

الگوی ساختاری - تفسیری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نیروی انتظامی با روش تحقیق در عملیات نرم

ناصر حمیدی^۱
المیرا نوری^۲
احمد رضا اسماعیلی^۳

چکیده

زمینه: تحقیق اخلاق در سطح فردی و سازمانی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین آرمان‌های سازمان مورد توجه بوده است. در واقع نقش اخلاق در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و حرفه معطوف ساخته است. روش تحقیق: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - اکتشافی و پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه، نیروی انتظامی استان قزوین و تعداد ۳۰ نفر از افسران ارشد آن بودند. با بررسی تحقیقات قبلی و مرور ادبیات مرتبط با موضوع و همچنین نظرخواهی از خبرگان، ۲۵ مؤلفه مؤثر شناسایی شد. این مؤلفه‌ها در ۵ گروه طبقه‌بندی شدند. در این مراحل از روش دلفی و غربال خاکستری استفاده شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: گروه مؤلفه‌های مدیریتی، شخصیتی و حرفه‌ای دارای بالاترین اولویت و همچنین تأثیرگذاری و گروه مؤلفه‌های ارزشی و بینشی دارای پایین‌ترین اولویت و بیشترین تأثیرپذیری است. در بین ۱۰ مؤلفه نهایی، مؤلفه‌های ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها و قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع، دارای بالاترین اثرگذاری و مؤلفه‌های دین‌مداری و تدین و ایثارگری نیز دارای بیشترین تأثیرپذیری هستند. نتایج نهایی شناسایی، غربالگری و اولویت‌بندی در اختیار خبرگان قرار داده شد تا روابط بین مؤلفه‌ها را در موقعیت پیچیده تصمیم‌ترسیم کنند. این کار با استفاده از فن الگوسازی ساختاری - تفسیری انجام پذیرفت. مؤلفه‌های اخلاق کاربردی یا همان اخلاق حرفه‌ای که دارای کاربرد فراوانند عمدتاً به‌صورت اختصاصی برای سازمان‌ها شناخته و یا تعریف نشده‌اند. شناسایی، اولویت‌بندی و ساختاردهی به این مؤلفه‌ها در نیروی انتظامی برای بهبود عملکرد، انجام دقیق و بهتر مأموریت‌ها و دستیابی به سطوح بالاتر از سرمایه‌های سازمانی، انسانی، ساختاری و فیزیکی مناسب خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: تحقیق در عملیات نرم، فرایند تحلیل شبکه خاکستری، روش دیمتل خاکستری، الگوسازی ساختاری - تفسیری، اخلاق حرفه‌ای، نیروی انتظامی.

۱. دانشیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. Nhamidi@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۱- مقدمه

«اخلاق» به مجموعه‌ای از صفات پایدار و راسخ در نفس آدمی گفته می‌شود. هدف علم اخلاق، دستیابی به کمال است. این علم عهده‌دار پرورش صفات ارزنده و حالات پسندیده و همچنین از میان بردن صفات ناپسند و رذایل اخلاقی در انسان است تا انسان را به تعالی برساند. آیات ۲ و ۳ از سوره طلاق، ۱۶۰ از سوره انعام، ۹۲ و ۱۳۴ از سوره آل عمران، ۲۶۱ و ۱۷۷ از سوره بقره، ۶۹ از سوره عنکبوت، ۲۹ از سوره انفال، ۴ از سوره قلم، ۳ از سوره فاطر، ۹۰ از سوره نحل و بسیاری از آیات دیگر در تأیید این مهم نازل شده‌اند.

با تعریفی که در دین اسلام از اخلاق شده است، اخلاق در تمامی امور انسان قابل بحث است: چه فردی، چه اجتماعی و چه حرفه‌ای و سازمانی. اخلاق کسب‌وکار یکی از حوزه‌های اخلاق در بُعد اجتماعی و سازمانی است. منظور از اخلاق کسب‌وکار یا همان اخلاق حرفه‌ای، تأمل درباره ابعاد اخلاقی مسائل و موضوعاتی است که به حرفه مورد بحث مربوط می‌شود. اخلاق حرفه‌ای و به‌طور خاص‌تر اخلاق کسب‌وکار، از عمده‌ترین شاخه‌های «اخلاق کاربردی» است. اخلاق کاربردی در کنار اخلاق نظری به‌عنوان بخشی از اخلاق که به مباحث و معضلات عملی به‌نحو خاص و مستقیم توجه می‌کند، از طرفی به متن و جزئیات آن می‌نگرد و از طرف دیگر رویکرد کل‌گرایانه دارد. اخلاق حرفه‌ای با چالش‌های عملی و نظری متعددی روبرو است. با پیشرفت‌های آتی، این چالش‌ها بیشتر و پیچیده‌تر خواهند شد. اخلاق حرفه‌ای در رویکرد نظام‌مند و به‌صورت یک رشته علمی، نیازمند شبکه‌سازی و جهانی شدن است. چراکه صاحب‌نظران معتقدند در این صورت بهتر می‌تواند رهنمودهای اخلاقی را برای انجام کار عملی تدارک ببیند. هدف نهایی این رشته آن است که کیفیت اخلاقی تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها را در همه سطوح کسب‌وکار بهبود بخشد.

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر افزایش کارایی، جلوگیری از فساد و رسوایی‌های اقتصادی، تأثیر منفی ارتشاء و فساد اداری، روابط کاری، تصمیم‌گیری فردی و همه اقتصاد، غیرقابل انکار است؛ اما به‌صورت علمی کمتر بررسی شده است. با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر

می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است؛ چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست را می‌پیماید (الوانی، ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای - مشتمل بر اصول اخلاقی و مسئولیت‌پذیری سازمان - می‌تواند پیش‌بینی‌پذیری سازمان را افزایش دهد و آن نیز موجب اعتماد اصیل، راسخ و پردامنه‌ای نسبت به سازمان گردد و سازمان با اتکا به اعتماد، در جذب اعتبار موفق شود، انگیزش درونی و پایداری را در کارکنان و مدیران ایجاد نماید، منابع انسانی متخصص را جذب کند، با افزایش مزیت رقابتی پایدار، به جایگاه انحصاری دست یابد، با اصلاح و تهذیب فرهنگ سازمانی، انرژی منفی ناشی از معضلات اخلاقی را مهار کند و تنش‌های سازمانی را به نحو اثربخش مدیریت نماید. حاکمیت اخلاق در فرهنگ سازمانی، نقش مهمی در تبدیل تهدید به فرصت دارد. همچنین در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان نقشی مؤثر ایفا می‌کند. آثار و برکات اخلاق حرفه‌ای، هم شامل سازمان می‌شود و هم فراتر از سازمان، جامعه را نیز فرا می‌گیرد. اخلاقی بودن از طریق سالم‌سازی و بهینه کردن عملکرد سازمان در حرفه، رضایت مشتریان را بالاتر می‌برد. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و ضرورت پرداختن به آن در تمامی عرصه‌های عملیاتی، در این تحقیق «نیروی انتظامی جمهوری اسلامی» به دلیل اینکه یکی از مهم‌ترین عرصه‌های عملیاتی کشور است و بیشترین تعامل را با مردم دارد و به‌عنوان یک حرفه کاملاً تخصصی مطرح است، برای مطالعه انتخاب شد.

اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی را می‌توان برگرفته از تعاریف عمومی اخلاق کسب‌وکار به شکل‌های زیر تعریف نمود:

* رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف که در موفقیت سازمان نقشی راهبردی دارد.

* مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیط درونی و بیرونی و رعایت حقوق همه صاحبان حق و ذی‌نفعان.

در این تعاریف، برخلاف تأکید بر نگرش اصالت فرد یا فردگرایی در اخلاق حرفه‌ای اولیه

که موجبات تقلیل دادن آن به حرفه در حد رویکرد سنتی و توجه به مسئولیت اخلاقی افراد در شغل است، نگرش اصالت جمع و جمع گرایی یعنی رویکرد راهبردی به آن است که کل محیط درونی و بیرونی کسب و کار مدنظر قرار گرفته شده است.

