

## The attitudes of educated police officers towards professionalization

Received: 2022-10-29

Pp. 29-60

Accepted: 2023-04-24

Habib Ahmadi Orkami<sup>1</sup>

### Abstract

**Background and purpose:** The job of law enforcers has undergone significant changes in the last few decades. Many argue that the most important reason for these changes is the professionalization of the police. Therefore, the purpose of this article is to measure the attitude of educated police officers towards professionalization.

**Method:** This is a descriptive survey type study that was conducted in order to measure the professionalism of the police with Richard Hall's attitudinal scale at two levels of executive mission ranks and support headquarters ranks. Considering the unknown number of the target population in this research, based on Cochran's formula for indeterminate populations with a standard deviation of 0.39 and an error rate of 0.5 to determine the sample size, for the community of police officers in Tehran, the sample size was estimated to be at least 233 people. This number of those interested and qualified to participate in the research, i.e. officers who had completed at least one university education, were selected by cluster sampling. The analysis of this research was done using SPS version 18 statistical software and at two levels of descriptive and inferential statistics.

**Findings:** The analysis showed that there was no significant difference in the professional attitude between the two groups, and the professional attitude was higher than the average in all dimensions, respectively, the rank of the professional organization (3.41), self-regulation (3.18), sense of commitment (07.00). 3), independence (2/72) and serving the people (2/62) were achieved. Also, in the executive mission units, the attitudinal components of serving the people, sense of commitment, self-regulation, and in the headquarters units, the existence of a professional organization and independence in work were considered more important and necessary for professionalization.

**Conclusion:** Considering that the attitude of educated police employees is aligned with the primary components of professionalism, it was concluded that a positive management attitude towards professionalism can strengthen professional skills, train specialists and improve the overall performance of the police. Also, higher education as a focal point in the process of professionalization of the organization and of course the police staff should be considered by managers and commanders.

**Keywords:** professionalization, educated police, professional police organization, managerial attitude.

**Citation (APA):** Ahmadi Orkami, Habib. (1402). The attitudes of educated police officers, towards professionalization, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (65), 29-60.  
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101696>

1- Research Assistant Professor of Curriculum Planning, Faraja Police Science and Social Studies Research Institute, Tehran, Iran. Ahmadihabib\_2006@yahoo.com



## نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به سوی حرفه‌ای شدن

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۴

صص ۲۹-۶۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۷

حبیب احمدی ارکمی<sup>۱</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** شغل مجریان قانون در چند دهه اخیر دست‌خوش تغییرات چشم‌گیری شده است. بسیاری استدلال می‌کنند که مهم‌ترین دلیل این تغییرات حرفه‌ای‌گرایی پلیس است. از این‌رو، هدف این مقاله سنجش میزان نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به حرفه‌ای شدن است.

**روش:** این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی است که به‌منظور سنجش حرفه‌ای بودن پلیس با مقیاس نگرشی ریچارد هال در دو سطح رده‌های مأموریتی اجرایی و رده‌های ستادی پشتیبانی انجام شد. با توجه به نامعلوم بودن تعداد جامعه مورد نظر در این پژوهش بر اساس فرمول کوکران برای جوامع نامعین با انحراف معیار ۰/۳۹ و میزان خطای ۰/۵ برای تعیین حجم نمونه، برای جامعه کارکنان پلیس در شهر تهران تعداد نمونه حداقل ۲۳۳ نفر برآورد و این تعداد از علاقه‌مندان و واجدان شرایط شرکت در پژوهش یعنی افسرانی که حداقل یک مقطع تحصیلی دانشگاهی را گذرانده‌اند، به‌صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری اسپاس نسخه ۱۸ و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

**یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل نشان داد نگرش حرفه‌ای شدن در بین دو گروه تفاوت معنی‌داری نداشته و نگرش حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط در همه ابعاد به ترتیب رتبه سازمان حرفه‌ای (۳/۴۱)، خودتنظیمی (۳/۱۸)، حس تعهد (۳/۰۷)، استقلال (۲/۷۲) و خدمت به مردم (۲/۶۲) به‌دست آمد. هم‌چنین در واحدهای مأموریتی اجرایی مؤلفه‌های نگرشی خدمت به مردم، حس تعهد، خودتنظیمی و در واحدهای ستادی پشتیبانی وجود سازمان حرفه‌ای و استقلال در کار برای حرفه‌ای شدن را مهم و ضروری‌تر دانستند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به این‌که نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس با مؤلفه‌های اولیه حرفه‌گرایی هم‌سو است این نتیجه حاصل شد که نگرش مدیریتی مثبت نسبت به حرفه‌گرایی می‌تواند مهارت‌های حرفه‌ای شدن را تقویت، متخصصان را آموزش و عملکرد کلی پلیس را بهبود ببخشد. هم‌چنین، تحصیلات عالی به‌عنوان یک نقطه کانونی در فرآیند حرفه‌ای‌سازی سازمان و بالطبع کارکنان پلیس باید مورد توجه مدیران و فرماندهان قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** حرفه‌ای شدن، پلیس تحصیل کرده، سازمان حرفه‌ای پلیس، نگرش مدیریتی.

**استناد (APA):** احمدی ارکمی، حبیب (۱۴۰۲). نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به سوی حرفه‌ای شدن. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷ (۶۵)، ۲۹-۶۰.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101696>

۱- استادیار پژوهشی برنامه‌ریزی درسی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا، تهران، ایران. (رایانامه: Ahmadihabib\_2006@yahoo.com)



حرفه‌ای بودن، هدف، رفتار یا ویژگی‌هایی است که حرفه‌ای را مشخص می‌کند که به آموزش پیشرفته در برخی از علوم نیاز دارد. خدمات به دیگران، ارزیابی نیازهای مشتری، عملکرد و هم‌چنین رفتار اخلاقی مشخص می‌شود. بسیاری این اصطلاح را به‌خصوص وقتی صحبت از اجرای قانون می‌شود با تصویری ملایم، افسر خونسرد، گوشه‌گیر و بدون احساس، لباس نظامی مشخص و استفاده از فناوری پیشرفته به‌عنوان متخصص در مبارزه با جرم اشتباه می‌گیرند. از سوی دیگر مسئولیت به‌عنوان مسئولیت‌پذیری در قبال یک اقدام، وظیفه یا تصمیم تعریف می‌شود (آیوی پاندا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲: ۳۲). حرفه‌ای بودن در پلیس به‌دلیل اختیاراتی که به افسران مجری قانون داده شده از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. این منعکس‌کننده یک تضمین ضمنی است که تجربه، تربیت و آموزش افسران به‌طور منحصر‌به‌فرد آن‌ها را برای رویارویی با چالش‌های موجود در یک جامعه در حال تغییر و پویا واجد شرایط می‌کند. از افسران پلیس انتظار می‌رود که با موفقیت در بسیاری از نقش‌های پرتقاضا و متضاد عمل کنند و در امتداد این خطوط، فرض بر این است که دارای ویژگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های بسیار برتر از افراد غیرحرفه‌ای هستند که نگرش‌های آن‌ها با اهداف استانداردهای بالا ناسازگار است.

در سال‌های اخیر هرچند تحولات شگرفی در فرایند، محصول، شکل و محتوای آموزش پلیس جمهوری اسلامی ایران به‌سوی حرفه شدن کارکنان صورت گرفته است و فراجا هربار توانسته است نتایج بهتری را در پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع و جدید ارائه دهد؛ با این همه به نظر می‌رسد مواردی وجود دارد برای نمونه توجه ناکافی به آموزش‌های تخصصی و فنی کارکنان در مقاطع تحصیلات عالی، محدودیت اعتبارات آموزشی در زمینه تأمین شبیه‌سازی آموزشی و ... که فراجا را در مقابل چالش‌های بزرگ قرار داده است. این تهدیدها جدی است و در فضای امروزی، مدیریت امور انتظامی باید چاره‌ای

برای آن بیاندهد. به منظور تحقق برنامه‌های امنیتی و پلیسی کشور و نوگرایی، الگوی آموزش عالی پلیس به منظور حرفه‌ای شدن کارکنان باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند خود را با این حرکت‌ها همگام سازد. هدف از پلیس حرفه‌ای، تربیت نیروی متخصص است که بتواند با افزایش کمیت و کیفیت در تمام بخش‌ها اعم از عمومی و تخصصی بهره‌وری روند توسعه منابع انسانی فراجا را تسهیل و تسریع کند.

گفته می‌شود که جنبش حرفه‌ای‌گرایی برای افسران پلیس در سال ۱۹۱۷ آغاز شد، زمانی که آگوست وولمر<sup>۱</sup> یک برنامه سی‌وشش ماهه در سطح دانشگاه در آموزش پلیس را پیشنهاد کرد. ولمر معتقد بود که آموزش عالی وسیله‌ای برای تبدیل شغل پلیس به یک حرفه خواهد بود (شرونوک<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲: ۶۵). در طول یک قرن، چندین کمیسیون ملی در جهان، مانند کمیسیون ویکرشام<sup>۳</sup> در سال ۱۹۳۱ و کمیسیون رئیس جمهور در اجرای قانون و اجرای عدالت<sup>۴</sup> در سال ۱۹۶۷، در مورد مزایای نیروی پلیس دارای مدرک دانشگاهی بحث کردند. این کمیسیون‌ها اشاره کردند که یکی از اجزای اصلی یک حرفه، ضرورت آموزش فراتر از دبیرستان است (بوستروم<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۱۱۲). اخیراً، نقش فزاینده پلیس جامعه‌محور بر استدلال افسران پلیس با تحصیل عالی که در نوآوری و خلاقیت مهارت بیش‌تری دارند، افزوده است (ردبرگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰: ۹۸).

