

مقاله پژوهشی: واکاوی عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس: مروری نظام‌مند با تکنیک فراترکیب^۱

ناصر پورعبداللهی^۲، پرویز آهی^۳، جواد منظمی تبار^۴، محمدعلی عامری^۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۸

چکیده

کارکنان تربیت‌یافته مهارت محور، نقش بسزایی در رشد و توسعه‌سازمانی و توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه ایفا می‌کنند. هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تربیت حرفه‌ای پلیس بر اساس پژوهش‌های علمی انجام‌شده تاکنون است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد که به روش مرور نظام‌مند با تکنیک فراترکیب انجام‌شده است. به منظور ادغام نتایج، تحقیقات مرتبط با موضوع از پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی و خارجی جمع‌آوری و با روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۴۰ مقاله از مطالعات قبلی برای بررسی نهایی انتخاب و از روش تحلیل محتوای کیفی به روش کدگذاری برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده استفاده گردید. بر اساس یافته‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای شامل ۹ بعد و ۴۹ مؤلفه شناسایی و نتایج نشان داد که عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس، شامل؛ ابعاد شایستگی‌های مربی، تغییر در الگوی برنامه درسی، ویژگی‌های آموزش، اعتماد و مشروعیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، استقلال و اختیار در تصمیم‌گیری، فرهنگ‌سازمانی، منابع انسانی و مدیریت و رهبری پیروی می‌کند که با استفاده از شاخص کاپا با مقدار ۰/۶۶۵۶ مورد تأیید و اعتبار سنجی متخصصان قرار گرفت که می‌تواند به‌عنوان مبنایی در سیاست‌گذاری‌های تربیتی کارکنان پلیس مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: تربیت، پلیس حرفه‌ای، تربیت حرفه‌ای، آموزش پلیس

۱. مقاله برگرفته از رساله دکتری می باشد.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

۳. دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

ahi.p@com.yahoo

۴. دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران، ایران.

۵. دانشیار مدیریت پیشگیری از جرم، گروه انتظامی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی.

مقدمه

پلیس یکی از سازمان‌های مهم و تأثیرگذار جامعه در طول ادوار تاریخی جوامع مختلف بشری بوده و نقش و کارکردهای مهم اجتماعی مانند: تأمین نظم و امنیت عمومی، حمایت از قانون‌گرایی و هنجارها و ارزش‌ها و مبارزه با قانون‌شکنی، بزهکاری و جرم و جنایت ایفا می‌نماید. سازمان و مأموران پلیس تمام‌وقت و بدون هیچ‌گونه تعطیلی خود را وقف مردم و تأمین نظم و امنیت می‌کنند. پلیس یک نهاد سازمان‌یافته از افراد است که قدرت داخلی یک حکومت را نشان می‌دهد (والش و ویتو، ۱۴۰۰: ۷). لزوم ایفای نقش حرفه‌ای، برای سازمان‌های پلیس ایجاب می‌کند که از الگوهای پلیس شبه‌نظامی دور شده و شیوه‌های پلیسی جامعه‌محور را بپذیرند. یکی از جنبه‌های مهم الگوی پلیسی جامعه‌محور، توسعه مهارت‌های ارتباطی مؤثر برای زمانی است که پلیس با افراد آسیب‌پذیر تعامل دارد (مورگان، ۲۰۲۲: ۱).

مقام معظم رهبری بارها به ابعاد تربیتی و وجوه رشد دینی، فردی و اجتماعی کارکنان و لزوم اهتمام به آن اشاره نموده است (حسینی و شایگان، ۱۳۹۸: ۴۳). انتظار اقدام مؤثر و کارآمد از پلیس در راستای فعالیت‌های انتظامی بخصوص در مباحث پیشگیرانه، مطالبه همگانی است. از این‌رو باتوجه به سیاست‌ها و تدابیر ابلاغی سازمانی و نیز وظایف قانونی جهت تأثیرگذاری مطلوب، اقدامات پیشگیرانه خارج از محتوای دانشی و نظری، در عملکرد کارکنان و تعاملات ایشان با مردم قابل‌لمس و مشاهده باید باشد. امروزه متناسب با نیازهای جامعه، مسائل تربیتی نوین فراتر از آموزش‌های بدیهی اولیه مانند؛ گشت، دستگیری، به‌کارگیری روش‌ها و... باید باشد؛ چراکه امروزه وظایف پلیس به‌شدت پیچیده شده، ولی به نظر می‌رسد الگوی تربیت پلیس همچنان سستی باقی‌مانده است (عبدالرحیمی و عبدالرحمان، ۱۴۰۰: ۱۱۰) و در ارائه خدمات مورد انتظار بعضاً پاسخ‌گو نیست و این مسئله باعث ایجاد شکاف بین نیازهای مورد انتظار جامعه و عملکرد پیشگیرانه حرفه‌ای پلیس می‌گردد. در بسیاری از کشورها، پیچیدگی‌ها و چالش‌هایی که پلیس ملزم به مقابله با آن است، تغییر کرده است (ان. پی. سی. سی، ۲۰۱۶). افزایش تقاضا به دلیل نابرابری‌های اجتماعی و ساختاری، پیشرفت‌های فناوری و محدودیت‌های مالی، به این معنی است که مهارت‌ها و قابلیت‌های افسران پلیس نیاز به تجدید ساختار دارد (مک‌کان و گرانتز، ۲۰۱۹). تأکید مستمر بر افزایش مشروعیت پلیس و بهبود روابط پلیس و جامعه نیز برای حفظ الگوی پلیس بسیار مهم است. برای برآوردن الزامات این محیط عملیاتی جدید، چشم‌انداز پلیس ۲۰۲۵ (ان. پی. سی. سی،

۱. Walsh & Vito

۲. Morgan

۳. National Police Chiefs Council (NPCC)

۴. McCann & Granter

۲۰۱۶) تصویری از نیروی کار مورد نیاز را ترسیم کرد که با آن، متخصصان ماهر و با اعتمادبه‌نفس قادر به تطبیق، مستقل و آگاه هستند. براین اساس، پلیس نیاز دارد به حرفه‌ای‌های بهتری تبدیل شود تا با این شرایط کاری جدید مطابقت داشته باشد (دینز، ۲۰۲۲: ۹۳۱).

نکته حائز اهمیت دیگری که می‌توان به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی موضوع به آن اشاره داشت، توسعه و گسترش روزافزون فناوری‌های رایانه‌ای ارتباطی و اطلاعاتی نوین به‌ویژه در محیط سایبر و فضای مجازی است که همگام با دستاوردهای بی‌نظیر پلیسی، چالش‌های جدی و اساسی را برای مجموعه پلیس و واحدهای پیشگیری آن رقم می‌زند. علاوه بر موارد یادشده، روند پدیده‌های واقعی مؤثر و اجتناب‌ناپذیری همچون رشد جمعیت، گسترش جوامع اطلاعاتی، شبکه‌های اجتماعی و کاربران آن، نیز از جمله اموری هستند که مأموران را با چالش‌های پیچیده‌ای مواجه کرده و بر وظایف و مأموریت‌های آنان تأثیر خواهد داشت. دغدغه محقق در این پژوهش، تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس برای آمادگی در مواجهه با این مسائل است. روش فراترکیب به‌عنوان یک روش مناسب، با توجه به جزیره‌ای و محدود بودن تحقیقات انجام‌شده در این زمینه و وجود جای خالی تحقیقی جامع، برای پر کردن این خلأ انتخاب شده است. هدف اصلی این پژوهش شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس و ارائه راهکارهایی برای بهبود این فرایند است. به‌منظور دستیابی به این هدف، این تحقیق به دنبال پاسخ به سؤال کلیدی زیر است: کدام مطالعات کیفی مرتبط باهدف پژوهش وجود دارد و بر اساس این پژوهش‌ها، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تشکیل‌دهنده تربیت حرفه‌ای کدام‌اند و الگوی نهایی تربیت حرفه‌ای پلیس بر اساس مطالعات قبلی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

الف) پیشینه تحقیق

پژوهش کریمی و همکاران (۱۴۰۳)، با عنوان: «مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش مهارت محور»، نشان دادند؛ نظام آموزش فعلی ن.م مهارت محور و پاسخگو نبوده و گاه وجود کارکنان فاقد مهارت و تخصص لازم، بروز سوانح و حوادث مالی و جانی و کاهش توان رزم را به همراه داشته است. نتیجه اینکه پس از احصاء مفاهیم کلیدی آموزش‌های مهارت محوری، مدل نظام آموزشی مهارت محور را شامل ۶ بعد اصلی: اساتید و مربیان، فراگیران، متون و محتوا، محیط و ساختار، فرماندهان و مدیران آموزش و بهره‌برداران و با ۲۵ شاخص ارائه گردید.

