرد مثبت رؤسای کوپها مهم است نه عقاید و رفتارهای شخصی.
۷۱/۱	۴۷/۶	۲۳/۵	غلط		
۱۰۰	۶۵/۶	۳۴/۵	جمع		
۳۰/۵	۱۸/۵	۱۲	درست	پس آزمون	باید ببیند رؤسای کوپها چقدر در کنترل جرائم موفق بوده اند نه اینکه به عبادات و مسائل شخصی آنها توجه کند.
۶۹/۵	۴۶	۲۳/۵	غلط		
۱۰۰	۶۴/۵	۳۵/۵	جمع		

همان گونه که جدول شماره (۸) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون ۷۱/۳ درصد و در مرحله پس آزمون ۷۷/۱ درصد از پاسخگویان جمله اول را غلط دانسته اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون، نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. جدول تبدیل و تبدیل نشان می‌دهد که در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۲۸/۷ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۸/۶ درصد تغییر عقیده نداده اند، و هم چنان آن را درست دانسته اند ولی ۲۰/۲ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است.

همان گونه که جدول شماره (۸) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون ۶۵/۵ درصد و در مرحله پس آزمون ۷۱ درصد از پاسخگویان جمله دوم را غلط دانسته اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. جدول نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۳۴/۵ درصد از پاسخگویان، این گویه را درست و ۶۵/۵ درصد آن را غلط دانسته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۳۴/۵ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۱۱ درصد تغییر

عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته اند و $23/5$ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است.

همان گونه که جدول شماره (۸) نشان می‌دهد، در مرحله پیش آزمون $64/5$ درصد و در مرحله پس آزمون $69/6$ درصد از پاسخگویان جمله سوم را غلط دانسته اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. همان گونه که جدول نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) $35/5$ درصد از پاسخگویان، این گویه را درست و $64/5$ درصد آن را غلط دانسته اند.

در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از $35/3$ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، 12 درصد تغییر عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته اند و $23/5$ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است.

جدول شماره (۹): نگرش نسبت به ضرب و شتم متهمان

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست	درست	غلط	
۱۱/۶	۹	۲/۶	درست	پس آزمون	بعضی از متهمان در بازجوییها به جرائم خود اعتراف نمی‌کنند. بنابراین مأموران چاره ای ندارند غیر از اینکه با ضرب و شتم، آنها را به حرف بیاورند.
۸۸/۳	۷۷/۵	۱۰/۸	غلط		
۱۰۰	۸۶/۵	۱۳/۴	جمع		

همان گونه که جدول شماره (۹) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون $86/5$ درصد و در مرحله پس آزمون $88/4$ درصد از پاسخگویان، جمله را غلط دانسته اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) $13/5$ درصد از پاسخگویان این گویه را درست و $86/5$ درصد آن را غلط دانسته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از $13/5$ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، $2/6$ درصد تغییر عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته اند و $10/8$ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است.

جدول شماره (۱۰): نگرش نسبت به استفاده از کارکنان در کارهای شخصی

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست			
۲۰/۵	۱۵/۱	۵/۴	درست	پس آزمون	وظایف رؤسای کوبها آنقدر سنگین است که آنها به کارهای شخصی خود نمی رسند و ناچارند بعضی از کارهای شخصی خود را با استفاده از کارکنان انجام دهند.
۷۹/۵	۶۵/۳	۱۴/۲	غلط		
۱۰۰	۸۰/۴	۱۹/۶	جمع		

همان گونه که جدول شماره (۱۰) نشان می دهد در مرحله پیش آزمون ۸۰/۳ درصد و در مرحله پس آزمون ۷۹/۵ درصد از پاسخگویان، این جمله را غلط دانسته اند به این معنا که بیشتر آنها هم در مرحله پیش آزمون، و هم در مرحله پس آزمون، نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۱۹/۷ درصدی که قبلا این گویه را درست دانسته بودند، ۵/۴ درصد تغییر عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته اند و ۱۴/۳ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است.

جدول شماره (۱۱): نگرش نسبت به بدرفتاری با مردم

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست			
۹۳/۵	۵/۱	۸۸/۴	درست	پس آزمون	رفتار مأموران کلانتریها با مراجعان و متهمان، خوب و مناسب است.
۶/۵	۰/۶	۵/۹	غلط		
۱۰۰	۵/۷	۹۴/۳	جمع		
۵۴	۲۳/۷	۳۰/۳	درست	پس آزمون	یکی از مشکلات نیروهای کلانتریها این است که بعضی از مراجعین، با مراجعان و سؤالات بی مورد خود، مزاحم کار آنها می شوند و آنها را ناراحت و عصبی می کنند.
۴۶	۲۳/۵	۲۲/۵	غلط		
۱۰۰	۴۷/۲	۵۲/۸	جمع		
۷۸/۴	۱۶/۷	۶۱/۷	درست	پس آزمون	بعضی از مأموران کلانتریها رفتار خوبی با مردم ندارند.
۲۱/۵	۵/۴	۱۶/۱	غلط		
۱۰۰	۲۲/۱	۷۷/۸	جمع		

