

بررسی اثربخشی دروس تخصصی کارشناسی راهور بر کارایی افسران

داوود دعاگویان^۱، رمضان علی نورالله‌پور^۲

از صفحه ۸۱ تا ۱۰۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۲۰

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی اثربخشی دروس تخصصی کارشناسی راهور بر کارایی افسران شاغل در تهران بزرگ از نظر کارشناسان در سال ۱۳۹۰ انجام شده است. محقق با استفاده از روش پیمایشی و جامعه آماری افسران رسته راهور دارای مدارک کارشناسی و کارشناسی ارشد و کارشناس تصادفات که در مناطق ۲۲ گانه تهران بزرگ مشغول خدمت هستند، اطلاعات را بر پایه محاسبه حجم نمونه کوکران (۲۲۰ نفر) جمع‌آوری نمود؛ برای تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های خی دو و تای کندال استفاده شد. نتایج و یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از دیدگاه افسران و رؤسای مناطق بین میزان علاقه‌مندی، کیفیت برگزاری دوره‌های تخصصی، یادگیری دروس تخصصی کارشناسی با سطح کارایی، عملکرد، توانمندی و تخصص افراد شرکت‌کننده در دوره‌های تخصصی راهور در انجام وظایف محوله رابطه معنی‌داری وجود دارد. با عنایت به یافته‌های تحقیق، هر شش فرضیه به تأیید رسید.

کلیدواژه‌ها

اثربخشی، دروس تخصصی، کارایی، دانشگاه علوم انتظامی و افسران راهور.

۱- استاد راهنما و نویسنده مسئول مقاله و استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین (da.doagooyan@yahoo.com)

۲- کارشناس ارشد مدیریت ترافیک دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه (بیان مسئله)

در عصر حاضر با وجود رشد صنایع و فناوری و تولید علم، عامل انسانی همچنان مهم‌ترین رکن رشد و توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود و هرچه علوم و فناوری فراتر می‌رود، عامل انسانی نیز باید دامنه دانش و تجربه خود را افزایش دهد. آموزش، یکی از عوامل اساسی در تربیت نیروی انسانی به شمار می‌رود. آموزش کارکنان موجب تغییر رفتار و ایجاد مجموعه‌ای از دانش، تفکر، نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌ها می‌شود. آموزش، جریانی است که افراد طی آن، مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را جهت ایفای نقش خاصی می‌آموزند.

کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل بالا، مدیر یا زیردست، نیازمند آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود و مأموریت سازمان از هر نوعی که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند (جزایری، ۱۳۷۹، ۱۷۵). در جریان آموزش، افراد، مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را جهت ایفای نقش‌های خاص می‌آموزند (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۰، ۳).

از این رو نیروی انسانی از ارکان اصلی و تشکیل دهنده هر سازمان است و آموزش مهم‌ترین اصل برای حفظ و به‌کارگیری صحیح و مطلوب نیروی انسانی است که باید به صورت برنامه‌ریزی مستمر برای ارتقای کیفیت و کارایی آن‌ها اجرا شود. این مهم جز با آموزش مناسب و ارزیابی نظام آموزشی میسر نمی‌شود؛ زیرا نظام ارزشیابی و سنجش اثربخشی دروس از جمله برنامه‌های هر مؤسسه آموزشی است که به منظور شناخت نحوه انجام وظیفه عناصر و نحوه حصول به اهداف از پیش تعیین شده صورت می‌گیرد. چنانچه از این زاویه به ارزیابی نگریسته شود، می‌توان گفت که ارزیابی، ساختاری ارزشمند برای هر نهادی است که به صورت یک سیستم باز عمل می‌کند و از هر جهت در صدد بالابردن رضامندی محیط است که می‌تواند به کارایی سازمان و افزایش بهره‌وری یاری رساند.

امروزه اکثر سازمان‌هایی که در جهت آموزش کارکنان همت می‌گمارند، از نظام ارزشیابی منسجمی برخوردارند که به صورت مدون و دوره‌ای کارایی دروس را مورد سنجش قرار می‌دهند و در صورت رؤیت معایب و نواقص با ارائه یک تحلیل سیستمی در صدد رفع آن برمی‌آیند تا نظام سازمانی در انجام وظایف محوله دچار اختلال نگردد. شکی نیست که تهیه و اجرای هر نوع طرح ارزشیابی کارایی دروس مستلزم صرف وقت، انرژی و تحقیقی منسجم است که می‌تواند به نحو شایسته‌ای مانع از به

هرزرفتن هزینه، وقت و انرژی مصروفه گشته و آن‌ها را جبران کند. بدون تردید کارایی کارکنان هر سازمان درگرو ثمربخش بودن آموزش‌هایی است که هر یک از آن‌ها را در طول دوره‌های آموزشی و تحصیلی آموخته‌اند و در این بین دروس تخصصی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

فارغ‌التحصیلان کارشناسی راهور به مجرد اتمام تحصیل به محیط‌های کاری خود منتقل گشته و به صورت عملی مشغول فعالیت‌های اجرایی مربوط به افسران راهور می‌شوند. تعدد و پیچیدگی وظایف افسران راهور در حوزه‌های تخلفات رانندگی و بررسی صحنه‌های تصادف و به‌کارگیری تدابیر لازم در اجرای قوانین راهنمایی و آموزش مردم در این حوزه، این موضوع را مطرح می‌سازد که آیا اجرای دروس تخصصی دانشکده راهور از کارایی لازم برخوردار است تا فارغ‌التحصیلان بر مبنای آموزش‌های مربوطه توانایی انجام مأموریت‌های محوله در حوزه راهنمایی و رانندگی را داشته باشند. مطالعات اولیه نشان می‌دهد که به نظر افسران فارغ‌التحصیل دانشکده راهور، دروس تخصصی از کارایی لازم برخوردار نیست و ضرورت دارد که ضمن سنجش میزان کارایی این دروس، عوامل مترتب بر کارایی آموزش کارشناسی راهور شناسایی و موردبازبینی قرار گیرد. برای رسیدن به این هدف باید در جست‌وجوی ابزار و روش‌های کارساز و معقول برای انتقال آموزش باشیم تا با شیوه‌ای اثربخش، هم آموزش‌دهنده و هم آموزش‌گیرنده بتوانند با سهولت و احساس تعلق خاطر راه کمال و ترقی را طی کنند (بیان و شکبیا مقدم، ۱۳۷۲، ۱۲-۱۱).