پژوهش حکیم و همکاران (۱۴۰۳)، با عنوان: «طراحی نظام آموزش و تربیت مدیران راهبردی با استفاده از تکنیک Smart PLS مطالعه موردی: سازمان‌های جمهوری عراق»، نشان دادند؛ نظام مطلوب آموزشی و تربیتی مدیران راهبردی عراق مشتمل بر چهار بعد / رکن نیازسنجی آموزشی و تربیتی، برنامه ریزی آموزشی، اجرای برنامه های آموزشی و تربیتی و ارزیابی دوره های آموزشی و تذبیتی است.

پژوهش رضاپور و همکاران (۱۴۰۲)، با عنوان: «عوامل و شاخص‌های تأثیرگذار بر نظام تربیت و آموزش پلیس در جمهوری اسلامی ایران»، نشان دادند؛ مدل تربیت و آموزش پلیس شامل شاخص‌های متعددی است. ارتقای دانش و تخصص، تقویت قدرت فردی، آموزش مهارت‌ها و تکنیک‌ها و آموزش مدیریت اطلاعات از جمله مواردی هستند که باید در مدل آموزش پلیس به آن‌ها توجه شود.

پژوهش بندلی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، با عنوان: «راهبردها و روش های تربیت دینی از دیدگاه امام موسی صدر»، نشان دادند؛ راهبردهای تربیت دینی شامل عدم استفاده از الزام و اجبار، امرونی، اقناع فکری، آماده سازی فضا، اسوه سازی، تلقین، تسامح و نصیحت، تربیت بر اساس عدالت، تعلیم و تربیت خانوادگی، مسئولیت‌بخشی به جوانان، عامل بودن، تربیت اخلاقی، دیگر پذیری، رابطه صمیمی، اتفاق و تثبیت پیوندهای اجتماعی می باشد.

پژوهش استالر و همکاران (۲۰۲۳)، با عنوان «ساختار و ارائه آموزش استفاده از نیروی پلیس: یک مطالعه موردی آلمانی»، نشان دادند؛ (الف) مربیان پلیس و طراحان برنامه درسی باید اهداف، ساختار تمرین و نحوه ارائه آموزش پلیس را با نیازهای افسران پلیس در صحنه عمل (مانند حل تعارض) هماهنگ کنند. (ب) مربیان پلیس باید رویکردهای آموزشی مبتنی بر یادگیرنده را به کار گیرند که توانایی‌ها و منابع اقدام فردی را در نظر می‌گیرد و زمان کافی برای تمرین با وظایف آموزشی مرتبط را فراهم می‌کند. (ج) مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان آموزش پلیس باید آموزش‌های لازم را برای مربیان فراهم کنند تا دانش و ابزارهای مورد نیاز برای برنامه‌ریزی مناسب، ارائه اثربخش و ارزیابی عملکرد خود بر اساس مفهوم همسویی سازنده را در اختیار داشته باشند.

پژوهش سومینا و همکاران (۲۰۲۲)، با عنوان «ویژگی‌های آموزش کارمند پلیس در ایالات متحده آمریکا» نشان دادند؛ در آموزش افسران پلیس در هر کشوری، باید به تداوم بین آموزش و

۱. Staller et al

۲. Somina

فعالیت‌های خدماتی عملی افسر پلیس توجه ویژه‌ای مبذول شود. این پژوهش همچنین به جنبه‌های غربالگری روان‌شناختی تدوین‌شده توسط کمیسیون کالیفرنیا در مورد استانداردهای آموزشی حافظ صلح برای در نظر گرفتن در زمان استخدام افسران پلیس می‌پردازد. نویسندگان تأکید می‌کنند که [دوباره] در آموزش افسران پلیس در هر کشوری، باید به پیوستگی بین آموزش و فعالیت‌های خدماتی عملی افسر پلیس توجه ویژه‌ای شود و به جنبه‌های غربالگری روان‌شناختی [ذکرشده در بالا] نیز توجه گردد.

پژوهش دنیز^۱ (۲۰۲۲)، با عنوان «درک بازسازی حرفه‌ای پلیس در انگلستان»، نشان داد؛ تلاش‌ها برای حرفه‌ای‌سازی مجدد پلیس بین «انواع ایده‌آل» حرفه‌گرایی قرار می‌گیرد. این نوع از حرفه‌گرایی، طرف‌دار «اعتماد حرفه‌ای و استقلال» است و توسط خود متخصصان به سمت مدلی از حرفه‌گرایی سازمانی بانگیزه تمایل به استانداردسازی و یکسان‌سازی هدایت می‌شود که استقلال شغلی را محدود می‌کند. استدلال می‌شود که این «انواع ایده‌آل» که برای مفهوم‌سازی ماهیت در حال تغییر حرفه‌گرایی پلیس استفاده می‌شوند، نمی‌توانند پیکربندی مجدد گسترده‌تری را که به طور کامل هویت حرفه‌ای را شکل می‌دهند، توضیح دهند.

ب) ادبیات نظری تحقیق

پلیس حرفه‌ای

پلیس حرفه‌ای مفهومی نوین و تخصصی است که بر مجموعه‌ای از دانش‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های خاص تأکید می‌نماید. چنین پلیسی از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های علمی، حرفه‌ای، ادراکی و انسانی ویژه‌ای برخوردار است تا بتواند مأموریت‌ها و وظایف خود را به‌درستی انجام دهد. تحقق پلیس حرفه‌ای نیازمند گزینش حرفه‌ای، پرورش و تربیت حرفه‌ای، نگهداشت حرفه‌ای، ارزیابی حرفه‌ای و ارتقای حرفه‌ای است. پلیس حرفه‌ای قوانین اخلاقی خود را ایجاد می‌کند، نظام‌های آموزشی خاص خود را دارد، اعضای مورد نیاز خود را استخدام می‌کند، فرهنگ شغلی خاص خود را دارد و رفتارهای آنان هنجارهای حرفه‌ای آن‌ها را مشخص می‌سازد (میلت،^۲ ۱۹۷۷: ۲). در همین راستا، ساموئل. پ، هانتینگتون^۳ (۱۹۹۹)، مهارت حرفه‌ای پلیس را بر پایه سه ویژگی مشخص‌کننده تعریف می‌کند: مشارکت، مسئولیت و مهارت. بنابراین، طبق این نظریه، پلیس باید مفهومی از مهارت حرفه‌ای پلیسی را اتخاذ کند که اصول مشارکت، مسئولیت و

۱. Denise

۲. Allen Millett

۳. Samuel P. Huntington

مهارت را به‌عنوان سازوکاری برای راهنمایی، توسعه و اجرای آموزش و تربیت حرفه‌ای خود در برگیرد (نعمتی، ۱۳۸۷: ۴۱۸). پلیس حرفه‌ای افراد پلیسی‌اند که دارای دانش، بینش، مهارت و نگرش خاص و ویژه در حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود هستند. برای مثال؛ پلیس حرفه‌ای در بخش پلیس زنان، پلیس کودک، پلیس مدرسه، پلیس خانواده و... (عصار و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲-۱۰). سازمانی است که نیروی انسانی آن دارای دانش، بینش، مهارت و نگرش خاص و ویژه در حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود هستند (سالاری، ۱۳۹۷: ۳۰). پلیس، نماد حاکمیت و حلقه واسط میان حکومت و مردم است که به دلیل وجود نقاط تلاقی و تماس با مردم، حضوری مؤثر میان جامعه و حاکمان دارد؛ این امر می‌تواند فرصتی مناسب برای نمایش اقتدار و کارآمدی نظام‌های حکومتی باشد، ضمن آنکه در صورت بدرفتاری پلیس با شهروندان ممکن است به یک تهدید جدی در جامعه تبدیل شود (امیری و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۱).