پژوهش‌گران چندین دلیل قانع‌کننده برای نیاز به مدرک دانشگاهی به‌عنوان پیش‌نیاز کار پلیس ارائه کرده‌اند. آن‌ها اشاره می‌کنند که متقاضیان مدرک دانشگاهی مسن‌تر، بالغ‌تر خواهند بود و یاد گرفته‌اند که با افرادی که به نظام‌های اعتقادی متفاوتی پایبند هستند، تعامل داشته باشند. دانشجویان برنامه‌های عدالت کیفری هم‌چنین دانش عمیق‌تری از سیستم، اجزای مختلف آن و نحوه عملکرد آن‌ها و هم‌چنین نظریه‌هایی در مورد علت جرم را به‌کار

1- August Vollmer

2- Shernock

3- Wickersham Commission

4- President's Commission on Law Enforcement and Administration of Justice

5- Bostrom

6- Rydberg

خواهند آورد. هم‌چنین بسیاری از کشورها به سمت پلیس مسئله‌محور سوق پیدا کرده‌اند. این سبک از پلیس به افسرانی نیاز دارد که از مهارت‌های تحلیلی و تفکر انتقادی استفاده می‌کنند، مهارت‌هایی که معمولاً در کلاس‌های درسی دانشگاه توسعه می‌یابد (وایت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۱۲۲).

علی‌رغم درخواست طولانی‌مدت برای داشتن مدرک آموزش عالی، اکثر سازمان‌های مجری قانون هنوز به ضرورت دارا بودن مدرک به‌عنوان پیش‌نیاز استخدام توجهی ندارند. از سوی دیگر هم شواهد کافی برای نشان دادن این‌که مدرک تحصیلی به نتایج مطلوب منجر می‌شود وجود ندارد. توصیه‌های کمیسیون‌ها هم بر اساس شهود بود و توسط پژوهش‌های تجربی پشتیبانی نشده‌اند (ردبرگ، ۲۰۱۰: ۱۱۵).

اکثریت قریب به اتفاق پژوهش‌هایی که از زمان کمیسیون رئیس جمهور در سال ۱۹۶۷ انجام شده است به دنبال پاسخ دادن به دو پرسش بود. آیا افسران پلیس دارای مدرک دانشگاهی بهتر از همتایان بدون مدرک خود هستند؟ اگر آن‌ها بهتر هستند چگونه بهتر هستند؟ مطالعات متعدد نشان داده است که افسران دارای مدرک دانشگاهی دارای سطوح بالاتری از رضایت شهروندان، شکایات شهروندان کم‌تر و رتبه‌های بالاتر از مافوق خود و جراحات کم‌تر، حوادث قابل پیشگیری و روزهای بیماری هستند (پائولین و تریل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). پژوهش‌گران دیگر ادعا کرده‌اند که بسیاری از این مطالعات ناقص بوده‌اند زیرا بر داده‌های رسمی سازمان، ارزیابی‌های نظارتی، ارزیابی‌های شهروندان یا ادراک افسران تکیه کرده‌اند. منتقدان هم‌چنین ادعا می‌کنند که آموزش پیش از خدمت و ضمن خدمت ممکن است مؤثرتر از مدرک دانشگاهی باشد (اسکریج<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹؛ پائولین و تریل، ۲۰۰۷: ۱۷۹).

انتقاد عمده در بسیاری از پژوهش‌های اولیه در مورد تأثیرات تحصیلات دانشگاهی بر پلیس، معنای نادرست آموزش دانشگاهی و حرفه‌ای بودن است.

1- White  
2- Paoline & Terrill  
3- Eskridge

افسران پلیس ممکن است مدعی وضعیت حرفه‌ای شوند، اما پژوهش‌های دانشگاهی این ادعا را تأیید نمی‌کند (کارلان و لويس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۳۷۶). وولمر با دانشگاه‌های مخالف بود که جهت‌گیری مدرسه تجاری را برای پلیس فراهم می‌کردند و معتقد بود که افسران پلیس برای درک مؤثرتر جنبه‌های انسانی کارشان به پیش‌زمینه علوم اجتماعی گسترده‌تری نیاز دارند. بسیاری از مطالعات عملکرد و نگرش در دهه ۱۹۷۰، نوع تحصیلات افسران را متمایز نکرد. بسیاری از افسرانی که موضوع مطالعات عملکردی بودند در برنامه‌های دانشگاه ثبت‌نام کردند که به نظر می‌رسید به‌جای آموزش علمی به سمت آموزش حرفه‌ای گرایش داشته باشند که ارتباط چندانی با هنرهای آزاد یا علوم اجتماعی ندارد. این پژوهش هم‌چنین نتوانست بین برنامه‌های دوساله حرفه‌ای و برنامه‌های هنرهای آزاد چهار ساله تمایز قائل شود (هودزیک<sup>۲</sup>، ۱۹۷۸: ۸۲؛ اسکات<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶: ۱۱).

از این‌رو، پیچیدگی‌های انجام امور انتظامی در یک جامعه آزاد و بسیار متغیر، پلیس آسیب‌پذیر ایران را در معرض انتقادهای فراوان قرار داده و بی‌ربطی، قدیمی و سنتی بودن انجام امور انتظامی، نظامی پلیسی را با بحران وسیعی روبه‌رو ساخته است. نیاز به تغییر سازمان‌یافته و منظم در فرماندهی انتظامی، عکس‌العملی جدید و آمادگی جدی برای پیشرفت با زمان را ایجاد می‌کند. اغلب یکی از تدابیری که امروزه در دنیا پیشنهاد می‌شود، حرفه‌گری افسران پلیس است. از این‌رو در پژوهش حاضر به این پرسش اصلی پاسخ داده می‌شود که آیا افسران تحصیل‌کرده بر اساس مقیاس حرفه‌ای بودن حال سطح نگرشی پیشرفته‌ای از حرفه‌ای بودن دارند؟

### پیشینه پژوهش

حکمت‌آرا و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «الگوی مهندسی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا» به اهمیت و ضرورت پرداختن به سبک

1- Carlan and Lewis

2- Hudzik

3- Scott

زندگی در این سازمان به لحاظ جایگاه و قداست شغلی و هم‌چنین الگوپذیری جامعه از آن به عنوان نمایان‌گر نظام اسلامی یکی از دغدغه‌های مهم مسئولین پرداخته است. این پژوهش به این نتیجه‌گیری رسیده است که غنی‌سازی و اسلامی‌تر شدن سبک زندگی حرفه‌ای پلیس از طریق ارتباط با خدا و خود برای خودسازی، در ارتباط با دیگران برای دگرسازی و در ارتباط با محیط برای محیط‌سازی به ترتیب اولویت نشأت می‌گیرد؛ از سوی دیگر با شناخت ابعاد و مؤلفه‌های این الگوی در سطوح مختلف درون سازمانی، و با ایجاد ارتباط میان این ابعاد به اکتشاف یک الگوی مهندسی شده در سبک زندگی حرفه‌ای فراجا می‌انجامد.

مکوندی و نامور (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی» به بررسی تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی پرداخته‌اند. در این پژوهش به این نتیجه رسیده‌اند که چنان‌چه مدیران و برنامه‌ریزان اداره مالیاتی انعطاف‌پذیری در زمان کار، فضای کار و حوزه عملیات ایجاد کنند و کارکنان این اداره بتوانند با انعطاف و فراغ بال بیش‌تری انجام وظایف کنند، رشد حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد. توجه و تأکید بیش‌تر بر ارزش‌های رشد انسانی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و اخلاقی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و مشارکت، ارزش‌های کیفیت و مشتریان، ارزش‌های اجتماعی برون‌سازمانی و در نهایت ارزش‌های حمایتی و اقتصادی در اداره مالیاتی موجب بهبود سطح رشد حرفه‌ای کارکنان و تعالی سازمانی می‌شود.

وسیلی، کشتی آرای و یوسفی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تبلور حرفه‌ای‌گرایی در دانشجویان پزشکی: آموزش و پیامدهای آن با مرور نظام‌مند» به بررسی مستندات داخلی و بین‌المللی در خصوص آموزش حرفه‌ای‌گرایی در دانشجویان پزشکی و پیامدهای آن پرداخته‌اند. نتیجه پژوهش مذکور آن بوده است که دوره تحصیلات پزشکی بایستی به نحوی مورد بازنگری قرار گیرد که موضوع آموزش حرفه‌ای‌گرایی دانشجویان پزشکی در تمام سطوح آموزش وارد



شده و علاوه بر توجه بیش از پیش در خصوص برنامه درسی پنهان، نسبت به تدوین برنامه درسی مدون در خصوص آموزش حرفه‌ای‌گرایی اقدام صورت گیرد.

