

عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس: استانداردی برای رفتار و تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق

دکتر حمیدرضا حاتمی*، علی کریمی خوزانی**

چکیده:

با تدوین منشور اخلاقی، اگر چه حرکت به سمت اخلاق مداری در یک سازمان آغاز می‌شود اما بدلیل این‌که در منشور اخلاقی صرفاً ارزشهای اخلاقی سازمان مطرح گردیده است لازم است جهت اجرایی شدن آن در رفتار سازمانی کلیه کارکنان، تدوین استانداردهای رفتار و معیارهای تصمیم‌گیری مد نظر قرار گیرد. یکی از این استانداردها، استانداردهای رفتار و معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس است که در قالب عهدنامه اخلاقی ارائه می‌گردد.

فرماندهان و مدیران پلیس، الگوی رفتاری و شغلی کارکنان هستند و با رعایت عهدنامه اخلاقی، در عملکرد اخلاقی و اثربخشی ماموریتی سازمان نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. چرا که کارکنان اگر دریابند، فرماندهان و مدیران آنها به استانداردهای تدوین شده مربوط به خود عمل می‌کنند، بیشتر راغب می‌شوند که رفتار و تصمیم‌گیری خود را بر اساس استانداردهایی منطبق نمایند که برای آنها تهیه و تدوین شده است.

کلید واژه‌ها:

استاندارد سازی، اخلاق، عهدنامه اخلاقی، منشور اخلاقی، مدیر، فرمانده، پلیس.

* دکتری روان‌شناسی، استادیار دانشگاه امام حسین (ع)

** پژوهشگر دفتر تحقیقات کاربردی معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا

مقدمه

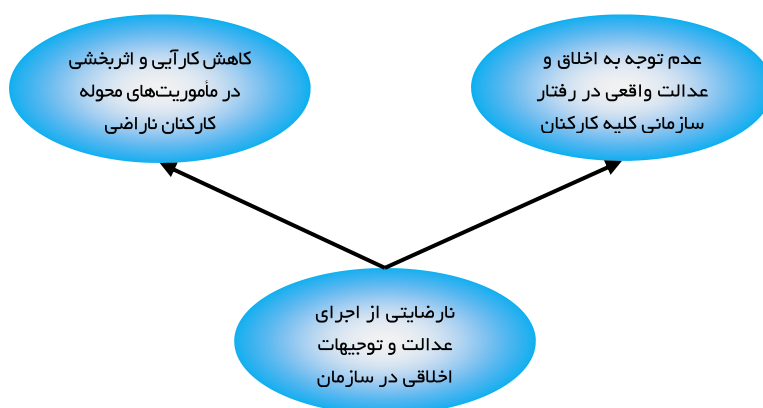
مدیری را در نظر بگیرید که ۵۰۰ هزار تومان به او پول دادند تا به عنوان پاداش به زیرمجموعه اش پرداخت کند. این مدیر بر اساس چه معیاری باید پول مذکور را تقسیم نماید که اخلاق را رعایت نموده باشد. آیا در نظر تقسیم به نسبت مساوی و یا با تفاوت ناچیز از نظر زیرمجموعه قابل قبول است؟ آیا برای کارمندی که بیشترین نقش را در فعالیت سازمان دارد و اثربخشی بالایی در ماموریت‌های اجرایی سازمان ایفا نموده، تقسیم به نسبت مساوی عادلانه تلقی خواهد شد؟ در صورتی که مدیر بخواهد بر اساس عملکرد کاری و میزان اثربخشی در ماموریت های شغلی، پول مذکور را بین کارکنان تقسیم نماید. سایر کارکنانی که تقسیم مساوی پول مذکور را عادلانه می‌دانند، در خصوص این تقسیم بندی چه نظری خواهند داشت؟

