

## بررسی میزان کارآیی دوره‌های آموزشی پلیس زن از منظر رؤسای کلاتری‌ها\*

زهرا سراجان

### چکیده

زنان به عنوان جمعیتی تاثیرگذار بر مناسبات و جریان‌های فرهنگی، تربیتی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و حتی انتظامی کشور واقعی‌انکار ناپذیر هستند و هرگونه بی‌توجهی یا نفی این نیروی عظیم، بدون شک تنش‌ها و کندی‌هایی را در حرکت طبیعی و منطقی جریان‌های اجتماعی در پی خواهد داشت از همین رو طراحان و برنامه‌ریزان جامعه و سازمان‌های موفق، بهره‌گیری از استعدادها و توانایی‌های این قشر عظیم را برای نیل به اهداف ملی و میهنی پیوسته مدنظر قرار می‌دهند. یکی از این سازمان‌ها در کشور ما نیروی انتظامی است که وظیفه اصلی حفظ نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی و فردی را که یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین نیازهای مردم است، بر عهده دارد.

امروزه در سازمان‌ها و مؤسسات بحث آموزش بسیار با اهمیت و ضروری محسوب می‌شود که هدف از آن افزایش مهارت‌ها و رشد و شکوفایی قوای نهفته در کارکنان و پرورش انسان‌ها در جهت نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمان می‌باشد. پلیس زن به عنوان بخش تازه تأسیس نیروی انتظامی، نیاز مبرم به ترسیم الگوی تأثیر و تأثر این آموزش‌ها دارد که این خود مستلزم تبیین وضع موجود و امکان‌سنجی به معنای شناخت امکانات و توانمندی‌ها و راه‌حل‌هاست در غیر این صورت ممکن است بدون شناخت صحیح وضع موجود و انتظارات از پلیس زن، اهدافی برای آن تدوین شود که او را به مقصد اصلی که همان برقراری نظم و امنیت در جامعه و پشتیبانی از زنان و کودکان است، نرساند.

### کلید واژگان:

پلیس زن، اثربخشی، کنترل اجتماعات، مصاحبه، تشخیص هویت

\* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد «زهرا سراجان» است که به راهنمایی آقای دکتر سیاوش نصرت‌پناه در دانشگاه امام حسین (ع) دفاع شده است.

## مقدمه

پیشنهاد تشکیل پلیس زن به عنوان بخشی از نیروی پلیس در ایران با توجه به نیاز شدید جامعه به خدمت این گروه و احساس کمبود شدید این بخش از نیروی انتظامی در جامعه، در سال ۱۳۷۷ با اصلاح ماده ۲۰ قانون نیروی انتظامی در مجلس شورای اسلامی، حالت عملی و اجرایی بخود گرفت و از سال ۷۸ با پذیرش اولین دوره دانشجویان دختر در مقطع کاردانی و کارشناسی علوم انتظامی تحقق یافت. در مدت چهار سال آموزش این دانشجویان باید و نبایدهای بسیاری (از لحاظ نحوه آموزش و تعلیم دانشجویان تا نحوه حضور و حوزه‌های فعالیت آنها در جامعه) مطرح شد. بی‌شک دیدگاه‌های صریح حضرت امام (ره) به عنوان بنیانگذار جمهوری اسلامی و مقام معظم رهبری در مورد بهرهمندی از توان زنان در همه عرصه‌های مورد نیاز جامعه، راه اصلاح دیدگاه‌های منفی را در این زمینه فراهم ساخته است.

با توجه به رویکرد تربیتی و بکارگیری پلیس زن در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و سرمایه‌گذاری‌هایی که در مورد آنها صورت گرفته و همچنین توجه به نقش مهمی که پلیس زن در جامعه (با عنایت به نقش فزاینده زنان در عرصه‌های اجتماعی) می‌تواند ایفا کند و با وجود حساسیت‌ها در جامعه مذهبی ما نسبت به بود و نبود پلیس زن و همچنین سابقه تاریخی استفاده از پلیس زن در ایران قبل از انقلاب، لازم است کارآمدی این قشر از پلیس مورد توجه، دقت و ارزیابی قرار گیرد. برای تحقق این اهداف مجتمع آموزشی کوثر ناجا وابسته به دانشگاه علوم انتظامی جمهوری اسلامی ایران تأسیس شد. این مجتمع اولین مرکزی است که پس از پیروزی انقلاب اسلامی به منظور آموزش و تربیت افسران و کارکنان متعهد و متخصص زن مورد نیاز نیروی انتظامی فعالیت می‌کند.

با توجه به جدید بودن این طرح (پس از پیروزی انقلاب اسلامی) تمام عنایت مسئولان ذیربط بر مسائل آموزشی این قشر و تطابق آموزش زنان پلیس بر اساس موازین شرعی و عرفی کشورمان معطوف شد.

این دانش آموختگان در مقاطع کاردانی با طی دو سال و در مقاطع کارشناسی با طی چهار سال در رشته‌های انتظامی، کشف جرایم، راهور (راهنمایی و رانندگی)، اداری، رایانه و اطلاعات در مجتمع آموزش عالی کوثر (وابسته به دانشگاه علوم انتظامی) به درجات افسری نایل و وارد عرصه‌های کار شدند.

در این پژوهش سعی می‌شود که میزان کارایی پلیس زن از دیدگاه فرماندهان و مدیرانی که فرماندهی و هدایت این دانش آموختگان را بر عهده دارند، سنجیده شود.

### سابقه تشکیلاتی پلیس زن

واژه پلیس police از ریشه یونانی «پولی‌تیا» polytia به معنی فن حکومت کردن مشتق شده است. این کلمه خود از کلمه «پلیس» police به معنی شهر و از ریشه قدیمی «پولی‌تیا» در قرن چهاردهم به «پلیسی» و در قرن پانزدهم به پلیس تبدیل شده است که امروزه به عنوان واژه‌ای پذیرفته شده در جوامع گوناگون مفهوم سیستم موظف و مسئول استقرار نظم و آرامش را به ذهن متبادر می‌کند.

این واژه در معانی مختلف دیگر نظیر اداره یک شهر، مؤسسات خدمات عمومی، اصول اخلاقی، مجموعه مقررات و نظام‌هایی که به لحاظ حفظ نظم وضع شده نیز به کار رفته است. با وجود آنکه واژه پلیس از لحاظ لغوی مفاهیم مختلف دارد، در زبان محاوره و فرهنگ عامه بیشتر مفهوم پرسنل نیروی انتظامی و سازمان آن را به ذهن متبادر می‌کند.

### الف: پلیس زن در جهان:

در دهه‌های اخیر با پیشرفت جوامع صنعتی، جرایم نیز پیشرفت خاص خود را داشته است که در بعضی از جرایم نیاز شدیدی به حضور زن در پلیس احساس شده است. البته فرهنگ حاکم بر پلیس بیشتر مبتنی بر این تفکر است که کار پلیس یک کار مردانه است و شغل زنانه محسوب نمی‌شود. لذا در به کارگیری و نحوه استخدام زنان پلیس سخت‌گیری به عمل می‌آید.