باتمانی، باغفلکی، باباشاهی و یزدانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «فهم حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی» به شفاف‌سازی مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند. نویسندگان این مقاله اذعان داشته‌اند نتایج این پژوهش می‌تواند زمینه اجرایی حرفه‌ای‌سازی هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی را فراهم کند و کاربست چشم‌انداز حرفه‌ای‌سازی در خصوص حوزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند فهم کنونی را از این مفهوم ارتقاء بخشد. در پایان براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای لازم نیز ارائه شده است.

رضایی‌منش، سرابی و عباس‌پور (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با رویکرد شایسته‌سالاری» به تعیین تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان از طریق شایسته‌سالاری در اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش مذکور حاکی از تأیید فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی پژوهش است. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد، ثبات مدیریت از طریق شایسته‌سالاری تأثیر قابل توجهی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان دارد.

مودیس و مودیس<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «تحقق اهداف قانون و نظم، اقتدار و افزایش حرفه‌ای‌گری پلیس» تلاش کرده است تا وظایف اساسی مجریان قانون در جامعه و نیز اصول و ارزش‌هایی که باید آن‌ها را هدایت کنند، بیان کند. هدف اصلی مقاله بالا بردن سطح حرفه‌ای پلیس است. این مقاله مسئولیت‌های پلیس، استقلال عملیاتی، اختیارات پلیس، دستگیری و بازداشت، تحقیقات جنایی، و ارتقای سطح حرفه‌ای پلیس را به‌منظور تحقق اهداف نظم و قانون بررسی می‌کند.

1- Modise



مارتین<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «درک بازسازی حرفه‌ای پلیس در انگلستان» به بررسی توسعه حرفه‌ای بودن پلیس در بریتانیا پرداخته است. در این راستا محرک‌هایی را در نظر می‌گیرد که جهت حرفه‌ای‌گری پلیس را در انگلستان و ولز شکل داده‌اند، از جمله تأثیر منطق‌های حرفه‌ای و نهادی. در مرحله بعد، مرحله کنونی «حرفه‌گرایی» را ترسیم می‌کند، و بررسی می‌کند که چه چیزی بر پذیرش چارچوب هنجاری فعلی با ارجاع خاص و رویکردهای مبتنی بر شواهد تأثیر گذاشته است. این پژوهش استدلال می‌کند که تلاش‌ها برای حرفه‌ای‌سازی مجدد پلیس بین «انواع ایده‌آل» حرفه‌گرایی قرار می‌گیرد، نوعی که طرفدار «اعتماد حرفه‌ای و استقلال» است که توسط خود متخصصان به سمت مدلی از حرفه‌گرایی سازمانی با انگیزه میل به استانداردسازی و هدایت می‌شود.

کولستروم<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «توسعه حرفه‌ای در سازمان پلیس سوئد: مسیرهای یادگیری افسران پلیس» به بررسی توسعه حرفه‌ای افسران پلیس در سازمان پلیس سوئد با تجزیه و تحلیل مسیرهای یادگیری افسران و تجربیات آن‌ها از شرایط حیاتی که به توسعه حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کند، پرداخته است. تحلیل محتوای مصاحبه با شش افسر پلیس زن و هفت پلیس مرد انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که مسئولیت‌های پلیسی متفاوت باعث ایجاد مسیرهای یادگیری خودگردان یا اطلاعات محور می‌شوند. سه جنبه (یعنی ترتیب آموزشی رسمی، تسهیل یادگیری توسط مدیران، و زمان برنامه‌ریزی شده برای یادگیری در محل کار) به عنوان شرایط حیاتی در نظر گرفته می‌شود که پیشرفت حرفه‌ای افسران پلیس را به روش‌های متفاوت به دلیل مسئولیت‌های محول شده تأیید می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای افسران پلیس با الگوهای مدیریت راهبردی متفاوتی تأیید می‌شود که بر انواع فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای که از موقعیت‌های مختلف پلیس پشتیبانی می‌کند، تأثیر می‌گذارد.

1- Martin

2- Kohlström

رادویچیچ و چورویچ<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «آموزش و تربیت پلیس و نظام‌های توسعه حرفه‌ای در کشورهای اروپایی» در زمینه حرفه‌ای شدن پلیس پرداخته است هدف این مقاله تحلیل مقایسه‌ای نظام‌های آموزش پلیس و توسعه حرفه‌ای در کشورهای اروپایی با در نظر گرفتن این که سیستم آموزش پلیس طراحی شده به‌طور مؤثر، حرفه‌ای‌سازی و پاسخ‌گویی به اشکال فزاینده پیچیده‌تر فعالیت‌های مجرمانه را تسریع می‌کند. علاوه بر آن، سیستم‌های آموزشی پلیس یکی از کارکردهای کلیدی مدیریت منابع انسانی، بهبود و کسب شایستگی‌های موجود و کسب شایستگی‌های جدید در خدمات پلیس را نشان می‌دهد. اگرچه بخش‌های پلیس و امنیتی ممکن است در ایجاد سیستم‌های آموزشی پلیس استقلال داشته باشند، اما به‌طور فزاینده‌ای با استانداردهای کشورهای پیش‌رو اروپایی، به‌ویژه با توجه به فرآیند الحاق به اتحادیه اروپا، برای پذیرش و اجرای اسناد حقوقی اتحادیه اروپا مطابقت داده می‌شوند. روش‌شناسی مقاله مبتنی بر تلفیق روش تطبیقی، هنجاری و اجتماعی-حقوقی است. بخش پایانی پژوهش، مروری بر گرایش‌های اصلی توسعه آموزش و توسعه حرفه‌ای پلیس و توصیه‌هایی برای بهبود آن است.

بوندارنکو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای افسر پلیس آینده» به بررسی سطح مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای افسران پلیس آینده در حین آموزش بر اساس روش‌شناسی تجربی پرداخت. این روش شامل استفاده از وظایف موقعیتی ویژه توسعه‌یافته با هدف شکل‌گیری مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای افسران پلیس گشت آینده است. افسران پلیس آکادمی ملی امور داخلی (کیف، اوکراین) که در دوره آموزش حرفه‌ای اولیه شرکت داشتن در این مطالعه شرکت کردند. یک گروه آزمایش و کنترل تشکیل شد. این تحقیق نشان داد که افسران گروه آزمایش در مقایسه با افسران گروه کنترل سطح قابل توجهی

1- Radojičić, Čvorović  
2- Bondarenko

از مهارت‌های حرفه‌ای بهتری دارند که باعث بهبود کارایی فعالیت افسران پلیس گشت آینده خواهد شد.

خان و خان<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تعریف و سنجش حرفه‌گرایی در مشاغل بخش خدمات به بررسی سنجش میزان حرفه‌ای بودن در مشاغلی مانند پزشکان، اساتید، وکلا، کتابداران و تبلیغ‌کنندگان پرداخته است. این مطالعه سطح حرفه‌ای بودن را در میان آن‌ها اندازه‌گیری و بر اساس آن انتظارات آن‌ها برای نتایج در زمینه‌های مربوطه قابل رد یا تکریم کرده است. علاوه بر این، این مطالعه زمینه‌های مشکل را در این حرفه‌ها و فرصت‌هایی برای بهبود کیفیت کار حرفه‌ای شناسایی می‌کند. این مطالعه سعی دارد با استفاده از پرسش‌نامه‌ای که توسط ویلیام اسنیژک در سال ۱۹۷۲ تهیه شده است، ویژگی‌های فردی حرفه‌ای را اندازه‌گیری کند. این ابزار پنج عامل حرفه‌ای‌گری را می‌سنجد: سازمان به عنوان مرجع اصلی، اعتقاد به خدمات عمومی، اعتقاد به خودتنظیمی، احساس تعهد و خودمختاری. حرفه‌گرایی با محاسبه میانگین هر عامل و میانگین جمعی عوامل برای هر حرفه سنجیده می‌شود. این مطالعه نشان می‌دهد که همه حرفه‌های تحت مطالعه دارای نگرش حرفه‌ای می‌باشند اما باز جایی برای پیشرفت نیز وجود دارد.

لوفتوس و پرایس<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «نگرش پلیس و حرفه‌ای‌گری» به بررسی ویژگی‌های نگرشی حال از یک حرفه‌ای با استفاده از مقیاس لیکرت برای افسران دو اداره پلیس متوسط مشابه انجام شد. یگان اول ۶۵۰ افسر داشت، در حالی که یگان دوم ۳۵۰ افسر داشت. یگان یک همه متقاضیان را ملزم به داشتن مدرک کارشناسی می‌کند، در حالی که یگان دو این شرط را ندارد. فرض بر این بود که افسران دارای مدرک کارشناسی نسبت به افسران فاقد مدرک نگرشی از سطح حرفه‌ای بالاتری برخوردار خواهند بود. هم‌چنین این فرضیه وجود داشت که افسران متعلق به آژانسی که به مدرک کارشناسی نیاز دارد، نسبت به افسران آژانسی که به مدرک کارشناسی نیاز

1- Khan

2- Loftus and Price

ندارند، سطح حرفه‌ای نگرشی بیش‌تری خواهند داشت. یافته‌های این مطالعه، مانند پژوهش‌های قبلی، از نگرش بالاتری از حرفه‌ای‌گری پلیس مرتبط با مدرک کارشناسی که در فرضیه‌ها ارائه شده بود، پشتیبانی نمی‌کند. استفاده از تنها دو آژانس ممکن است قدرت مقایسه را ضعیف کرده باشد. هم‌چنین ممکن است داشتن مدرک کارشناسی توسط یک افسر به دلایل حرفه‌ای بودن مطلوب باشد، اما تأثیری بر نگرش افسر نسبت به حرفه‌ای بودن ندارد.