سازمانی را در نظر بگیرید که در پایان سال همایشی را برگزار می‌کند و می‌خواهد به عوامل اجرایی دست اندر کار همایش مبلغی به عنوان پاداش بدهد. با توجه به کلان بودن مبلغ همایش، اداره کننده همایش که مدیر ادارات دیگر نیز می‌باشد، تصمیم می‌گیرد به کلیه کارکنان تحت مدیریت خود بدون توجه به این که جزو عوامل اجرایی همایش بوده اند یا خیر مبلغی به عنوان پاداش بدهد. مدیر مذکور این تصمیم را بدین منظور اتخاذ می‌کند که این امر یک فرصتی است که از اقدامات سایر کارکنان نیز تقدیر شود چرا که ردیف بودجه‌ای که بتوان بر اساس آن سایر کارکنان را تشویق نمود وجود ندارد. اما سؤالی که برای عوامل اجرایی همایش مطرح می‌شود این است که آیا از نظر اصول اخلاقی می‌توان پولی را که باید به آن‌ها اختصاص یابد به دیگران واگذار کرد؟ آیا در انگیزه خدمتی دست اندر کاران همایش خللی ایجاد نمی‌شود؟

در کشف یک محموله بزرگ مواد مخدر توسط دو نفر از افسران یکی از کلانتری‌ها، فرمانده انتظامی شهرستان تصمیم به تشویق کل کارکنان کلانتری می‌گیرد. از نظر ایشان تشویق کل مجموعه کلانتری به این دلیل اهمیت دارد که افرادی که در یک مجموعه کار می‌کنند در حکم تیم فوتبال هستند. حتی نیرویی که در قسمت اداری و پشتیبانی کلانتری کار می‌کند، مسلماً نوع عملکرد کاری ایشان به نحوی بوده که در عملکرد افسران گشت خیابان تأثیر مثبتی داشته باشد. لذا همانند یک مسابقه ورزشی، بعد از یک برد شیرین باید کل تیم را تشویق نمود و اگر صرفاً شخصی که گل پیروزی را وارد دروازه حریف کرده است، مورد توجه قرار گیرد نسبت به بقیه دچار بی‌عدالتی

عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس: استانداردی برای رفتار و تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق

شده‌ایم. اما آیا چنین تحلیلی برای افسرانی که از نظر میزان تحمل استرس و خطر، با جانفشانی و شرم پلیسی توانسته‌اند چنین محموله بزرگی را کشف کنند اخلاقی و عادلانه است؟ بسیاری از افراد در تصمیم‌گیری‌های خود و در زمانی که می‌خواهند این تصمیمات را در چارچوب اخلاق و عدالت اجرا نمایند دچار خودفریبی می‌شوند. این خودفریبی بر این اساس می‌باشد که این گونه افراد در توجیه دلایل اقدام خود، بر اساس معیارهایی حکم می‌کنند که بیشتر جهت‌گیری‌های شخصی فرد می‌باشد. (Schafer, 2002) اما برای مخاطب تصمیم مذکور به هیچ عنوان اخلاقی و عادلانه محسوب نمی‌شود. این در حالی است که مدیران، الگو و سرمشق مهمی برای کارکنان زیر مجموعه خود می‌باشند و چنانچه رفتار، دستورات، اوامر و نحوه اختصاص تشویقات مادی و معنوی آن‌ها برای زیرمجموعه به گونه‌ای باشد که کارکنان نتوانند توجیحات مذکور را قابل قبول تلقی نمایند. بر میزان بازده کاری کارکنانی که این نوع توجیحات را قابل قبول نمی‌دانند تاثیر منفی می‌گذارد. دیگر این که این گونه توجیحات به دلیل این که بر پایه معیارهای شخصی بوده، این تصور را در بین کارکنان القاء می‌نماید که مدیران به موازین اخلاق واقعی پایبند نیستند. بر این اساس توجه به جهت‌گیری‌های شخصی به جای موازین اخلاقی بر رفتار و کردار خود کارکنان نیز حاکم می‌شود. (شکل ۱)



شکل شماره (۱): نتایج نارضایتی از اجرای عدالت و توجیحات اخلاقی

بدین منظور لازم است استاندارد و چهارچوبی برای فرماندهان و مدیران پلیس در نظر گرفته شود که براساس راهنمایی‌های حاصل از آن، مدیران قادر به تصمیمات و رفتارهایی باشند که منطبق بر استانداردهای اخلاقی است.

در این مقاله این گونه استاندارد سازی را با عنوان عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس معرفی می‌نماییم. در ابتدا جایگاه آن را در ترویج اخلاق در سازمان پلیس مطرح نموده و در ادامه انواع و ویژگی ساختاری خاص این گونه استانداردسازی را مطرح می‌نمائیم.