در اکثر کشورها آنچه برای اولین بار سبب استخدام زنان در دستگاه پلیس شد، خطر افزایش جرایم جنسی و دیگر جرایمی بود که زنان و بچه ها درگیر آن بودند. حمایت از زنان و کودکان به عنوان یک شغل، وظیفه زنان محسوب می شد. در بعضی کشورها مانند انگلستان، ایرلند و آلمان ابتدا نیروی پلیس زن به طور جداگانه یا در بخش های مخصوص در ادارات پلیس متمرکز شدند تا به طور اختصاصی به این امر (حمایت از زنان و کودکان) بپردازند. (هاشمی، ۱۳۸۰، ص ۲۱)

#### ب: روند شکل گیری پلیس زن در ایران

پذیرش و تربیت پلیس زن در ایران از سال ۱۳۴۵ به صورت دوره تربیت درجه دار و از سال ۱۳۴۸ با عنوان افسر دوره آغاز شد. پس از استقرار نظام جمهوری اسلامی برای رعایت احکام نورانی اسلام، تغییراتی در سیستم تربیت پلیس زن صورت گرفت و چندین دوره پاسبانی و درجه داری برای زنان گذاشته شد. با تصویب قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران در ۶۶۷/۷ و بر اساس ماده ۱۹۶ این قانون، استخدام کارکنان زن فقط برای مشاغل درمانی مجاز شناخته شد. (منصور، ۱۳۷۹، ص ۱۳۳) بدین صورت آموزش زنان در دانشگاه برای مشاغل انتظامی متوقف شد و فقط زنان در نیروی انتظامی به صورت کارمند استخدام می شدند. در دوره ای که نیاز به خدمات پلیس و تأمین امنیت جامعه و با وجود زنان مجرم که بعضاً به طور سازمان یافته و هدفمند امنیت روحی روانی جامعه را تهدید می کنند؛ بیش از پیش وجود دارد، نبود پلیس زن مشکلات عدیده ای ایجاد می کند. لذا مسئولان امر (خصوصاً دفتر امور زنان نیروی انتظامی) برای رفع این گونه مشکلات و با ایمان به توانمندی زنان برای مشاغل انتظامی در سال ۱۳۷۷ اصلاحیه بند فوق از قانون نیروی انتظامی را به مجلس فرستادند و به دفاع از وجود پلیس زن پرداختند. با تلاش پیگیر و مداوم مسئولان امر در خرداد ماه ۱۳۷۷ این قانون به شرح زیر اصلاح شد:

"نیروی انتظامی می‌تواند زنان را در مشاغل مورد نیاز به صورت انتظامی یا کارمند استخدام نماید."

بدین وسیله اجازه انتظامی شدن زنان صادر شد و دانشگاه علوم انتظامی مقدمات پذیرش و تربیت پلیس زن را تدارک دید.

### ضرورت وجود پلیس زن در جامعه

نیمی از جمعیت کشورمان را زنان تشکیل می‌دهند که اکثر آنان صالح و بهنجار هستند و نیازمند حمایت و امنیت و بهره‌مندی از خدمات نیروی انتظامی و گروهی بنا به علل و عواملی بزهکار و مجرم‌اند که به برخورد مناسب و موجه قانونی با آنان از طرف نیروی انتظامی نیاز است. اگر مردم به نیروی انتظامی به عنوان پناهگاهی امن و حافظ حق و عدالت می‌نگرند، باید ابزار، وسایل و عوامل بازستاندن حقتشان را در نیروی انتظامی ببینند، در جامعه اسلامی ما، نیاز به پلیس زن برای رسیدگی به امور زنان، خصوصاً در مواردی که مستلزم تماس مستقیم یا حفظ آبرو و حیثیت آنان است، وجود پلیس زن از ضروریات اجتناب‌ناپذیر است.

### تأثیر دوره‌های آموزشی در توانمندی‌های زنان پلیس

اولین گروه پلیس زن دانشگاه علوم انتظامی در دوره جدید، در سال ۱۳۸۲ فارغ‌التحصیل شدند که بر اساس آموزش‌های دوران تحصیل، قابلیت‌ها و توانمندی‌های خاصی پیدا می‌کنند که آنها را از سایر زنان متمایز می‌سازد. این توانمندی‌ها در شکل‌های مختلف و هم سطح با مردان پلیس کسب می‌شود و قطعاً در طول دوران خدمت، با آموزش‌های تکمیلی و کسب تجربیات مضاعف، بر کم و کیف این توانمندی‌ها افزوده می‌گردد.

توانمندی‌های اکتسابی دانشجویان پلیس زن در چند مقوله قابل بررسی است :

**۱- توانمندی های انتظامی :**

این توانمندی‌ها در سه بخش پیشگیری، پیگیری و خدمات انتظامی قابل طرح است. زنان پلیس بر اساس آموزش‌های دوره‌ی تحصیلی، توانایی پیشگیری از وقوع جرایم، ناهنجاری‌ها و قانون‌شکنی‌ها را در جامعه کسب می‌کنند. در بخش پیگیری در مواقعی که جرمی واقع شده، زنان پلیس توان برخورد با مجرمان زن، دستگیری، بازرسی و بازجویی آنها و تشکیل پرونده برای آنان را دارند. توان بازرسی صحنه جرم، تشخیص نوع جرم یا قتل و شناسایی ویژگی‌های مجرمان از آثار و شواهد موجود در صحنه را کسب می‌کنند و نیز توان شرکت در عملیات‌های انتظامی و در صورت لزوم استفاده از اسلحه و تیراندازی را دارند. در بخش خدمات انتظامی زنان پلیس توانمندی اخذ آزمون‌های رانندگی از خواهران، انگشت‌نگاری، صدور علم سوء پیشینه، صدور گذرنامه و دیگر خدمات را به زنان جامعه کسب می‌کنند.

**۲- توانمندی‌های علمی، آموزشی:**

دانشجویان پلیس طی چهار سال تحصیل در دانشگاه به فراگیری علوم، متناسب با رشته تحصیلی می‌پردازند و در زمینه علوم انتظامی مدرک کاردانی یا کارشناسی دریافت می‌کنند. آنها علاوه بر دروس مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری موظف به فراگیری برخی مهارت‌ها و توانمندی‌های دیگر هم هستند که در سایر دانشگاه‌ها وجود ندارد از جمله: آموزش تیراندازی، دفاع شخصی، امداد و نجات، آموزش مقابله با حملات میکروبی و شیمیایی، آموزش مهارت رانندگی، اسکی، رژه و آموزش‌های عقیدتی، سیاسی.

**۳- توانمندی های روحی - اخلاقی :**

دانشجویان پلیس در طول دوران تحصیل برخی قابلیت‌ها و توانمندی‌های خاص را به شکل تجربی کسب می‌کنند؛ از جمله اعتماد به نفس بالا، استقلال و خود کفایی، عدم وابستگی به دیگران، گذشت و ایثار، کمک به هم‌نوع، نظم در امر، وقت‌شناسی و انجام به موقع و با سرعت کارها، صبر و تحمل بالا و همچنین خودسازی معنوی.