ارزشیابی و تعیین میزان اثربخش بودن آموزش‌ها به عنوان یک اصل انکارناپذیر، نقش مهمی در اصلاح فرایندهای آموزش‌های تخصصی دارد. امروزه داشتن نیروی انسانی ماهر و متخصص مستلزم ارائه برنامه منظم و دقیق و کارآمد در حیطه آموزش است که در این میان مشخص کردن میزان اثربخشی دروس تخصصی در کمک به مدیران و فرماندهان جهت رسیدن به اهداف، امری ضروری و حائز اهمیت است. با این توصیف، سؤال اصلی تحقیق این است که آیا دروس تخصصی کارشناسی راهور بر کارایی شغلی افسران شاغل در تهران بزرگ تأثیر دارد؟ آیا نظام آموزشی و برنامه‌ریزی دروس تخصصی دانشکده راهور بر کارایی شغلی افسران شاغل در تهران بزرگ تأثیر دارد؟ آیا محتوای آموزشی، نحوه تدریس اساتید و نحوه به‌کارگیری تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی در حین آموزش دروس تخصصی بر کارایی شغلی افسران شاغل در تهران بزرگ تأثیر دارد؟ و در نهایت اینکه آیا دروس تخصصی، علاقه‌مندی افسران شاغل در تهران بزرگ را به انجام مأموریت‌های محوله افزایش می‌دهد؟

بدون تردید هدف اصلی این گزارش علمی، شناسایی میزان اثربخشی محتوای دروس تخصصی کارشناسی راهور بر کارایی افسران شاغل و شناخت تأثیر هر یک از عوامل آموزشی بر کارایی افسران راهور است.

پیشینه تحقیق

به نظر می‌رسد که در رابطه با موضوع آموزش راهور، تحقیقات زیادی انجام گرفته است؛ لیکن برخی از آن‌ها رابطه تنگاتنگی با موضوع این مقاله دارند.

در یک پژوهش توصیفی بر روی ۱۲۶ نفر از دانشجویان کارشناسی ناپیوسته دانشکده پلیس راهور با موضوع سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی (دروس تخصصی) در عملکرد دانشجویان، نتایج تحقیق نشان داد که دروس ارائه شده، ارتباط مستقیمی با توانمندی دانشجویان در عرصه‌های شغلی دارند؛ لذا پیشنهاد شد که در آموزش راهور، پیش‌بینی‌های لازم برای بازدید علمی دروس و برنامه‌ریزی شهری و پزشکی قانونی، استفاده از اساتید خبره در امور ترافیک و مسائل حقوقی تصادفات، استفاده از روش‌های عملی و کارگاهی درس مکانیک خودرو و نیز ایجاد شهرک ترافیک، بازدید از مراکز شماره‌گذاری، معاینه فنی و کارگاه‌های علائم راهنمایی و رانندگی در نظر گرفته شود (حاجی مقصود، ۱۳۸۵).

در تحقیقی دیگر در خصوص بررسی میزان اثربخشی آموزش دوره‌های رسته‌ای آماد از دیدگاه مسئولین لجستیک سپاه مشخص شد که برقراری نظم آموزشی و توانمندی مدیریت در اجرای برنامه‌های آموزشی در اثربخش بودن آموزش‌ها بسیار مؤثر است (میرکریمی، ۱۳۷۹). تیموری نیز در تحقیق خود با عنوان بررسی اثربخشی دوره‌های کارورزی کارشناسی ناجا بر فعالیت‌های فارغ‌التحصیلان دوره‌های کارشناسی نتیجه می‌گیرد که اجرای منظم دوره‌های تجربی کارورزی در اثربخشی آموزش، بسیار مؤثر است (تیموری، ۱۳۸۳)؛ همچنین نتایج پژوهش دیگری با عنوان بررسی میزان تأثیر آموزش‌های دوره‌های کاردانی و کارشناسی دانشگاه علوم انتظامی در ایجاد مهارت‌ها و تخصصی‌های شغلی افسران فارغ‌التحصیل نشان می‌دهد که آموزش‌های تخصصی دانشگاه علوم انتظامی به دلایل عمده، دارای ضعف آموزش‌های مهارتی است (منظمی تبار، ۱۳۸۵).

در نهایت می‌توان به تحقیق عرب محبی اشاره کرد که به بررسی رابطه آموزشی دانش‌آموختگان با اثربخشی عملکرد آنان در کلاتری‌های فاتب می‌پردازد که نتایج حاکی از آن است که آن‌ها در اجرای

و ظایف محوله دارای توانمندی لازم می‌باشند؛ همچنین آموزش‌های تخصصی در بدو خدمت در کسب مهارت‌های عملیاتی تأثیر کمی داشته است. تجربه خدمتی در کسب توانمندی لازم، بیشترین تأثیر را در مهارت‌های عملی دارد؛ سوابق تحصیلات دانشگاهی در کسب توانمندی‌های لازم بیشترین تأثیر را در مهارت‌های اجتماعی، بینش دینی و سیاسی آن‌ها داشته است و از عمده‌ترین پیشنهادها، تغییر در مفاد برنامه آموزشی استفاده از افسران باتجربه و رؤسای کلاتری‌ها در تدوین برنامه آموزشی و تدریس در دوره، محدود ساختن دوره آموزش فراگیران به رشته‌های پشتیبانی و خدمات پشتیبانی و توقف آموزش در رشته‌های مأموریتی است (عرب محبی، ۱۳۸۵).

همچنین نتایج برخی از تحقیقات خارجی نشان می‌دهد که اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده توسط کمیته منابع انسانی دانشگاه غنا بسیار مؤثر است و داده‌ها حاکی از آن است که زمان برگزاری این کارگاه مناسب بود؛ اما مدت زمانی برای پرسش و پاسخ در نظر گرفته نشده بود؛ همچنین وضعیت جزوات آموزشی توزیع شده در بین کارآموزان مطلوب به نظر نمی‌رسد؛ اما منابع مورد استفاده مربیان آموزشی و اسلایدها به روز و مطلوب می‌باشد. همچنین در این مطالعه مشخص شد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش اعتماد به نفس کارکنان، رابطه معناداری یافت می‌شود؛ همچنین بین برگزاری این کارگاه‌ها و تغییر نگرش کارکنان نسبت به کار و تلاش در جهت دستیابی به اهداف عالی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری یافت شد. در نهایت در این مطالعه، پیشنهاداتی جهت بهبود وضعیت برگزاری این کارگاه‌ها ارائه شده است (هامفری دانسون و همکاران، ۲۰۱۲).

در تحقیقی دیگر نتایج نشان می‌دهد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و اثربخشی کارکنان در سازمان رابطه معناداری وجود دارد؛ لذا سازمان‌ها باید با اتکا به آموزش کارکنان در مواجهه با سناریوی جدید جهانی که همانا تغییر مداوم و لحظه‌ای است، خود را آماده سازند. در نهایت به منظور آماده‌سازی کارکنانی صالح و کارآمد، پیشنهادات آموزشی به شرح ذیل ارائه شد:

- سازمان‌ها باید یک چرخه سیستماتیک جهت دریافت منظم آموزش ضمن خدمت در اختیار کارکنان قرار دهند.

- فرهنگ آموزش ضمن خدمت کارکنان می‌باید به سوی سه‌قطبی شدن (مربیگری، نظارت و مشاوره) حرکت کند.

- اندازه‌گیری اثربخشی و کارآمدی آموزش‌های کارکنان با استفاده از الگوی خوداثربخش پاتریک.

مدیران بخش‌ها می‌باید آموزش‌هایی را هماهنگ با کارکنان خویش تدارک و اجرا نمایند (محمد رجاول کریم و همکاران، ۲۰۱۲).