تربیت پلیس حرفه‌ای

تعریف معاونت تربیت و آموزش فراجا از تربیت، عبارت است از رشد دادن یا فراهم کردن زمینه رشد و شکوفایی استعدادها و به فعلیت رساندن قوای نهفته انسانی به‌سوی کمال مطلوب، به‌گونه‌ای که نتیجه آن در شخصیت و رفتار فرد متجلی شود (صحاف، ۱۳۹۵: ۱۰). دیدگاه «تربیت جامع» برای حرفه‌ای نظیر پلیس باید بر اساس بسیج تیم‌هایی از «کارکنان فهیم و آگاه (دانش‌محور)» به‌جای کارکنانی «صرفاً ماهر» (کارکنانی که ممکن است برای شرایط کاری کلیشه‌ای و «خط تولید گونه» مناسب باشند) ایجاد شود... مدیران امروزی معتقدند که هر سازمانی باید بر بسط و تربیت کارکنان آگاه و فهیمی که کارآفرین دوراندیش و خلاق هستند متمرکز باشد (کراتکوسکی و داس^۱، ۱۳۹۳: ۹-۱۱). تربیت و آموزش پلیس شامل مجموعه‌ای از فرایندها و برنامه‌های پویاست که به کمک آنها، پلیس برای اجرای وظایف خود به بهترین شکل ممکن آماده می‌شوند. این فرایندها می‌توانند شامل آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و فنی، تقویت شخصیت و روحیه‌های مربوط به عملیات پلیسی، آموزش شخصیتی، آموزش مبارزه با جرم، مأموریت‌های محیطی و فرهنگی، آموزش داوری و دیگر فرایندهایی باهدف ارتقای سطح عملکرد پلیس هستند (فرول و کوچوسکی^۲، ۲۰۲۳: ۹۴). تربیت و آموزش پلیس به‌عنوان یک عامل کلیدی و مهم برای دستیابی به اهداف سازمانی مورد نیاز می‌باشد و این امر زمینه ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌های هر سازمان را فراهم خواهد نمود؛ لذا پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. جهانی شدن، پیشرفت سریع فناوری، افزایش تنوع نیروی کار و گسترش برون‌سپاری و کارکنان موقت، منجر به تغییر

۱. Kratkowski and Das

۲. Frevel, B., & Kuschewski

ساختارهای سازمانی سنتی، روابط کارمند و کارفرما و زمینه‌های کار گردید که جملگی تغییراتی در نقش افراد در تربیت و آموزش پلیس به همراه دارد (کردنر، ۲۰۲۲: ۲۰۳). ماهیت مأموریت‌های پلیس و انواع مأموریت‌های تخصصی و رشته‌های شغلی، بیانگر لزوم تعلیم و تربیت و انواع آموزش‌های عمومی و تخصصی و مهارت‌های کاربردی و رفتاری برای مأموران پلیس است تا آنها بتوانند در انجام صحیح مأموریت‌ها و وظایف مهم سازمان پلیس موفق عمل نمایند (ترابی، ۱۴۰۱: ۱۳). کارکنان نیروی انتظامی باید از ویژگی‌ها و خصوصیات برجسته و ممتازی در ابعاد هوشمندی، ذکاوت شخصیت، اخلاقی، علمی، آموزشی، تخصصی و تربیتی برخوردار باشند تا بتوانند نقش خود را در مورد تشخیص مسئله، حل مسئله و تصمیم‌گیری و قضاوت در مورد آن ایفا نمایند و کارآمدی و اثربخشی لازم خود را در انجام مأموریت‌ها محقق سازند. (ترابی، ۱۳۸۳: ۸). تربیت پلیس حرفه‌ای، ارتقای مهارت‌های جسمانی از طریق انجام ورزش‌های عمومی و تخصصی، افزایش دوره کارآموزی در یگان‌های مأموریتی، ایجاد سامانه ارزیابی حین خدمت و متناسب‌سازی برنامه‌های تربیتی با اقتضائات روز از جمله اقداماتی است که برای دستیابی بهتر به اهداف تعیین شده برای نیروهای انتظامی کشور است (رضاپور و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۵۶-۱۵۵).

فرایند تربیت پلیس حرفه‌ای در دیگر کشورها

همانند سایر مشاغل، تلاش برای تثبیت جایگاه پلیس به عنوان یک حرفه، سابقه‌ای طولانی دارد (والمر، ۱۹۲۲). روایت‌های سنتی تاریخ، پیدایش پلیس حرفه‌ای در قرن نوزدهم را سرآغاز تحولی اساسی به سوی سازمانی منسجم‌تر می‌دانند که می‌تواند مدعی برخورداری از ساختاری بوروکراتیک با ارزش‌های بنیادین پیشگیری و کاهش جرم باشد (رینر، ۲۰۱۰؛ فایف، ۲۰۱۳). دستور کار حرفه‌ای‌سازی با تأسیس دانشکده پلیس در سال ۲۰۱۳ - که به عنوان نهاد حرفه‌ای برای پلیس در انگلستان و ولز عمل می‌کند - تقویت شد. هدف از این اقدام، مقابله با فساد و بهبود سطوح پایین اعتماد عمومی به پلیس، از طریق تعیین استانداردهایی برای عملکرد حرفه‌ای مطلوب بود (نیرو، ۲۰۱۱). در راستای این هدف، فرایندهای دیگری نیز به اجرا درآمد؛ از جمله تغییراتی در آموزش و استخدام افسران پلیس از طریق «چارچوب صلاحیت آموزش پلیس» (پی. ای. کیو.

۱. Corder
۲. Vollmer
۳. Reiner
۴. Fyfe
۵. Neyroud

اف) که به‌تازگی تأسیس شده و جایگزین برنامه‌های آموزش حرفه‌ای با مدارک کارشناسی، دوره‌های کارشناسی و کارشناسی‌ارشد شد (هانت و می، ۲۰۱۹؛ ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۹). این مهم، مستلزم گذار از آموزش سنتی مبتنی بر کلاس درس و مربی‌محور است تا عملکرد، انتقال مهارت و حفظ دانش افزایش یابد (کلیگروه^۴ و همکاران، ۲۰۲۲، ۲). با این وجود، برای تحقق کامل حرفه‌ای‌سازی، پلیس باید بتواند با موفقیت، حوزه‌ی تخصصی خود را تثبیت نموده و مهم‌تر از آن، یک پایگاه دانش انحصاری ایجاد نماید (راجرز و فرول^۵، ۲۰۱۸). مسیری که پلیس اسکاتلند^۶ با تمرکز بر آموزش و ادغام کارکنان جدید، گام‌های مهمی در آن برداشته است: پلیس اسکاتلند به نیروی کار و کارکنان خود به‌عنوان رگ حیات سازمان اهمیت می‌دهد و برنامه‌های جامعی برای آموزش و ادغام کارکنان جدید دارد. این برنامه‌ها به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که کارکنان از روز اول احساس راحتی کرده و به‌سرعت با محیط کاری جدید آشنا شوند. آموزش شامل توسعه مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های افسران و کارکنان است و به دسته‌های زیر تقسیم می‌شود؛ آموزش‌های تخصصی: شامل مدیریت بحران، استفاده از سلاح، تکنیک‌های بازجویی و بررسی جرم.

آموزش‌های عمومی: شامل مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و آشنایی با قوانین و مقررات. آموزش‌های فنی: شامل استفاده از نرم‌افزارها و تجهیزات ویژه در عملیات پلیس و فرایند آشنایی با سازمان.

آشنایی با فرهنگ سازمان: معرفی ارزش‌ها و رویه‌های پلیس.

دوره مقدماتی: آموزش‌های اولیه برای کارکنان جدید.

آموزش برابری و تنوع: بخشی از دوره مقدماتی.

تمرینات مخصوص به نقش: آموزش‌های تخصصی پس از دوره مقدماتی. این برنامه‌ها هدفشان آماده‌سازی کارکنان برای ایفای نقش مؤثر در پلیس اسکاتلند است. پلیس اسکاتلند یک بسته

۱. چارچوب صلاحیت آموزش پلیس (PEQF) به‌عنوان یک ساختار استاندارد برای آموزش و ارزیابی مهارت‌ها و دانش‌های مورد نیاز در پلیس طراحی شده است.

۱. Hunter & May

۲. Williams et al

۳. Kleygrewe et al

۴. <https://www.scotland.police.uk/about-us/>



آموزشی مشروط را طراحی کرده است که هدف آن ارائه دانش اصلی به دانش‌آموزان و حمایت از توسعه مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم برای دستیابی به شایستگی عملیاتی در نقش پلیس است. این برنامه به ارائه خدمات حرفه‌ای به جوامع اسکاتلندی کمک می‌کند. واحدهای آموزشی پیش از پیوستن از طریق پلتفرم آموزش الکترونیکی پلیس اسکاتلند ارائه می‌شوند و دانش‌آموزان را با برنامه‌های آموزشی و استانداردهای حرفه‌ای آشنا می‌کنند. فناوری به‌عنوان بستر تغییر و نوآوری در آموزش کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. این شامل وبسایت‌های تعاملی، گزارش‌های اولیه رویداد، خدمات تراکنش، چت زنده و ابزارهای دیجیتال مانند رسانه‌های اجتماعی و واقعیت مجازی است که برای آموزش افسران در سناریوهای مختلف به کار می‌روند. استراتژی دیجیتال و فناوری شامل به‌روزرسانی پلتفرم تماس عمومی و شراکت با تأمین‌کنندگان فناوری برای ارائه راه‌حل‌های میان‌مدت و بلندمدت است. این برنامه‌ها و استراتژی‌ها به پلیس اسکاتلند کمک می‌کنند تا به طور مؤثر با جامعه ارتباط برقرار کرده و خدمات حرفه‌ای و کارآمدی ارائه دهد.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر روش فراترکیب می‌باشد. فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند. (زیمر، ۲۰۰۶: ۳۱۶-۳۱۲). هدف فراترکیب ایجاد همگرایی بین یافته‌های پژوهش‌های کیفی مختلف است. روش‌های متعددی برای انجام فراترکیب پیشنهاد شده است که در این پژوهش، الگوی هفت‌مرحله‌ای باروسو و سندلوسکی^۲ (کمالی، ۱۳۹۶: ۷۲۹-۷۲۸) به روش زیر اجرایی شد:



شکل شماره ۱ حرکت گام‌به‌گام

گام نخست: تنظیم سؤال‌های تحقیق

برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامترهای مختلفی مانند: جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده می‌شود که در این پژوهش مطالعات انجام‌یافته داخلی و خارجی، در زمینه تربیت حرفه‌ای مورد بررسی واقع شدند و سؤال‌های پژوهش به شرح زیر مشخص شدند: ۱. مطالعات کیفی مرتبط باهدف پژوهش کدامند؟ ۲. بر اساس پژوهش‌های کیفی انجام‌شده، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تشکیل‌دهنده تربیت حرفه‌ای کدامند؟ ۳. الگوی نهایی تربیت حرفه‌ای پلیس بر اساس مطالعات قبلی چگونه است؟

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله پژوهشگر به جستجوی سیستماتیک مقالات منتشرشده در مقاله‌های معتبر خارجی و داخلی باهدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب می‌پردازد. ابتدا کلمات کلیدی مرتبط گزینش می‌شود. این واژگان در جدولی لیست می‌شود. مرتبط با موضوع، مانند؛ تربیت، حرفه‌ای‌گرایی، پلیس حرفه‌ای و ترکیبی از این واژه‌ها به‌صورت فارسی و معادل انگلیس آن‌ها در متن چکیده‌ها و عنوان که رویکردهای تربیت حرفه‌ای پلیس را پوشش می‌دادند، شناسایی و وارد بررسی نهایی از طریق بررسی کامل متن مقالات شد که درنهایت تعداد ۴۰ مقاله (۱۵ مقاله انگلیسی و ۲۵ مقاله فارسی) برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، فرایند بازبینی به‌صورت خلاصه در جدول شماره ۱ نشان داده‌شده است:

جدول ۱. پژوهش‌های مرتبط با تربیت پلیس حرفه‌ای

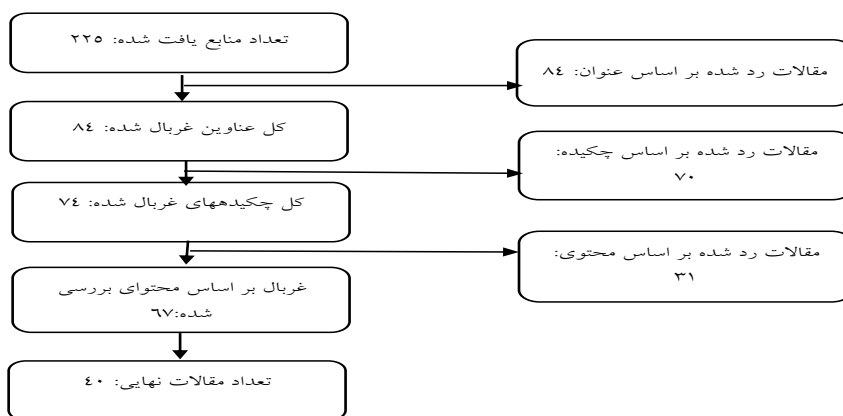
پایگاه‌داده	فیلتر شده بر اساس عنوان	فیلتر شده بر اساس چکیده	سال پژوهش	کل مقالات
نشریات فراجا	۳۷	۳۱	۱۴۰۲-۱۳۹۴	۶۸
جهاد دانشگاهی	۲۲	۲۰	۱۴۰۲-۱۳۹۴	۴۲
علوم انسانی	۵	۷	۱۴۰۲-۱۳۹۴	۱۲
تعلیم و تربیت	۵	۵	۱۴۰۲-۱۳۹۴	۱۰
سایر داخلی	۲۸	۲۵	۱۴۰۲-۱۳۹۴	۵۳
اسپرینگر	۷	۵	۲۰۲۲-۲۰۱۷	۱۲

پلیسینگ	۴	۶	۲۰۲۲-۲۰۱۷	۱۰
امراند	۲	۲	۲۰۲۲-۲۰۱۷	۴
سایر خارجی	۷	۷	۲۰۲۲-۲۰۱۷	۱۴
مجموع	۱۱۷	۱۰۸	---	۲۲۵

گام سوم: جستجو و بررسی مقاله‌های مرتبط

پس از شناسایی واژگان کلیدی تحقیق، مجموعه مقاله‌های حاوی واژگان کلیدی شناسایی می‌شود. این مقالات بر اساس مواردی چون عنوان، چکیده، محتوا و روش تحقیق مانند نمودار زیر غربال می‌شوند و مقاله‌های نهایی استخراج می‌شوند بر اساس هدف تحقیق که به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس بود، از این‌رو کلیدواژه‌هایی که شامل تربیت، حرفه‌ای‌گرایی، پلیس حرفه‌ای و دربرگیرنده تربیت حرفه‌ای پلیس بوده مورد شناسایی واقع شد. برای یافتن مقالات پژوهشی نیز از پایگاه‌های داده گوگل اسکالر، اسپرینگر، پلیسینگ، امراند، جهاد دانشگاهی، نشریات فراجا، علوم انسانی و تعلیم و تربیت جستجو به عمل آمد. با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی‌ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعه‌های اولیه پژوهش کیفی استفاده می‌شود CASP، ۱۰ سؤالی است که به شما کمک می‌کند تا مفهوم تحقیق کیفی را دریابید. این ابزار به محقق کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی تحقیق را مشخص کند. این سؤالات بر موارد زیر تمرکز دارد: ۱- اهداف تحقیق؛ ۲- منطق روش؛ ۳- طرح تحقیق؛ ۴- روش نمونه‌برداری؛ ۵- جمع‌آوری داده‌ها؛ ۶- انعکاس‌پذیری (شامل رابطه بین محقق و شرکت‌کنندگان می‌باشد)؛ ۷- ملاحظات اخلاقی؛ ۸- دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ ۹- بیان واضح و روشن یافته‌ها؛ و ۱۰- ارزش پژوهش. در این مرحله پژوهشگر به هر کدام از این سؤالات یک امتیاز کمی می‌دهد، و سپس یک فرم را ایجاد می‌کند؛ بنابراین او می‌تواند امتیازاتی را که به هر مقاله می‌دهد جمع کند و به آسانی و به‌اجمال مجموعه مقالات را بررسی کرده و نتایج ارزیابی را ببیند. از آنجا که ۱۰ ویژگی وجود دارد و حداکثر امتیاز هر ویژگی ۵ می‌باشد؛ بنابراین بیشترین نمره‌ای که هر مقاله بر اساس مقیاس CASP کسب می‌کند، ۵۰ می‌باشد. ساده‌ترین روش آن است که هر مقاله‌ای که پایین‌تر از ۲۵ امتیاز دارد حذف شود. روبریک برای این منظور پنج دسته را مطرح کرده است: ضعیف (۰ تا ۱۰)، متوسط (۱۱ تا ۲۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰) و عالی (۴۰ تا ۵۰). برای

جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب در ابتدا و با جستجوهای انجام‌شده تعداد ۲۲۵ پژوهش یافت شد که از بین آن‌ها ۱۸۵ مورد دارای نقص بوده و یا با هم هم‌پوشانی داشتند. پس از حذف موارد مذکور در کل ۴۰ پژوهش انتخاب شد که بسیاری از آن‌ها به مقالات اختصاص داشت. کلیه مقالات و گزارش‌ها با استفاده از فیلتر بر اساس عنوان، فیلتر بر اساس چکیده، فیلتر بر اساس کل متن غربالگری شدند. برای انجام این غربالگری از ابزار CASP بهره گرفته شد. شکل ۲ خلاصه‌ای از فرایند ارائه‌شده را همراه با نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد.