#### ۴- توانمندی های جسمی :

دانشجویان پلیس به واسطه گزینش اولیه (افرادی که دارای توان جسمی و ورزیده هستند، گزینش می‌شوند)، تمرین و مراقبت‌های ثانویه و ورزش‌های روزانه و منظم، افرادی پر توان، مقاوم، سالم، سرحال، چابک و پر جنب و جوش هستند؛ آنها از نظر قدرت شنوایی، بینایی و تیزهوشی در سطح بالایی قرار دارند. لذا توان عکس العمل سریع و صحیح را در موقعیت‌های خاص دارند.

#### ۵- توانمندی های اجتماعی:

از نظر اجتماعی دانشجویان باید توانمندی‌های ذیل را به دست آورند.

- شناخت دیگران و خرده فرهنگ‌های رایج در جامعه؛
- توان تشخیص مجرمان و افراد مشکوک از قیافه ظاهری و رفتار و حرکات آنها؛
- توان برقراری نظم و امنیت در اجتماعات گوناگون؛
- توان شناخت اشیاء و خصوصاً خودروهای مسروقه؛
- توان برقراری ارتباط اجتماعی با دیگران؛
- حضور در اجتماعات بدون هیچ‌گونه مشکل یا واهمه‌ای؛ زیرا نسبت به خود از احساس اعتماد به نفس بالایی برخوردارند و توانایی‌های خود را قبول دارند.

#### مدل نظری تحقیق:

مدل کرک پاتریک (Kirk Patrik) در تعیین اثربخشی فعالیت‌های آموزشی را می‌توان با استفاده از چهار عامل زیر مورد اندازه‌گیری قرار داد:

الف - ارزیابی واکنش (Reaction): منظور همان واکنشی است که شرکت‌کنندگان در یک برنامه آموزشی در مورد آن برنامه از خود نشان می‌دهند که از طریق پرسشنامه، مصاحبه و ... می‌توان آن را به دست آورد.

ب - ارزیابی یادگیری (Learning): همان تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، فنون و حقایقی است که افراد آموخته‌اند که از طریق پیش‌آزمون و پس‌آزمون می‌توان به آن پی برد.

ج - ارزیابی رفتار (BEHAVIOR) منظور چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل شده است، که آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت.

د - ارزیابی نتایج (RESULTS) منظور، بررسی هزینه‌ای است که برای آموزش صرف شده تا معلوم شود که شرکت‌کنندگان تا چه اندازه قادرند این مخارج را از طریق کار و اجرای وظایف به نحو احسن جبران کنند.

#### روش‌شناسی تحقیق:

تحقیق از نوع کاربردی و به صورت پیمایشی است که در آن از نظریات رؤسای کلاتری‌ها به عنوان مسئولان افراد جامعه آماری مورد مطالعه و جمع‌آوری اطلاعات به عمل می‌آید. در این پژوهش از روش تحقیق زمینه‌یابی استفاده شده. تحقیق زمینه‌یابی معمولاً به منظور کشف واقعیت‌های موجود یا آن چه که هست انجام می‌شود. به عبارت دیگر، این روش پژوهش به منظور توصیف یک جامعه تحقیقی، در زمینه توزیع یک پدیده معین انجام می‌شود. به همین دلیل محقق در مورد علت وجودی توزیع بحث نمی‌کند، بلکه تنها به "چگونگی" آن در جامعه مورد پژوهش می‌پردازد و آن را توصیف می‌کند. (دلور، ۱۳۷۴). قابل ذکر است که این روش به این دلیل انتخاب شد که بوسیله آن بتوانیم نظریات فرماندهان نسبت به فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر را در مورد میزان نیل این دوره‌ها به اهداف خود مشخص کنیم.

#### جامعه آماری:

جامعه آماری این تحقیق، کلیه رؤسای کلاتری و ادارات آگاهی، پلیس اطلاعات و مواد مخدر می‌باشند.



از آنجائی که در نظر است از رؤسای کلیه مراکزی که فارغ التحصیلان زن دوره‌های مجتمع آموزش عالی کوثر در آنجا اشتغال بکار دارند، جمع‌آوری اطلاعات بعمل آید و از آنجائی که در مجموع تهران بزرگ، تعداد ۴۰ مورد از این مراکز وجود دارد، تعداد جامعه آماری با جامعه نمونه مورد مطالعه، برابر است. پس در این تحقیق به کل مراکز پلیس تهران بزرگ که در آنها زنان پلیس مشغول بکار هستند مراجعه شد و از رؤسای آنها، اطلاعات جمع‌آوری شد.

#### روش نمونه‌گیری

با توجه به توضیحات اشاره شده در بالا، از آنجایی که تمام جامعه آماری دارای پلیس زن فارغ‌التحصیل مجتمع آموزش عالی کوثر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد تحقیق قرار خواهند گرفت از شیوه تمام شماره استفاده شد.  $N = n = 40$

#### ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این تحقیق با طراحی پرسشنامه‌ای که محقق آن را تهیه کرده، نظریات پاسخ‌دهندگان را با استفاده از مقیاس لیکرت جمع‌آوری کردیم. در پرسشنامه تدوین شده برای این پژوهش تعداد ۳۸ سؤال طراحی شده است که در این میان شش سؤال مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان و از ۳۲ سؤال باقی مانده به طور متوسط برای هر فرضیه هشت سؤال، اختصاص یافته است، که شرح آن در جدول زیر آمده است.

## جدول شماره ۱ - فرضیه‌ها و شرح فرضیه‌ها

شماره سوالات مرتبط در پرسشنامه	شرح فرضیه‌ها	فرضیه‌ها
کلیه سوالات پرسشنامه	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر توانایی اجرای وظایف سازمانی پیش بینی شده را دارند	فرضیه اصلی
سؤالات ۱-۵	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر از توانایی تکمیل پرونده برخوردار هستند	فرضیه اول
سؤالات ۶-۹	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر توانایی مصاحبه و بازجویی را دارند	فرضیه دوم
سؤالات ۱۰-۱۴	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر توانایی کنترل اجتماعات را دارند	فرضیه سوم
سؤالات ۱۵-۲۱	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر توانایی دستگیری و بازداشت دارند	فرضیه چهارم
سؤالات ۲۲-۲۷	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر توانایی تشخیص هویت را دارند	فرضیه پنجم
سؤالات ۲۸-۳۲	فارغ التحصیلان دوره های آموزش عالی کوثر توانایی مدیریت دارند.	فرضیه ششم

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

داده‌های به دست آمده به دو روش توصیفی، استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. در تست توصیفی از شمارش و درصدگیری و در تست استنباطی از آزمون مجذور کای برای نشان دادن وجود ارتباط بین دو عامل استفاده شده است.

## یافته‌های تحقیق

در ابتدا پاسخ‌های دریافتی هر یک از سوالات مندرج در پرسشنامه در جدول مربوط مورد توصیف قرار گرفت.

### توصیف نمونه های پژوهش :

پس از دسته‌بندی و بررسی داده‌های حاصل از پژوهش، نتایج آنها به قرار زیر در این بخش ارائه می‌شود:

مجموعه داده‌ها در سه بخش ارائه شده: در ابتدا مشخصات فردی پاسخگویان در شش مولفه تحصیلات، درجه، سابقه مدیریت و فرماندهی، جایگاه خدمتی مشخص شده، سپس ارزیابی افراد نمونه آماری نسبت به هر یک از سوالات پرسشنامه (۳۲ سؤال) مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته و فرضیه های پژوهش بررسی شده است.