رویکرد راهبردی به اخلاق حرفه‌ای با دستیابی به موارد زیر در سازمان قابل مشاهده است:

- پیش‌بینی پذیری سازمان؛

- جلب اعتماد اصیل، راسخ و پردامنه نسبت به سازمان؛

- ایجاد انگیزش درونی و پایداری در کارکنان و مدیران؛

- جذب نیروهای متخصص؛

- کسب مزیت رقابتی؛

- مهار معضلات اخلاقی؛

- مدیریت اثربخش تنش‌های سازمانی؛

اگر هر سازمان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای خاص آن حرفه با رویکرد راهبردی را بشناسد، ساختار مؤلفه‌ها را تعیین نماید و سپس ترتیب ترجیح بین آن‌ها را مشخص کند، می‌تواند به اهداف اخلاق کسب و کار در سازمان دست یابد. بدین ترتیب برای تحقیق جاری می‌توان اهداف زیر را برشمرد:

- شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی؛

- بومی سازی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای برای نیروی انتظامی؛

- ارائه شبکه روابط بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای؛

- اولویت بندی و ساختاردهی به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای؛

اهمیت تحقیق در حوزه‌هایی مانند نیروی انتظامی، ناشی از آن است که بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق سازمان دارد. بی‌توجهی به این حقوق و رعایت نکردن اصول اخلاقی در برخورد با صاحبان حق و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت و اقدامات آن را

موردپرسش قرار دهد (دارابیان، ۱۳۸۸).

همچنین پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کار توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. به‌ویژه اینکه سازمان‌ها به لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت، درگیر مسائل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی هستند (سلطانی، ۱۳۸۲).

این‌گونه موارد، در سازمان‌های پلیس نیز موردتوجه قرار گرفته‌اند. داشتن نظام اخلاقی، یکی از ویژگی‌های اصلی پلیس جامعه‌محور است (عبدی، ۱۳۸۳). اغلب سازمان‌های پلیس در کشورهای اروپایی و برخی از کشورهای دیگر مانند ژاپن، استرالیا و آمریکا دارای نظام‌نامه اخلاقی هستند که زمان تدوین آن‌ها بعضاً حدود نیم‌قرن پیش، بوده است. در سال ۱۳۸۱ با ابلاغ طرح تکریم ارباب‌رجوع از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تهیه منشور اخلاقی به‌عنوان یکی از برنامه‌های طرح تکریم موردتوجه قرار گرفت. نیروی انتظامی نیز طی دستورالعملی، کلیه رده‌ها را ملزم به تهیه منشور اخلاقی نمود. از سال ۱۳۸۳ طرح تهیه منشور اخلاق سراسری نیروی انتظامی در دستور کار این سازمان قرار گرفت (کریمی، ۱۳۸۹).

درحال حاضر، نیروی انتظامی نیز همانند سایر نهادها و سازمان‌های کشور، متأثر از رویکردهای فزاینده جهانی و با توجه به نیازهای پیچیده سازمان به واسطه استراتژی‌های خطی - انطباقی - تفسیری برابر نظریه «چافی» (خاشعی، ۱۳۹۵)، مفهوم نظم پدیدار شونده در مطالعات پویایی غیرخطی، رهیافت‌های قاعده‌محور که ریشه در هوش مصنوعی دارند، تحقق سیستم‌های پیچیده انطباقی، الگوهای رفتاری رو به تشدید در جامعه که حتی در مناطق کوچک نیز شکل می‌گیرند، نیازهای نوین جوانان در مواجهه با پلیس و انتظارات متقابل نوین، نیازهای امنیتی جدید، رخدادهای اجتماعی رو به تغییر و ... نیازمند بازآرایی در نظام اخلاقی خود به‌عنوان پلیس پیشرو اسلامی است. نظام اخلاق حرفه‌ای به شکلی که گفته شد تاکنون مدنظر مسئولان امر نبوده و عمدتاً متناسب با تفکرات ابلاغی و یا محیطی، شکل گرفته است. مطالعه علمی و شناسایی این مقوله به‌طورکلی و در سطح اجزا می‌تواند برای چابکی و پیشروی نیروی



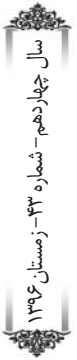
انتظامی کشور مفید باشد؛ بنابراین محققان به دنبال شناسایی، ساختاردهی و تعیین اولویت اجرایی این مؤلفه‌ها هستند.

۲- مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

اخلاق به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و قواعد، بیانگر بایدها و نبایدهای اخلاقی است و امری اجتماعی است (فرانکنا، ۱۳۸۳). اخلاق مربوط به بررسی و توصیف فعل صحیح است و مفهومی نزدیک به رفتار انسانی و تصمیم‌گیری در مورد برخورد مناسب یا سایرین در تعاملات انسانی، دارد (گاواپی، ۲۰۱۰). اخلاق مجموعه‌ای از اصول است که شخص از طریق آن تشخیص می‌دهد که آیا یک فعالیت خوب است یا بد؟ اخلاق را الگوی رفتار ارتباطی پایدار درون‌شخصی و برون‌شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط نیز می‌دانند (قراملکی، ۱۳۸۸).

در دهه‌های اخیر، اندیشمندان در حوزه کسب‌وکار، به نقش راهبردی اخلاق برای موفقیت پی برده‌اند. اخلاق فراتر از برتری رقابتی، موجب ایجاد برتری راهبردی می‌شود (قراملکی، ۱۳۸۸). اخلاق در تصمیم‌گیری و علم مدیریت (تحقیق در عملیات) مطرح شده و جذابیت خاصی برای محققان سازمانی که در حوزه اخلاق کسب‌وکار فعالیت می‌کنند، ایجاد نموده است. علم مدیریت به دلیل ماهیت راهبردی آن در کمک به تصمیم‌گیری در حوزه انسانی نسبت به سایر علوم، از اهمیت خاصی برخوردار است. از جمله راه‌های مؤثر به‌منظور وارد ساختن مباحث اخلاقی در امور سازمان و محیط کسب‌وکار، لحاظ کردن اخلاق در تصمیم‌گیری‌ها و نظام پشتیبانی تصمیم است.

اخلاق کسب و کار به دو معنا استعمال شده است؛ در معنای نخست به‌عنوان قواعد اخلاقی کسب‌وکار شناخته می‌شود. در این برداشت برابر است با به‌کارگیری روزمره آیین‌ها یا هنجارهای اخلاقی در کسب‌وکار. برداشت دیگر از اخلاق کسب‌وکار، خواستار گسترش اخلاق با ساختار سازمانی شرکت‌ها از طریق کدهای اخلاقی، میزان اخلاقی، کمیته اخلاقی است (نهادن‌دیان، ۱۳۸۵).



دانشمندان، فضای اخلاقی را به‌عنوان درک مشترک از اینکه چه رفتاری از نظر اخلاقی درست است و چگونه با مسائل اخلاقی باید برخورد شود، تعریف کرده‌اند. با توجه به تفاوت‌های ناشی از جایگاه فرد، گروه‌های کاری و میزان اشتغال افراد، ممکن است درک اعضا از فضای سازمانی متفاوت باشد. «واعظی» (۱۳۹۱) فضاهای اخلاقی را از جنبه نظری در سه سطح فردی، سازمانی و جهان‌وطنی و تحت سه معیار خودخواهی، خیرخواهی و اصول‌گرایی ارزیابی کرده است. نتایج، دلالت بر آن دارد که قوانین و کدهای اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی جهان‌وطنی با معیار اصول‌گرایی به دست می‌آید.

تحقیقات بسیاری در حوزه سنجش اخلاق در سازمان‌ها موجود است. غالب این تحقیقات بر اساس الگوی سنخ‌شناسی «ویکتور و کولن» و پرسشنامه استاندارد آنان صورت گرفته و به سنجش جو اخلاقی سازمان‌ها پرداخته‌اند. این الگو و پرسشنامه آن، مربوط به سال ۱۹۸۷ میلادی است.