کارلان و لوئیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «حرفه‌ای شدن در پلیس: ارزیابی جنبش حرفه‌ای شدن» به بررسی حرفه‌ای بودن پلیس با استفاده از مقیاس حرفه‌ای هال می‌پردازد. پرسش‌نامه‌ها (تعداد: ۱۹۵۳) به تمام ادارات پلیس شهری با ۵۰ نفر یا بیش‌تر کارمندان رسمی در یک ایالت جنوبی پست شد و ۱۱۱۴ پاسخ (۵۷ درصد پاسخ) از ۱۶ بخش شرکت‌کننده را ارائه کرد. تجزیه و تحلیل نشان داد که نگرش‌های حرفه‌ای در بین پلیس‌ها تفاوت معنی‌داری ندارد. یافته‌ها هم‌چنین نگرش‌های حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط را در همه ابعاد (مرجع سازمانی، خدمات عمومی، خودتنظیمی، فراخوانی و خودمختاری) نشان می‌دهد. بر اساس این یافته‌ها، نویسندگان نتیجه گرفته‌اند که پلیس با مؤلفه‌های اولیه حرفه‌ای بودن کاملاً هم‌سو است، اما یافته‌ها هم‌چنین نشان می‌دهد که افسران به سطوح پایینی از خودمختاری واقعی رضایت دارند؛ بنابراین، پلیس اگر امیدوار است روزی به جایگاهی به عنوان یک حرفه دست یابد، باید تلاش‌های متری خود را حفظ کند.

در جمع‌بندی پیشینه می‌توان اشاره کرد با وجود افزایش سطح تحصیلات افسران پلیس، مطالعات گذشته نتوانسته است به‌طور قطعی نشان دهد که آیا افزایش تحصیلات تأثیر مثبتی بر حرفه‌ای شدن افسران پلیس دارد یا خیر. از این‌رو، می‌توان گفت مطالعه حاضر به‌دنبال توسعه بیش‌تر با پرداختن به شکاف در دانش فعلی است. به‌طور قطع، انجام پژوهش‌های مربوط به اهمیت آموزش عالی در بین سازمان‌های حرفه‌ای مانند پلیس که به تحصیلات دانشگاهی نیاز دارند ضروری است. مطالعه حاضر هم به‌دنبال پر کردن این خلأ با بررسی

1- Carlan and Lewis

میزان نگرش افسران تحصیل کرده پلیس به سمت حرفه‌ای شدن براساس برخی متغیرها مانند سن آن‌ها، سطح کنونی تحصیلات، تجربه کاری و هم‌چنین دریافت پیشنهادهای آن‌ها برای بهبود عملکرد شغلی، در میان نمونه‌های از یگان‌های فراجا است.

### مبانی نظری پژوهش

برای بررسی ادبیات پیرامون موضوع، نیاز به شناسایی یک تعریف ثابت از حرفه‌گرایی به‌منظور اندازه‌گیری اثرات آموزش عالی بر عملکرد افسران پلیس وجود دارد.

اگون بیتنر<sup>۱</sup> ۵۰ سال پیش بیان کرد که رهبران سازمانی در یک حرفه باید مسئول توسعه یعنی «نمونه‌ای از نظر فکری معتبر از کار خود» باشند (بیتنر، ۱۹۷۰: ۸۱)، که شامل حصول اطمینان از منطبق بودن یک بنیاد آموزشی با وظایف سازمان است. در مطالعه‌ای دیگر: «حرفه‌گرایی به‌عنوان رفتار یا ویژگی‌هایی که یک حرفه را توصیف می‌کنند، بیش‌تر به‌عنوان انگیزه‌ای برای نیاز به دانش تخصصی و آماده‌سازی گسترده علمی، تعریف می‌شود» (دیلدی<sup>۲</sup>، میلر، اسمیت و دیوس، ۲۰۱۷: ۶۰۱). اگرچه این تعریف نقطه شروعی برای حرفه‌ای بودن فراهم می‌کند، اما مشخص نیست برای برآورده شدن این استاندارد چه چیزی لازم است (مک کلان و گوستافسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۱۰۸).

پژوهش‌گران مطالعاتی را در زمینه‌های مختلف شغلی انجام داده‌اند و تلاش کرده‌اند تا بررسی کنند که در یک موقعیت به چه ویژگی‌ها و تحصیلاتی نیاز است تا بتوان آن‌را به یک حرفه تبدیل کرد. در زمینه پزشکی، از پزشکان انتظار می‌رود که از موقعیت‌های علمی به‌دست آورده در راستای خدمت به بیماران بهره ببرند و هم‌چنین در یادگیری مستمر برای حفظ شایستگی در طول حرفه خود شرکت کنند. با این‌حال، مشارکت در برنامه‌های آموزشی که مستقیماً بر حرفه‌ای بودن متمرکز است، برای حوزه پزشکی مهم تلقی نمی‌شود

1- Egon Bittner

2- Dilday, Miller, Schmitt, Davis

3- McClellan & Gustafson

(دیلدی و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۰۴).

در مطالعاتی که تلاش می‌کنند حرفه‌ای بودن را با پلیس مرتبط کنند و این‌که آیا تحصیلات عالی ضروری است، نتایج مشابهی داشته‌اند. علی‌رغم مطالعات ۱۰ ساله مختلف که نشان می‌دهد افسران پلیس دارای تحصیلات عالی قابل اعتمادتر و مؤثرتر هستند، هیچ ارتباطی را نمی‌توان به حرفه‌ای بودن و تحصیلات عالی نسبت داد. بر عکس آن، افسران با تحصیلات عالی در واقع کاهش احساس حرفه‌ای بودن را نشان می‌دهند (لوفتوس و پرایس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۶۵). مطالعات نشان می‌دهد که حرفه‌ای بودن ممکن است به‌جای داشتن شرایط، به یک انگیزه مرتبط باشد. به‌عنوان مثال، «حرفه‌ای بودن به‌طور دقیق‌تر از منظر ویژگی‌های نگرشی قابل بررسی است که منعکس‌کننده شیوه‌ای است که شاغلین به کار خود نگاه می‌کنند» (لوفتوس و پرایس، ۲۰۱۶: ۵۷).

مفهوم و تعاریف حرفه‌ای بودن بر اساس این‌که چه کسی آن را تعریف می‌کند، در معرض تغییر است. نیازهای سازمانی معمولاً دیدگاهی در مورد آن‌چه که یک کارمند برای حرفه‌ای شدن باید داشته باشد، دیکته می‌کند. اکنون حرفه‌گرایی به‌عنوان یک ارزش شغلی یا یک گفتمان مفهوم‌سازی می‌شود (اوتس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۴۰۷). این حالت از تعریف، از دیدگاه مدیریتی پشتیبانی می‌کند که انعطاف‌پذیری را برای الگوهای کارکنان، استانداردسازی صلاحیت‌ها، تغییر بر اساس نیازها و تمرکز را فراهم می‌کند.

هریک از این دیدگاه‌ها ارزش مشخصی را نشان می‌دهد، اما پاسخ یا تعریف روشنی از حرفه‌ای بودن ارائه نمی‌دهد. شباهت‌های هر سه دیدگاه در زمان واقعی، به‌ویژه ویژگی‌های مورد نیاز در هر زمینه برای حفظ سطح مشخصی از شایستگی وجود دارد. فقط یک گروه به انگیزه درونی به‌عنوان عنصری قابل اندازه‌گیری برای حرفه‌ای بودن نگاه کردند. پژوهش‌های بیشتر برای ارائه مبنایی برای درک این‌که حرفه‌ای بودن چه چیزی را تشکیل می‌دهد، مورد نیاز

1- Loftus & Price  
2- Evetts

است (نانری<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱: ۲۰).

ویژگی‌های نگرشی هال<sup>۲</sup> (۱۹۶۸) در مورد حرفه‌ها عبارتند از: استفاده از سازمان حرفه‌ای به‌عنوان مرجع اصلی<sup>۳</sup> دریافت اطلاعات و آموزش، اعتقاد به خودگردانی<sup>۴</sup>، اعتقاد به خدمت به عموم مردم<sup>۵</sup>، حس تعهد در این حوزه<sup>۶</sup> و حس استقلال<sup>۷</sup>.

در حالی که کار هال جدیدترین کار برای طبقه‌بندی کردن و توصیف اجزای سازنده حرفه‌گرایی نیست، به نظر می‌رسد که برخی یا همه این ساختارهای کلاسیک به‌طور منظم در قطعات مدرن‌تر مربوط به حرفه‌ای بودن، از جمله حرفه‌ای بودن پلیس، دوباره ظاهر می‌شوند (رویبرگ، کرانک و کویکندال<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰؛ کپس<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸؛ رادلت، کارتر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴؛ کرانک، پین و جکسون<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۳). بنابراین در این مطالعه بر این سازه‌ها تکیه شد.