### الف) مشخصات فردی پاسخگویان

#### ۱) سن

مشخصات فردی پاسخگویان را افرادی تشکیل می‌دهند که بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند. ۴۰ درصد از آنها بین ۳۰ تا ۴۰ ساله هستند و ۵ درصد از آنها کمتر از ۳۰ سال دارند. (که جوان‌ترین رؤسای کلاتری هستند).

#### ۲) تحصیلات

۵۷/۵ درصد از جامعه آماری ما را افرادی با تحصیلات لیسانس، ۳۵ درصد از روسای کلاتری‌ها فوق دیپلم، ۵ درصد از رؤسای کلاتری فوق لیسانس و ۲/۵ درصد با تحصیلات دیپلم، تشکیل داده‌اند. *گروه مطالعات فرهنگی*

#### ۳) درجه

۴۷/۵ درصد از جامعه آماری ما را روسای کلاتری تشکیل می‌دهند که درجه ۱۶ و ۲۷/۵ درصد نیز درجه ۱۴ و ۲۲/۵ درصد نیز درجه ۱۵، و ۲/۵ درصد دارای درجه ۱۷ می‌باشند. *رتاب جامع علوم انسانی*

#### ۴) سابقه مدیریت و فرماندهی

۳۲/۵ درصد از روسای کلاتری‌ها ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه دارند و ۳۰ درصد بیش از ۲۰ سال و ۲۵ درصد کمتر از ۱۰ سال و ۱۲/۵ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه مدیریت کلاتری را دارند.

**(۵) جایگاه خدمتی**

۳۵ درصد از روسای کلاتری‌ها در جایگاه ۱۶ و ۳۲/۵ درصد در جایگاه ۱۵ و ۱۷/۵ درصد در جایگاه ۱۷ و ۱۰ درصد در جایگاه ۱۸ و ۵ درصد در جایگاه ۱۴ مشغول به کار هستند.

**(۶) تعداد شاغلین زن در حوزه خدمتی**

۵۲/۵ درصد از کلاتری‌ها بین ۲ تا ۵ نفر پلیس زن و ۳۰ درصد بیش از ۱۰ نفر پلیس زن و ۱۵ درصد نیز فقط یک نفر پلیس زن و ۲/۵ درصد بقیه بین ۵ تا ۱۰ نفر پلیس زن در حوزه خدمتی آنها مشغول به کار هستند.

**(ب) توانمندی پلیس زن در تکمیل پرونده و مصاحبه و بازجویی از متهم**

در این مطالعه توانمندی پلیس در تکمیل پرونده و مصاحبه و بازجویی از متهم در ۹ آیت مورد بررسی قرار گرفته است:

**(۱) توانایی در انجام دادن تحقیقات مقدماتی از متهمان**

جدول شماره (۱) توانایی در انجام دادن تحقیقات مقدماتی از متهمان

توانایی در انجام تحقیقات مقدماتی از متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۳	۲۵	۱۱	۱	۰	۴۰
درصد	۷/۵	۶۲/۵	۲۷/۵	۲/۵	۰	۱۰۰

چنانچه از اعداد بالا مشهود است ۶۲/۵ درصد از فرماندهان از توانایی انجام تحقیقات مقدماتی پلیس زن، از متهمان را خوب می‌دانند و ۲۷/۵ درصد متوسط و ۷/۵ درصد خیلی خوب و ۲/۵ درصد به توانایی کم پلیس زن در تحقیقات مقدماتی اعتقاد دارند و طرفداران توانایی خیلی کم در این ارقام صفر است.

## ۲) توانایی استماع شکایت‌های مراجعه‌کنندگان

جدول شماره (۲) توانایی استماع شکایات مراجعه‌کنندگان

توانایی استماع شکایات مراجعه‌کنندگان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۵	۳۱	۴	۰	۰	۴۰
درصد	۱۲/۵	۷۷/۵	۱۰	۰	۰	۱۰۰

آمار فوق بیانگر این است که ۷۷/۵ درصد از نظریات فرماندهان نشان دهنده توانایی خوب پلیس زن نسبت به استماع شکایت‌های مراجعه‌کنندگان است. ۱۲/۵ درصد آمار بیانگر توانایی خیلی خوب و ۱۰ درصد نیز حاکی از توانایی متوسط پلیس زن در این زمینه است و نظر هیچ‌یک از فرماندهان بر توانایی کم یا خیلی کم این افراد مبتنی نیست.

## ۳) توانایی جمع آوری دلایل مورد نیاز در پرونده‌های ارجاعی

جدول (۳) میزان توانایی جمع آوری دلایل مورد نیاز در پرونده‌های ارجاعی

توانایی جمع آوری دلایل	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۲۱	۱۴	۳	۰	۴۰
جمع	۵	۵۲/۵	۳۵	۷/۵	۰	۱۰۰

چنانچه در جدول بالا مشهود است میزان توانایی جمع آوری دلایل مورد نیاز در تشکیل پرونده طبق نظر فرماندهان ۵۲/۵ درصد جامعه آماری در این زمینه پلیس زن را توانمند معرفی کرده‌اند و ۳۵ درصد متوسط و ۷/۵ درصد کم و کسانی که توانایی پلیس زن را در این زمینه حداقل ارزیابی کرده‌اند، ۵ درصد کل جامعه آماری‌اند.

## ۴) توانایی تحقیق از متهم

جدول (۴) توانایی تحقیق از متهم

توانایی تحقیق از متهم	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۵	۱۹	۱۶	۰	۰	۴۰
درصد	۱۲/۵	۴۷/۵	۴۰	۰	۰	۱۰۰

با مشاهده جدول فوق، ارزیابی کنندگان، توانایی پلیس زن را در تحقیق از متهم ۴۷/۵ درصد خوب ارزیابی کرده‌اند و ۴۰ درصد متوسط و ۱۲/۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. مورد کم و خیلی کم طبق جدول فوق نداریم.

## ۵) توانایی تهیه گزارش از پرونده

جدول (۵) توانایی تهیه گزارش از پرونده

توانایی تهیه گزارش از پرونده	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۶	۲۰	۱۴	۰	۰	۴۰
درصد	۱۵	۵۰	۳۵	۰	۰	۱۰۰

با ملاحظه اعداد مندرج در جدول در می‌یابیم که ۵۰ درصد ارزیاب‌ها توانایی پلیس زن را در گزارش‌نویسی پرونده‌ها خوب ارزیابی کرده‌اند و ۳۵ درصد متوسط و ۱۵ درصد خیلی خوب اعلام کرده‌اند.

## ۶) توانایی بازجویی از متهمان

جدول (۶) توانایی بازجویی از متهمان

توانایی بازجویی از متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۱۸	۲۰	۰	۰	۴۰
درصد	۵	۴۵	۵۰	۰	۰	۱۰۰

با ملاحظه داده‌های مندرج در جدول فوق مشاهده می‌شود ۵۰ درصد از روسای کلانتری و فرماندهان، توانایی پلیس زن را در بازجویی از متهم متوسط ارزیابی کرده‌اند و ۳۵ درصد خوب و فقط ۵ درصد خیلی خوب اعلام کرده‌اند.