«اسی و آلپکان» (۲۰۰۹) تأثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی کارکنان را سنجیده‌اند. «بالاتار و آنلر» (۲۰۰۹) تأثیر جو اخلاقی را بر رفتارهای جوانمردانه را مورد سنجش قرار داده‌اند. «اشمینکه و همکارانش» (۲۰۰۵) تأثیر وجود رهبری اخلاق‌مدار را بر جو اخلاقی و نگرش کارکنان را سنجیده و «مالوی و آگاروال» (۲۰۱۰) به سنجش جو اخلاقی در مراکز غیرانتفاعی و مقایسه این دو با یکدیگر پرداخته‌اند. «شافر» (۲۰۰۷) به سنجش جو اخلاقی در انجمن حساب‌رسان در کشور چین پرداخته است. «اروندا و همکاران» (۲۰۰۴) به سنجش جو اخلاقی در برخی سازمان‌های کشور نیجریه پرداخته‌اند. «میلت» (۱۹۹۸) به سنجش تصمیم‌سازی اخلاقی در سازمان با استفاده از فرایند تجزیه و تحلیل سلسله‌مراتبی پرداخته که در آن جوهای اخلاقی ذکر شده در الگوی «ویکتور و کولن» به‌عنوان شاخص‌های اصلی در نظر گرفته است.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر برای پاسخگویی به پرسش‌های زیر که با توجه به اهداف تحقیق طراحی شده‌اند انجام پذیرفته است: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی کدامند؟ شبکه

روابط بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی به چه شکل است؟ اولویت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با بالاترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری چگونه است؟ الگوی ساختاری-تفسیری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به چه شکل است؟

تحقیق حاضر از نظر روش انجام، اکتشافی-علی و از نظر هدف کاربردی است و نتایج آن را می‌توان در جهت بهبود عملکرد در نیروی انتظامی به کار گرفت. جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و میدانی بوده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه دارای گویه‌های مستخرج از ادبیات و بررسی اسناد و مدارک بوده و برخی گویه‌ها نیز در زمان پاسخگویی توسط خبرگان افزوده شده است. پرسش‌نامه‌ها طی سه مرحله توسط خبرگان نیروی انتظامی پاسخ داده شده است. پرسش‌نامه اول برای تأیید و بومی‌سازی مؤلفه‌ها با تکنیک دلفی خاکستری بود که طی دو مرحله با توجه به نتایج اخذشده از خبرگان تعدیل شد و پرسش‌نامه دوم مبتنی بر غربال خاکستری تنظیم و برای تکنیک دیمتل - شبکه خاکستری طراحی گردید. پرسش‌نامه سوم برای اخذ اطلاعات و ساخت الگوی ساختاری-تفسیری به کار گرفته شد.

جامعه موردبررسی، نیروی انتظامی است و از ۳۰ خبره نیروی انتظامی دارای کمینه ۱۵ سال تجربه، مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر، درجه سازمانی سرگرد و بالاتر و آشنا به حوزه اخلاق در پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها استفاده شد.

مراحل انجام تحقیق عبارت‌اند از:

- شناسایی و جمع‌آوری مؤلفه‌ها با استفاده از ادبیات، پیشینه و نظرات خبرگان؛
- بومی‌سازی مؤلفه‌ها با تکنیک دلفی خاکستری و غربالگری خاکستری؛
- تعیین رابطه و شبکه روابط بین مؤلفه‌ها با تکنیک دیمتل - شبکه‌ای خاکستری؛
- تعیین اولویت و شدت تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها در نیل به اهداف اخلاق حرفه‌ای نیروی انتظامی؛

- ساخت الگوی ساختاری-تفسیری؛

روش‌های مورد استفاده در محیط خاکستری به شرح زیر هستند که در ادامه به توضیح هریک از آنها می‌پردازیم:

عدم قطعیت خاکستری: برای تحلیل و بررسی سیستم‌ها در شرایط عدم قطعیت، شناخت نوع عدم قطعیت ضروری است. یکی از انواع عدم قطعیت، عدم قطعیت خاکستری است. زمانی از این نظریه استفاده می‌شود که اطلاعات ناقص وجود دارد. این نظریه بر اصول بدیهی: تمایز اطلاعاتی، عدم یکتایی، کمیته اطلاعات، مبنای شناخت، اولویت اطلاعات جدید و خاکستری بودن مطلق استوار است (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۴). رکن اساسی این نظریه را اعداد خاکستری تشکیل می‌دهد. عدد خاکستری را می‌توان عددی با اطلاعات نامطمئن در نظر گرفت. عدد خاکستری، عددی است که مقدار دقیق آن مشخص نیست اما بازه‌ای که این عدد در آن قرار می‌گیرد، قابل پیش‌بینی است. تمامی عملیات جبری بر روی اعداد خاکستری تعریف شده است.

روش دلفی خاکستری: برای تأیید و بومی‌سازی مؤلفه‌های اخلاق کسب و کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای استفاده از این تکنیک، مؤلفه‌ها در قالب پرسش‌نامه اول و در محیط عدم قطعیت خاکستری به خبرگان داده شد و تمامی شرایط کار در تکنیک دلفی ملحوظ گردید. پس از جمع‌آوری و تجمیع میانگین و انحراف معیار، مؤلفه‌ها مشخص و پرسش‌نامه تعدیل شد. برای نوبت دوم پرسش‌نامه تعدیل شده توزیع، جمع‌آوری و عملیات تجمیع انجام پذیرفت. با همین ترتیب نوبت سوم توزیع پرسش‌نامه پس از تعدیل انجام پذیرفت. در نهایت مؤلفه‌های مورد توافق جمعی برای مرحله بعد انتخاب شدند.

روش غربال خاکستری: برای تحدید مؤلفه‌ها در شرایط بومی شده، از غربالگر خاکستری استفاده می‌شود. برای غربالگری از برش خاکستری با مقدار خاکستری $[0, 0.8, 1]$ استفاده و تعداد مؤلفه‌های باقی‌مانده تعیین شد.

روش دیمتل خاکستری: رویکرد دیمتل برای یافتن و حل مشکلات پیچیده مورد استفاده قرار می‌گیرد. این رویکرد دارای شش مرحله است: ساخت ماتریس اخذ نظرات خبرگان

پرسش نامه)، ساخت ماتریس تصمیم‌گیری اولیه، محاسبه ماتریس اثر اولیه، استخراج ماتریس کامل اثر مستقیم و غیرمستقیم، تعیین ارزش آستانه و به دست آوردن نقشه ارتباط -اثر و تحلیل (رضوی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۴۵).

فرایند تحلیل شبکه خاکستری: برای اولویت‌بندی گزینه‌ها در یک شبکه از این تکنیک استفاده می‌شود. فرایند تحلیل شبکه خاکستری دارای ۴ مرحله است: ساختن الگوی مسئله، تشکیل ماتریس‌های مقایسات زوجی و محاسبه بردار وزن نسبی، تشکیل سوپرماتریس و اولویت‌بندی گزینه‌ها (آذر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۹۳).

الگوی معادلات ساختاری - تفسیری: الگوسازی ساختاری - تفسیری تکنیکی است که بررسی پیچیدگی سیستم را امکان‌پذیر می‌سازد و سیستم را به گونه‌ای ساختاردهی می‌کند که به سادگی قابل درک باشد. فرایند الگوسازی ساختاری - تفسیری، دارای ۶ مرحله است: شناسایی متغیرها، تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری، ایجاد ماتریس دسترسی اولیه، ایجاد ماتریس دسترسی نهایی، بخش‌بندی سطح و ترسیم الگوی ساختاری - تفسیری (آذر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵۷).

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

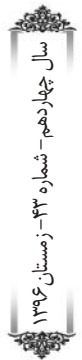
در ادامه خلاصه‌ای از بررسی انجام‌شده، تجزیه و تحلیل و پاسخ به پرسش‌ها آورده شده است: پرسش اول و پاسخ آن: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی کدامند؟ ابتدا ۴۲ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی از ادبیات، پیشینه و مطالعه اسناد و مدارک موجود به شرح جدول شماره (۱) به دست آمد. گرچه کوشش شد تا کلیه مؤلفه‌های اخلاقی نیروی انتظامی ایران و ۹ کشور دیگر مورد توجه قرار گیرد، به دلیل نبود اطلاعات مستند در مورد برخی مؤلفه‌ها در کشورهای مورد بررسی، از ذکر آن‌ها خودداری شد. همچنین در کشورهایی نیز برای پلیس با رویکرد سنتی مؤلفه‌های اخلاق کاربردی و حرفه‌ای مدنظر بود و با عنایت به هدف تحقیق که به دنبال مؤلفه‌های اخلاق کاربردی با رویکرد نوین و راهبردی برای اخلاق حرفه‌ای است، آورده نشدند.