جایگاه عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس در ترویج اخلاق مداری در سازمان پلیس

کریمی و صنعتگران (۱۳۸۵ و ۱۳۸۶) بر اساس نظریه فرد دیوید در خصوص مراحل سه گانه مدیریت راهبردی، سه مرحله را جهت ترویج اخلاق در سازمان ارائه می‌کنند:

الف) تدوین ارزش‌ها و تعهدات اخلاقی سازمان؛

ب) عملیاتی و اجرایی کردن ارزش‌ها در رفتار سازمانی

ج) ارزیابی و بازخوردگیری به منظور بهینه نمودن دو مرحله قبل.

بنابراین لازم است به عنوان پایه و اساس ترویج اخلاق در سازمان، در ابتدا و به عنوان گام اول، ارزش‌های سازمان تدوین شود. این ارزش‌ها و تعهدات اخلاقی سازمان می‌توانند در قالب عناوین مختلفی مانند چشم‌انداز اخلاقی، منشور اخلاق، نظام نامه اخلاقی و... تهیه شود. این ارزش‌ها در سازمان‌های مختلف با توجه به تعهدات اجتماعی و اقتصادی مختص آن‌ها، اولویت‌های متفاوتی از ارزش‌ها و تعهدات را مدنظر قرار می‌دهد. بنابراین در تهیه منشور یا نظام نامه اخلاقی لازم است به جای توجه به اخلاق فردی و ارزش‌های شغلی کارکنان، ارزش‌ها و مسئولیت‌های سازمان به صورت کلی تهیه و تدوین شود (کریمی، ۱۳۸۶) و در مرحله بعد به عنوان یکی از گام‌های ترویج اخلاق در سازمان جهت عملیاتی نمودن منشور اخلاق، ارزش‌های شغلی کارکنان با ملاحظه بستر سازی از لحاظ ابزارها و امکانات، و همچنین آموزش چگونگی کاربرد آن‌ها، استاندارد شود. (حاتمی و کریمی، ۱۳۸۸)

در این بین عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس به عنوان یکی از انواع استاندارد سازی رفتار و معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان و در گام دوم ترویج اخلاق مداری در سازمان پلیس قرار می‌گیرد.

انواع استانداردهای اخلاقی مورد نیاز پلیس

استاندارد سازی را می‌توان با توجه به نوع نگارش و هدفی که دنبال می‌کنند به دو دسته تقسیم کرد: دسته اول در صدد هستند که دستورالعمل و راهنمای تصمیم‌گیری باشند، و دسته دوم آن‌هایی هستند که به تجویز و نهی از رفتارهای معینی می‌پردازند.

در عمل، بیشتر سازمان‌ها تمایل دارند که در تدوین استانداردهای اخلاقی، ترکیبی از این موارد را مورد استفاده قرار دهند. برای مثال به نحوی استاندارد سازی را به انجام برسانند که در عین حالی که راهنمای تصمیم‌گیری می‌باشند، رفتارهایی که نباید انجام شود را نیز مشخص نماید و با این که دستورالعمل تصمیم‌گیری بوده و در همان حال رفتاری که باید انجام شود را مشخص نماید.

البته باید به این نکته توجه داشت که سازمان‌ها ترکیب و محتوای استانداردهای اخلاقی را با توجه به ملاحظات محیط‌های گوناگونی که با آن روبرو هستند، تعیین می‌کنند. چرا که میزان اثرگذاری انواع گوناگون استانداردهای اخلاق بر حسب محیط‌های متفاوتی که سازمان‌ها در زمان‌های ویژه، با آن روبرو بوده و بر حسب تغییراتی که در چنین محیط‌ها وجود دارد متفاوت است. برای نمونه استانداردهای اخلاقی سازمان‌هایی که در محیط‌های رقابتی با تغییرات سریع محیطی واقع هستند متفاوت از سازمان‌هایی است که در محیط‌های کمتر دینامیک یا کمتر رقابتی قرار دارند. (Birkett, 2000)

در سازمان‌هایی که با محیطی پویا دست به گریبان هستند به منظور ترویج رفتارها و معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی، می‌توانند دو گونه استاندارد سازی را مورد توجه قرار دهند.