### ۷) توانایی مصاحبه با متهمان

جدول (۷) توانایی مصاحبه با متهمان

توانایی مصاحبه با متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۴	۲۱	۱۰	۵	۰	۴۰
درصد	۱۰	۵۲/۵	۲۵	۱۲/۵	۰	۱۰۰

همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد توانایی مصاحبه با متهمان از دیدگاه فرماندهان، بیش از ۵۰ درصد خوب ارزیابی شده است، ۲۵ درصد متوسط و ۱۲/۵ درصد این توانایی را ضعیف و ۱۰ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند، پس با این آمار و اطلاعات نظریه جامعه آماری درباره توانایی کلامی پلیس زن در مواجهه با متهمان چیزی بیش از ۵۰ درصد ثبت شده است.

### ۸) توانایی زیر پا کشی از متهمان

جدول (۸) توانایی زیر پا کشی از متهمان

توانایی زیر پا کشی از متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۱	۱۲	۱۹	۸	۰	۴۰
درصد	۲/۵	۳۰	۴۷/۵	۲۰	۰	۱۰۰

چنانچه از اعداد بالا برمی‌آید ۴۷/۵ درصد از روسای کلانتری توانایی پلیس زن را در زیر پا کشی از متهم متوسط ارزیابی کرده‌اند، ۳۰ درصد خوب و ۲۰ درصد کم و فقط ۲/۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

### ۹) توانایی تنظیم گزارش بازجویی از متهمان

جدول (۹) توانایی تنظیم گزارش بازجویی از متهمان

توانایی تنظیم گزارش بازجویی از متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۱	۲۳	۱۴	۲	۰	۴۰
درصد	۲/۵	۵۷/۵	۳۵	۵	۰	۱۰۰

با توجه به داده‌های جدول بالا درمی یابیم که ۵۷/۵ درصد از فرماندهان نحوه تنظیم گزارش بازجویی پلیس زن را خوب و ۳۵ درصد متوسط و ۵ درصد کم و ۲/۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

### ج) توانمندی پلیس زن در کنترل اجتماعات:

مهارت سوم پلیس زن در کنترل اجتماعات به وسیله ۵ آیتم مورد بررسی قرار گرفت.

### ۱) توانایی تشخیص تجمع قانونی و غیر قانونی

جدول (۱۰) توانایی تشخیص تجمعات قانونی و غیر قانونی

توانایی تشخیص تجمعات قانونی و غیر قانونی	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۱	۱۷	۱۷	۳	۲	۴۰
درصد	۲/۵	۴۲/۵	۴۲/۵	۷/۵	۵	۱۰۰

با نگاه به جدول فوق می توان نتیجه گرفت که توانایی تشخیص تحقیقات قانونی و غیر قانونی پلیس زن از نظر فرماندهان، ۴۲/۵ درصد خوب و متوسط ارزیابی شده است. ۷/۵ درصد کم و ۵ درصد خیلی کم و نظر ۲/۵ درصد خیلی خوب بوده است.



## ۲) توانایی اجرای دستورات عملیاتی مقابله با تجمع‌های غیر قانونی

### جدول (۱۱) توانایی اجرای دستورات عملیاتی مقابله با تجمع غیر قانونی

توانایی اجرای دستورات عملیاتی مقابله با تجمعات غیر قانونی	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۱۶	۱۷	۴	۳	۴۰
درصد	۵	۴۰	۴۲/۵	۱۰	۷/۵	۱۰۰

چنانچه داده‌های فوق نشان می‌دهد طبق نظر ۴۲/۵ درصد فرماندهان پلیس زن توانایی اجرایی دستورات عملیاتی مقابله با تجمع غیر قانونی را دارد و ۴۰ درصد خوب و ۱۰ درصد کم و ۷/۵ درصد خیلی کم و ۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. در کل میزان توانمندی پلیس زن در این مورد به ۵۰ درصد نمی‌رسد.

## ۳) توانایی نفوذ و جمع آوری اطلاعات از تجمعات غیر قانونی

### جدول (۱۲) - توانایی نفوذ و جمع آوری اطلاعات از تجمعات غیر قانونی

توانایی نفوذ و جمع آوری اطلاعات از تجمعات غیر قانونی	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۰	۶	۲۰	۱۳	۱	۴۰
درصد		۱۵	۵۰	۳۲/۵	۲/۵	۱۰۰

آمار جدول فوق نشان می‌دهد که ۵۰ درصد ارزیابان، میزان توانایی پلیس زن را در نفوذ و جمع آوری اطلاعات از تحقیقات غیر قانونی متوسط ثبت کرده‌اند و ۳۲/۵ درصد این قابلیت را کم و ۱۵ درصد نیز خوب و ۲/۵ درصد خیلی کم ارزیابی کرده‌اند.

#### ۴) توانایی جذب و دستگیری عوامل تجمعات غیر قانونی

جدول (۱۳) توانایی جذب دستگیری عوامل تجمعات غیر قانونی

توانایی جذب دستگیری عوامل تجمعات غیر قانونی	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۹	۲۲	۸	۱	۰	۴۰
درصد	۲۲/۵	۵۵	۲۰	۲/۵	۰	۱۰۰

همانگونه که جدول نشان می دهد ۵۵ درصد از روسای کلاتتری توانایی پلیس زن را در جلب و دستگیری متهمان در تجمعات غیر قانونی خوب ارزیابی کرده اند و ۲۲/۵ درصد خیلی خوب و ۲۰ درصد متوسط و حداقل ۲/۵ درصد کم ارزیابی کرده اند. همانطور که ملاحظه می شود قدرت عملیاتی و دستگیری پلیس زن در مقایسه با سؤالات دیگر تحقیق ۲۲/۵ درصد خیلی خوب ارزیابی شد که این نمونه ای از مدیریت بالا در پلیس زن برای کنترل و جمع کردن تجمعات غیر قانونی است.

#### ۵) توانایی تشخیص آرایش های ضد شورش و کاربرد آنها

جدول (۱۴) توانایی تشخیص آرایش های ضد شورش و کاربرد آنها

توانایی تشخیص آرایش های ضد شورش و کاربرد آنها	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۱۱	۲۱	۸	۰	۰	۴۰
درصد	۲۷/۵	۵۲/۵	۲۰	۰	۰	۱۰۰

با نگاه به جدول فوق در می یابیم که طبق نظر ۵۲/۵ درصد از روسای کلاتتری ها و فرماندهان، پلیس زن از نظر توانایی تشخیص آرایش های ضد شورش و کاربرد آنها خوب ارزیابی شده است و ۲۷/۵ درصد خیلی خوب و ۲۰ درصد متوسط ارزیابی کرده اند.

### د) توانمندی پلیس زن در دستگیری و بازداشت

مهارت‌های پلیس زن در دستگیری و بازداشت متهم به وسیله ۷ آیتم مورد بررسی قرار گرفت.

#### ۱- توانایی شناسایی متهم

جدول (۱۵) توانایی شناسایی متهم

توانایی شناسایی متهم	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۱۳	۲۱	۶	۰	۰	۴۰
درصد	۳۲/۵	۵۲/۵	۱۵	۰	۰	۱۰۰

با ملاحظه داده‌های مندرج در جدول بالا در می‌یابیم که ۵۲/۵ درصد از فرماندهان توانایی پلیس زن را در شناسایی خوب و ۳۲/۵ درصد خیلی خوب و ۱۵ درصد متوسط ارزیابی کرده‌اند. چنانچه ملاحظه می‌شود هیچ یک از فرماندهان این قابلیت پلیس زن را کم و خیلی کم اعلام نکرده‌اند.