جدول (۱) مؤلفه‌های شناسایی شده اخلاق کسب و کار در سازمان پلیس

ردیف	مؤلفه	مآخذ
۱	دین‌مداری و تدین	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲	میزان شجاعت در برابر ایجاد حق و امنیت	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران، کدهای پلیس انگلستان ۲۰۱۴ و آمریکا ۲۰۱۱ و آفریقای جنوبی ۲۰۰۰
۳	حق‌پذیری و دفاع از حق	سازمان ملل متحد ۲۰۱۱، هندبوک در پاسخگویی پلیس و نظارت و انسجام. وین کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۴	برخورداری از استقلال رأی و عمل	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۵	اعتمادسازی مردم نسبت به سازمان	کد پلیس آمریکا ۲۰۱۱، اخلاق پلیس و عوامل مؤثر در آن: اداره پلیس توسان ۲۰۱۱، کدهای اخلاقی پلیس اسکاتلند، کدهای اخلاقی بریتیش کلمبیا، کدهای حرفه‌ای اخلاقی آفریقای جنوبی ۲۰۰۰، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۶	خلاقیت و قدرت ابتکار	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۷	بیان سریع، صریح و شفاف مواضع قانونی پلیس در برابر قانون‌گذار	منشور اخلاقی پلیس، روزنامه منتشر شده صربستان ۲۰۰۸، سازمان پلیس پاکستان ۲۰۱۱، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۸	بردباری-خویشتن‌داری و انعطاف‌پذیری	دانشگاه پلیس انگلستان ۲۰۱۴، مقاله اصول و استانداردهای حرفه‌ای رفتار پلیس انگلستان، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۹	رفتار شایسته و مناسب با تمامی افراد	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران و پلیس نیوزیلند
۱۰	حفظ خونسردی و ایجاد آرامش بین همکاران	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران، پلیس ایرلند ۲۰۰۸ و اسکاتلند ۲۰۱۱
۱۱	استفاده صحیح و به‌جا از مسئولیت-اختیارات-امکانات	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران و کدهای اخلاقی بریتیش کلمبیا، منشور اخلاقی پلیس صربستان ۲۰۰۸



ردیف	مؤلفه	مآخذ
۱۲	احترام به مردم	کدهای اخلاقی پلیس نیوز لند ۲۰۱۴، پلیس انگلستان ۲۰۱۴، آمریکا ۲۰۱۱، اخلاق پلیس و عوامل مؤثر در آن کدهای حرفه‌ای اخلاقی آفریقای جنوبی ۲۰۰۰، منشور اخلاقی پلیس صربستان ۲۰۰۸، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۱۳	صداقت و راست‌گویی و قابل‌اعتماد بودن	پلیس انگلستان ۲۰۱۴، آمریکا ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی ۲۰۱۰، کدهای اخلاقی بریتیش کلمبیا، کدهای اخلاقی پلیس اسکاتلند، مجله اینترنتی ۲۰۱۳ پلیس روسیه، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۱۴	حفظ و نگهداری از اموال مردم	کدهای اخلاقی ایرلند شمالی ۲۰۰۸، منشور اخلاقی پلیس ۲۰۰۸
۱۵	رازداری	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۱۶	وفای به عهد	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۱۷	پاک‌دستی و پاک‌چشمی	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۱۸	برقراری نظم و انضباط در حوزه مسئولیتی	پلیس انگلستان ۲۰۱۴، آمریکا ۲۰۱۱، آفریقای جنوبی ۲۰۱۰، کدهای اخلاقی بریتیش کلمبیا، کدهای اخلاقی پلیس اسکاتلند، مجله اینترنتی ۲۰۱۳ پلیس روسیه، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۱۹	انضباط فیزیکی کار	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲۰	توانایی تقسیم‌کار و توزیع مأموریت	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲۱	قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع در انجام مأموریت	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲۲	برخورد عادلانه و ترویج عدالت بر مبنای اخلاق و قانون با همکاران	کدهای اخلاقی پلیس بریتیش کلمبیا، کدهای اخلاقی پلیس اسکاتلند، پلیس آمریکا، پلیس نیوزلند
۲۳	استفاده از فناوری‌های به‌روز	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲۴	ایجاد امنیت و افزایش اطمینان مردم جهت احساس امنیت	کدهای اخلاقی پلیس انگلستان - آمریکا - روسیه - ایران - آفریقا - صربستان - چین



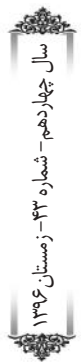
ردیف	مؤلفه	مآخذ
۲۵	دستیابی به بالاترین استاندارد ملی و بین‌المللی و حمایت از حاکمیت قانون	پلیس صربستان ۲۰۰۸، کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲۶	بی‌طرفی (جلوگیری از تبعیض نژادی - ... فرهنگ - زبانی - سیاسی - اجتماعی و ...)	کدهای اخلاقی پلیس نیوز لند، منشور اخلاقی پلیس صربستان ۲۰۰۸
۲۷	ارتباط با سایر سازمان‌های خارجی	مجله اینترنتی ۲۰۱۳، پلیس روسیه
۲۸	وقت‌شناسی و حضور به‌موقع در محیط کار	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۲۹	توسعه و پرورش نیروهای جدید	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۳۰	عطوفت و رأفت و دوری از برخوردهای خشن	کدهای حرفه‌ای اخلاقی پلیس آفریقای جنوبی ۲۰۰۰، منشور اخلاقی پلیس صربستان ۲۰۰۸، کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۱	ایجاد و اطمینان دسترسی مردم به پلیس و روشن و قابل‌دسترس بودن	کد و اصول اخلاقی پلیس ایران
۳۲	حاکمیت قانون برای مردم	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۳	التزام عملی به ولایت‌فقیه به‌عنوان فرمانده معظم کل قوا	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۴	جامعه‌محوری و مشارکت‌محوری	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۵	مردم‌داری و استفاده از قدرت نرم	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۶	دانش بنیایی و پژوهش‌محوری	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۷	پاسخگویی، روشن‌گری و اقناع‌سازی	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۸	انقلابی بودن و استقلال از هر حزب و جناح خاص	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۳۹	ایثارگری و از خودگذشتگی	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۴۰	هوشمندی و خردورزی	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۴۱	روزآمدی و بهره‌مندی از مدیریت پویا	کدهای اخلاقی پلیس ایران
۴۲	آینده‌نگری، آینده‌پژوهشی و پیشگیری‌مداری	کدهای اخلاقی پلیس ایران



مؤلفه‌های استخراج شده با توجه به اصول و گام‌های تکنیک دلفی، سه نوبت متوالی در اختیار ۳۰ خبره، قرار داده شد. در نهایت بر روی ۳۷ مؤلفه اتفاق نظر حاصل شد و ۵ مؤلفه که دارای میانگین کمتر بودند از فرایند بررسی کنار گذاشته شدند. این مؤلفه‌ها در جدول شماره (۲) دارای علامت * هستند. جدول شماره (۲) نتایج تکنیک دلفی در پایان مرحله سوم و حصول توافق را نمایش می‌دهد.

جدول (۲) نتایج روش دلفی

ردیف	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
۱	دین‌مداری و تدبیر	۴,۲۱	۰,۲۲
۲	میزان شجاعت در برابر ایجاد حق و امنیت	۴,۱۸	۰,۳۲
۳	حق‌پذیری و دفاع از حق	۴,۳۳	۰,۲۹
۴	برخورداری از استقلال رأی و عمل	۳,۹۰	۰,۳۹
۵	اعتمادسازی - مردم نسبت به سازمان	۳,۹۶	۰,۲۳
۶	خلاقیت و قدرت ابتکار	۴,۱۲	۰,۱۱
۷	بیان سریع، صریح و شفاف مواضع قانونی پلیس در برابر قانون‌گذار	۳,۸۷	۰,۰۹
۸	بردباری، خویشتن‌داری و انعطاف‌پذیری	۴,۰۷	۰,۰۴
۹	رفتار شایسته و مناسب با تمامی افراد	۴,۳۳	۰,۰۶
۱۰	حفظ خونسردی و ایجاد آرامش بین همکاران	۳,۹۸	۰,۱۰
۱۱	استفاده صحیح و به‌جا از مسئولیت-اختیارات-امکانات	۴,۱۱	۰,۱۵
۱۲	احترام به مردم	۴,۲۸	۰,۰۷
۱۳	صداقت و راست‌گویی و قابل اعتماد بودن	۴,۰۲	۰,۲۷
۱۴	حفظ و نگهداری از اموال مردم	۴,۱۶	۰,۱۸
۱۵	رازداری	۴,۴۵	۰,۲۲
۱۶	وفای به عهد	۴,۳۱	۰,۲۱
۱۷	پاک‌دستی و پاک‌چشمی	۴,۳۷	۰,۱۸
۱۸	برقراری نظم و انضباط در حوزه مسئولیتی	۴,۰۸	۰,۲۲