- تدوین استانداردهای تصمیم‌گیری مطلوب؛ که به افراد اجازه دهد افکار و نظرات قابل توجه و مهم را در زمان‌های مناسب بررسی و مسیرهای فعالیت را انتخاب نمایند.
- تدوین استانداردهای مربوط به نهی از رفتارهای خاص؛ به این صورت که مشخص کند چه فعالیت‌هایی نمی‌تواند انجام شود. با این گونه استاندارد سازی، امکان فضای گسترده‌تر برای فعالیت‌های ممکن و قابل انجام فراهم می‌شود.

اما سازمان‌هایی که از محیط‌های کمتر دینامیک برخوردار هستند استانداردهای رفتار و معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی را بر این اساس تهیه می‌نمایند که چه فعالیت‌هایی باید انجام شود، با چنین استانداردهایی، گزینه‌های محدودی جهت انجام فعالیت‌ها باقی می‌ماند.

در این بین سازمان پلیس، سازمانی است که به علت گستردگی ماموریت و ویژگی های متفاوت مورد نیاز برای هر کدام از ماموریت ها، چهره های دو وجهی به خود گرفته است. از یک طرف پلیس، ماموریت هایی را در سطح خیابان به دنبال پیگیری و اجرای آن ها است که با توجه به نظریات جدیدی که در سازمان پلیس مطرح است مانند پلیس جامعه محور و رویکردهای مسأله محوری، لازم است یک افسر در برابر جامعه و مردم بسان یک رهبر به فعالیت بپردازد. با این نگاه سازمان پلیس در زمره ی سازمان هایی قرار می گیرد که محیط فعالیت آن پویا بوده و به سرعت در حال تغییر است. از طرف دیگر پلیس در زمره سازمان هایی است که دارای سلسله مراتب نظامی است و برخی از ماموریت های آن مانند یگان ویژه، ساختار و قالب نظامی دارد به طوری که چگونگی انجام کارهای مختلف، دیکته شده جهت اجرا به آن ها ابلاغ می گردد. در این گونه موارد پلیس را می توان جزو سازمان هایی تلقی کرد که با چند تطبیق ساده و تقویت، نیازمندی های جهت رعایت اصول و معیارهای اخلاقی برطرف می گردد.

با این تحلیل برای کارکنان سازمان پلیس دو نوع متفاوت استاندارد سازی اخلاقی را می توان در نظر گرفت.

- استانداردهایی اخلاقی که آمر به فعالیت ها و رفتارهای معین هستند.
- استانداردهایی اخلاقی که راهنمای تصمیم گیری مطلوب هستند.

در این بین استاندارد سازی رفتار و معیارهای تصمیم گیری اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس نیز همانند کارکنان پلیس، حالت دو وجهی دارد. یعنی در عهدنامه اخلاقی فرماندهان پلیس از یک طرف با توجه به قالب نظامی و ساختار سلسله مراتبی در مواردی که اقدامات به شکل خاصی مد نظر می باشد باید به طور دقیق مشخص شود از نظر رفتاری و گفتاری از فرماندهان و مدیران پلیس در قبال کارکنان چه انتظار می رود. این امر از این لحاظ اهمیت دارد که با انجام دقیق آن ها یک فرمانده و مدیر می تواند اطمینان یابد به وظیفه اخلاقی خود در قبال کارکنان عمل نموده است. اما در مواردی که با توجه به گوناگونی شرایط و موقعیت ها نمی توان حکم قطعی برای رفتاری خاص صادر کرد و مدیر یا فرمانده لازم است با توجه به تشخیص و داوری خود تصمیم گرفته و به انجام اقدامی بپردازد، باید راهنمای تصمیم گیری مطلوب در عهدنامه اخلاقی مطرح شده باشد تا در کلیه تصمیمات فرماندهان و مدیران، آن ها را مد نظر قرار داده و بدین وسیله اطمینان یابند که در دام خود فریبی گرفتار نشده اند.

لذا قالب عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس در دو ساختار متفاوت می‌تواند تهیه شود که به‌طور جداگانه به تشریح هر کدام از آن‌ها می‌پردازیم.