به‌طور کلی از مباحث فوق می‌توان چنین نتیجه گرفت که نیروی انسانی، مهم‌ترین و راهبردی‌ترین منبع یک سازمان به حساب می‌آید. امروزه ثابت شده است که توفیق یک سازمان در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویا است و تنها با داشتن چنین نظامی می‌تواند با تحولات و پیشرفت‌های فرهنگی، اجتماعی و صنعتی همگامی داشته باشد.

ادبیات تحقیق

قبل از بررسی مبانی نظری تحقیق لازم است که تعریف هر چند موجز از مفاهیم اصلی تحقیق ارائه شود. یزدی، اثربخشی را تقرب به هدف، میزان دستیابی به اهداف تعیین شده و میزان یا درجه‌ای تعریف می‌کند که یک کار، فعالیت یا تلاش موجب می‌شود دستیابی به هدف از قبل پیش‌بینی شده، امکان‌پذیر گردد (یزدی، ۱۳۷۹، ۲۵۹). اثربخشی نشان می‌دهد که با تلاش‌های انجام‌شده چه میزان از نتایج موردنظر حاصل شده است. در واقع اثربخشی مرتبط با عملکرد و فراهم آمدن رضایت انسان از تلاش‌های انجام‌شده است (ابطحی، کاظمی، ۱۳۷۹، ۳۲). به عبارت دیگر اثربخشی آموزش یعنی اینکه آموزش‌های انجام‌شده تا چه حد به ایجاد مهارت‌های موردنیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است (صانعی، ۱۳۹۱، ۵۵).

آنچه اهمیت دارد این است که اثربخشی در جهت کارایی کارکنان صورت می‌گیرد و در این تحقیق منظور از کارایی ۱ یعنی حصول به اهداف سازمان و مقاصدی که از پیش تعیین شده‌اند با حداقل هزینه و حداکثر رضایت یا به عبارت دیگر، کارایی عبارت است از نیل به اهداف سازمان با هزینه‌ای کمتر از رقبای (نجات‌بخش اصفهانی، ۱۳۸۷، ۵). اثربخشی و کارایی فرآیندهای سازمانی، امری است که در صورت تحقق یافتن آن‌ها، بهره‌وری سازمان‌ها تضمین می‌شود. آنچه در سازمان، نقش محوری را در اثربخشی و کارآمدنمودن فرایندها ایفا می‌کند، توسعه منابع انسانی در ابعاد فکری، شغلی، نگرشی، اخلاقی و رفتاری است که در این صورت، کارکنان می‌توانند به انجام کارهای صحیح (اثربخشی) و درست انجام‌دادن کارها (کارایی) فکر و آن‌ها را در سازمان عملیاتی نمایند (بازرگان، ۱۳۸۸، ۶۰).

به موازات تعاریف اثربخشی و کارایی، آموزش به هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح ریزی شده‌ای گفته می‌شود که هدف از آن، ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است (سیف، ۱۳۸۴، ۱۵). «آموزش وسیله انتقال موارث کهن فرهنگی، اخلاقی، دینی و عرفانی هر جامعه است. فرهنگ اقوام مختلف بر آموزش صحیح استوار است» (بیان و شکلیا مقدم، ۱۳۷۲، ۱۱). آموزش در واقع فراگیری تجربه‌ای است که در آن به دنبال یک تغییر نسبتاً پایدار در فردی هستند که می‌خواهد توانایی خودش را در جهت اجرای وظایف یک شغل بهبود بخشد (کاظمی، ۱۳۸۰، ۲۹۱). آموزش، فرایندی است که طی آن، فرد مهارت‌های موردنیاز برای انجام یک عمل با وظایف یک شغل را کسب می‌کند یا این مهارت‌ها در او توسعه می‌یابد (ساعتچی، ۱۳۷۹، ۱۷۲).

به‌طورکلی آموزش بیش از هرچیز، سپردن دانستنی‌ها به دیگران است؛ اما دانستنی‌ها آنگاه سودمند هستند که به کار آیند و آموزش آنگاه به کار می‌آید که زمینه‌ای برای پدیدآمدن تغییر در نوآموز شود، چنان‌که او را به انجام کارهایی توانا سازد و بر دایره امکان‌های او بیفزاید؛ یعنی زمینه‌ای گردد برای پرورش (که همانا به کار آمدن توانایی‌هاست) (نقیب‌زاده، ۱۳۷۴، ۱۶).

اهداف آموزش کارکنان

آموزش کارکنان به‌منظور ارتقای اطلاعات، مهارت‌ها، توانایی و نگرش‌های کارکنان صورت می‌پذیرد. اهداف آموزش عموماً بیانگر نقاط مطلوب است. از لحاظ نظری، نقاط مطلوب به ایده‌آل‌ها، ارزش‌ها، باورها، توضیحات و ... اشاره می‌کند و مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر است:

هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان: یکی از اهداف مهم آموزش در سازمان‌ها، سازگار کردن فرد با سازمان در قالب وظایف و مسئولیت‌های شغلی است. این امر از یک سو برای تحقق اهداف سازمان و دستیابی به سیاست‌ها و خط‌مشی‌های تعیین شده برای مؤسسه، دارای اهمیت است و از سوی دیگر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای فرد در سازمان در گرو آگاهی وی از انتظارات مقامات مافوق و نحوه انجام تکالیف و مسئولیت‌های شغلی است. با این حال، سازگار کردن فرد با نقش سازمانی نباید به جمود فکری و از بین بردن خلاقیت و ابتکار در افراد منجر شود.

افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان: یکی دیگر از اهداف اساسی آموزش، افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان است. مسئله برانگیختن کارکنان برای انجام وظایف شغلی، یکی

از مهم ترین دل مشغولی های مدیران سازمان ها است.

کاهش حوادث و ضایعات کاری: حوادث کاری عمدتاً به واسطه ناآگاهی و نداشتن مهارت کافی کارکنان بروز می کند. این بیان خصوصاً در مورد کسانی مصداق بیشتری دارد که با ابزارها و تجهیزات حساس و توأم با خطر در کارخانه ها سروکار دارند.

بهنگام سازی دانش و توانش انسانی در سازمان: شالوده افزایش بهره وری در سازمان ها مستلزم تأکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه خود می باشد. نابهنگامی در حرفه، عبارت است از تقلیل کارایی در انجام کار در طول زمان و بالاخره فقدان دانش یا مهارت نوین است.

کمک به تغییر و تحولات سازمانی: تغییر در تحولاتی که در محیط سازمان به وقوع می پیوندد، عمدتاً مستلزم آماده سازی پرسنل و نیروی انسانی است. آموزش و توجیه پرسنل، نقش بسیار مهمی را در موفقیت تغییرات ایفا می کند و یکی از مهم ترین وظایف آموزش در سازمان ها، کمک به تغییرات سازمانی است.

انطباق با شرایط و اوضاع و احوال اجتماعی: تمامی سازمان های معاصر در محیطی فعالیت می کنند که از لحاظ فرهنگی دارای ارزش ها و ایدئولوژی ویژه ای است و موفقیت بسیاری از آن ها در گرو شناخت این چگونگی اجتماعی و انطباق بهینه با آن است. محیط اجتماعی سازمان ها که می توان آن را فرایستم اجتماعی نامید، در عین حال حوزه عمل و میدان فعالیت سازمان ها را تا حدود زیادی تعیین می نماید.

تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان: در حقیقت توفیق سازمان در دستیابی به اهداف تعیین شده تا حد زیادی تابع ایجاد فضای اعتماد و تفاهم متقابل در محیط کار، افزایش میزان همکاری کارکنان با یکدیگر، افزایش میزان همکاری کارکنان با سرپرستان و مدیران و مهم تر از همه ایجاد هماهنگی در نحوه انجام امور سازمان در واحدهای مختلف است. به نظر می رسد یکی از طرق ایجاد هماهنگی و همدلی، استفاده از آموزش ها است که زمینه تماس متقابل کارکنان با یکدیگر در محیط آموزشی را فراهم می سازد و از طریق افزایش دانش و اطلاعات شغلی، برداشت ها و علایق حرفه ای تقریباً یکسانی را در آن ها ایجاد می کند؛ بنابراین از جمله هدف های آموزش کارکنان تقویت روحیه و همکاری و همدلی در سازمان می باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴، ۴۰-۴۶؛ حاجی کریمی،

اثربخشی فعالیت‌های آموزشی (مدل کرک پاتریک)^۱

مدل پاتریک دربردارنده ارزیابی مستمر عواملی است که در صورت توجه به آن‌ها اثربخشی فعالیت‌های آموزشی محقق می‌شود؛ این ارزیابی‌ها عبارت‌اند از:

ارزیابی واکنش یادگیرندگان: در این مرحله باید درزمینه واکنش یادگیرندگان در یک دوره آموزشی، اطلاعات به دست آورد. این اطلاعات را می‌توان از طریق شرکت‌دادن یادگیرندگان در جلسات سخنرانی، مصاحبه‌ها و بحث‌های گروهی به دست آورد و یا اینکه می‌توان از فرم‌هایی برای ارزیابی دوره استفاده کرد و از شرکت‌کنندگان بخواهیم که نظریات خود را در مورد مثبت یا منفی بودن ابعاد گوناگون دوره آموزشی بیان کنند.

ارزیابی یادگیری: در این مرحله، کارشناس آموزش می‌کوشد تا با استفاده از آزمون‌های پیشرفت تحصیلی و نیز با توجه به توصیه‌ها و راهنمایی‌های استادان دوره آموزشی، بر ارزیابی مطالب آموخته شده به وسیله یادگیرندگان بپردازد.

ارزیابی رفتار یادگیرندگان: در این مرحله لازم است که رفتار شرکت‌کنندگان، قبل از دوره آموزشی و بعد از شرکت در آن، مورد توجه قرار گیرد. منابع موجود برای کسب این نوع اطلاعات عبارتند از سطح عملکرد شغلی یا میزان تولید فرد، مطالعه زمان و حرکت، استفاده از مقیاس‌ها یا پرسشنامه‌های خودرته‌ای، یادداشت‌های روزانه، مصاحبه با فرد و نظایر آن.

ارزیابی نتیجه: یعنی ارزیابی سوابق هر سازمان مثل اثرات آموزش بر میزان شرکت افراد و انجام دادن وظایف شغلی، هزینه‌ها، کارایی افراد، میزان سوانح و حوادث کار، اعتصاب‌ها، شکایت‌ها، میزان غیبت از کار، کنترل کیفیت کار و نظایر آن. یکی از اشکالات ارزیابی یک برنامه آموزشی آن است که به سادگی نمی‌توان نشان داد که شرکت در یک دوره آموزشی دقیقاً باعث ایجاد چه تغییراتی در افراد شده است. کرک پاتریک استفاده از «گروه‌های کنترل» را پیشنهاد می‌کند؛ برای این منظور باید دو گروه از کارکنان سازمان را انتخاب کنیم که شرایط آنان تا حد امکان مشابه است و سپس یک گروه را در دوره آموزشی شرکت دهیم و گروه دیگر را به حال خود رها سازیم؛ میزان کارایی و اثربخشی دوره، مقایسه تغییرات حاصل در دو گروه است. کرک پاتریک معتقد است که در روش‌های ارزشیابی

دوره‌های گوناگون آموزشی باید به چهار سطح از معیار، یعنی واکنش، یادگیری، رفتار شرکت‌کنندگان و نتایج آموزش توجه شود (سراجان، ۱۳۸۵، ۶۳-۶۵).

مشخصات برنامه آموزشی کارشناسی راهور

کارشناسی عملیات راهور، دوره‌ای میان‌رشته‌ای با خصوصیات علمی - تخصصی و کاربردی است که پلیس راهنمایی و رانندگی با استفاده از نتایج مشاهدات صحنه عملیات و یا صحنه تصادف و بهره‌گیری از علوم طبیعی (ریاضیات، فیزیک، پزشکی قانونی و...) و برقراری ارتباط علمی و فلسفی بین یافته‌ها، نسبت به اتخاذ تصمیمات مدیریتی و یا تعیین سهم تقصیر و کشف علل وقوع تصادف اقدام می‌کند.

این دوره یکی از مجموعه برنامه‌های آموزش عالی است که برای آموزش داوطلبان خدمت که با مدرک دیپلم پذیرش می‌شوند و باهدف تربیت افسران متعهد با دانش، بینش و مهارت‌های لازم در زمینه‌های مختلف مأموریت‌های انتظامی بر مبنای شرح شغل در کارشناسی برگزار می‌شود.

فارغ‌التحصیلان با کسب دانش و آگاهی‌های عمومی دوره کارشناسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، آگاهی‌های لازم عقیدتی و سیاسی، آمادگی جسمانی و پذیرش نظم و انضباط برای انجام مأموریت‌های محوله، آشنایی با موضوعات و مسائل عمومی سازمان، مقررات و آیین‌نامه‌های سازمانی، آگاهی از امور انتظامی و حقوقی به‌عنوان ضابط قوه قضائیه و نیز مسائل حفاظتی و اطلاعاتی و نظامی جهت اجرای وظایف محوله، هریک با توجه به سطح مقطع تحصیلی وارد عرصه کار می‌شوند.

دوره کارشناسی، دوره‌ای تحصیلی است که پس از دوره متوسطه آغاز می‌شود و دانشجو با گذراندن ۱۳۰ تا ۱۴۰ واحد درسی و طبق برنامه درسی مصوب (حسب رشته، طرح پژوهشی یا پایان‌نامه رانیز شامل می‌شود) به دریافت مدرک کارشناسی نائل می‌شود (آیین‌نامه آموزشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۱، ۳) و هدف از این دوره، تربیت افسران متعهد با دانش و مهارت‌های لازم در زمینه مأموریت‌های اجرایی و عملیاتی راهور در سطح کارشناسی است. با توجه به تنوع مأموریت‌ها و رشته‌های شغلی راهور ناجا که اساس نظم و امنیت فردی و عمومی را تشکیل می‌دهد، ضرورت دارد افسرانی کارآمد که دارای تخصص و دانش لازم باشند در این زمینه تربیت گردند؛ به‌طوری‌که پس از فراغت از تحصیل بتوانند مأموریت‌های محوله را به‌خوبی انجام دهند. با این توصیف طول دوره

کارشناسی عملیات راهور حداقل ۷ نیمسال تحصیلی و حداکثر ۱۰ نیمسال تحصیلی است؛ طول هر نیمسال تحصیلی، ۱۶ هفته آموزشی کامل و نظام آموزشی این دوره، واحدی است.