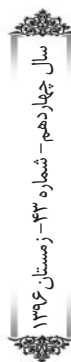
ردیف	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
۱۹	انضباط فیزیکی کار	۴,۱۶	۰,۳۷
۲۰	توانایی تقسیم کار و توزیع مأموریت	۳,۱۶	۰,۳۹
۲۱	قدرت تصمیم‌گیری به موقع در انجام مأموریت	۴,۶۶	۰,۱۱
۲۲	برخورد عادلانه و ترویج عدالت بر مبنای اخلاق و قانون با همکاران	۴,۲۸	۰,۱۷
۲۳	استفاده از فناوری های به روز	۳,۹۲	۰,۲۹
۲۴	ایجاد امنیت و افزایش اطمینان مردم جهت احساس امنیت	۳,۸۹	۰,۲۸
۲۵	دستیابی به بالاترین استاندارد ملی و بین‌المللی و حمایت از حاکمیت قانون*	۳,۱۱	۰,۳۵
۲۶	بی‌طرفی؛ جلوگیری از تبعیض نژادی- فرهنگی- زبانی- سیاسی- اجتماعی و غیره	۳,۹۹	۰,۱۵
۲۷	ارتباط با سایر سازمان‌های خارجی*	۲,۸۹	۰,۲۲
۲۸	وقت‌شناسی و حضور به موقع در محیط کار	۳,۹۹	۰,۱۸
۲۹	توسعه و پرورش نیروهای جدید	۳,۰۶	۰,۱۴
۳۰	عطوفت و رأفت و دوری از برخوردهای خشن	۴,۲۳	۰,۱۱
۳۱	ایجاد و اطمینان دسترسی مردم به پلیس و روشن و قابل دسترسی بودن*	۳,۰۶	۰,۲۲
۳۲	حاکمیت قانون برای مردم	۳,۱۲	۰,۱۷
۳۳	التزام عملی به ولایت‌فقیه به‌عنوان فرمانده معظم کل قوا	۴,۹۸	۰,۰۳
۳۴	جامعه‌محوری و مشارکت‌محوری	۴,۱۷	۰,۱۲
۳۵	مردم‌داری و استفاده از قدرت نرم	۴,۳۳	۰,۰۶
۳۶	دانش و پژوهش‌محوری*	۳,۰۶	۰,۲۴
۳۷	پاسخگویی، روشنگری و اقناع‌سازی	۳,۸۸	۰,۱۵
۳۸	انقلابی بودن و استقلال از هر حزب و جناح خاص	۴,۳۸	۰,۱۱
۳۹	اینارگری و از خودگذشتگی	۴,۳۱	۰,۰۸
۴۰	هوشمندی و خردورزی	۴,۰۹	۰,۲۴
۴۱	روزآمدی و بهره‌مندی از مدیریت پویا	۴,۵۹	۰,۱۱
۴۲	آینده‌نگری، آینده‌پژوهشی و پیشگیری‌مداری	۴,۰۱	۰,۲۵



پس از دستیابی به ۳۷ مؤلفه قابل پذیرش خبرگان، در پاسخ به پرسش اول تحقیق، از آن‌ها خواسته شد تا با اشراف به وضعیت و مشخصه‌های محیط راهبردی نیروی انتظامی در حال حاضر نسبت به بومی‌سازی و تعیین مهم‌ترین مؤلفه‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای اقدام نمایند. در نتیجه، برای غربالگری در سطح برش در نظر گرفته شده ۲۵ مؤلفه به عنوان مؤلفه‌های بومی نیروی انتظامی، انتخاب و ۱۲ مؤلفه عمومی تر که هم‌خوانی کمتری داشتند، کنار گذاشته شدند. آنگاه از خبرگان خواسته شد تا ۲۵ مؤلفه باقی مانده را در ۵ گروه ارزشی و بینشی، رفتاری، مدیریتی، شخصیتی و حرفه‌ای قرار دهند. بدین ترتیب پاسخ نهایی برای پرسش اول تحقیق به شرح جدول شماره (۳) به دست آمد.

جدول (۳) مؤلفه‌های بومی‌سازی شده برای استان قزوین

مؤلفه	گروه
دین‌مداری و تدبیر انقلابی بودن التزام عملی به ولایت فقیه پاک‌دستی ایثارگری	ارزشی و بینشی
نظم و انضباط کاری وقت‌شناسی و حضور به‌موقع در محیط کار استفاده صحیح و به‌جا از مسئولیت مردم‌داری برخورد عادلانه و ترویج عدالت بر مبنای اخلاق و قانون	رفتاری
بیان شفاف مواضع قانونی پلیس در برابر قانون‌گذار توسعه و پرورش نیروهای جدید قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع توانایی تقسیم‌کار ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها	مدیریتی



مؤلفه	گروه
تلاش برای ایجاد امنیت حق‌پذیری و دفاع از حق صداقت و احترام (... بی‌طرفی (جلوگیری از تبعیض‌نژادی - فرهنگی - سیاسی و برخوردار از استقلال رأی و عمل	شخصیتی
استفاده از فناوری‌های به‌روز دانش بنیادی و پژوهشی و جامعه‌محوری آینده‌نگری هوشمندی و خردورزی دستیابی به بالاترین استاندارد ملی	حرفه‌ای

پرسش دوم: شبکه روابط بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی به چه شکل است؟ برای پاسخ به پرسش دوم تحقیق از تکنیک دیمتل خاکستری استفاده شد. برای اخذ نظرات خبرگان در محیط خاکستری از متغیرها و اعداد خاکستری استفاده شد.

پرسش‌نامه طراحی شده برای بررسی اثرات علی-معلولی گروه‌ها و مؤلفه‌ها به روش دیمتل خاکستری برای خبرگان ارسال شد. پس از اخذ نظرات از خبرگان و تلفیق آن‌ها، ماتریس‌های مربوطه تشکیل شد.

در مرحله بعدی، میزان اهمیت شاخص‌ها (D_{i+R_i}) و رابطه بین معیارها (D_{i-R_i}) مشخص شد. اگر $D_{i+R_i} > 0$ باشد معیار مربوطه اثرگذار و اگر $D_{i-R_i} < 0$ باشد معیار مربوطه اثرپذیر است. اعداد خاکستری D_{i+R_i} و D_{i-R_i} به دست آمده از مرحله قبلی، طبق رابطه‌های مشخص قطعی شدند.

ابتدا از محاسبات ماتریس، اثرات و رتبه‌های گروه‌های پنجگانه ارزشی و بینشی (C1)، رفتاری (C2)، مدیریتی (C3)، شخصیتی (C4) و حرفه‌ای (C5) و در ادامه ماتریس‌های اثرات و رتبه‌های مؤلفه‌های هر گروه، انجام پذیرفت. نمونه این ماتریس‌ها در جدول شماره (۴) آورده شده است.