شکل ۲. خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و انتخاب مقالات مناسب (گام سوم)

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

در این مرحله محتوای مقالات به‌دقت مطالعه شده و شاخص‌های اساسی استخراج می‌شود. در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به‌طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را، به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آن‌ها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام می‌شوند، چند بار مرور می‌کند. در پژوهش حاضر، اطلاعات مقالات بدین صورت دسته‌بندی شده است: مرجع مربوط به هر مقاله ثبت می‌شود (نام و نام خانوادگی نویسنده، سالی را که مقاله منتشر شده است، عوامل حیاتی موفقیتی که هر مقاله به آن‌ها اشاره کرده است) و اطلاعات روش‌شناختی کلیدی مانند: هدف پژوهش، روش، رویه‌ها، و وسایل سنجش یادداشت می‌شود و درنهایت صفحاتی که عوامل را اشاره کرده است؛ درج می‌شود.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این تحقیق، از روش فراترکیب به منظور تحلیل کیفی داده‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مرتبط با موضوع استفاده شده است. ابتدا، جستجوی سیستماتیک در پایگاه‌های داده علمی معتبر انجام شد تا مقالات و منابع مرتبط شناسایی گردند. برای انتخاب منابع، معیارهای مشخصی از جمله تاریخ انتشار و کیفیت پژوهش‌ها در نظر گرفته شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل متون با استفاده از کدگذاری باز آغاز شد که در آن داده‌ها به بخش‌های کوچک‌تر تقسیم و مفاهیم اصلی استخراج گردید. سپس، در مرحله کدگذاری محوری، روابط بین کدها شناسایی و مؤلفه‌های اصلی تعیین شدند. در نهایت، کدگذاری انتخابی به شناسایی ابعاد کلی‌تر و ساختار تحقیق کمک کرد. دسته‌بندی‌ها بر اساس معیارهای موضوعی، تئوری و نیازهای گروه‌های هدف انجام شد تا به فهم عمیق‌تری از موضوع تحقیق دست‌یابیم و الگوهای موجود در داده‌ها را شناسایی کنیم. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته و تحلیل محتوای مقالات، ۴۰ مقاله نهایی انتخاب شدند و در مجموع ۹ بعد و ۴۹ مؤلفه بر اساس مبانی تجربی کیفی پژوهش‌ها کشف و برچسب‌گذاری شدند. یافته‌ها در این مرحله نشان داد که در مطالعات گذشته تاکنون چنین مطالعه نظام‌مندی انجام نگرفته است و هریک از مطالعات پیشین، فقط به جنبه‌ای از مقوله شناسایی و استقرار استعداد تربیت حرفه‌ای توجه داشته‌اند.

گام ششم: پایایی و اعتبار مدل (کنترل کیفیت)

برای ترکیب مطالعات اصلی، محققان از ابزار CASP، برای ارزیابی فرا مطالعات استفاده می‌کنند همچنین در این پژوهش، برای حفظ کیفیت مطالعه از شاخص کاپا^۱ نیز استفاده شده است که چگونگی محاسبه این شاخص در قسمت بعد به طور مفصل شرح داده شده است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

ارائه یافته‌ها، بر اساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج‌شده، مؤلفه‌های اصلی تربیت حرفه‌ای پلیس در ۹ بعد اصلی به شرح جدول و نمودار ارائه شد.

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر تربیت حرفه‌ای پلیس حاصل از کدگذاری‌ها

ردیف	ابعاد	مؤلفه	شاخص	ارجاع
۱	شایستگی‌های مربی	۱- برنامه انگیزشی و به‌کارگیری تجربه ۲- دانش تدریس و ارائه ۳- توجه به تفاوت‌های فردی فراگیران ۴- قابلیت‌های فردی، روان‌شناختی و حرفه‌ای ۵- مربی عنصر کلیدی موفقیت	۱- برنامه آموزشی برای ایجاد انگیزه ۲- دانش کاملی از محتوای تدریس ۳- ارائه مؤثر محتوا ۴- توجه به تفاوت‌های فردی ۵- تمرکز بر سرگرم‌کننده کردن تجربه یادگیری ۶- نشان‌دادن اشتباهات با ایجاد تقاضا ۷- تمرکز بر توسعه مهارت‌های مورد نیاز در زمینه‌های مجزا ۸- قابلیت‌های فردی، روان‌شناختی و حرفه‌ای	استالر و همکاران (۲۰۲۲) قویدل باجگیران و همکاران (۱۳۹۹) عبا‌باف و همکاران (۱۳۹۹) رزاقی هریکنده‌ئی و صادقی آهنگری (۱۴۰۰) سمیعی نژاد و همکاران (۱۳۹۵)
۲	تغییر در برنامه درسی	۶- چارچوب برنامه درسی مردم‌گرا ۷- برنامه مؤثر برای توسعه فرهنگی پلیس ۸- حذف آموزش‌های غیرمنطقی ۹- تغییر پارادایم در برنامه درسی پلیس	۹- تحقق موفقیت‌آمیز دموکراسی قانون اساسی و حمایت از حقوق بشر نقش اساسی دارد ۱۰- ایجاد چارچوب برنامه درسی برای آموزش و آموزش پلیس حساس به مردم ۱۱- جستجوی کیفیت، استانداردها، دستورالعمل‌ها و بستر مفهومی کلی برای بهبود آموزش و پرورش پایه پلیس ۱۲- شناسایی پارامترهای برنامه درسی عمومی مرتبط با توسعه فرهنگ پلیسی، دموکراتیک‌تر و عمومی‌تر کردن شیوه‌های پلیسی برای تضمین امنیت بیشتر و پیشگیری مؤثرتر از جرم ۱۳- جداکردن آموزش پلیس از	ونوکاپالی (۲۰۲۱) خلیلی حسین‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸) طربانی و همکاران (۱۳۹۸)

			آموزش پلیس غیرمنطقی، مضر و نامطلوب ۱۴- کارکرد حرفه پلیس به‌مانند یک‌رشته حرفه‌ای بسیار معتبر مانند پزشکی است، ازاین‌رو ادغام دانش در مورد جامعه، پویایی فضاها، اجتماعی و ژئوپلیتیکی و توسعه انسانی از منظر پیچیده سیاسی - اجتماعی بااخلاق پلیس و مسئولیت‌های اجتماعی و مدنی و غیره ضروری است ۱۵- سیاست درسی حساس و فلسفی مناسب برای آموزش پلیس به مردم، به جوامع خدمت می‌کند	
۳	ویژگی‌های آموزش	۱۰- قانون و مهارت عملی ۱۱- مهارت‌های شناختی و عاطفی و اجتماعی ۱۲- تداوم آموزش و خدمات عملی ۱۳- هماهنگی ساختار اجرایی و تنظیم منابع پشتیبانی ۱۴- محیط یادگیری انگیزشی	۱۶- کافی نبودن تمرکز صرف بر قانون یا مهارت‌هایی مانند دستگیری و کنترل ۱۷- آموزش شامل ایجاد و توسعه مهارت‌هایی مانند مهارت‌های شناختی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی ۱۸- توسعه مهارت‌های تفکر انتقادی، ارتباط مؤثر و هوش هیجانی ۱۹- توجه ویژه هنگام آموزش افسران پلیس در به تداوم بین آموزش و فعالیت‌های خدماتی عملی افسر پلیس ای شود ۲۰- تنظیم منابع دور و نزدیک، مانند: زمان آموزشی موجود، امکانات آموزشی، تجهیزات و پرسنل و در محدوده منابع موجود و چارچوب‌های آموزشی ازپیش تعیین‌شده توسط ساختارهای اداری	سومینا و همکاران (۲۰۲۲) کلیگروه و همکاران (۲۰۲۲) یحیائی و همکاران (۱۴۰۱) رضاپور و همکاران (۱۴۰۰) سوری (۱۳۹۹) وهایی و همکاران (۱۳۹۸) کریمی و همکاران (۱۳۹۹)

			۲۱- ایجاد محیط‌های یادگیری حمایتی و انگیزشی و استفاده از دیدگاه‌های یادگیری شخصی خود موجب لذت‌بردن کامل مربیان پلیس کامل از تدریس در آموزش	
۴	اعتماد و مشروعیت	۱۵- توان قضاوت شخصی ۱۶- ارتباط مؤثر و انطباقی ۱۷- پذیرش شیوه‌های جامعه‌محور ۱۸- سلامت روان ۱۹- مهارت حرفه‌ای ۲۰- صداقت و مشروعیت ۲۱- منشور اخلاقی و فرهنگ	۲۲- شکل و محتوای آموزش آکادمی، پاسخ به سلامت روان در آموزش و تنظیم هیجانی ۲۳- اصلاح آموزش و پرورش پلیس و رابطه آن‌ها با حرفه‌ای شدن و مشروعیت ۲۴- شایستگی اخلاقی و عملی در قضاوت شخصی ۲۵- استقلال حرفه‌ای مبتنی بر اخلاق فضیلت‌آمیز ۲۶- سازوکارهای مربوط به اعتماد، تعامل و پاسخگویی ۲۷- تعیین ملاک و استانداردهای پلیسی ۲۸- انجام کار درست، اقتدار و مهربانی ۲۹- توسعه مهارت‌های ارتباطی مؤثر ۳۰- تضعیف عدالت رویه‌ای پلیس جامعه‌مدار در فراوانی شیوه‌ها و فرهنگ آموزشی شبه‌نظامی	میل و همکاران (۲۰۲۲) تامپسون و پین (۲۰۱۹) نوپ و همکاران (۲۰۱۷)
۵	پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری	۲۲- مسئولیت‌پذیری فرماندهان ۲۳- برنامه‌ریزی برای پیامدهای پیش‌بینی نشده ۲۴- اصلاح جو بی‌اعتمادی و ترس در کارکنان ۲۵- کمبود منابع مالی ۲۶- عدم حمایت و راهنمایی	۳۱- مسئولیت‌پذیری‌های رابطه‌ای فرماندهان پلیس ۳۲- ایجاد پیامدهای پیش‌بینی نشده جدید توسط حاکمیت پلیس، ممکن است به طور غیرعادی به رابطه پاسخگویی "یک‌به‌یک" بین هیئت‌ها و فرماندهان ارشد واکنش نشان دهد	کوپر (۲۰۲۲). آرچبولد (۲۰۲۱) لاووی و همکاران (۲۰۲۲) هاندوکو (۲۰۲۱) سوری و همکاران (۱۴۰۰)