همان گونه که جدول شماره (۱۱) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۹۴/۳ درصد از پاسخگویان گویه اول را درست و ۵/۷ درصد آن را غلط دانسته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۹۴/۳ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۸۸/۴ درصد تغییر عقیده نداده، و هم چنان آن را درست دانسته اند و ۵/۹ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۹۴/۳ درصد به ۹۵/۵ درصد کاهش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۵/۷ درصد به ۶/۵ درصد افزایش یافته است.

همان گونه که جدول شماره (۱۱) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۵۲/۸ درصد از پاسخگویان گویه دوم را درست، و ۴۷/۲ درصد آن را غلط دانسته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۵۲/۸ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۳۰/۳ درصد تغییر عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته اند و ۲۲/۵ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۵۲/۸ درصد به ۵۴ درصد افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۴۷/۲ درصد به ۴۶ درصد کاهش یافته است.

همان گونه که جدول شماره (۱۱) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون ۷۷/۸ درصد و در مرحله پس آزمون ۷۸/۴ درصد از پاسخگویان گویه سوم را درست دانسته اند به این معنا که بیشتر رؤسای کوپها هم در مرحله پیش آزمون و هم در مرحله پس آزمون نگرش صحیح و درستی در این زمینه داشته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۷۷/۸ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۶۱/۷ درصد تغییر عقیده نداده، و هم چنان آن را درست دانسته اند و ۱۶/۱ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند. هم چنین از ۲۲/۲ درصدی که در مرحله پیش آزمون این گویه را غلط دانسته بودند، ۵/۴ درصد در مرحله پس آزمون تغییر عقیده نداده و همچنان آن را غلط دانسته اند، اما ۱۶/۷ درصد تغییر عقیده داده و آن را درست خوانده اند. اینها کسانی هستند که تأثیر دوره در این مورد بر آنها مثبت بوده است. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۷۷/۸ درصد به ۷۸/۴ درصد

افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۲۲/۲ درصد به ۲۱/۶ درصد کاهش یافته است

جدول شماره (۱۲): نگرش نسبت به مشکلات اخلاقی رؤسای کویپها

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه‌ها
	غلط	درست	درست	غلط	
۸۰/۱	۱۷/۱	۶۳	درست	پس آزمون	همه ما از نظر اخلاقی ضعفهای زیادی داریم.
۱۹/۹	۶/۶	۱۳/۲	غلط		
۱۰۰	۲۳/۷	۷۶/۳	جمع		
۹۴/۲	۴/۶	۸۹/۸	درست	پس آزمون	شغل رؤسای کویپها طوری است که اگر مواظب خودشان نباشند، ممکن است از نظر اخلاقی سقوط کنند.
۵/۸	۰/۸	۵	غلط		
۱۰۰	۵/۴	۹۴/۸	جمع		

در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۷۶/۱ درصد به ۸۰/۲ درصد افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۲۳/۹ درصد به ۱۹/۸ درصد کاهش یافته است. اما سطح معنی داری آزمون مک نماز نشان می‌دهد که چه پیش از دوره آموزشی و چه پس از آن، بیشتر رؤسای کویپها، این گویه را درست می‌دانند.

همان گونه که جدول شماره (۱۲) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۹۴/۸ درصد از پاسخگویان گویه دوم را درست و ۵/۲ درصد آن را غلط دانسته‌اند. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می‌دانند از ۹۴/۸ درصد به ۹۴/۴ درصد کاهش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می‌دانند از ۵/۲ درصد به ۵/۶ درصد افزایش یافته است. اما سطح معنی داری آزمون مک نماز نشان می‌دهد که چه پیش از دوره آموزشی و چه پس از آن، بیشتر رؤسای کویپها، این گویه را درست می‌دانند.

همان گونه که جدول شماره (۱۳) نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۴۰/۴ درصد از پاسخگویان گویه اول را درست، و ۵۹/۶ درصد آن را غلط دانسته‌اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۴۰/۴ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۲۲/۷ درصد تغییر عقیده نداده، و هم چنان آن را درست دانسته و ۱۷/۸ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده‌اند.

در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می دانند از ۴۰/۴ درصد به ۴۳/۳ درصد افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می دانند از ۵۹/۶ درصد به ۵۶/۷ درصد کاهش یافته است.