#### ۲- توانایی تعقیب و متوقف کردن وسایل نقلیه

جدول (۱۶) توانایی تعقیب و متوقف کردن وسایل نقلیه

توانایی تعقیب و متوقف کردن وسایل نقلیه	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۵	۱۳	۱۳	۹	۰	۴۰
درصد	۱۲/۵	۳۲/۵	۳۲/۵	۲۲/۵	۰	۱۰۰

با نظر به جدول ۲۳ در می‌یابیم که از نظر ۳۲/۵ درصد فرماندهان توانایی پلیس زن در تعقیب و متوقف کردن وسایل نقلیه خوب و متوسط ارزیابی شده است.

۲۲/۵ درصد کم و ۱۲/۵ درصد بقیه خیلی خوب اعلام شده است، مورد خیلی کم

در ارزیابی‌ها صفر بوده است.

## ۳- توانایی دستگیری متهمان نسوان

جدول (۱۷) توانایی دستگیری متهمان نسوان

توانایی دستگیری متهمان نسوان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۱۵	۱۵	۷	۱	۴۰
درصد	۵	۳۷/۵	۳۷/۵	۱۷/۵	۲/۵	۱۰۰

با توجه به اعداد فوق ملاحظه شود ۳۷/۵ درصد از فرماندهان توانایی پلیس زن را در دستگیری متهمان زن خوب و متوسط و ۱۷/۵ درصد کم و ۵ درصد خیلی خوب و ۲/۵ درصد خیلی کم ارزیابی کرده‌اند.

## ۴- توانایی مراقبت و نگهداری از متهم

جدول (۱۸) توانایی مراقبت و نگهداری از متهم

توانایی مراقبت و نگهداری از متهم	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۱۲	۲۰	۵	۱	۴۰
درصد	۵	۳۰	۵۰	۱۲/۵	۲/۵	۱۰۰

با ملاحظه اعداد مندرج در جدول ۲۵، ملاحظه می‌شود طبق نظر ۵۰ درصد از فرماندهان، توانایی پلیس زن را در مراقبت و نگهداری از متهم متوسط ارزیابی کرده‌اند، ۳۰ درصد خوب و ۱۲/۵ درصد کم و ۵ درصد خیلی خوب و ۲/۵ درصد خیلی کم ارزیابی کرده‌اند.

## ۵- توانایی بازرسی بدنی از افراد مظنون

جدول (۱۹) توانایی بازرسی بدنی از افراد مظنون

توانایی بازرسی بدنی از افراد مظنون	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۰	۹	۲۲	۸	۱	۴۰
درصد	۰	۲۲/۵	۵۵	۲۰	۲/۵	۱۰۰

با نگاه به داده‌های فوق در می‌یابیم ۵۵ درصد از روسای کلاتری توانایی پلیس زن را در بازرسی بدنی مظنونین متوسط و ۲۲/۵ درصد خوب و ۲۰ درصد کم و ۲/۵ درصد خیلی کم ارزیابی کرده‌اند.

#### ۶- توانایی دستگیری معنادان

جدول (۲۰) توانایی دستگیری معنادان

توانایی دستگیری معنادان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۰	۱۸	۲۰	۲	۰	۴۰
درصد	۰	۴۵	۵۰	۵	۰	۱۰۰

همانگونه که داده‌ها در جدول بالا نشان می‌دهد ۵۰ درصد فرماندهان توانایی پلیس زن را در دستگیری متهمان متوسط و ۴۵ درصد خوب و ۵ درصد کم توصیف کرده‌اند. گزینه خیلی خوب و خیلی کم در ارزیابی‌ها ثبت نشده است.

#### ۷- توانایی جلب مجانین

جدول (۲۱) توانایی جلب مجانین

توانایی جلب مجانین	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۰	۱۸	۲۰	۲	۰	۴۰
درصد	۰	۴۵	۵۰	۵	۰	۱۰۰

از آمار و ارقام بالا چنین برمی‌آید که ارزیابی ۳۷/۵ درصد فرماندهان و روسای کلاتری در مورد توانایی پلیس زن در جلب مجانین متوسط و ۳۲/۵ درصد خوب و ۲۵ درصد کم و ۵ درصد خیلی خوب بوده است. مورد خیلی کم نداشته‌ایم.

**ه) توانمندی پلیس زن در تشخیص هویت**

مهارت‌های پلیس زن در تشخیص هویت در این مطالعه به وسیله ۵ آیتم مورد بررسی قرار گرفته است.

**۱- توانایی عکاسی از صحنه جرم****جدول (۲۲) - توانایی عکاسی از صحنه جرم**

توانایی عکاسی از صحنه جرم	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۴	۲۴	۶	۶	۰	۴۰
درصد	۱۰	۶۰	۱۵	۱۵	۰	۱۰۰

با مشاهده جدول فوق در می یابیم توانایی پایین زن در عکاسی از صحنه جرم از دید ۶۰ درصد فرماندهان کلاتتری‌ها خوب و ۱۵ درصد متوسط و کم و ۱۰ درصد خیلی خوب ارزیابی شده است. یعنی ۵۰٪ فرماندهان کلاتتری‌ها ارزیابی‌شان در این زمینه خوب بوده است.

**۲- توانایی چهره نگاری از متهمان****جدول (۲۳) توانایی چهره نگاری از متهمان**

توانایی چهره نگاری از متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۶	۱۰	۱۵	۸	۱	۴۰
درصد	۱۵	۲۵	۳۷/۵	۲۰	۲/۵	۱۰۰

آمار جدول فوق بیانگر این است که ۳۷/۵ درصد فرماندهان توانایی پلیس زن را در چهره‌نگاری متوسط و ۲۵ درصد خوب و ۲۰ درصد کم و ۱۵ درصد خیلی خوب و ۲/۵ درصد خیلی کم اعلام کرده‌اند.

### ۳- توانایی انگشت نگاری از متهمان

جدول (۲۴) - توانایی انگشت نگاری از متهمان

توانایی انگشت نگاری از متهمان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۱۰	۱۵	۱۰	۵	۰	۴۰
درصد	۲۵	۳۷/۵	۲۵	۱۲/۵	۰	۱۰۰

با مشاهده ارقام بالا در می یابیم ۳۷/۵ درصد توانایی پلیس زن را در انگشت نگاری خوب و ۲۵ درصد این توانایی را خیلی خوب و متوسط و ۱۲/۵ درصد بقیه کم اعلام کرده‌اند.

### ۴- توانایی تشخیص هویت اجساد مجهول الهویه

جدول (۲۵) - توانایی تشخیص هویت اجساد مجهول الهویه

توانایی تشخیص هویت اجساد مجهول الهویه	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۵	۲۲	۶	۵	۴۰
درصد	۵	۱۲/۵	۵۵	۱۵	۱۲/۵	۱۰۰

همانگونه که جدول مذکور نشان می دهد توانایی پلیس زن در تشخیص هویت اجساد از دید فرماندهان، ۵۵ درصد متوسط و ۱۵ درصد کم و ۱۲/۵ درصد خوب و خیلی کم و ۵ درصد بقیه خیلی خوب ارزیابی شده است.