		دولت ۲۷-آموزش تعاملات انسانی ۲۸-آموزش سلامت روان ۲۹-بهبود کیفیت و نوآوری مطابق با نیازها و انتظارات جامعه	۳۳-توصیه به اصلاحات ریشه‌ای واصلی در ازبین بردن جو بی‌اعتمادی و ترس ۳۴-بازبینی پروتکل پلیس برای حصول اطمینان از روابط کاری سازنده و مؤثر. ۳۵- احصاء منابع مالی و رفع کمبودها ۳۶- حمایت و راهنمایی دولت ۳۷- شکل‌گیری روش انسانی شده از طریق عدالت رویه‌ای، آسیب‌دیدگی، شخص‌محوری و چارچوب‌های ایمنی فرهنگی ۳۸- تولید یک روش آموزشی جدید از طریق کسب شایستگی‌های اصلی مربوط به رابطه پلیس، تنش‌زدایی و پاسخ به بحران سلامت روان ۳۹-بهبود کیفیت و نوآوری خدمات عمومی در هر سازمان دولتی به طور منظم مطابق با نیازها و انتظارات جامعه	عبدالرحمانی و همکاران (۱۴۰۰) کرمی شهریار و بهشتی (۱۳۹۹)
۶	استقلال و اختیار در تصمیم‌گیری	۳۰- قضاوت شخصی ۳۱- توان انجام کاردرست ۳۲-ایجاب به جامعه‌محوری ۳۳-سازوکارهای مربوط به اعتماد، تعامل و پاسخگویی ۳۴-اقتدار و مهربانی ۳۵-تعیین ملاک و استانداردهای پلیسی	۴۰- شایستگی اخلاقی و عملی در قضاوت شخصی ۴۱- استقلال حرفه‌ای مبتنی بر اخلاق فضیلت‌آمیز ۴۲-ارتباط مؤثر و انطباقی و تنظیم هیجانی ۴۳-حمایت از مشروعیت از طریق استقلال حرفه‌ای مبتنی بر اخلاق فضیلت‌آمیز ۴۴- ایجاب سازمان‌های به دوری از مدل‌های پلیس شبه‌نظامی و پذیرش شیوه‌های پلیسی جامعه‌محور	مورگان (۲۰۲۲) اصائلو و همکاران (۱۴۰۱) ملک‌حسینی و ادهمی (۱۳۹۹) کوهن (۲۰۲۱)

			۴۵- توسعه مهارت‌های ارتباطی مؤثر. ۴۶- شکل و محتوای آموزش آکادمی، پاسخ به سلامت روان ۴۷- تضعیف عدالت رویه‌ای پلیس جامعه‌مدار در فراوانی شیوه‌ها و فرهنگ آموزشی شبه‌نظامی ۴۸- اصلاح آموزش و پرورش پلیس و رابطه آن‌ها با حرفه‌ای شدن و مشروعیت پلیس ۴۹- مشروعیت از نظر موضوعاتی که با این باور شهروندان پیوند ناگسستنی دارد: سازوکارهای مربوط به اعتماد، تعامل، استفاده از زور و پاسخگویی ۵۰- خدمات محوری و معنویت‌گرایی، بصیرت دینی و سیاسی، اخلاق‌مداری و قانون‌مداری، مهربانی و مردم‌داری ۵۱- بهبود شایستگی‌های اخلاقی در آموزش و عملکرد پلیس ۵۲- گنجاندن کدها و استانداردهای اجباری
۷	فرهنگ سازمانی	۳۶- درونی کردن ارزش‌های پلیس ۳۷- اجتماعی شدن در پلیس	۵۳- درونی کردن ارزش‌های پلیس در داخل فرایند اجتماعی پلیس ۵۴- اجتماعی شدن در پلیس، ناشی از قرارگرفتن زود هنگام نیروهای پلیس در معرض محیط ۵۵- ارتقاء ارزش‌های سطح ملی یا اجتماعی پلیس از طریق فرایندهای اجتماعی شدن در اوایل زندگی داخل شغل و سازمان ۵۶- پیوند نزدیک از ارزش‌ها در عمل به فرهنگ ملی
۸	منابع انسانی	۳۸- تأمین امکانات و نیازها	۵۷- آموزش و بالندگی عبدالرحیمی و

		۳۹- غربالگری روان‌شناختی در استخدام ۴۰- ارتباط مؤثر و روابط انسانی ۴۱- انگیزه شغلی ۴۲- دانش تخصصی و مهارت‌های فردی ۴۳- راهبردهای آموزشی و بالندگی ۴۴- جذب و تربیت افراد شایسته ۴۵- ارتقای کیفیت ارزشیابی		۵۸- انگیزه شغلی، باور و نگاه به نقش و رضایت شغلی، حقوق و رفاه ۵۹- ویژگی‌های فردی، دانش تخصصی و مهارت‌های فردی ۶۰- در نظر گرفتن جنبه‌های غربالگری روان‌شناختی در مورد استانداردهای آموزشی هنگام استخدام افسران پلیس ایجاد شده است. ۶۱- راهبردها و نقش ذی‌نفعان ۶۲- جذب و گزینش دقیق، تربیت و آموزش عمیق ۶۳- ارتقای کیفیت ارزشیابی، به‌کارگیری و انتصاب صدیق، نظارت و واپایش وثیق. ۶۴- سیاست‌های سازمانی تسهیل‌کننده.	عبدالرحمانی (۱۴۰۰) احمدی مقدم و سالاری (۱۳۹۸) حسینی و شایگان (۱۳۹۸). هاشمیان و خسروپناه (۱۳۹۹) فرهادی نژاد و همکاران (۱۳۹۷) باطنی و همکاران (۱۴۰۱) الکعبی (۲۰۲۲)
۹	مدیریت و رهبری	۴۶- معیار رهبری ۴۷- معیار فردی و روان‌شناختی ۴۸- معیار حرفه‌ای ۴۹- معیار مکتبی و سیاسی		۶۵- دانش و مهارت فناورانه ۶۶- بهره‌گیری از افراد متعالی در مشاغل فرماندهی و مدیریتی ۶۷- مدیریت و رهبری پشتیبان و تأمین امکانات و نیازهای ۶۸- ارتباط مؤثر و روابط انسانی	دالوند و کریمیان (۱۴۰۰) بختیاری و عزیزی شمامی (۱۳۹۹) رجب‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) بنیادی و همکاران (۱۴۰۰)

شکل شماره ۳ الگوی عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس



مفاهیم شده است؛ بنابراین به منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین طریق که شخص دیگری (از نخبگان) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط پژوهشگران، اقدام به دسته‌بندی کدها در مفاهیم کرده است. سپس مفاهیم ارائه شده توسط پژوهشگر با مفاهیم ارائه شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا به صورت دستی محاسبه شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌گردد، پژوهشگران ۱۰ مفهوم و خبره دیگر ۸ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد ۸ مفهوم مشترک هستند. همان‌طور که در ادامه نشان داده شده است، مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۶۶۵۶ محاسبه شد که با توجه به جدول شماره ۳ در سطح توافق معتبر قرار گرفته است.