از این‌رو، توصیف پنج ویژگی نگرشی هال نسبت به حرفه‌ای شدن که متغیرهای اصلی این پژوهش می‌باشد به شرح ذیل است:

اولین ویژگی نگرشی، به سازمان‌ها بستگی دارد که به‌عنوان مرجع اصلی برای هدایت ایده‌ها، استانداردها و قضاوت‌ها از طریق سازوکارهایی مانند مجلات و جلسات عمل می‌کنند.

ویژگی نگرشی دوم، اعتقاد به خدمت به مردم است که این باور وجود دارد که خدمات حرفه‌ای برای رفاه اجتماعی ضروری است.

سومین ویژگی نگرشی اعتقاد به خودگردانی است: به این معنا که فقط همکاران توانایی قضاوت در مورد کار یکدیگر را دارند.

1- Nanry

2- Hall

3- the use of the professional organization as a major reference

4- belief in self-regulation

5- belief in service to the public

6- sense of calling to the field

7- autonomy

8- Royberg, Crank, and Kuykendall

9- Capps

10- Radelet and Carter

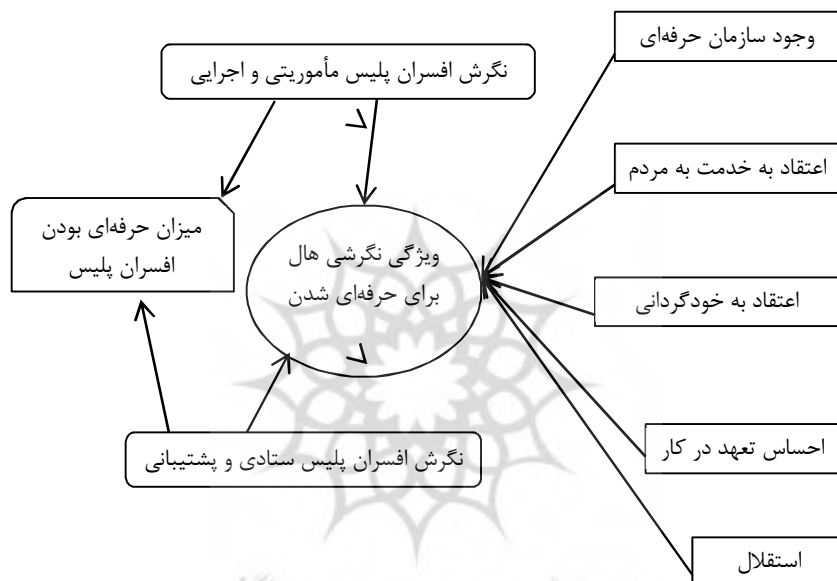
11- Crank, Pay-n, and Jackson



ویژگی نگرشی چهارم احساس تعهد در کار است که از خود گذشتگی مادام‌العمر به کار دیده می‌شود.

ویژگی نگرشی نهایی استقلال است که به‌عنوان آزادی تصمیم‌گیری بدون دخالت دیگران تعریف شد.

الگوی مفهومی این پژوهش با توجه ویژگی‌های نگرشی هال برای حرفه‌ای شدن به‌صورت زیر است.



شکل شماره ۱: الگوی مفهومی پژوهش بر اساس ویژگی‌های نگرشی ریچارد اچ هال (یافته‌های پژوهش)

### روش پژوهش

این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی است که به‌منظور سنجش حرفه‌ای بودن پلیس از طریق ویژگی‌های نگرشی ریچارد اچ هال<sup>۱</sup> در دو سطح رده‌های مأموریتی و اجرای و رده‌های ستادی و پشتیبانی انجام شد. متغیرهای کلیدی اندازه‌گیری شده توسط این پژوهش عبارت هستند از: ادراک از کار پلیسی به‌عنوان یک حرفه، مدارک تحصیلی و داده‌های جمعیتی بوده است.

1- Richard H. Hall's attitudinal attributes

پرسش‌های نظرسنجی بر اساس پنج ویژگی نگرشی هال از یک حرفه با استفاده از مقیاس لیکرت بود. دلیل انتخاب این مقیاس آن بود که مقیاس نگرشی هال در مطالعات متعددی در مورد نگرش نسبت به حرفه‌ای بودن در طی سالیان مورد استفاده و قابل اعتماد است (لوفتوس و پرایس، ۲۰۱۶؛ کارلان و لوئیس، ۲۰۰۹؛ آرتور جی بیدیان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱، چارلز<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰، شنیتزیوس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰؛ بارتول<sup>۴</sup>، ۱۹۷۹ و ...)

با توجه به هدف پژوهش، جامعه آماری شامل همه کارکنان پلیس در دو لایه؛ ۱- مأموریتی و اجرایی، ۲- پشتیبانی و ستادی است. برای بالا بردن دقت برآورد از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. برای چنین حالتی از بین یگان‌های صف و ستاد مستقر در فرماندهی تهران بزرگ به‌طور تصادف ۲۰ یگان از هر گروه انتخاب شده‌اند، از بین هر یگان هم افرادی که تحصیلات دانشگاهی گذارنده‌اند انتخاب و در این پژوهش مشارکت کرده‌اند. گفتنی است در این پژوهش مقطع تحصیلی به چهار دسته کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری دسته‌بندی شده است. با توجه به نامعلوم بودن تعداد جامعه مورد نظر در این پژوهش بر اساس فرمول کوکران برای جوامع نامعین با انحراف معیار اولیه ۰/۳۹ و میزان خطای ۰/۵ برای تعیین حجم نمونه، برای جامعه کارکنان پلیس در شهر تهران تعداد نمونه حداقل ۲۳۳ نفر برآورد و این تعداد از علاقه‌مندان و واجدان شرایط شرکت در پژوهش یعنی افسرانی که حداقل یک مقطع تحصیلی دانشگاهی را گذرانده بودند، به‌صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری اسپاس اس نسخه ۱۸ و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

1- Arthur G. Bedeian  
2- Charles  
3- Schnitzius  
4- Bartol

## یافته‌های پژوهش

جداول (۱) تا (۴) خصوصیات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان از هر دو گروه این پژوهش، (۱- کارکنان رده‌های مأموریتی و اجرایی، ۲- کارکنان رده‌های ستادی و پشتیبانی) را نشان می‌دهد. از مجموع ۲۳۳ پاسخ‌دهنده این مطالعه، میانگین سنی ۴۰-۳۱ سال با ۴۳/۳ درصد بیش‌ترین درصد تراکم سنی را به خود اختصاص داد.

جدول شماره ۱: میانگین سنی دو گروه این پژوهش

درصد	فروانی		دسته‌بندی سن
۲۳/۲	۵۴	۳۰-۲۰	
۴۳/۳	۱۰۱	۴۰-۳۱	
۰/۳۳	۷۷	۵۰-۴۱	
۰/۴	۱	۶۰-۵۱	
٪۱۰۰	۲۳۳		

هم‌چنین بر اساس جدول (۲)، در مجموع از ۲۳۳ افسر، ۳۱ درجه‌دار (گفتنی است ۳۱ درجه‌دار مشارکت‌کننده در این پژوهش داری تحصیلات دانشگاهی در مقطع کاردانی و کارشناسی بودند که هنوز موفق به درج مدرک تحصیلی به دلیل نداشتن مجوز تحصیلی نشده‌اند تا ترفیع درجه بگیرند)، ۸۸ افسر جز، ۹۷ افسر ارشد و ۱۷ کارمند در این مطالعه شرکت کردند.

جدول شماره ۲: درجه یا رتبه نظامی دو گروه این پژوهش

درصد	فراوانی		درجه یا رتبه نظامی
۱۳/۳	۳۱	درجه دار	
۳۷/۸	۸۸	افسر جز	
۴۱/۶	۹۷	افسر ارشد	
۷/۳	۱۷	کارمند	
٪۱۰۰	۲۳۳	مجموع	

سوابق تحصیلی پاسخ‌گویان بر اساس جدول (۳) به این‌صورت است که ۷۳ نفر با مدرک کاردانی (گفتنی است ۷۳ نفر دارای مدرک کاردانی از دانشگاه علمی کاربردی هستند که در سال‌های اخیر توانستند دریافت کنند و به‌عنوان

نمونه آماری که توانسته‌اند یک مقطع آموزش عالی را طی کنند، انتخاب شده‌اند)، ۹۷ نفر با مدرک تحصیلی کارشناسی و ۵۵ نفر با مدرک کارشناسی ارشد و ۸ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری بود.

**جدول شماره ۳: بالاترین سطح تحصیلات همه شرکت‌کنندگان**

درصد	فراوانی		
۳۱/۴	۷۳	کاردانی	آخرین مقطع تحصیلی
۴۱/۶	۹۷	کارشناسی	
۲۳/۶	۵۵	کارشناسی ارشد	
۳/۴	۸	دکتری	
٪۱۰۰	۲۳۳	مجموع	

هم‌چنین در جدول (۴) آخرین مدرک تحصیلی به تفکیک دو یگان مقایسه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقطع تحصیلی کارشناسی در کارکنان مأموریتی و اجرایی و کارشناسی ارشد در کارکنان ستادی و پشتیبانی بیشترین فراوانی را داشته‌اند.