همان گونه که جدول شماره (۱۳) نشان می دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۴۰/۴ درصد از پاسخگویان گویه دوم را درست و ۵۹/۶ درصد آن را غلط دانسته اند. هم چنین از ۵۹/۶ درصدی که در مرحله پیش آزمون این گویه را غلط دانسته بودند، ۳۹ درصد در مرحله پس آزمون تغییر عقیده نداده و همچنان آن را غلط دانسته اند، اما ۲۰/۶ درصد تغییر عقیده داده و آن را درست خوانده اند. در نتیجه در فاصله بین پیش آزمون و پس آزمون درصد کسانی که این گویه را درست می دانند از ۴۰/۴ درصد به ۴۳/۳ درصد افزایش یافته است و درصد کسانی که آن غلط می دانند از ۵۹/۶ درصد به ۵۶/۷ درصد کاهش یافته است.

همان گونه که جدول شماره (۱۳) نشان می دهد در مرحله پیش آزمون (پیش از شروع دوره آموزشی) ۹۷/۶ درصد از پاسخگویان گویه سوم را درست و ۲/۴ درصد آن را غلط دانسته اند. در مرحله پس آزمون (پس از پایان دوره آموزشی) از ۹۷/۶ درصدی که قبلاً این گویه را درست دانسته بودند، ۹۲/۹ درصد تغییر عقیده نداده و هم چنان آن را درست دانسته و ۴/۷ درصد تغییر عقیده داده و آن را غلط خوانده اند.

جدول شماره (۱۳): نگرش نسبت به مشکلات اخلاقی مأموران

جمع	پیش آزمون		آزمون		گویه ها
	غلط	درست	غلط	درست	
۷۱/۶	۱۶/۶	۵۵	درست	پس آزمون	در ناجا احترام به مافوق وجود دارد، اما تملق و چاپلوسی نیست.
۲۸/۴	۱۰/۳	۱۸/۱	غلط		
۱۰۰	۲۶/۹	۷۳/۱	جمع		
۴۳/۳	۲۰/۶	۲۲/۷	درست	پس آزمون	اخلاقی مانند سخن چینی و غیبت درمیان مأموران ناجا نیست
۵۶/۸	۳۹	۱۷/۸	غلط		
۱۰۰	۵۹/۶	۴۰/۵	جمع		
۹۵/۱	۲/۲	۹۲/۹	درست	پس آزمون	مأموران کلانتریها نیازمند خودسازی و رشد اخلاقی هستند.
۴/۹	۰/۲	۴/۷	غلط	پس آزمون	
۱۰۰	۲/۴	۹۷/۶	جمع		

۱۱. نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج این تحقیق نشان می دهد که اولاً در هر یک از ده موضوع مورد بررسی، وضعیت فعلی رؤسای کوپها چگونه است و آیا در هر یک از آنها رؤسای کوپها نگرش درست و صحیحی دارند یا خیر. ثانیاً تأثیر دوره آموزشی بر نگرش رؤسای کوپها در هر یک از موضوعات دهگانه چگونه بوده است.

مطابق یافته های تحقیق، بیشتر رؤسای کوپها از ده موضوع مورد بررسی در هفت موضوع ذیل دارای نگرش درست و صحیحی هستند:

- توجه به معیشت کارکنان
 - اجرای دستورهای خلاف شرع
 - سهل انگاری در ادای فرایض دینی
 - اهمیت ندادن به عقاید و رفتارهای مذهبی
 - ضرب و شتم متهمان
 - استفاده از نیروها در کارهای شخصی
 - مشکلات اخلاقی مأموران
- تأثیر دوره آموزشی بصیرت بر نگرش رؤسای کوپها نسبت به دو موضوع زیر مثبت بوده است:

- رشوه و اختلاس
 - اهمیت ندادن به عقاید و رفتارهای دینی
- در پنج موضوع زیر، تأثیر دوره آموزشی بر نگرش فراگیران تا حدی مثبت بوده است:
- معیشت کارکنان
 - اجرای دستورهای خلاف شرع
 - ضرب و شتم متهمان
 - بدرفتاری با مردم
 - مشکلات اخلاقی رؤسای کوپها

در سه موضوع زیر، دوره آموزشی تأثیر قابل توجهی بر نگرش رؤسای کوپها نداشته است: شایان ذکر است که سه موضوع زیر جزء هفت موضوعی است که بیشتر رؤسای کوپها از ابتدا یعنی از قبل از شرکت در دوره آموزشی بصیرت درباره آنها دارای نگرش صحیح و درستی بوده اند و لذا طبیعی است که شرکت در این دوره تأثیر چندانی بر آنها نداشته است.

- سهل انگاری در فرائض دینی
- استفاده از نیروها در کارهای شخصی
- مشکلات اخلاقی مأموران

پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش، می‌توان پیشنهادهای کاربردی ذیل را مطرح کرد:

۱. دوره‌های آموزشی اعتقادی مانند دوره آموزشی بصیرت در فواصل زمانی مناسب برای مدیران و فرماندهان ناجا بویژه رؤسای کوپها، که در تماس مستقیم با مردم هستند، برگزار شود.