C_0		C_f		C_r		C_r		C_1		
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۵۵۵	۰,۸۲۲	۰,۵۵۵	۰,۸۲۲	۰,۳۷۹	۰,۶۳۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	C_1
۰,۵۵۵	۰,۸۲۲	۰,۵۴۲	۰,۷۹۴	۰,۴۳۵	۰,۶۹۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۴۱۱	۰,۶۷۵	C_r
۰,۵۸۸	۰,۸۴۱	۰,۳۵۸	۰,۶۲۳	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۵۱۲	۰,۵۰۰	۰,۷۵۰	C_r
۰,۲۸۷	۰,۵۴۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۳۷۹	۰,۶۳۸	۰,۴۳۵	۰,۶۹۲	۰,۵۵۵	۰,۸۲۲	C_f
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۲۸۷	۰,۵۴۲	۰,۴۳۵	۰,۶۹۲	۰,۰۰۰	۰,۴۷۲	۰,۲۸۷	۰,۵۴۲	C_0

جدول (۴) تلفیق نظرات خبرگان در دیمتل خاکستری

بر اساس رابطه‌های بی‌مقیاس سازی خاکستری عملیات نرمال سازی انجام پذیرفت و ماتریس روابط کل خاکستری از روی آن به دست آمد. در هر ماتریس روابط کل، مجموع سطرها و ستون ها به دست آمد. در مرحله بعدی میزان امتیاز یا برتری (D_i+R_i) و رابطه (D_i-R_i) مشخص شد. آنگاه اعداد خاکستری به اعداد قطعی تبدیل و رتبه‌ها به شرح جدول شماره (۵) است:

رتبه	D-R	رتبه	D+R	گروه
۱	۰,۸۳۴	۴	۰,۴۷۹	C_1
۲	۰,۷۵۶	۳	۰,۴۸۰	C_r
۵	۰,۰۱۶	۱	۰,۵۷۱	C_r
۳	۰,۱۰۰	۲	۰,۵۱۷	C_f
۴	۰,۰۴۱	۵	۰,۳۶۸	C_0

جدول شماره (۵) مقادیر قطعی و رتبه اهمیت و تأثیرگذاری

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مؤثرترین گروه، گروه مؤلفه‌های مدیریتی (C2) و به‌ترتیب گروه مؤلفه‌های شخصیتی (C4)، رفتاری (C3)، ارزشی و بینشی (C1) و حرفه‌ای (C5) هستند. همچنین در مورد اثرپذیری می‌توان بیان کرد که گروه مؤلفه‌های ارزشی و بینشی، دارای بالاترین اثرپذیری و پس‌از آن به‌ترتیب گروه مؤلفه‌های رفتاری، شخصیتی، حرفه‌ای و مدیریتی قرار دارند.

رتبه‌بندی مؤلفه‌ها در هر یک از زیرگروه‌های پنج‌گانه، به شرح جدول شماره (۶) است.

رتبه	مؤلفه			
	گروه حرفه‌ای	گروه شخصیتی	گروه مدیریتی	گروه رفتاری
۱	آئین‌نگری	نیاس برای ایجاد امنیت	قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع	وقت‌سناسی و حضور به‌موقع در محیط کار
۲	استفاده از فناوری‌های به‌روز	بی‌طرفی (جلوگیری از تبعیض نژادی - فرهنگی - سیاسی و ...)	ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها	استفاده صحیح و به‌جا از مسئولیت
۳	هوسمندی و خردورزی	صداقت و احترام	پیمان‌سنایی مواضع قانونی بلس در برابر قانون‌گذار	نظم و انضباط کاری
۴	دانش، نیروی و جامعه‌محوری	بر خورندگی از استقلال رأی و عمل	نوسعه و پرورش نیروهای جدید	بر خوردن عادلانه و ترویج عدالت بر مبنای اخلاقی و قانون
۵	دستیابی به بالاترین استانداردهای ملی	حیثیوری و دفاع از حق	توانایی تقسیم‌کار	مردم‌داری

جدول (۶) رتبه‌بندی مؤلفه‌های گروه‌های پنجگانه

* توضیح این نکته ضروری است که مؤلفه‌های ارزشی و بینشی به‌عنوان مؤلفه، از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اسلامی تأثیر می‌پذیرند و به‌عنوان اصول اساسی نیروی انتظامی بر تمامی گروه‌ها تأثیر گذارند. از نگاه خبرگان «التزام عملی به ولایت‌فقیه» و «انقلابی بودن» اصولی هستند و جزو مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای محسوب نمی‌شوند.

از هر گروه، مؤلفه‌هایی با بالاترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری انتخاب شدند. از خبرگان خواسته شد تا با تکمیل پرسش‌نامه دیمتل خاکستری، روابط بین این مؤلفه‌ها را مشخص نمایند. در جدول شماره (۷) نتیجه رتبه‌بندی این مؤلفه‌ها آورده شده است.

رتبه تأثیر پذیری	رتبه تأثیرگذاری	مؤلفه	گروه
۱	۲	دین‌مداری و دین	ارزشی و بینشی
۲	۱۰	انبارگری	
۶	۷	وقت‌شناسی و حضور به‌موقع در محیط کار	رفتاری
۳	۴	استفاده صحیح و به‌جا از مسئولیت	مدبری
۷	۳	قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع	
۹	۱	ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها	سخت‌بندی
۴	۵	ن تلاش برای ایجاد امنیت	
۸	۶	بی‌طرفی و جلوگیری از تبعیض	حرفه‌ای
۱۰	۹	استفاده از فناوری‌های پرروز	
۵	۸	آینده‌نگری	

جدول (۷) مقادیر قطعی و رتبه مؤلفه‌های نهایی

پرسش سوم: اولویت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با بالاترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری چگونه است؟

برای اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با بالاترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری مندرج در جدول شماره (۷) و برای پاسخ به پرسش سوم تحقیق، از تکنیک فرایند تحلیل شبکه خاکستری استفاده شد. ابتدا ماتریس مقایسات زوجی تشکیل شد. برای هر یک از

پرسش‌نامه‌ها نرخ ناسازگاری جداگانه محاسبه و برای مواردی که نرخ ناسازگاری بالاتر از ۰٫۱ بود برای دسترسی به بردار وزن نسبی باثبات از روش بردار ویژه استفاده شد. در نهایت سوپر ماتریس تشکیل شد و محاسبات برای رسیدن به سوپر ماتریس موزون انجام پذیرفت و در نرم‌افزار متلب به توان‌های فرد متوالی رسانده شد، در توان ۳۱ ماتریس همگرا و اولویت هر یک از گروه‌ها و مؤلفه‌های دهگانه با یک رویکرد تعاملی به دست آمد. نتایج حاصل، دلالت بر آن دارد که مولفه «ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها»، «قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع» و «دین‌مداری و تدین» دارای بالاترین اولویت هستند. در مقابل، مؤلفه‌های «استفاده از فناوری‌های به‌روز»، «تلاش برای ایجاد امنیت» و «ایثارگری» دارای پایین‌ترین سطح از اولویت‌اند. اولویت‌بندی مؤلفه‌ها برای اتخاذ تصمیمات راهبردی در محیط کسب‌وکار، به شکل جدول شماره (۸) و اولویت‌بندی تطبیقی گروه‌ها با فرایند تحلیل شبکه و دیمتل، به شکل جدول شماره (۹) خواهد بود.

اولویت	گروه	وزن خاکستری		اولویت بر اساس اولویت‌بندی
		۰۰۶۴	۰۰۱۰۳	
اول	مدیریتی	۰۰۶۴	۰۰۱۰۳	اول
دوم	سخت‌میزی	۰۰۵۹	۰۰۹۸	دوم
سوم	حرفه‌ای	۰۰۶۴	۰۰۸۷	چهارم
چهارم	رفهاری	۰۰۳۹	۰۰۷۸	دوم
پنجم	ارزشی و بینشی	۰۰۵۱	۰۰۹	اول