### ۵- توانایی تشخیص هویت نوزادان

جدول (۲۶) توانایی تشخیص هویت نوزادان

توانایی تشخیص هویت نوزادان	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۰	۱۱	۱۸	۷	۴	۴۰
درصد	۰	۲۷/۵	۴۵	۱۷/۵	۱۰	۱۰۰

از نظر ۴۵ درصد فرماندهان و رؤسای کلاتری‌ها، توانایی پلیس زن در تشخیص هویت نوزادان متوسط و ۲۷/۵ درصد خوب و ۱۷/۵ درصد کم و ۱۰ درصد خیلی کم ارزیابی شده است و گزینه خیلی خوب نداشته‌ایم.

### و - توانمندی‌های مدیریتی پلیس زن

مهارت‌های مدیریتی پلیس زن به وسیله ۶ آیتم مورد ارزیابی قرار گرفت.

#### ۱- توانایی بررسی صحنه جرم و جمع آوری دلایل و مدارک از صحنه

جدول (۲۷) توانایی بررسی صحنه جرم و جمع آوری دلایل و مدارک از صحنه

توانایی بررسی صحنه جرم و جمع آوری دلایل و مدارک از صحنه	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۳	۲۰	۱۳	۳	۱	۴۰
درصد	۷/۵	۵۰	۳۲/۵	۷/۵	۲/۵	۱۰۰

از بررسی جدول فوق در می‌یابیم که ۵۰ درصد از فرماندهان در مورد توانایی پلیس زن در بررسی صحنه جرم خوب اظهار نظر کرده‌اند و ۳۲/۵ درصد متوسط و ۷/۵ درصد خیلی خوب و کم و ۲/۵ درصد بقیه خیلی کم اظهار نظر کرده‌اند.

#### ۲- توانایی تصدی مشاغل انتظامی

جدول (۲۸) توانایی تصدی مشاغل انتظامی

توانایی تصدی مشاغل انتظامی	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۶	۱۳	۱۶	۳	۰	۴۰
درصد	۱۵	۳۲/۵	۴۰	۷/۵	۰	۱۰۰

با توجه به داده‌های بالا ۴۰ درصد از فرماندهان توانایی تصدی مشاغل انتظامی پلیس زن را متوسط و ۳۲/۵ درصد خوب و ۱۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.



### ۳- توانایی برنامه ریزی امور محوله

جدول (۲۹) توانایی برنامه ریزی امور محوله

توانایی برنامه ریزی امور محوله	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۵	۲۶	۶	۳	۰	۴۰
درصد	۱۲/۵	۶۵	۱۵	۷/۵	۰	۱۰۰

با بررسی جدول ۳۶، ۶۵ درصد فرماندهان کلاتتری‌ها توانایی پلیس زن را در برنامه‌ریزی امور خوب و ۱۵ درصد متوسط و ۱۲/۵ درصد خیلی خوب و ۷/۵ درصد کم اعلام کرده‌اند.

### ۴- توانایی تصمیم‌گیری در شرایط بحران

جدول (۳۰) - توانایی تصمیم‌گیری در شرایط بحران

توانایی تصمیم‌گیری در شرایط بحران	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۳	۱۳	۱۶	۸	۰	۴۰
درصد	۷/۵	۳۲/۵	۴۰	۲۰	۰	۱۰۰

با نظر به جدول فوق متوجه می‌شویم که ۴۰ درصد فرماندهان، توانایی پلیس زن را در تصمیم‌گیری در بحران متوسط و ۳۲/۵ درصد خوب و ۲۰ درصد کم و ۷/۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

### ۵- توانایی کنترل برنامه‌های محوله

جدول (۳۱) - توانایی کنترل برنامه‌های محوله

توانایی کنترل برنامه‌های محوله	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۲	۲۴	۱۲	۲	۰	۴۰
درصد	۵	۶۰	۳۰	۵	۰	۱۰۰

با توجه به داده‌های جدول فوق، توانایی پلیس زن در کنترل برنامه‌ها از دید ۶۰ درصد از فرماندهان خوب و ۳۰ درصد متوسط و ۵ درصد به طور مساوی خیلی خوب و کم اعلام شده است.

### ۶- توانایی پیگیری امور واگذاری

جدول (۳۲) - توانایی پیگیری امور واگذاری

توانایی پیگیری امور واگذاری	خیلی خوب	خوب	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
فراوانی	۷	۲۲	۸	۳	۰	۴۰
درصد	۱۷/۵	۵۵	۲۰	۷/۵	۰	۱۰۰

داده‌های آخرین جدول گویای این است که توانایی پلیس زن در پیگیری امور از دید ۵۵ درصد فرماندهان آنها خوب و ۲۰ درصد متوسط و ۱۷/۵ درصد خیلی خوب و ۷/۵ درصد کم ارزیابی شده است.

### تجزیه و تحلیل

\* بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر و توانایی آنان در تشکیل پرونده رابطه معناداری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و به دلیل اینکه توزیع فراوانی آن در جامعه، طبیعی نیست از آزمون مجذور کای استفاده می‌شود. چون کای اسکویر محاسبه شده یعنی (۲۰/۸) از کای اسکویر جدول (۱۳/۲۸) با درجات آزادی ۴ و احتمال ۱ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان در دوره آموزش و توانایی آنان در تشکیل پرونده رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اطلاعات جمع آوری شده می توان بیان نمود که کسب مهارت و دانش در طی دوران آموزش توانسته است توانایی افراد را در تشکیل پرونده تخصصی توانا کند.

\* بین مهارت کسب شده فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر و توانایی مصاحبه و بازجویی از متهمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و به دلیل اینکه توزیع فراوانی آن در جامعه طبیعی نیست از آزمون مجذور کای استفاده می‌شود.

چون کای اسکویر محاسبه شده یعنی (۶۷/۹۶) از کای اسکویر جدول (۱۳/۲۸) با درجات آزادی ۴ و احتمال ۱ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان در دوره آموزش و توانایی آنان در مصاحبه و بازجویی از متهمان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اطلاعات جمع آوری شده می توان بیان نمود که کسب مهارت دانش در طی دوران آموزش توانسته است توانایی در افراد برای مصاحبه و بازجویی از متهمان بوجود آورد.

\* بین مهارت کسب شده فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر و توانایی کنترل اجتماعات رابطه معناداری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و به دلیل اینکه توزیع فراوانی آن در جامعه طبیعی نیست از آزمون مجذور کای استفاده می‌شود.

چون کای اسکویر محاسبه شده یعنی (۲۲/۸۸) از کای اسکویر جدول (۱۳/۲۸) با درجات آزادی ۴ و احتمال ۱ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان در دوره آموزش و توانایی آنان در کنترل اجتماعات رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده می‌توان بیان نمود که کسب مهارت دانش در طی دوران آموزش توانسته است توانایی کنترل اجتماعات را در فارغ‌التحصیلان بوجود آورد.