جدول شماره ۳- وضعیت پایایی روش فراترکیب

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر خبره دیگر	بله	A=8	B=1	۹
	خیر	C=2	D=0	۲
	مجموع	۱۰	۱	N=۱۱

$$\frac{A+D}{N} = \frac{8}{11} = 0/7272$$

توافقات مشاهده شده

جدول شماره ۴ - وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت نواقص
کمتر از ۰	ضعیف
۰-۰/۲	بی‌اهمیت
۰/۲-۰/۴	متوسط
۰/۴-۰/۶	مناسب
۰/۶-۰/۸	معتبر
۰/۸-۱	عالی

$$\text{توافقات شانس} = \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{9}{11} \times \frac{10}{11} \times \frac{3}{11} \times \frac{1}{11} = \frac{9}{0.184}$$

$$K = \frac{\text{توافقات شانس} - \text{توافقات مشاهده شده}}{\text{توافقات شانس} - 1} = \frac{0.7272 - 0.184}{1 - 0.184} = 0.6656$$

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

بحث و نتیجه‌گیری

در نهایت بر اساس یافته‌ها، ۹ بعد، ۴۹ مؤلفه و ۶۸ شاخص از تعداد ۴۰ مقاله انتخاب شده برای تحلیل نهایی به‌عنوان عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس از پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی مورد شناسایی واقع شدند؛ این پژوهش به شناسایی و طبقه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر تربیت حرفه‌ای از طریق روش فراترکیب پرداخته است. برای دستیابی به این نتیجه‌گیری و ارائه مدلی جامع، داده‌ها از پژوهش‌های متعدد با ادغام و تحلیل مقایسه‌ای به‌دست آمده‌اند. این روش به شناسایی نقاط مشترک و تفاوت‌ها در یافته‌های پیشین کمک کرده و مبنای الگوی جامع‌تری را فراهم ساخته است. تجزیه و تحلیل پیشینه‌های پژوهش‌های ذکرشده در زمینه پلیس و تربیت نیروی انسانی نشان‌دهنده چندین نکته کلیدی و الگوهای مشترک است که می‌توان به آن‌ها اشاره کرد :

تمرکز بر ارزش‌های فرهنگی و مذهبی: پژوهش‌هایی که به‌وضوح تأکید بر ارزش‌های دینی، فرهنگی و روحیه جهادی دارند. این تأکید ممکن است به تقویت هویت پلیس اسلامی و انقلابی کمک کند، اما همچنین می‌تواند باعث نادیده گرفتن سایر جنبه‌های مهم در تربیت پلیس مانند مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای شود .

مدل‌های تربیتی: مدل‌های مختلفی برای تربیت نیروی انسانی پلیس ارائه شده است که شامل مؤلفه‌هایی نظیر خدامحوری، اخلاق‌مداری و مردم‌داری هستند. با این حال، مشخص نیست که این مدل‌ها چگونه به طور عملی در آموزش و پرورش پلیس پیاده‌سازی می‌شوند. نیاز به تحقیق بیشتر در این زمینه و بررسی تأثیرات عملی وجود دارد .

ارتباط با نیازهای روز: پژوهش‌هایی که بر الزامات تدوین نقشه راه آینده تأکید دارند که بدون شک مهم است، اما کمبود توجه به چالش‌های روزمره و شرایط فعلی در سازمان‌های پلیس ممکن است منجر به عدم تطابق بین برنامه‌ریزی‌های استراتژیک و واقعیت‌های میدانی شود .

توجه به استقلال و اختیار: در پژوهش استالر و همکاران، استقلال و اختیار پلیس به‌عنوان عوامل کلیدی در تصمیم‌گیری مطرح شده است. این نکته نشان‌دهنده اهمیت اعتماد به نفس و تخصص در افسران پلیس است، اما هم‌زمان نیاز به متناسب‌سازی این استقلال با مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی احساس می‌شود .

نیاز به آموزش و توسعه مهارت‌ها: تعدادی از پژوهش‌ها بر اهمیت آموزش مستمر و توسعه مهارت‌های پلیس تأکید دارند. این نیاز به آموزش نه تنها به بهبود عملکرد پلیس کمک خواهد کرد، بلکه می‌تواند به افزایش رضایت عمومی و اعتمادسازی میان پلیس و جامعه منجر شود.

چندین تحقیق به فقدان داده‌های تجربی اشاره دارند که نشان‌دهنده عدم وجود شواهد قوی برای اثبات کارایی مدل‌ها و نظریه‌های پیشنهادی است. این نکته نشان می‌دهد که نیاز به تحقیقات میدانی و تجربی برای تأیید یا رد نظریه‌ها وجود دارد. پیشینه‌های موجود در زمینه تربیت و آموزش پلیس نشان‌دهنده ترکیبی از الزامات فرهنگی، اجتماعی و حرفه‌ای است که نیاز به توجه دقیق دارند. درعین حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مدل‌های پیشنهاد شده هنوز به طور کامل در عمل پیاده‌سازی نشده‌اند و نیاز به شواهد تجربی و برنامه‌ریزی‌های عملی برای کارآمدی بیشتر دارند؛ بنابراین، به منظور بهبود عملکرد پلیس و دستیابی به پلیسی متناسب با نیازهای جامعه، تلاش برای پیاده‌سازی و ارزیابی انتقادی این مدل‌ها و نظریه‌ها ضروری است. برخلاف مطالعات پیشین که هرکدام به جنبه‌ای محدود از تربیت حرفه‌ای تمرکز داشتند، این تحقیق با استفاده از روش فراترکیب توانسته است نگرشی جامع‌تر ایجاد کند و عواملی همچون شایستگی‌های مربی، تغییر در برنامه درسی، و فرهنگ سازمانی را به طور یکپارچه بررسی کند. به‌طور کلی، بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که یک مدل جامع برای شناسایی عوامل و ابعاد مؤثر بر تربیت حرفه‌ای وجود نداشته است. این پژوهش با ادغام نتایج پژوهش‌های مختلف به ارائه مدل جامعی پرداخته است که می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند. ارتقای تربیت حرفه‌ای پلیس نیازمند توجه به شایستگی‌ها و تمرکز بر تربیت مستمر و تدریجی است، تا از محدودیت‌های آموزش‌های دوره‌ای که ممکن است به ناکارآمدی منجر شوند، اجتناب شود.

پیشنهادهای

پیشنهادهای برگرفته از این تحقیق برای تربیت پلیس حرفه‌ای به شرح زیر است:

- طراحی الگوی جامع تربیتی: ایجاد یک الگوی ترکیبی: با تأکید بر تلفیق ابعاد فنی، رفتاری، اخلاقی و مهارتی، الگویی طراحی شود که ضمن پاسخگویی به نیازهای عملیاتی پلیس، به تربیت شهروند - پلیس نیز توجه کند. این الگو باید مبتنی بر ارزش‌های اسلامی - ایرانی بوده و با شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه همخوانی داشته باشد.

۲. تأکید بر آموزش‌های مستمر: برگزاری کارگاه‌های آموزشی منظم: برنامه‌ریزی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی و سمینارهای دوره‌ای که شامل مباحث جدید و چالش‌های روز جامعه باشد. آموزش مستمر به ارتقای مهارت‌های پلیس کمک می‌کند.

۳. تقویت شایستگی‌های مربی: تربیت و توانمندسازی مربیان: توجه به توانمند کردن مربیان آموزشی، به‌منظور انتقال مؤثر مفاهیم و مهارت‌ها به افسران. این مربیان باید با آخرین تکنیک‌ها و روش‌های آموزشی آشنا باشند.

۴. تغییر در برنامه درسی: به‌روزرسانی محتوای آموزشی: بازنگری و به‌روزرسانی محتوای درسی به‌منظور گنجانیدن مباحث کلیدی نظیر مهارت‌های ارتباطی، حل تعارض، و اخلاق حرفه‌ای.

۵. افزایش تعامل با جامعه: ایجاد پل ارتباطی با جامعه: توسعه برنامه‌هایی که پلیس را به جامعه نزدیک‌تر کند و به‌واسطه آن اعتماد عمومی را جلب کند. این موارد می‌تواند شامل فعالیت‌های اجتماعی، همایش‌ها و جلسات مشارکتی باشد.

۶. تمرکز بر ارزیابی و بازخورد: ایجاد فرایندهای ارزیابی: ایجاد مکانیسم‌های منظم برای ارزیابی عملکرد افسران و بازخورد به آن‌ها. ارزیابی می‌تواند به تنظیم مجدد برنامه‌های آموزشی کمک کند.

۷. ارتقاء فرهنگ سازمانی: تقویت فرهنگ همکاری و مسئولیت‌پذیری: ترویج فرهنگ‌سازمانی که ارزش‌های اخلاقی، همکاری و مسئولیت‌پذیری را در میان افسران ترویج کند. این امر می‌تواند منجر به افزایش کیفیت خدمات پلیس شود.

۸. استفاده از فناوری‌های نوین: گنجانیدن تکنولوژی‌های آموزشی جدید: بهره‌گیری از فناوری‌های نوین مانند شبیه‌سازی‌های مجازی برای تقویت مهارت‌های عملی و افزایش کارآمدی افسران.

۹. توجه به سلامت روان: ارائه خدمات مشاوره‌ای: توجه به سلامت روان افسران پلیس و فراهم‌آوری خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی به‌منظور مدیریت استرس و فشارهای شغلی.