**جدول شماره ۴: مقایسه سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان بین کارکنان دو گروه**

مجموع	آخرین مقطع تحصیلی				نوع شغل
	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	
۱۰۸	۳۴	۴۳	۱۹	۲	مأموریتی و اجرایی
۱۲۵	۲۹	۵۴	۳۶	۶	ستادی و پشتیبانی
۲۳۳	۶۳	۹۷	۵۵	۸	مجموع

نوع شغل پاسخ‌گویان بر اساس جدول (۵) به این صورت بود که ۱۰۸ نفر در مشاغل مأموریتی و اجرایی و ۱۲۵ نفر در مشاغل ستادی و پشتیبانی مشغول به خدمت می‌باشند.

**جدول شماره ۵: نوع شغل پاسخ‌گویان**

درصد	فراوانی		
۴۶/۴	۱۰۸	مأموریتی و اجرایی	نوع شغل
۵۳/۶	۱۲۵	ستادی و پشتیبانی	
٪۱۰۰	۲۳۳	مجموع	

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد از ۲۳۳ نفر مشارکت‌کننده ۱۳۱ نفر معادل ۵۶/۲ درصد کارکنان در حین خدمت ادامه تحصیل داده‌اند که بر اساس جدول (۶) بیش‌ترین مقاطع برای ادامه تحصیل کارشناسی و کارشناسی ارشد بود.

جدول شماره ۶: مقاطع ادامه تحصیل کارکنان در حین خدمت

درصد	فروانی		
۸/۲	۱۹	کاردانی	ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلی
۰/۲۷	۶۳	کارشناسی	
۱۸/۴	۴۳	کارشناسی ارشد	
۲/۶	۶	دکتری	
۵۶/۲	۱۳۱	مجموع	

به‌منظور آزمون پرسش‌ها، در ابتدا توزیع نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود متغیرها کوچک‌تر از ۰/۰۵ و معنی‌داری است، از این‌رو از آزمون‌های ناپارامتریک جهت مقایسه نگرش حرفه‌ای شدن گروه‌ها انجام می‌شود.

جدول شماره ۷: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سازمان حرفه‌ای	خدمت به مردم	حس تعهد	خودتنظیمی	استقلال	
۲/۶۶۷	۲/۱۳۵	۲/۶۲۲	۲/۲۶۲	۲/۴۰۹	کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	معنی‌داری

**پرسش اول:** نگرش کارکنان تحصیل‌کرده پلیس به حرفه‌ای شدن با توجه به ویژگی‌های نگرشی حرفه‌ای شدن مقیاس هال چگونه است؟

جدول شماره ۸: مقایسه همه نگرش‌های شرکت‌کنندگان

معنی‌داری	مجذور کای	میانگین رتبه	میانگین	تعداد	مؤلفه‌های حرفه‌ای شدن
۰/۰۰۰	۵۸۵/۸۱	۳/۴۱	۵/۸۲	۲۳۳	سازمان حرفه‌ای
		۳/۱۸	۵/۴۵	۲۳۳	خودتنظیمی
		۳/۰۷	۵/۴۲	۲۳۳	حس تعهد
		۲/۷۲	۴/۹۹	۲۳۳	استقلال
		۲/۶۲	۰/۵	۲۳۳	خدمت به مردم

از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی ویژگی‌های نگرشی حرفه‌ای شدن استفاده شد. آزمون فریدمن نشان داد که اهمیت و رتبه ویژگی‌های مطرح‌شده در مورد کارکنان پلیس با یکدیگر متفاوت است ( $P < ۰/۰۰۱$ ،  $df=۵$ ،  $۵۸۵/۸۱ =$  مجذور کای).

بر اساس جدول شماره (۸)، مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که مهم‌ترین ویژگی حرفه‌ای شدن از نظر کارکنان پلیس به‌رتیب وجود سازمان حرفه‌ای، خودتنظیمی، حس تعهد، استقلال در سازمان و خدمت به مردم پلیس است. میانگین رتبه این ویژگی‌ها به ترتیب  $۳/۴۱$ ،  $۳/۳$ ،  $۰/۷/۱۸$ ،  $۲/۷۲$  و  $۲/۶۲$  است.

پرسش دوم: نگرش کارکنان تحصیل‌کرده پلیس به حرفه‌ای شدن با توجه به ویژگی‌های نگرشی حرفه‌ای شدن مقیاس‌ها در بین کارکنان مأموریتی و اجرایی و ستادی پشتیبانی چگونه است؟

جدول شماره ۹: نگرش کارکنان تحصیل‌کرده پلیس به حرفه‌ای شدن در بین دو گروه مورد مطالعه

معنی‌داری	یومن ویتنی	میانگین رتبه	تعداد	نوع شغل	نگرش به حرفه‌ای شدن
۰/۶۱	۶۴۹۱،۰۰۰	۱۱۹/۴	۱۰۸	عملیاتی	
		۱۱۴/۹	۱۲۵	ستادی	
			۲۳۳	مجموع	

با استفاده از جدول (۹) چنین نتیجه می‌شود که در میزان نگرش کارکنان تحصیل‌کرده پلیس به حرفه‌ای شدن بین دو گروه تفاوت معنی‌دار در سطح ۵ درصد وجود ندارد ( $p=۰/۶۱ > ۰/۰۵$ ) و از طرفی چون شکل توزیع نمرات در دو گروه متفاوت است، با استفاده از میانگین رتبه‌ها چنین مشخص

می‌شود که کارکنان مأموریتی و اجرایی با میانگین رتبه ۱۱۹/۴ به‌طور کلی دارای میزان نگرش مناسب‌تری نسبت به واحدهای ستادی پشتیبانی با میانگین رتبه ۱۱۴/۹ به حرفه‌ای شدن دارند.

جدول شماره ۱۰: مقایسه نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به حرفه‌ای شدن در بین دو گروه مورد

مطالعه

مؤلفه‌های نگرشی حرفه‌ای شدن	نوع شغل	تعداد	میانگین رتبه
سازمان حرفه‌ای	عملیاتی	۱۰۸	۱۰۸/۰۲
	ستادی	۱۲۵	۱۲۴/۷۶
خدمت به مردم	عملیاتی	۱۰۸	۱۲۲/۷۲
	ستادی	۱۲۵	۱۱۲/۰۶
حس تعهد	عملیاتی	۱۰۸	۱۱۸/۳۳
	ستادی	۱۲۵	۱۱۵/۸۵
خود تنظیمی	عملیاتی	۱۰۸	۱۱۹/۶۱
	ستادی	۱۲۵	۱۱۴/۷۴
استقلال	عملیاتی	۱۰۸	۱۲۲/۱۳
	ستادی	۱۲۵	۱۱۲/۵۶
	مجموع	۲۳۳	

هم‌چنین بر اساس یافته‌ها، قابل مشاهده در جدول (۱۰) با استفاده از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره نشان داد واحدهای مأموریتی اجرایی در مؤلفه‌های نگرشی اعتقاد به خدمت به مردم، حس تعهد، خودتنظیمی یا کنترل نفس بیش‌تر از واحدهای ستادی پشتیبانی برای حرفه‌ای شدن معتقد بودند. واحدهای ستادی هم وجود سازمان حرفه‌ای و استقلال در کار برای حرفه‌ای شدن را مهم و ضروری‌تر می‌دانستند. هم‌چنین نتیجه آزمون لامبدای ویلکس در جدول (۱۱) به نمایش درآمده است. در این جدول، مقدار Sig برابر با ۰/۱۷۴ شده است که بیش‌تر از مقدار آلفا (۰/۰۵) و از این‌رو معنی‌دار نیست. پس می‌توان نتیجه گرفت کارکنان واحدهای ستادی و صفی در مؤلفه‌های نگرشی حرفه‌ای شدن با هم دارای تفاوت معنی‌دار نیستند.



**جدول شماره ۱۱: نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)**

سطح تحصیلات	لامبدای ویلکس	F	معنی داری	درجه آزادی
	۰/۹۶	۱/۵۵	۰/۱۷۴	۵

**جدول شماره ۱۲: مقایسه نگرش‌های شرکت‌کنندگان بر اساس سطح تحصیلی**

متغیرهای نگرش‌ها	آخرین مقطع تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سازمان حرفه‌ای	کاردانی	۷۴	۵/۳۳	۱/۵۱
	کارشناسی	۹۶	۵/۶۷	۱/۶۱
	کارشناسی ارشد	۵۵	۶/۶۷	۱/۷۹
	دکتری	۸	۶/۱۲	۱/۷۰
خدمت به مردم	کاردانی	۷۴	۵/۱۳	۱/۷۰
	کارشناسی	۹۶	۴/۸۵	۱/۴۵
	کارشناسی ارشد	۵۵	۵/۱۳	۱/۳۲
	دکتری	۸	۴/۷۵	۱/۹۸
حس تعهد	کاردانی	۷۴	۵/۵۶	۱/۸۵
	کارشناسی	۹۶	۵/۱۴	۱/۴۵
	کارشناسی ارشد	۵۵	۵/۶۵	۱/۴۱
	دکتری	۸	۶/۱۲	۱/۴۵
خودتنظیمی	کاردانی	۷۴	۵/۴۵	۱/۷۰
	کارشناسی	۹۶	۵/۳۵	۱/۴۱
	کارشناسی ارشد	۵۵	۵/۶۸	۱/۵۵
	دکتری	۸	۵/۱۳	۰/۸۳
استقلال	کاردانی	۷۴	۵/۰۹	۱/۵۸
	کارشناسی	۹۶	۴/۸۳	۱/۵۷
	کارشناسی ارشد	۵۵	۵/۱۶	۱/۷۱
	دکتری	۸	۴/۸۷	۰/۹۷

همه ۲۳۳ پاسخ‌گو بر اساس سوابق تحصیلی و بدون جداسازی آنان بر اساس واحدهای شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. این یافته‌ها در جدول (۱۲) با آزمون تحلیل واریانس چند متغیره به دست آمد که نشان می‌دهد برای همه مؤلفه‌های نگرشی حرفه‌ای شدن، میانگین پاسخ‌دهندگان در تمامی مقاطع تقریباً در یک سطح هستند و در مقطع کارشناسی ارشد کمی بیش‌تر از مقاطع دیگر مشاهده شد.