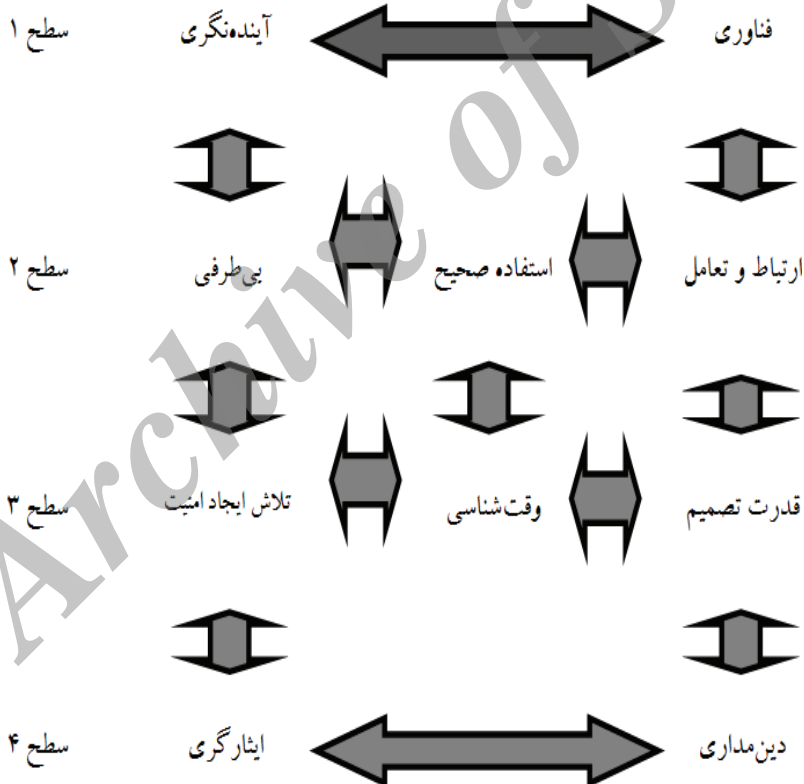
جدول (۸) اولویت‌بندی نهایی گروه‌ها

اولویت	مؤلفه	وزن خاکستری		گروه
اول	ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها	۰.۰۷۹	۰.۰۰۷	مدیریتی
دو	قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع	۰.۰۶۶	۰.۰۰۴	مدیریتی
سه	دین‌مداری و تدبیر	۰.۰۵۹	۰.۰۴۸	ارزشی و بینشی
چهارم	استفاده صحیح و به‌جا از مسئولیت	۰.۰۵۷	۰	رفتاری
پنجم	بی‌طرفی و جلوگیری از تبعیض	۰.۰۵۶	۰.۰۱۷	شخصیتی
ششم	آینده‌نگری	۰.۰۵۳	۰.۰۰۶	حرفه‌ای
هفتم	وقت‌شناسی و حضور به‌موقع در محیط کار	۰.۰۴۶	۰.۰۱۸	رفتاری
هشتم	استفاده از فناوری‌های پرروز	۰.۰۴۵	۰.۰۰۵	حرفه‌ای
نهم	تلاش برای ایجاد امنیت	۰.۰۴۴	۰.۰۲۷	شخصیتی
دهم	ایثارگری	۰.۰۳۹	۰.۰۰۲	ارزشی و بینشی

جدول (۹) اولویت‌بندی نهایی مؤلفه‌ها

پرسش چهارم: الگوی ساختاری - تفسیری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به چه شکل خواهد بود؟

برای ساخت الگوی ساختاری - تفسیری و پاسخ به پرسش چهارم، پرسش‌نامه سوم توزیع و پس از جمع‌آوری، ماتریس‌های مربوطه ساخته شد. الگوی ساختاری - تفسیری نهایی به شکل زیر است؛ برای اجتناب از اطاله مطلب، ماتریس‌های مربوطه آورده نشده است. برابر این الگو، مدیران تصمیم‌گیرنده می‌توانند با جایگاه و سطح هر مؤلفه در تصمیم‌گیری و نیز ارتباط آن‌ها با سایر مؤلفه‌ها آشنا شوند.



۵- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیقات پیشین، تأثیرگذاری مؤلفه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کاربردی و اخلاق کسب‌وکار را در عملکرد بهتر، کسب نتایج موفق‌تر و نیل به تعالی سازمانی تأیید می‌کنند. در هر سازمان با توجه به محیط داخلی و محیط بیرونی، این مؤلفه‌ها متفاوت‌اند و دارای میزان تأثیرگذاری و نوع تأثیرگذاری (مستقیم یا غیرمستقیم) مختلف هستند. آنچه در محیط تجاری به‌عنوان مؤلفه اخلاق حرفه‌ای مطرح می‌شود برگرفته از نگرش و راهبرد آن سازمان که «سودمحوری» است، خواهد بود و چنین مؤلفه‌ای برای محیط خدمات عمومی و اجتماعی که دارای نگرش و راهبرد «رفاه‌محور» است، تناسب نخواهد داشت. با عنایت به این مهم در محیط نیروی انتظامی با مأموریت‌های مشخص زیر، باید مؤلفه‌های اختصاصی این نیرو به بحث گذاشته شود. مهم‌ترین مأموریت‌های نیروی انتظامی عبارت‌اند از:

- تأمین نظم و امنیت و آسایش عمومی و فردی؛
- پیشگیری از وقوع جرم و برخورد با جرائم مشهود؛
- ارائه خدمات مشاوره و راهنمایی و انجام آموزش همگانی؛
- پیشگیری اجتماعی از وقوع جرائم از طریق نهادها و شبکه‌های محلی؛
- مقابله و مبارزه قاطع و مستمر با هرگونه خرابکاری و تروریسم؛
- انجام وظایفی که بر طبق قانون به‌عنوان ضابط قوه قضاییه بر عهده نیروی انتظامی محول می‌شود. (جزینی، ۱۳۹۲: ۱۵۹-۱۸۸)

برای انتخاب مؤلفه‌های اخلاق کسب‌وکار با رویکرد نوین یا راهبردی، نیروی انتظامی افزون بر مأموریت‌های سازمان، چهار رویکرد سرمایه‌ای به‌عنوان نشانگر را مدنظر داشتیم:

- سرمایه انسانی (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷)
- سرمایه ساختاری (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷)
- سرمایه اجتماعی (ناهایت، ۱۹۹۸؛ شریف، ۲۰۰۶؛ ریچه، ۲۰۰۷؛ هانسن، ۲۰۰۲؛ گوپتا، ۲۰۰۰)

- سرمایه فیزیکی (شریف، ۲۰۰۶؛ ریچه، ۲۰۰۷؛ هانسن، ۲۰۰۲)

با در نظر گرفتن مأموریت و رویکرد سرمایه‌ای فوق، مؤلفه‌ها از مطالعه متون، مقالات و نتایج تحقیقات از یک سو و مستندات اخلاق حرفه‌ای و کاربردی پلیس کشورهای مختلف از سوی دیگر، انتخاب شدند و پس از غربالگری و بومی‌سازی با روش تحقیق آمیخته، مؤلفه‌ها در هر یک از پنج گروه اصلی اولویت‌بندی شدند.

بر اساس نتایج این تحقیق، می‌توان اذعان داشت که گروه مؤلفه‌های مدیریتی با بیشترین اثرگذاری (علیت) و کمترین اثرپذیری (معلولیت)، مهم‌ترین گروه در اخلاق حرفه‌ای نیروی انتظامی استان قزوین است، بنابراین بهتر است مدیریت به‌طور عام و مؤلفه‌های «ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها» و «قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع» به‌طور خاص در محیط کار مدنظر قرار گیرد و تقویت شود تا از این طریق، آثار ناشی از رویکرد اخلاق کاربردی نوین و راهبردی حاصل شود. توجه به دو مؤلفه «ارتباط و تعامل با سایر سازمان‌ها» و «قدرت تصمیم‌گیری به‌موقع» منجر به بهبود عملکرد در حیطه مأموریت‌های محوله می‌شود و بر توسعه کمی و کیفی سرمایه‌های انسانی و اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.

مؤلفه‌های شخصیتی اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی، اهمیت به‌سزایی در تصمیم‌سازی فردی و سازمانی پلیس دارند. آن‌ها در پیشبرد مأموریت‌های پلیس در تمامی حوزه‌ها تأثیر بسیار بالایی دارند و بر سرمایه فیزیکی، اجتماعی، انسانی و ساختاری تأثیری شبکه‌ای و دوسویه دارد. بر اساس نتایج این تحقیق، گروه مؤلفه‌های شخصیتی در اولویت دوم قرار گرفتند و مدیران نیروی انتظامی از طریق توجه به اهمیت این گروه به‌طور عام و مؤلفه‌های «بی‌طرفی و جلوگیری از تبعیض» و «تلاش برای ایجاد امنیت» به‌طور خاص، می‌توانند به عملکرد بالاتر دست یابند و کدهای اخلاقی مناسب سازمان را تدوین کنند و به‌موقع به‌کار گیرند. این تدوین کدها، در سرمایه انسانی، تأثیری بسیار قوی‌تر و کارا تر دارد و در ارتباط شبکه‌ای برای توسعه سرمایه‌های دیگر نقشی مهم ایفا می‌کند.