۱۰. تلاش برای افزایش مشروعیت پلیس: تقویت اعتماد عمومی: ایجاد رویکردهایی که به گسترش و تقویت مشروعیت پلیس در افکار عمومی کمک کند. این موارد می‌تواند شامل شفافیت در عملکرد و پاسخگویی به جامعه باشد.

این پیشنهادها می‌توانند به بهبود کیفیت و کارایی تربیت پلیس حرفه‌ای کمک کرده و درنهایت منجر به افزایش سطح امنیت و آرامش در جامعه شوند. همچنین پیشنهادهایی که می‌توان در

راستای تربیت پلیس حرفه‌ای و متناسب با نیازهای جامعه و از دیدگاه معاونت‌ها و پلیس‌های تخصصی ارائه داد:

۱. توسعه برنامه‌های آموزشی تخصصی: با همکاری معاونت‌های تخصصی (آگاهی، پیشگیری، راهور، فتا و غیره)، سرفصل‌های آموزشی تخصصی متناسب با وظایف و مأموریت‌های هر معاونت تدوین و در برنامه‌های آموزشی گنجانده شود. برگزاری کارگاه‌ها و تمرین‌های عملی برای افزایش مهارت‌های تخصصی کارکنان و ارتقای کارایی منبع انسانی. ایجاد دوره‌های مشخص در راستای تقویت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های مربوط به وظایف پلیسی. برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه تعامل با جامعه و تقویت مهارت‌های ارتباطی. ساماندهی واحدهای نظارتی تخصصی برای ارزیابی عملکرد پلیس و ارائه بازخورد سازنده.

۲. ایجاد سیستمی برای ارزیابی مستمر عملکرد نیروهای پلیس و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین نظیر تحلیل داده‌ها و هوش مصنوعی برای شناسایی و پیش‌بینی جرائم. استفاده از ابزارهای مدرن در زمینه مدیریت اطلاعات و ارزیابی عملکرد کارکنان. تعامل با جامعه و افزایش شفافیت: ساماندهی و ساماندهی کمیته‌هایی متشکل از نمایندگان جامعه، دانشگاه و پلیس برای مشاوره و پیگیری امور پلیسی. انجام نظرسنجی‌های منظم از جامعه برای شناسایی نیازها و انتظارات آن‌ها از پلیس. ارائه گزارش‌های قوی در خصوص عملکرد و فعالیت‌های پلیس به جامعه. راه‌اندازی وب‌سایت‌ها و نرم‌افزارهای موبایلی برای ارتباط مستقیم جامعه با پلیس و دریافت بازخورد.

۳. افزایش مشارکت در تحقیقات و بررسی‌های علمی: ایجاد همکاری نزدیک با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای انجام تحقیقات مرتبط با مسائل پلیسی. تشویق کارکنان پلیس به انجام تحقیقات و ارائه پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی و مسائل روز جامعه.

۴. توجه به رفاه حال پرسنل: برنامه‌های روان‌شناختی و حمایتی و ارائه خدمات روان‌شناختی و مشاوره‌ای برای پرسنل پلیس، به‌ویژه پس از مواجهه با وقایع سخت. همچنین توجه به سلامت

۵. جسمی و روحی: ایجاد برنامه‌های ورزشی و تفریحی برای ارتقای سلامت و روحیه کارکنان.

منابع

الف- فارسی

- امیری، موسی؛ شهنوازی، عباس وشهنوازی، حسن (۱۳۹۵)، «بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران بر ارتقای مسئولیت اجتماعی پلیس راهور ناجا»، فصلنامه علمی راهور، ۵(۱۹)، صص ۶۸-۴۹.
- بندلی زاده، فاطمه؛ رضایی، صادق و ایمانی، محسن (۱۴۰۲)، «راهبردها و روش‌های تربیت دینی از دیدگاه امام موسی صدر»، *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۳(۵۱)، صص ۲۰۳-۱۸۳.
- ترابی، یوسف (۱۴۰۱)، «آموزش و تربیت سیاسی پلیس در ایران»، *فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی*، (۵۸)، صص ۴۰-۱۱.
- ترابی، یوسف (۱۳۸۳)، «اخلاق حرفه‌ای پلیس در پرتو سخنان مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا»، *فصلنامه دانش انتظامی*، ۶(۲)، صص ۷-۱۳.
- حسینی، ناهید و شایگان، فریبا (۱۳۹۸)، «راهبرد تربیت دینی و اجتماعی نیروی انتظامی از دیدگاه مقام معظم رهبری»، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۶(۵۰)، صص ۶۸-۴۱.
- حکیم، محسن؛ سلطانی، محمدرضا و آرش، مجید (۱۴۰۳)، «طراحی نظام آموزش و تربیت مدیران راهبردی با استفاده از تکنیک Smart PLS مطالعه موردی: سازمان‌های جمهوری عراق»، *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۴(۵۷)، صص ۷-۳۴.
- رضاپور، ایرج؛ شجاعی، علی‌اصغر و حسینی درونکلایی، سیده زهرا (۱۴۰۲)، «عوامل و شاخص‌های تأثیرگذار بر نظام تربیت آموزش پلیس در جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۱۶(۶۱)، صص ۱۸۴-۱۵۳.
- سالاری، علی‌محمد (۱۳۹۷)، «*ارائه الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا*»، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- صحاف، محمدرضا (۱۳۹۵)، «*شرح وظایف معاونت تربیت و آموزش ناجا*»، تهران: انتشارات معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- عصار، محمدتقی؛ فضائی، احمد و هاشمی فخر، صدیقه (۱۳۹۲)، «الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا بر اساس متغیرهای محتوامحور»، *فصلنامه پژوهش‌های انتظام*

اجتماعی، ۵(۲)، صص ۴۲-۷.

- کراتکوسکی، پیتر سی؛ داس، دلپ کی (۱۳۹۳)، «تربیت و آموزش پلیس در جهان. ترجمه: علی‌اکبر پژوهان منش»، تهران. انتشارات معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- کریمی، وحید؛ سلطانیان، جواد و باقری، محمدحسن (۱۴۰۳)، «مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش مهارت‌محور»، *آموزش در علوم انتظامی*، ۱۲(۳)، صص، ۲۲۰-۱۸۷.
- کمالی، یحیی (۱۳۹۶)، «روش‌شناسی فراترکیب و کاربرد آن در سیاست‌گذاری عمومی. فصلنامه سیاست»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، ۳(۴۷)، صص ۷۳۶-۷۲۱.
- والش، ویلیام اف و ویتو، جنارواف (۱۴۰۰)، «رهبری و مدیریت پلیس، رویکرد راهبردی در قرن بیست و یکم. ترجمه: ملیحه زارعی»، تهران. پژوهشکده مدیریت و منابع سازمانی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی.
- نعمتی، سعید (۱۳۸۷)، «آموزش پلیس: کاربری مدل آموزش بزرگسالان در آموزش پلیس»، تهران. واحد تحقیقات معاونت تربیت و آموزش ناجا.

ب- انگلیسی

- McCann, L., & Granter, E. (2019). Beyond 'blue-collar professionalism': Continuity and change in the professionalization of uniformed emergency services work. *Journal of Professions and Organization*, 6 (2), 213-232.
- Millet, V. (1997). *Praying for community policing*. California Law Review, 91, 1593-1635.
- Morgan, M. M. (2022). Contradictions between community-oriented police training and paramilitary police training: Implications for police recruit mental health response training. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37, 876-891. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-022-09537-3>
- National Police Chiefs Council. (2016). *Policing vision for 2025*. Retrieved from <http://www.npcc.police.uk/documents/policing%20vision.pdf>
- Neyroud, P. (2011). *Review of police leadership and training*. Home Office.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police (4th ed.)*. Oxford University Press.
- Rogers, C., & Frevel, B. (2018). *Introduction: Higher police*

education—an international perspective., Higher education and police (pp. 1–14). Palgrave Macmillan.

- Staller, M. S., Koerner, S., Heil, V., et al. (2022). The structure and delivery of police use of force training: A German case study. *European Journal of Security Research*, 7, 87–112. <https://doi.org/10.1007/s41125-021-00073-5>
- Sumina, E., Grischenko, L., & Sepiashvili, E. (2022). Features of training of police employee in the USA. *Applied Psychology and Pedagogy*, 97–106. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-1-97-106>
- Vollmer, A. (1922). *Aims and ideals of the police*. Journal of the American Institute of Criminal Law and Criminology, 13, 251–2۵۷.
- Williams, E., Norman, J., & Rowe, M. (2019). *The police education qualification framework: A professional agenda or building professionals?* Police Practice and Research, 20 (3), 259–2۷۲.
- Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53 (3), 311–318. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>

COPYRIGHTS

2026 by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>