جدول شماره ۱۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)

سطح تحصیلات	لامبدای ویلکس	F	معنی داری	درجه آزادی
	۰/۸۷	۲/۰۷۳	۰/۰۱	۳

هم‌چنین نتیجه آزمون لامبدای ویلکس در جدول (۱۳) نمایش درآمده است. در این جدول، مقدار Sig برابر با ۰/۰۱ شده است که کم‌تر از مقدار آلفا (۰/۰۵) و از این‌رو معنی‌دار است. پس می‌توان نتیجه گرفت سطح تحصیلی کارکنان به سوی حرفه‌ای شدن با هم دارای تفاوت معنی‌دار است. حال با توجه به معنی‌دار شدن آزمون از آزمون‌های تعقیبی آنواهای تک متغیره استفاده شد که در جدول (۱۳) قابل مشاهده است.

جدول شماره ۱۴: آزمون‌های تعقیبی آنواهای تک متغیره

متغیرهای وابسته	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجذور	F	معنی داری
سازمان حرفه‌ای	۶۰/۸۷	۳	۲۰/۲۹	۷/۸۵	۰/۰۰۰
خودتنظیمی	۴/۷۸	۳	۱/۵۹	۰/۶۸	۰/۵۶
حس تعهد	۱۶/۱۰	۳	۵/۳۶	۲/۱۰	۰/۱۰
استقلال	۴/۴۵	۳	۱/۴۸	۰/۶۴	۰/۵۹
خدمت به مردم	۵/۲۵	۳	۱/۷۵	۰/۶۹	۰/۵۶

در جدول (۱۴)، مشاهده می‌شود که سطح تحصیلات دارای اثری معنی‌دار بر مؤلفه سازمان حرفه‌ای ( $p < 0/05$ )،  $F(7/85)$  و در مابقی مؤلفه‌ها معنی‌دار نیست.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه بررسی نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به حرفه‌ای شدن در واحدهای مأموریتی اجرایی و ستادی پشتیبانی است. این ارزیابی مبتنی بر تعاریف حرفه‌ای بودن است که در ادبیات جامعه‌شناسی کلاسیک در مورد مشاغل به‌طور کلی و حرفه‌ها به‌طور خاص یافت می‌شود. یافته‌ها نشان داد بین نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به حرفه‌ای شدن با توجه به ویژگی‌های نگرشی حرفه‌ای شدن حال تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مقایسه

میانگین رتبه‌ها نشان داد که مهم‌ترین ویژگی حرفه‌ای شدن از نظر کارکنان پلیس به ترتیب اولویت وجود سازمان حرفه‌ای، خودتنظیمی، حس تعهد، خدمت به مردم و استقلال در سازمان پلیس است. همچنین میزان نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به حرفه‌ای شدن بین دو گروه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و از طرفی چون شکل توزیع نمرات در دو گروه متفاوت است، با استفاده از میانگین رتبه‌ها مشخص شد کارکنان مأموریتی و اجرایی به‌طور کلی دارای میزان نگرش مناسب‌تری نسبت به واحدهای ستادی پشتیبانی به حرفه‌ای شدن دارند. از سوی دیگر واحدهای مأموریتی اجرایی در مؤلفه‌های نگرشی اعتقاد به خدمت به مردم، حس تعهد، خودتنظیمی یا کنترل نفس بیش‌تر از واحدهای ستادی پشتیبانی برای حرفه‌ای شدن معتقد هستند. واحدهای ستادی هم وجود سازمان حرفه‌ای و استقلال در کار برای حرفه‌ای شدن را مهم و ضروری‌تر می‌دانستند. از سوی دیگر یافته‌ها نشان داد ممکن است داشتن مدرک تحصیلی توسط کارکنان پلیس به دلایل حرفه‌ای بودن مطلوب باشد، اما تأثیری بر نگرش کارکنان پلیس نسبت به حرفه‌ای بودن ندارد.

یافته‌های این مطالعه مشابه سایر مطالعات در مورد حرفه‌ای‌گری پلیس با استفاده از مقیاس حرفه‌ای‌هاال است اندازه‌گیری شد. به‌طور کلی، اکثر نظرات پاسخ‌دهندگان با تعریف جامعه‌شناختی‌هاال از حرفه‌گرایی هم‌سو هستند. براساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت پلیس اکنون به‌نظر می‌رسد متعهدتر به ارزش تحصیلات دانشگاهی است. نه‌تنها تعداد پلیس‌های تحصیل کرده دانشگاهی به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است، تصورات شخصی آن‌ها در مورد ارزش شغلی مدارک دانشگاهی آن‌ها نیز در سال‌های اخیر مستند شده است. به این ترتیب، تحصیلات عالی به‌عنوان یک نقطه کانونی بیش‌تر در فرآیند حرفه‌ای‌سازی پلیس ظاهر شده است.

در همین راستا، یکی از بزرگ‌ترین موانع پیش‌روی دگرگونی شغلی پلیس به یک حرفه این است که مأموران پلیس غالباً «در مورد اهداف خود جدی نیستند». یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که کارکنان پلیس در مورد

دستیابی به وضعیت حرفه‌ای شدن کاملاً جدی هستند. بنابراین، سازمان پلیس در جهت درستی برای دستیابی به تمایز حرفه‌ای پیش می‌رود، اما فقدان استقلال شغلی هم‌چنان مشکل‌ساز است، زیرا ماهیت کار پلیس مانع از استقلال افسران می‌شود. حتی اگر افسران در این مطالعه معتقد باشند که باید خودمختاری داشته باشند و از سطوح فعلی خودمختاری خود راضی هستند، میزان واقعی چنین خودمختاری گزارش شده بسیار کم است. این یافته این پرسش را مطرح می‌کند که آیا افسران پلیس واقعاً مسئولیت‌های مرتبط با عضو شدن در یک حرفه واقعی را درک می‌کنند (یا می‌خواهند). تا زمانی که این مانع منحصر به فرد حل نشود، سازمان پلیس به عنوان یک شغل در آرزوی موقعیت حرفه‌ای باقی خواهد ماند.

### پیشنهاد‌های کاربردی

- برنامه به‌سازی و توسعه منابع انسانی در گرو اجرای درست حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی است. از سوی دیگر، بازرسی کل فراجا برای اجرای برنامه‌های شایسته‌سالاری نیازمند برخورداری از کارکنانی حرفه‌ای و توانمند است. بنابراین ردپای این حوزه را در تمامی ابعاد مدیریت منابع انسانی می‌توان مشاهده کرد. از این‌رو اگر سازمان در حوزه حرفه‌گرایی کارکنان پلیس حرفی برای گفتن داشته باشد ابتدا باید حرفه‌ای‌گرایی را در تمامی مشاغل به‌ویژه مدیریت نیروی انسانی حاکم و مدیریت کند.
- براساس شواهد و نتایج این پژوهش بیش‌تر هدف‌گذاری‌ها در زمینه حرفه‌گرایی منابع انسانی به‌ویژه در فرماندهی انتظامی به‌وقوع نپیوسته یا ملموس نیست. حال آن‌که حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی موضوعی بسیار بااهمیت در سازمان‌های کنونی است. رفتار روزمره کارکنان حرفه‌ای، تجسم عینی تخصص، اخلاق، تعهد و در حقیقت، حرفه‌ای‌گرایی آن‌ها است. در این‌جا، نه‌تنها روی شایستگی فنی، بلکه بر صلاحیت اخلاقی، ایثارگری و نوع‌دوستی نیز تأکید می‌شود (مؤلفه‌های سنجیده شده در پژوهش حاضر). بنابراین سازمان پلیس باید به‌دنبال توسعه رفتار حرفه‌ای در میان کارکنان

خود باشند که یکی از راه‌های انجام این کار توجه به کیفیت آموزش عالی در تمامی سطوح است.

— هم‌چنین به‌عنوان یک متخصص آموزش و بر اساس نظرات مشارکت‌کنندگان در این پژوهش پیشنهاد می‌شود، برای توسعه حرفه‌گرایی در فرماندهی انتظامی به نقش برنامه درسی پنهان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش‌دهنده افسران پلیس توجه ویژه شود. بر این اساس نقش اساتید و مدرسان دارای اهمیت است که برنامه‌ریزان درسی و آموزشی باید به آن توجه ویژه داشته باشند.