برابر یادداشت‌های اخذشده در هامش پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده بین خبرگان تحقیق،

مشخص شد مؤلفه‌های ارزشی و بینشی «به‌عنوان مؤلفه» از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اسلامی تأثیر می‌پذیرند و «به‌عنوان اصول اساسی نیروی انتظامی» بر تمامی گروه‌ها تأثیر می‌گذارند؛ بنابراین در بررسی روابط و ساختاردهی به گروه‌ها با رویکرد مؤلفه و نه اصول، با آن‌ها برخورد شود. برابر نتایج تحقیق، گروه مؤلفه‌های ارزشی و بینشی با بالاترین تأثیرپذیری، به عدم جدایی محیط کار نیروی انتظامی با باورها و ارزش‌ها و اعتقادات مانند دین‌مداری و تدبیر و ایثارگری اذعان دارد. از دیدگاه تمامی خبرگان تحقیق، «التزام عملی به ولایت‌فقیه» و «انقلابی بودن» در زمره اصول هستند و مؤلفه اخلاق حرفه‌ای محسوب نمی‌شوند از این رو در ادامه تحقیق برای تحلیل شبکه، فقط به باقی‌مانده مؤلفه‌های این گروه بسنده شد.

مجموع نتایج، دلالت بر اثرگذاری ده مؤلفه از پنج گروه در اخلاق حرفه‌ای نیروی انتظامی با رویکرد نوین یا راهبردی دارد. سه گروه دارای اولویت نخست یعنی مدیریتی، شخصیتی و حرفه‌ای جمعاً ۷۸ درصد از وزن یا اهمیت نسبی گروه‌ها در بررسی و تأثیرگذاری را پوشش می‌دهند؛ بنابراین توجه به مؤلفه‌های این گروه‌ها مورد تأکید است و تقویت این مؤلفه‌ها باید در برنامه‌های راهبردی پیش‌بینی و گنجانده شود.

۶- پیشنهادها

با در نظر گرفتن نتایج تحقیق کاربردی‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

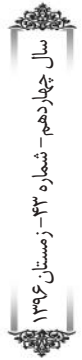
- نتایج تحقیق دلالت بر آن دارد که گروه‌های مختلف از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای وجود دارد که در این تحقیق به پنج گروه اشاره شد و به ازای هر گروه، تعدادی از مؤلفه‌ها بیان می‌شوند. بی‌شک این گروه‌بندی و تعیین مؤلفه‌ها متأثر از عوامل مهم محیط داخلی و بیرونی هستند. پیشنهاد می‌شود در کنار مؤلفه‌های معرفی‌شده، متناسب با نیازها، به شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌ها اقدام گردد؛ بدین ترتیب دقت در انتخاب مؤلفه‌ها بیشتر خواهد شد.
- با توجه به محدودیت‌های در منابع، برای سرمایه‌گذاری در توسعه اخلاق کاربردی و حرفه‌ای به‌منظور رسیدن به اهداف و انجام مأموریت‌ها به نحو بهتر، باید به میزان و شدت تأثیر مؤلفه‌ها توجه و در زیرساخت‌های متناسب با آن سرمایه‌گذاری شود.

- «دولان و گارسیا» (۲۰۰۲) معتقدند هر سازمانی با دو دسته از ارزش‌ها روبروست، «ارزش‌های بنیادی» که راهنمای عمل مدیران هستند و «ارزش‌های ابزاری» (عملکردی یا عملیاتی) که راهنمای عمل کارگزاران اجرایی هستند. فرهنگ مبتنی بر ارزش‌ها، ماهیت و هویت سازمان را می‌سازد و مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها برای غلبه بر بی‌نظمی‌ها، پیچیدگی‌ها و بی‌سامانی‌ها اثربخش است (الوانی، ۱۳۹۲: ۶۲-۶۱)؛ از این رو پیشنهاد می‌شود مؤلفه‌ها با توجه به نقش و باز ارزشی که دارند، مورد توجه مدیران و برنامه‌ریزان قرار گیرند.
- مدیریت امور عمومی باید مبتنی بر اهمیت مؤلفه‌ها باشد تا تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات بر اساس منافع جمعی و سیاست‌های عمومی صورت پذیرد و منجر به ایجاد همبستگی گردد.
- ارائه خدمات باید با تعهد نسبت به باور اخلاقیات و مؤلفه‌های تأثیرگذار و تأثیرپذیر انجام گیرد. این امر توجه جدی و دقیق در اولویت به کارگیری مؤلفه‌ها را می‌طلبد.
- برای عملکرد مناسب در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مدیریت اخلاقی، لازم است مدیریت بر پایه ارزش‌ها باشد. این امر نیازمند توجه به بالندگی، توسعه افراد، ارتقای توانمندی‌ها از طریق توسعه مؤلفه‌های اخلاقی است.



منابع

- آریانزاد، میر بهادر قلی و آزاده دباغی و امیرمهدی ملک (۱۳۹۰). «مبانی تئوری سیستم‌های خاکستری»، تهران: ترمه.
- آذر، عادل و فرزانه خسروانی و رضا جلالی (۱۳۹۲). «تحقیق در عملیات نرم»، سازمان مدیریت صنعتی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- اصفهانی، علی نصر (۱۳۹۲). «رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع انسانی امام حسین (ع)، سال پنجم، شماره ۱، صص ۱۰۷-۱۲۸.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۲). «بازخوانی مدیریت در پرتو ارزش‌ها»، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دانشکده علوم انتظامی امین، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، صص ۴۱-۶۲.
- امیری، علی تقی (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان»، فصلنامه معرفت اخلاقی، سال اول، شماره چهارم، صص ۱۳۷-۱۵۹.
- بهاری‌فر، علی و مهدی کامل جواهری (۱۳۸۹). «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان» (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۱.
- جزینی، علیرضا و محسن طباطبایی و مجید نوایی (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر انسان‌محوری بر عملکرد پلیس»، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دانشکده علوم انتظامی امین، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱۵۹ - ۱۸۸.
- خاشعی، وحید و عطاالله هرنندی (۱۳۹۵). مدیریت سازمان‌ها در شرایط پیچیده، تهران: مبلغان.
- دارابیان، حسن (۱۳۸۸). مسائل اخلاقی در مدیریت، فصلنامه اصلاح و تربیت، شماره ۹۴، زمستان، صص ۴۶-۵۰.
- ربیعه، مسعود و فاطمه قیطاسی و عادل آذر (۱۳۸۷). «اخلاق در علم مدیریت»، فصلنامه



اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره‌های ۱ و ۲.

- رضوی، سید حسین و شیده سادات هاشمی و حنان عموزاد مهدیرجی (۱۳۹۳). «تصمیم‌گیری چندشاخصه»، تهران: ترمه.

- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان، نشریه تدبیر، دوره ۱۴، شماره ۱۳۲.

- کریمی، مهدی و سعید رجایی پور و رضا هویدا (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹.

- عبدی، توحید (۱۳۸۳). درآمدی بر نظام‌نامه اخلاقی پلیس: اخلاق و وجدان پلیس در جامعه. فصلنامه دانش انتظامی، سال چهارم، شماره ۲ و ۳، صص ۱۶-۶۰.

- فرانکنا، ویلیام (۱۳۸۳). فلسفه اخلاق، ترجمه هادی صادقی، قم: طه.

- قدیری، محبوبه و کیومرث بشلیده و سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی، (۱۳۹۲). «رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی»، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال هشتم.

- قراملکی، احد (۱۳۸۳). اخلاق سازمانی. تهران: سرآمد.

- میرعمادی، علیرضا (۲۰۱۵). «تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی گلوب در اخلاق کاری، مطالعه موردی ایران»، مجله بازرگانی و بین‌المللی مدیریت، ۱۰، ۱، ۲۰۱۵.

- نهاوندیان، محمد (۱۳۸۵). درآمدی بر اخلاق کسب و کار در محیط جهانی، تهران: مرکز مطالعات جهانی شدن.

- Business Ethics for student of management, Elsevier (2014). :kacetla, jaroslav, 109, pp875-87.

- Cook (2014). Ethics at work, the discourse of business ethics, University of west London.

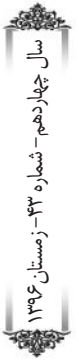
- Edvinson L. & Malone, M.S. (1997). Intellectual Capital: Realizing Your Company



True Value by Finding its Hidden Brianpower, Harper Business, New York,NY.

- Gavai, A.K (2010), “Business Ethics”,The international journal of Mumbai and global media , p119.

Archive of SID



سال چهاردهم - شماره ۴۲ - زمستان ۱۳۹۶