\* بین مهارت کسب شده فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر و توانایی دستگیری و بازداشت متهمان رابطه معناداری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و به دلیل اینکه توزیع فراوانی آن در جامعه طبیعی نیست از آزمون مجذور کای استفاده می‌شود.

چون کای اسکویر محاسبه شده یعنی (۳۲/۵) از کای اسکویر جدول (۱۳/۲۸) با درجات آزادی ۴ و احتمال ۱ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان در دوره آموزش و توانایی آنان در دستگیری و بازداشت رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده می‌توان بیان نمود که کسب مهارت دانش در طی دوران آموزش توانسته است توانایی دستگیری و بازداشت متهمین را در فارغ‌التحصیلان به وجود آورد.

\* بین مهارت کسب شده فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر و توانایی تشخیص هویت متهمان، رابطه معناداری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و به دلیل اینکه توزیع فراوانی آن در جامعه طبیعی نیست از آزمون مجذور کای استفاده می‌شود.

چون کای اسکویر محاسبه شده یعنی (۱۶/۴۳) از کای اسکویر جدول (۱۳/۲۸) با درجات آزادی ۴ و احتمال ۱ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان در دوره آموزش و توانایی آنان در تشخیص هویت رابطه‌ی

معناداری وجود دارد. با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده می‌توان گفت که کسب مهارت دانش در طی دوران آموزش توانسته است توانایی تشخیص هویت متهمان را برای فارغ‌التحصیلان بوجود آورد.

\* بین مهارت کسب شده فارغ‌التحصیلان مجتمع آموزش عالی کوثر و توانایی‌های مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه با توجه به مقیاس اندازه‌گیری و به دلیل اینکه توزیع فراوانی آن در جامعه طبیعی نیست از آزمون مجذور کای استفاده می‌شود.

چون کای اسکویر محاسبه شده یعنی (۱۶/۴۳) از کای اسکویر جدول (۱۳/۲۸) با درجات آزادی ۴ و احتمال ۱ درصد بزرگ‌تر است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین دانش کسب شده فارغ‌التحصیلان در دوره آموزش و توانایی آنان در توانایی‌های مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده می‌توان گفت که کسب مهارت دانش در طی دوران آموزش توانسته است توانایی‌های مدیریتی فارغ‌التحصیلان را به وجود آورد.

### نتیجه‌گیری

هر جامعه‌ای برای گردش صحیح و اصولی امور خود به افراد مختلف با تخصص‌های متنوع و گسترده نیازمند است، برای این کار با برنامه ریزی از پیش تعیین شده، افراد مشخصی با گذراندن دوره‌های آموزشی جهت پاسخگویی به نیازهای مورد نظر سازمان، تربیت می‌شوند. جوامع مختلف به نسبت شرایط فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و جمعیتی با ناهنجاری‌ها و جرم‌های گوناگون مانند سرقت، قاچاق، قتل، کلاهبرداری و ... روبه‌رو می‌شوند، برخورد با این ناهنجاری‌ها نیازمند دستگاه و نیرویی است که در اغلب کشورها آن را پلیس نام نهاده‌اند.

پلیس یا نیروی انتظامی به عبارتی مهم‌ترین تشکیلات مقابله‌کننده با اعمالی است که به طور مستقیم با امنیت، حیثیت و تمامیت زندگی آحاد جامعه ارتباط دارد. مردم نسبت به نوع و میزان توان پلیس در این مقابله حساس و دقیق هستند و میزان اعتماد آنها به نیروی انتظامی نقش مهمی در رضایت مندی عمومی نسبت به حکومت دارد.

بر این اساس نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز در دانشگاه علوم انتظامی، پلیس زن آموزش می‌دهد و برای انجام مأموریت‌های ویژه تربیت می‌کند.

پلیس زن نیز مانند سایر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها برای مأموریت‌های خاص تربیت می‌شود و این فارغ‌التحصیلان با توجه به دقت، هزینه و انرژی‌ای که برای آنها صرف می‌شود باید مورد ارزیابی قرار گیرند که آیا آموزش‌های ناجا در رویارویی با وظایف تعیین شده برای این خواهران اثر بخش بوده است یا نه؟ لذا با ارزیابی اثر بخش دوره‌های آموزشی مجتمع کوثر و ارایه بازخورد آن به مسئولان می‌توانیم معیاری جهت اعمال تغییرات و اصلاحات احتمالی لازم در دوره‌ها فراهم آورد.

### منابع فارسی

- ۱- ابطحی، سید حسین، ۱۳۷۳، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران، موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزش سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- ۲- آپوت پاملا و والاس، ۱۳۸۰، جامعه‌شناسی زنان ترجمه نجم عراقی، تهران، نشر نی
- ۳- افشار، منوچهر، ۱۳۳۹، تاریخچه پلیس ایران، تهران، دانشگاه پلیس، جزوه آموزشی
- ۴- بست، جان، ۱۳۷۹، روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران، انتشارات رشد.
- ۵- حقیقی، محمدعلی، ۱۳۸۰، مدیریت رفتار سازمانی، تهران انتشارات ترجمه.
- ۶- خاکی، غلامرضا، ۱۳۷۹، روش تحقیق در مدیریت، تهران انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۷- خانی، مهدی، ۱۳۸۰، درآمدی بر شناخت بسیج، تهران، انتشارات فرهنگ دانش.

- ۸- دفت، ریچارد ال، ۱۳۸۱، توری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، ناشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۹- راییتز، استیفن، ۱۳۷۶، توری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها) ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار.
- ۱۰- رضاییان، ۱۳۷۹، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۱- رضاییان، علی، ۱۳۷۹، اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۲- زنجانی زاده، هما، ۱۳۷۰، بررسی نظریات درباره نابرابری جنسی در بازار کار، مجله دانشکده ادبیات دانشگاه مشهد، شماره ۲۴.
- ۱۳- سیف، علی اکبر، ۱۳۶۸، روان شناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش)، تهران، انتشارات آگاه.
- ۱۴- سفیری، خدیجه، ۱۳۷۷، جامعه شناسی اشتغال زنان، تهران، تیان.
- ۱۵- علاقه بند، علی، ۱۳۷۱، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات بعثت.
- ۱۶- علوی، سید امین اله، ۱۳۷۷، روان شناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی)، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۷- غیاثوند، غلامرضا، ۱۳۸۳، میزان اثر بخشی دوره‌های آموزش عالی رسته اداری، دانشگاه امام حسین (ع) از نظر فارغ التحصیلان، پایان نامه فوق لیسانس.
- ۱۸- قاسمی، بهروز، ۱۳۸۲، توری های رفتار سازمانی، تهران، انتشارات هیات.
- ۱۹- کوکلان، هوشنگ، ۱۳۵۸، رفتار سازمانی (روابط انسان)، تهران، انتشارات دانشکده علوم اداریس و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.

#### REFERENCES English:

- 1-Ancona, D, Kochan, j, (1996) , scully, m, van mannen, j, westney d,e. managing for the future, making teams work. Ohio: sout - western college pub.
- 2- Glunk, U, Wilderom, c.p.m(1996), organizational effectiveness.
- 3- sarantakos, sitiriross. (1998)
- 4- Robbins, s.p, (1992), organization theory, structure.
- 5- The Random House Collage Dictionary (1975).