۲. پیش از برگزاری دوره‌ها با اجرای پژوهشهای اکتشافی و نیازسنجی و آسیب‌شناختی، نیازهای آموزشی بدقت شناسایی، و دوره آموزشی براساس این نیازها طراحی و برنامه‌ریزی گردد.

۳. با توجه به دوگانگی و تضادی که گاهی بین نگرش و رفتار افراد هست، لازم است به رغم پیچیدگی سنجش تأثیر دوره‌های آموزشی بر رفتار کارکنان با اجرای پژوهشهای پیچیده به سوی این نوع سنجش حرکت شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی

- ۱- ابطحی، سید حسین (۱۳۶۸). آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی
- ۲- ابطحی، سید حسین (۱۳۶۶). "مفهوم، خواص و مشکلات آموزش کارکنان"، مدیریت دولتی، شماره اول، دوره جدید، صفحه ۵۱.
- ۳- الوانی، سید مهدی (۱۳۶۹). مدیریت عمومی، چ چهارم، تهران: نشر نی.
- ۴- امین، فخرالسادات (۱۳۵۷). روشهای مقدماتی آماری در روانشناسی و تعلیم و تربیت، چ پنجم، تهران: انتشارات شرکت سهامی کتابهای جیبی.
- ۵- ایران نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهرپرویز (۱۳۷۰). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: انتشارات مؤسسه بانکداری ایران.
- ۶- اینوهارا، هیدویو (۱۳۷۲). پرورش منابع انسانی در شرکتهای ژاپنی، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۷- بست، جان، (۱۳۷۱). روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، چ سوم، تهران: انتشارات رشد
- ۸- حفظی فرد، محمود (۱۳۷۰). "تعیین نیازهای آموزشی"، فصلنامه هماهنگ، شماره ۲۱، صفحه ۳۶.
- ۹- جمعی از نویسندگان (۱۳۶۹). مقاله‌هایی درباره آموزش در سازمانهای اداری، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۰- زاهدی، محمد (۱۳۶۹). "بررسی نقش آموزش روی اثربخشی مدیران واحدهای صنعتی کشور"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری دانشگاه تهران.
- ۱۱- ساخاروپولوس، جرج و موریل و دهال (۱۳۷۰). آموزش برای توسعه، ترجمه پریدخت وحیدی و حمید سهرابی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.

- ۱- Avery, Richard D. & Cole David A., Evaluation change Due to Training.
- ۲- Best, John W. & Jams v. Kahn, Research in Education, sixth Edit in Prentice Hall, New Jersey, ۱۹۸۹.
- ۳- Byers, Kenneth T., Employee Training and Development in the Public Service, Chicago, Illinois, ۱۹۷۰.
- ۴- Craig, Robert L. & Bittel, Lester R., Training and Development, Handbook McGraw Hill, ۱۹۶۷.
- ۵- Cuming, Mourice W., The theory and practice of personnel management, Heineman, London, ۱۹۷۷.
- ۶- Davies, Ivork, The organization of training, McGraw-Hill, England, ۱۹۷۳.
- ۷- Evans, David R., The planning of nonformal Education, Unesco, Paris, ۱۹۸۱.
- ۸- Golds, Irwin L. & Associates, Training and Development in organizations, Jossey-Bass Publishers, Oxford, ۱۹۸۹.
- ۹- Koontz, Harold and Wehrich, Heinz, Essentials of Management, NewYork, McGraw-Hill, ۱۹۹۰.
- ۱۰- Locke, Edwin A. and Gary P. Lathan, A Theory of Goal Setting and Task Performance, Prentice Hall New Jersey, ۱۹۹۰.
- ۱۱- Margerison, charles J. Managing effective word Groups, McGraw-Hill, London, ۱۹۷۳.
- ۱۲- Monappa, Arun & Saiyadain Mirza S., Personnel Management, Tata McGraw-Hill Publishing Co. Ltd, New Delhi, ۱۹۸۹.
- ۱۳- Singer, Mark G., Human Resource Management, PWS-Kent Publishing Co., boston, ۱۹۹۰.

۱۴-Zandi, Ahmad, An Analysis of Perception of Elementary Need In Service Education Programs in Iran, August, USA, ۱۹۸۰.

Arun Monappa & Mirza S. Saiydain, Personal Management, McGraw-Hill Publishing co.ltd, New Delhi: ۱۹۹۹, p.۸۸۸.

B.M.Bass & J.A.Vaughan, Training in Industry: The management of Learning, London: Tavistock Publishing, ۱۹۹۹, p.p. ۳۳۰۰۰۰۰

W.McGhee and P.W.Thayer, Training in Business and Industry London: John Wiley, ۱۹۶۱.