دروس پایه: ۳۳ واحد	دوس عمومی: ۲۴ واحد
دروس تخصصی: ۳۳ واحد	دروس اصلی: ۴۰ واحد

جدول ۱. نوع و تعداد واحدهای درسی

منبع: جزوه مشخصات کلی برنامه تفصیلی جدول دروس دوره کارشناسی راهور، ۱۳۸۸

چهارچوب نظری تحقیق

تاکنون تحقیقات زیادی در خصوص موضوع اثربخشی آموزش بر کارایی افراد صورت گرفته که البته به طور ویژه در خصوص راهور ناجا پژوهشی تاکنون به عمل نیامده است. پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی راهور از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ناپیوسته دانشکده پلیس راهور نشان داده است که وضعیت آموزش و دروس ارائه شده در دانشکده پلیس راهور ارتباط کاملاً مستقیمی با مسائل و مشکلات شغلی دانشجویان دارد (حاجی مقصود، ۱۳۸۵، ۱۲۵). همچنین در تحقیقی دیگر با عنوان «بررسی میزان اثربخشی آموزش دوره‌های رسته‌ای آماد از دیدگاه مسئولین لجستیک سپاه» نتایج نشان داده است که مدیریت آموزشی نقش مهمی در کارآمدی فرایند آموزش دارد (میرکریمی، ۱۳۷۹، ۱۵۴).

نتایج و یافته‌ها در چند تحقیق دیگر نشان داده است که دروس تخصصی، اجرای کارورزی‌ها و نحوه تدریس اساتید در آموزش تأثیر دارد (یزدی، ۱۳۸۰؛ تیموری، ۱۳۸۳؛ منظمی تبار، ۱۳۸۵). بااین وجود در این تحقیق چهارچوب نظری مبتنی بر ارزیابی عواملی است که کارایی افسران فارغ التحصیل راهور را افزایش می‌دهد؛ این عوامل در چند بخش دیده شده است که عبارتند از:

- نقش استاد؛

- وضعیت دروس تخصصی؛

- برنامه‌ریزی؛

- تجهیزات آموزش؛

- علاقه شغلی؛

- نحوه ارائه دروس.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

دروس تخصصی ارائه شده در دانشکده راهور بر کارایی شغلی افسران شاغل در تهران بزرگ تأثیر ندارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین نقش استاد در آموزش و کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.
- بین محتوای دروس تخصصی و کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.
- بین به‌کارگیری تجهیزات آموزشی و کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.
- بین برنامه‌ریزی آموزشی و کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.
- بین علاقه شغلی افسران و کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.
- بین نحوه ارائه دروس تخصصی و کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

در این تحقیق از روش پیمایشی استفاده شده است و جامعه آماری آن نیز افسران رسته راهور دارای مدارک کارشناسی و کارشناسی ارشد و کارشناس تصادفات هستند که در مناطق ۲۲ گانه تهران بزرگ مشغول خدمت هستند. اطلاعات تحقیق بر پایه محاسبه حجم نمونه کوکران (۲۲۰ نفر) جمع‌آوری شد و برای تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های χ^2 دو و تایی استفاده شد. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر با توجه به جامعه آماری مورد نظر، روش نمونه‌گیری سیستماتیک است که کلیه افسران فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی به بالا از دانشکده راهور و افسران کارشناس تصادفات به عنوان نمونه انتخاب شده و محقق با استفاده از ابزار پرسشنامه داده‌ها را جمع‌آوری کرده است. سؤالات پرسشنامه‌ها به صورت سؤالات چندگزینه‌ای و طیف لیکرت بوده که هر یک برای پاسخ به شاخص‌هایی تهیه شده‌اند.

الف) اعتبارسنجی پرسشنامه (validity): به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه‌ها از روش اعتبار

محتوایی صوری (content validity Face) استفاده می‌شود. در این روش ابتدا پرسشنامه در اختیار چند نفر کارشناس قرار می‌گیرد و پس از اخذ نظرات آنان، اعتبار پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد. (ب) در این تحقیق به منظور سنجش روایی سؤالات، روش آلفای کرباخ برای سنجش میزان تک‌بعدی بودن نگرش‌ها، قضاوت‌ها، عقاید و سایر مقولاتی که اندازه‌گیری آن‌ها آسان نیست، به کار می‌رود. آلفای محاسبه شده، عدد ۰/۸۹ را نمایش می‌دهد که نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار تحقیق است. به‌طور کلی پرسشنامه شامل ۷۳ سؤال بوده که بر اساس اهداف و مفاهیم تحقیق و تست‌های استاندارد طراحی شده است که به صورت طیف لیکرت می‌باشند که عبارتند از:

نقش اساتید در کارآمدی افسران راهور: ۶ سؤال؛

وضعیت دروس تخصصی در کارآمدی افسران راهور: ۶ سؤال؛

وضعیت تجهیزات کارگاهی و نقش آن در کارآمدی افسران راهور: ۴ سؤال؛

وضعیت علاقه‌مندی در کارآمدی افسران راهور: ۳ سؤال؛

نقش برنامه‌ریزی در کارآمدی افسران راهور: ۴ سؤال؛

دروس تخصصی کارشناسی تاچه میزان در کارایی شغلی فارغ‌التحصیلان تأثیر دارند: ۲۲ سؤال؛

کارایی افسران فارغ‌التحصیل: ۲۰ سؤال؛

سؤالات شخصی: ۸ سؤال.

یافته‌های تحقیق

در جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون تای کندال بی (در صورت مربع بودن جدول متقاطع) استفاده شده است. شرط پذیرش فرضیه و معنادار بودن آزمون‌ها سطح معناداری ۹۵ درصد و ۵ درصد خطا بوده است ($P > 0/05$) که در علوم اجتماعی قابل پذیرش می‌باشد.

فرضیه اول: بین نقش استاد با کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون تای کندال و ارزش آزمون کای اسکوئر (۴۵/۵) که میزان خطای آن کمتر از ۱ درصد است ($P > 0/01$)، بیانگر آن است که بین نقش تدریس استاد‌های راهور و کارآمدی افسران راهور در انجام مأموریت‌های محوله در هریک از رسته‌ها رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ بنابراین با اطمینان بیش از ۹۹ درصد می‌توان گفت که با توجه به داده‌های جدول، میزان تأثیرگذاری نحوه تدریس استادها در

کارآمدی افسران در حد متوسط رو به بالا بوده و بنابراین با عنایت به این رابطه، هرچه استادها بهتر تدریس نمایند، کارآمدی افسران بیشتر خواهد شد. آزمون تآی بی نیز این مهم را تأیید می‌کند و این رابطه را مثبت ارزیابی می‌کند (جدول ۱).