### سپاس‌گزاری

نویسنده بر خود لازم می‌داند مراتب تشکر صمیمانه خود را از کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ که ما را در انجام و ارتقای کیفی این پژوهش یاری دادند، اعلام کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع

- باتمانی، محمدامین؛ باغفلکی، افشین؛ باباشاهی، جبار و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۹). تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲(۲)، ۶۵-۹۳. قابل بازیابی از:  
[https://shrm.journals.umz.ac.ir/article\\_2674.html](https://shrm.journals.umz.ac.ir/article_2674.html)  
 Doi: 10.22080/SHRM.2020.2674
- حکمت‌آرا، محمدکریم؛ پیروزمند، علیرضا؛ ادیانی، سید علیرضا و بختیاری، لطفعلی (۱۴۰۲). الگوی مهندسی سبک زندگی حرفه‌ای پلیس‌های فراجا. فصلنامه نظارت و بازرسی فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۴)، ۶۷-۱۰۲. قابل بازیابی از:  
[http://si.jrl.police.ir/article\\_101168.html](http://si.jrl.police.ir/article_101168.html)  
 Doi: 10.22034/SI.2023.101168
- رضایی‌منش، بهروز؛ سرابی، امید و عباس‌پور، جعفر (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با رویکرد شایسته‌سالاری. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۱(۳۶)، ۶۷-۷۷. قابل بازیابی از:  
[https://jdem.qazvin.iau.ir/article\\_665544.html](https://jdem.qazvin.iau.ir/article_665544.html)
- مکوندی، فؤاد و نامور، احسان (۱۴۰۲). تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی. ۹(۶۳)، ۱۳-۳۲. قابل بازیابی از:  
[http://si.jrl.police.ir/article\\_100358.html](http://si.jrl.police.ir/article_100358.html)  
 Doi: 10.22034/si.2023.100358
- وسیلی، آرزو؛ کشتی‌آرای، نرگس و یوسفی، علیرضا (۱۴۰۰). تبیین حرفه‌ای‌گرایی در دانشجویان پزشکی: آموزش و پیامدهای آن. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۲۱(۲)، ۱۳۱-۱۵۴. قابل بازیابی از:  
<http://ijme.mui.ac.ir/article-۵۱۳۶-۱-fa.html>
- Arthur, G., Bedeian, A. B. P., Rebecca, G., Long & Rodger, W. G. (1991). *The Measurement and Conceptualization of Career Stages*. Journal of Career Development, 17(3), 153-166. Retrieved from:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF01322023>  
<https://doi.org/10.1007/BF01322023>
- Bartol, K. M. (1979). *Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment Role Stress and Turnover: A*

*Multidimensional Approach*. Academy of Management Journal, 22(4), 815-821. Retrieved from:

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/255817>  
<https://doi.org/10.5465/255817>

– Bittner, E. (1970). *The functions of police in a modern society*. National Institutes of Mental Health; Soft Cover: later reprint Editin edition (January 1, 1973). Retrieved from:  
<https://www.ojp.gov/pdffiles1/Digitization/147822NCJRS.pdf>

– Bondarenko, V.; Okhrimenko, I.; Yevdokimova, O.; Sydorчук, N.; Dzhelyuk, O.; Boichuk, I.; Kalashnik, N.; Kozlovets, M.; Slyusar, V.; Pavlenko, B. & Verbovskiy, I. (2022). *Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers*. International Journal Of Applied Exercise Physiology International Journal Of Applied Exercise Physiology, 9(5). 35-43. Retrieved from:  
<https://eprints.pharm.zt.ua/id/eprint/17>.

– Bostrom, M. D. (2005). *The influence of higher education on police officer work habits*. Police Chief, 72(10),18-25. Retrieved from:  
<https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/influence-higher-education-police-officer-work-habits>

– Carlan, J. & Lewis, A. (2009). *Dissecting police professionalism: A comparison of predictors within five professionalism subsets*. Police Quarterly, 12(4), 370-387. Retrieved from:  
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>  
<https://doi.org/10.1177/109861110934846>

– Charles, A., O'Reilly III, G. N. P., & Bloom, J.R. (1980). *Perceptual Measures of Task Characteristics: The Biasing Effects of Different Frames of Reference and Job Attitudes*. The Academy of Management Journal, 23(1), 118-131. Retrieved from:  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.1979.4975828>  
<https://doi.org/10.5465/ambpp.1979.4975828>

– Dilday, C.; Miller, A.; Schmitt, K.; Davis, B. & Davis, D. (2017). *Professionalism: A Core Competency, but What Does it Mean? A Survey of Surgery Residents*. Journal of Surgical Education, 3(75),601-605. Retrieved from:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29111163/>  
 DOI: 10.1016/j.jsurg.2017.09.033



- Eskridge, C. (1989). *College and the police: A review of the issues*. In D. J. Kenney (Ed.) *Police and policing: Contemporary issues* (pp. 17-25). New York: Praeger. Retrieved from: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/police-and-policing-contemporary-issues>
- Evetts, J. (2011). *A new professionalism? Challenges and opportunities*. *Current Sociology*, 59(4), 406-422. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011392111402585>  
<https://doi.org/10.1177/0011392111402585>.
- Hall, R. H. (1967). *Professionalization and bureaucratization*. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/2092242>  
<https://doi.org/10.2307/2092242>
- Hudzik, J. K. (1978). *College education for police: Problems in measuring component and extraneous variables*. *Journal of Criminal Justice*, 81-669. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0047235278900405>  
[https://doi.org/10.1016/0047-2352\(78\)90040-5](https://doi.org/10.1016/0047-2352(78)90040-5)
- IvyPanda, R. (2022). *Police Professionalism: Examples and Issues*. Retrieved from: <https://ivypanda.com/essays/police-professionalism>
- Kohlström, K. (2021). *Professional development in the Swedish police organization: Police officers' learning pathways*. *Human Resource Development Quarterly*, 4(33), 339-359. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrdq.21450>  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21450>.
- Khan, H. & Khan, M. (2018). *Defining and Measuring Professionalism in Professions of Service Sector*. *SEISENSE Journal of Management*, 1(2)20-33. Retrieved from: <https://zenodo.org/records/1218832>  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1218832>.
- Loftus, J. & Price, K. (2016). *Police Attitudes and Professionalism*. *Administrative Issues Journal*. 6(2), 53-73. Retrieved from: <https://dc.swosu.edu/aij/vol6/iss2/5/>  
[Doi:10.5929/2016.6.2.4](https://doi.org/10.5929/2016.6.2.4).
- Martin, D. (2021). *Understanding the reconstruction of police professionalism in the UK*. *Policing and Society*, 7(3), 931-946. Retrieved from:



<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10439463.2021.1999447>  
<https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1999447>.

– McClellan, S. & Gustafson, B. (2012). *Communicating law enforcement professionalization: Social construction of standards*. Policing An International Journal, 35(1):104-123. Retrieved from:  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13639511211215478/full/html>  
 DOI: 10.1108/13639511211215478.

– Modise, J. M. & Modise, P. S. (2023). *Realizing the Goals of Law and Order, Police Authority and Increasing Police Professionalism*. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 8(3). Retrieved from:  
<https://www.ijisrt.com/realizing-the-goals-of-law-and-order-police-authority-and-increasing-police-professionalism>  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7849181389-401>

– Nanry, C. A. (2021). *Relationship of Higher Education and Law Enforcement performance*. Texas State University, San Marcos, Texas.: A dissertation submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Retrieved from:  
<https://www.proquest.com/openview/192d0d07e7e84ecea90a6d26e60b4514/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

– Paoline, E.A. & Terrill, W. (2007). *Police education, experience, and the use of force*. Criminal Justice Behavior, 34(2), 179-196. Retrieved from:  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093854806290239>  
<https://doi.org/10.1177/0093854806290239>

– Radojičić. Z. V. & Čvorović. D. (2020). *The Police Education and Professional Development Systems in European Countries in the Context of Police Professionalisation*. HeinOnline, 118-129. Retrieved from:  
<https://www.cecol.com/search/article-detail?id=993163>

– Rydberg, J. & Terrill, W. (2010). *The effect of higher education on police behavior*. Police Quarterly, 13(1), 92-120. Retrieved from:  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1098611109357325>  
<https://doi.org/10.1177/1098611109357325>

– Schnitzius, D. L. (1980). *Police Professionals and Job Satisfaction*. Psychological Report, 46(2). Retrieved from:  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1980.46.2.402>  
<https://doi.org/10.2466/pr0.1980.46.2.402>

- Scott, W. (1986). *College education requirements for police entry level and promotion: A study*. Journal of Police & Criminal Psychology, 2(1), 10-43. Retrieved from:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF02907519>  
<https://doi.org/10.1007/BF02907519>
- Shernock, S. K. (1992). *Effects of college education on professional attitudes among police*. Journal of Criminal Justice Education, 3, 71-92. Retrieved from:  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10511259200082531>  
<https://doi.org/10.1080/10511259200082531>
- White, M. D. & Escobar, G. (2008). *Making good cops in the twenty-first century: Emerging issues for the effective recruitment, selection and training of police in the United States and abroad*. International Review of Law, Computers & Technology, 22(1/2), 119-134. Retrieved from:  
<https://essaywriter.org/examples/psychology-professionals-and-police-professionals>  
<https://doi.org/10.1080/1360086080192504>