فرضیه دوم: بین وضعیت دروس تخصصی با کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون تآی کندال و ارزش آزمون (۰/۴۲) که میزان خطای آن کمتر از ۵ درصد است ($P > 0/01$)، بیانگر آن است که بین وضعیت دروس تخصصی و کارآمدی افسران راهور در انجام مأموریت‌های محوله در هریک از رسته‌ها رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ بنابراین با اطمینان بیش از ۹۵ درصد می‌توان گفت که با توجه به داده‌های جدول میزان تأثیرگذاری نظام برنامه‌ریزی آموزشی در کارآمدی افسران در حد متوسط است؛ بنابراین با عنایت به این رابطه باید تلاش‌ها در جهت مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی آموزشی بیشتر شود تا بتواند در کارآمدی افسران مؤثر باشد (جدول ۲).

فرضیه سوم: بین وضعیت تجهیزات آموزشی با کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون تآی کندال بیانگر آن است که بین وضعیت تجهیزات آموزشی و کارآمدی افسران راهور در انجام مأموریت‌های محوله در هریک از رسته‌ها رابطه‌ای وجود ندارد؛ زیرا میزان خطای آن بیشتر از ۵ درصد است ($P > 0/01$)؛ لذا با اطمینان کمتر از ۹۵ درصد باید بیان کرد که رابطه‌ای بین این دو متغیر وجود ندارد (جدول ۳).

فرضیه چهارم: بین وضعیت علاقه‌مندی با کارآمدی افسران راهور شاغل رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون تآی کندال و ارزش آزمون (۰/۴۱) که میزان خطای آن کمتر از ۵ درصد است ($P > 0/05$)، بیانگر آن است که بین وضعیت علاقه‌مندی و کارآمدی افسران راهور در انجام مأموریت‌های محوله در هریک از رسته‌ها رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ لذا با اطمینان بیش از ۹۵ درصد می‌توان گفت که با توجه به داده‌های جدول، میزان تأثیرگذاری علاقه دانشجویان به دروس راهور در کارآمدی افسران در حد متوسط رو به پایین بوده و بنابراین با عنایت به این رابطه باید تلاش‌ها در جهت افزایش علاقه‌مندی دانشجویان به دروس آموزشی راهور افزایش یابد تا بتواند در کارآمدی افسران مؤثر باشد (جدول ۴).

فرضیه پنجم: بین نظام آموزشی و برنامه‌ریزی با کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون تآی کندال و ارزش آزمون (۰/۱۲) که میزان خطای آن کمتر از ۵ درصد است

($P > 0/05$)، بیانگر آن است که بین نظام آموزشی و برنامه‌ریزی و کارآمدی افسران راهور در انجام مأموریت‌های محوله رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ لذا با اطمینان بیش از ۹۵ درصد می‌توان گفت که با توجه به داده‌های جدول، میزان تأثیرگذاری نظام برنامه‌ریزی آموزشی در کارآمدی افسران در حد متوسط رو به بالا بوده و بنابراین با عنایت به این رابطه باید تلاش‌ها در جهت هرچه بهترکردن نظام آموزشی و صحت برنامه‌ریزی دروس در دانشکده راهور افزایش یابد تا بتواند در کارآمدی افسران مؤثر باشد. آزمون تای بی نیز این رابطه را در وضعیت کنونی تأیید می‌کند (جدول ۵).

فرضیه ششم: بین دروس تخصصی دوره کارشناسی با کارآمدی افسران راهور رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون تای کندال و ارزش آزمون ($0/54$) که میزان خطای آن کمتر از ۱ درصد است ($P > 0/05$) بیانگر آن است که بین نحوه ارائه دروس تخصصی کارشناسی در دانشکده راهور به دانشجویان راهور و کارآمدی افسران راهور در انجام مأموریت‌های محوله در هر یک از رسته‌ها رابطه تنگاتنگی وجود دارد؛ لذا با اطمینان بیش از ۹۵ درصد می‌توان گفت که با توجه به داده‌های جدول، میزان تأثیرگذاری دروس تخصصی در کارآمدی افسران در حد متوسط رو به پایین بوده و بنابراین با عنایت به این رابطه باید تلاش‌ها در جهت هرچه بهترکردن نظام آموزشی و نحوه ارائه دروس تخصصی و کاربردی نمودن این دروس در دانشکده راهور افزایش یابد تا بتواند در کارآمدی افسران مؤثر باشد. آزمون تای بی نیز این مهم را در وضعیت کنونی تأیید نمی‌کند (جدول ۶).

تحلیل رگرسیون داده‌های تحقیق (بررسی تأثیر متغیرهای آموزشی در کارآمدی افسران راهور)

برای بررسی و سنجش تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق (متغیرهای آموزشی) بر کارآمدی افسران راهور تهران از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده است. هدف از تحلیل رگرسیون، بررسی رابطه چند متغیر است که به‌عنوان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (یا ملاک) شناخته می‌شوند. در تحلیل رگرسیون این تحقیق از مدل اینتر استفاده می‌شود؛ مبنای روش اینتر این است که کلیه متغیرهای مستقل به یک‌باره وارد مدل شده و تأثیرات آن‌ها بر روی متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج جدول ANOVA نشان می‌دهد که آزمون F در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار است ($P > 0/01$)؛ این مطلب گویای آن است که حداقل یکی از متغیرهای مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته یعنی کارآمدی افسران راهور تهران مؤثر است (جدول ۷).

حال باید به جدول ضرایب B و β توجه کرد. جدول ضرایب استاندارد بتا و آزمون t نشان می‌دهد

که همه متغیرها معنادار هستند ($P > 0/05$). نتایج نشان می‌دهد که به‌غیر از متغیر تجهیزات آموزشی، سایر متغیرها در کارآمدی افسران راهور مؤثر هستند (جدول ۸).

نتایج تحقیق

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که نقش آموزشی استادها در کارآمدی فارغ‌التحصیلان در حد متوسط رو به بالا قرار دارد. این مهم به دلیل تجربه، به‌روزی بودن اطلاعات علمی در حوزه راهور و داشتن انگیزه کافی برای تدریس در دانشگاه علوم انتظامی است. از طرف دیگر نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که پاسخگویان معتقدند که بین دروس تخصصی کارشناسی راهور و کارآمدی فارغ‌التحصیلان رابطه وجود دارد؛ لیکن بر این باورند که دروس تخصصی کارشناسی راهور از مبانی علمی و عملی برخوردار نیستند و متناسب با مأموریت‌های راهور طرح‌ریزی نشده‌اند؛ لذا واحدهای دروس تخصصی کارشناسی تأثیری بر یادگیری دانشجویان نداشته و این مهم در حد متوسط رو به پایین در کارآمدی فارغ‌التحصیلان مؤثر است. با این توصیف پاسخگویان امیدوارند که با افزایش ساعات دروس تخصصی کارشناسی و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مربوط به فیلم و عکس و استفاده استادها از تجهیزات کارگاهی، کارایی این دروس نیز افزایش می‌یابد.

همچنین پاسخگویان ضمن ارتباط بین دروس تخصصی و علاقه‌مندی دانشجویان به آموزش بیان می‌دارند که باید به برنامه‌ریزی این دروس و مدیریت کلاس‌ها و نظم‌بخشی به برگزاری این کلاس‌ها و به‌ویژه کلاس‌های فوق برنامه و انجام دوره‌های کارورزی توجه شود.

پاسخگویان اشاره‌هایی نیز به برخی دروس در کارآمدی فارغ‌التحصیلان داشتند که باید بیشتر به آن‌ها پرداخته شود؛ این دروس عبارتند از درس تخصصی حریم راه و مقررات حمل و نقل، درس تخصصی کمک‌های اولیه و امداد در تصادفات، درس تخصصی بازسازی صحنه تصادفات، درس تخصصی مهندسی ترافیک مقدماتی، درس تخصصی تنظیم گزارش کروکی، درس تخصصی فرماندهی پاسگاه‌های راهور، درس تخصصی آشنایی با سیستم‌های کنترل سرعت، درس تخصصی اصول مهندسی ترافیک، درس تخصصی مکانیک و ایمنی خودرو، درس تخصصی جامعه‌شناسی ترافیک و دروس تخصصی دیگر.

پیشنهادها

با توجه به اینکه سالانه مبالغ بالایی صرف حق‌التدریس استادان، افسران فارغ‌التحصیل و برنامه‌ریزی دروس به ناجا و دانشگاه علوم انتظامی می‌شود، استفاده از پیشنهادها ذیل می‌تواند نقش مؤثری را در افزایش بهره‌وری و کارایی افسران شاغل در نیروی انتظامی داشته باشد.

پیشنهاد در حوزه افزایش نقش استاد در کارآمدی افسران راهور

استفاده از استادان مجرب که با داشتن معلومات و تجربیات و جدید بودن مطالب از علم روز کافی برخوردار باشند؛ این امر می‌تواند که در افزایش کارایی و بهره‌وری افسران و کارشناسان مفید باشد. از استادانی در دانشکده استفاده شود که از تلفیق مباحث کاربردی و عملیاتی راهور آشنایی کامل داشته باشند. از استادانی بهره گرفته شود که انگیزه‌های لازم را برای ارتقای دانش و کاربردی کردن دروس برای دانشجویان را داشته باشند.

پیشنهاد در حوزه افزایش نقش دروس تخصصی در کارآمدی افسران راهور

تهیه سرفصل‌های جدید و متفاوت با سرفصل‌های قدیمی و نتیجتاً تشکیل کلاس‌های درسی مختلف به منظور فراهم‌سازی امکان انطباق بیشتر مطالب دروس جهت افزایش بُعد مهم کاربردی شدن دروس کارشناسی راهور.

پیشنهاد در حوزه افزایش نقش تجهیزات کارگاهی در کارآمدی افسران راهور

استفاده بیشتر از وسایل کمک‌آموزشی خصوصاً وسایل موجود در کارگاه‌های آموزشی در دانشکده و تجهیزات موجود در مراکز شماره‌گذاری، صدور گواهینامه، اجرائیات و مراکز فنی مهندسی معاونت راهور ناجا. به‌کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی در کارگاه‌های راهور، به منظور کاربردی کردن آموزش و ارتقای سطح علمی و ایجاد اعتماد به نفس لازم برای قبول مسئولیت‌های اجرایی پس از اتمام فارغ‌التحصیلی و سامان‌دهی آموزش عملی رسته راهور در دوره کارشناسی.

پیشنهاد در حوزه افزایش علاقه‌مندی افسران در کارآمدی افسران راهور

راه‌اندازی کتابخانه وسیع مجهز به کتب و مقالات تخصصی روز و همچنین سایت اینترنتی در دانشکده راهور و تشویق دانشجویان در خصوص استفاده از موضوع یادشده. برنامه‌ریزی در خصوص ارتقای مقاومت جسمانی دانشجویان به منظور به‌کارگیری آنان در مشاغل اجرایی.

پیشنهاد در حوزه افزایش نقش دروس تخصصی در کارآمدی افسران راهور

- تبدیل دروس از نظری به نظری- عملی به منظور کاربردی کردن مطالب سرفصل‌های دروس کارشناسی.

- تحقیق فوق در مورد دروس تخصصی رشته کارشناسی دیگر نیز اجرا شود تا با این وسیله، دروس با اثربخشی کمتر، شناسایی و از گردونه آموزش دانشگاه خارج شوند.
- جایگزینی دروس تخصصی خاص که مورد استفاده اکثر کارشناسان راهور می‌باشد، مثل آشنایی با سیستم رایانه راهور.

منابع

- آقایی، اصغر. (۱۳۸۲). بررسی میزان کارایی و اثربخشی مرکز تعمیرات خودرویی ناجا در تهران بزرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه امام حسین (ع).
- آیین‌نامه آموزشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری دوره‌های کاردانی، کارشناسی پیوسته و ناپیوسته. (۱۳۹۱).
- ابطحی، حسین؛ پیدایی، میرشجیل. (۱۳۸۲). شیوه‌های نوین ارزشیابی و اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها تهران: نشریه مدیریت توسعه.
- ابطحی، سیدحسین. (۱۳۷۳). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی، سازمان گسترش نوسازی صنایع ایران.
- ابطحی، سیدحسین و کاظمی، بابک. (۱۳۷۹). بهره‌وری. چاپ دوم، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- احمدی، مسعود. (۱۳۸۳). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ پنجم، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- استون، ریموندجی. (۱۳۸۵). فرهنگ و اصطلاحات مدیریت منابع انسانی (ترجمه ضیاء افراز گنجین و دیگران). چاپ اول، نشر صفا.
- الهی قمشه‌ای، مهدی. (۱۳۸۴). قرآن کریم. چاپ اول، ناشر سازمان تبلیغات اسلامی، سوره‌های عنکبوت و علق.
- امیری مهر، مینا. (۱۳۸۶). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت سایپا دیزل مطابق با الگوهای کرک پاتریک در تابستان (۱۳۸۵). پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، تهران:

- دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
امینی، فضل اله. (۱۳۷۹). سه کلید توان افزایی. تهران: فرا.
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۸). ارزشیابی آموزشی، مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- بزاز جزایری، سیداحمد. (۱۳۷۹). آموزش کارکنان. جلد اول، مجموعه هفدهم، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- بیان، حسام‌الدین؛ شکبیا مقدم، محمد. (۱۳۷۲). مدیریت شیوه‌های نو در آموزش. چاپ اول، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- تیموری، چنگیز. (۱۳۸۲). بررسی اثربخشی دوره‌های کارورزی کارشناسی ناجا بر فعالیت‌های فارغ‌التحصیلان دوره‌های کارشناسی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت انتظامی.
- جباری، لطفعلی. (۱۳۸۱). سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها، نشریه تدبیر، شماره ۱۲۷.
- جعفری قوشچی، بهزاد. (۱۳۸۱). چرخش شغلی، آرمان یا ضرورت؟. نشریه تدبیر، شماره ۱۲۲.
- جلالی، حسن. (۱۳۸۴). اثربخشی عملیاتی سیستم ۱۱۰ در رده‌های مأموریتی ناجا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی.
- جوادین، سیدرضا. (۱۳۸۲). مبانی مدیریت منابع انسانی. انتشارات دانشگاه تهران.
- حاجی کریمی، عباسعلی. (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. نشر بازرگان.
- حاجی مقصود، محسن. (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی (دروس تخصصی) در عملکرد دانشجویان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ناپیوسته. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، رشته راهور، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده راهور.
- خراسانی، اباصلت. (۱۳۸۴). رویکرد جدید در اندازه‌گیری اثربخشی آموزش در صنایع با تأکید بر مدل Pot. نشریه روشن، شماره ۸۴، ۶۲-۵۸.
- دفت، ریچارد. (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان (ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). جلد اول، چاپ اول، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دهقان، علیرضا. (۱۳۸۹). شیوه‌های اصلاح الگوی آموزش‌های حفاظتی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی در سال ۱۳۸۸ (با تأکید بر ادوار مصوب). پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، رشته اطلاعات،

تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون اطلاعات و آگاهی.

رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۹). مبانی مدیریت (ترجمه دکتر اعرابی و دیگران). ناشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی. راهنمای جامع مدیریت بهره‌وری (ترجمه معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی). ناشر: بنیاد مستضعفان و جانبازان. رحیمی اصفهانی، عباسعلی. (۱۳۸۳). قانون استخدام ناجا. نشر معاونت پژوهش، تدوین و تنقیح قوانین و مقررات ریاست جمهوری.

رخشان، فریدون. (۱۳۷۰). طراحی و تحلیل نظام‌های آموزشی. چاپ دوم، تهران: نیا. رستگار، بهرام. (۱۳۸۶). بررسی رابطه آموزش کارکنان با میزان کارایی در حوزه ستادی (مرکزی) وزارت کار و امور اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.

رضایی نژاد، عبدالرضا. (۱۳۷۵). دستنامه مدیران. چاپ اول مؤسسه خدمات فرهنگ رسا. ساداتی، سید اکبر؛ موحدمنش، صادق علی. (۱۳۷۷). فرهنگ بهره‌وری. چاپ اول، انتشارات توسعه علوم. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). روانشناسی کاربردی برای مدیران. تهران: مؤسسه نشر ویرایش. سراجان، زهرا. (۱۳۸۵). بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش عالی مجتمع کوثر دانشگاه علوم انتظامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه امام حسین (ع). سیف، علی اکبر. (۱۳۷۵). روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش). چاپ چهاردهم، تهران: آگاه.

سیف، محمد مهدی. (۱۳۸۴). بررسی اثربخشی رایانه‌ای وظیفه عمومی ناجا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی.

شاه محمدی، غلامرضا؛ آقایی، میلاد. (۱۳۸۷). بررسی میزان اثربخشی درس ارتباط و مخابرات از دیدگاه فراگیران سال ۸۵. دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی.

شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۵). اصول و مبانی مدیریت (مدیریت عمومی). چاپ اول، انتشارات کوهسار. شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۷۰). فنون و روش مشاوره. تهران: ترمه.

شیرازی، علی. (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی. انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.

صانعی، مهدی. (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش مفاهیم و راهکارها. تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا. صفوی، امان‌الله. (۱۳۸۷). کلیات روش‌ها و فنون تدریس. تهران: معاصر.

عباس زادگان، سید محمد؛ ترک‌زاده، جعفر. (۱۳۸۱). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. چاپ دوم،

تهران: شرکت سهامی انتشار.

- علاقه‌بند، علی. (۱۳۶۹). مدیریت آموزشی تدریس. چاپ هجدهم، تهران: روان.
- علوی، امین‌اله. (۱۳۷۳). مدیریت اثربخش. چاپ اول، ناشر سازمان آموزش مدیریت دولتی.
- عیدی، اکبر؛ علی‌پور، محمدرضا و عبدالهی، جواد. (۱۳۸۷). سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی. ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۲۰۰.
- فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۷۳). آشنایی با آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: اداره کل آموزش‌های ضمن خدمت.
- فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۱). نیازسنجی آموزشی، الگوها و فنون. تهران: آبیژ.
- فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. چاپ دوم، تهران: سمت.
- فتحی و اجارگاه، کوروش؛ دیبا، طلعت. (۱۳۸۴). ارزشیابی و اثربخشی دوره‌های آموزشی. چاپ اول، تهران: آبیژ.
- فتحی و اجارگاه، کوروش؛ دیبا، طلعت. (۱۳۹۰). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی. تهران: آبیژ.
- فیوضات، یحیی. (۱۳۸۹). مبانی برنامه‌ریزی آموزشی. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- کاظمی، محمد. (۱۳۸۰). فرهنگ واژه‌های نظامی. چاپ دوم، تهران: نزا جا.
- کثیری‌نژاد، تقی. (۱۳۸۴). از نیازسنجی تا نیازآفرینی با رویکرد آموزش سازمانی. چاپ اول، مرکز برنامه‌ریزی معاونت آموزش ستاد مشترک سپاه.
- محسن‌پور، بهرام. (۱۳۹۰). مبانی برنامه‌ریزی آموزشی. چاپ دهم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مشخصات کلی برنامه تفصیلی جدول دروس دوره کارشناسی راهور. (۱۳۸۸).
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۷۷). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: رامین.
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: رامین.
- نجات‌بخش اصفهانی، علی. (۱۳۸۷). بررسی و تحلیل روش‌های آموزش همگانی. تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده پلیس راهور.
- نقیب‌زاده، عبدالحسین. (۱۳۷۴). نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش. تهران: کتابخانه طهوری.
- یزدی، عباس. (۱۳۷۹). فرهنگ مدیریت رهنما. چاپ اول، تهران: رهنما.

یوسفی، محمدرضا. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر آموزش‌های حفاظتی در پیشگیری از جرایم کارکنان پلیس راهور فاتب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علوم انتظامی.

The study of undergraduate traffic courses effectiveness on the of efficiency of traffic officers

D. Doagooyan¹, R.A.Nourollahpour²

Abstract

The present study aimed to evaluate the effectiveness of undergraduate courses in the Tehran city on the performance of traffic police officers in viewpoint of experts 2010. The Researcher using the survey population with bachelor's degrees and master's and specialist officers in the field of traffic accidents how are serving in the 22 districts of Tehran collected, information on the base of calculation of sample size ($n = 220$), for data analysis and test hypotheses, and tai chi Kendall tests was used. Results and findings show that in viewpoint of Officers and Heads of regions there is a meaningful relation among the extent of interest, the quality of specialized courses, learning undergraduate courses with the efficiency level, performance, capability and expertise of participants in specialized courses in performing duties. With regard to the results of the study all of the six hypothesis were confirmed.

Keywords

effectiveness, specialized courses, efficiency, university amin police and traffic officers.

1- SSupervisor and corresponding author and assistant professor of police university of Amin))
da.doagooyan@yahoo.com

2- Senior of traffic police university Amin