دستورات و الزامات رفتاری و گفتاری

این‌گونه دستورات بیان می‌کند که شخص چه باید بکند، و در این بین هیچ‌گونه تبعیض یا چون و چرایی را جایز نمی‌شمارد. از این رو، در ایفای وظایف حاصل از این دستورات، نیاز به توانایی و حس قضاوت و تصمیم‌گیری قابل ملاحظه‌ای نیست. (علاقه بند، ۱۳۸۲، ص ۹۲) نحوه صحیح تدوین این‌گونه دستورات اخلاقی به این شکل است که جملات ارزشی با یک یا چند امر واقعی که قابل ارزیابی و مشاهده‌اند مطرح می‌شوند. برای نمونه در جمله زیر صرفاً یک عبارت ارزشی مطرح شده و طبق نظر فوق، جمله کاملی نیست: «در برخورد با کارکنان خود رعایت ادب و احترام را داشته باشید» دلیل ناقص بودن جمله فوق در عدم قابلیت تحقق آن، در رفتار و گفتار مدیران است؛ زیرا در موارد زیادی، فرد می‌داند تکلیف اخلاقی‌اش چیست و چه باید کرد ولی نمی‌داند چگونه به انجام تکلیف توفیق یابد (قراملکی، ۱۳۸۲، صص ۱۲۴ و ۱۲۵) بنابراین بیان جملات صرفاً ارزشی نمی‌تواند قابلیت اجرایی بیابد.

جمله فوق برای این که قابل ارزیابی باشد و در رفتار کلیه مدیران پیاده شود می‌تواند به شکل زیر به نگارش درآید:

«در صورت ورود یکی از کارکنان به اطاق کار شما، به‌عنوان ادب و احترام از جای خود به صورت کامل بلند شده و با او دست دهید»

با این جمله فرد در می‌یابد که در هنگام اولین برخورد در زمانی که در محیط کار خود حضور پیدا می‌کند به جهت رعایت احترام به زیردست خود باید از جای خود بلند شود، این‌گونه ارزش‌های اخلاقی که با تعیین استانداردهای تجویزی، افراد ملزم به رعایت آن‌ها می‌شوند دارای تأثیرات جانبی نیز می‌باشد و آن ایجاد جو محبت و دوستی است. این مدیر با چنین رفتاری نه تنها الگوی مناسبی برای زیردست می‌باشد، بلکه رعایت احترام و ادب را تا جزء ترین افراد زیرمجموعه خود به صورت غیر مستقیم منتقل خواهد نمود و کارکنان بدلیل داشتن الگوی مناسب در برخورد با مردم و مخاطبین، انتظاری که از پلیس کشور اسلامی وجود دارد را به خوبی برآورده خواهند نمود.

راهنمای تصمیم‌گیری مطلوب اخلاقی

مهمترین قسمت عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس، راهنمایی برای تصمیم‌گیری است. مدیران با توجه به تفاوت‌های روانی افراد مختلفی که تحت مدیریت آن‌ها به خدمت مشغولند و وجود شرایط و موقعیت‌های متنوع و پیچیده، منبعث از ویژگی‌های خاص مأموریتی و شرایط کاری، با چهارچوب ثابت و مشخصی که لازمه تدوین دستورات آمر به رفتارها و گفتارهای معین است، روبرو نبوده و باید در بیشتر اوقات جهت اقدامات مدیریتی باید شخصاً به اتخاذ تصمیم بپردازند.

برای نمونه رئیس یکی از کلانتری‌ها با توجه به بودجه اختصاصی جهت پرداخت اضافه کار کارکنان، صرفاً می‌تواند به افسران گشت تا سقف ۲۰ ساعت اضافه کار پرداخت نماید، لذا افسران مذکور ماهانه ۲۰ ساعت در قالب اضافه کار به انجام وظیفه می‌پردازند. اما بدلیل وجود برخی مشکلات امنیتی در یکی از ماه‌های سال، افسران گشت هر کدام ۴۰ ساعت اضافه کار سازمان خدمت کرده‌اند. رئیس کلانتری نیز اگر چه مکاتبات زیادی داشته اما نتوانسته مبلغ مذکور را از رؤسای خود دریافت نماید. حال رئیس کلانتری که مجبور شده کارکنان خود را بیش از سقف اضافه کاری در سازمان نگه دارد و قادر به پرداخت اضافه کاری آن‌ها نیست باید چه کاری انجام دهد که وظیفه اخلاقی خود را در قبال کارکنان ایفاء نموده باشد. آیا او باید استعفا دهد؟ آیا می‌تواند از ردیف بودجه دیگری اضافه کار را پرداخت نماید؟ آیا رئیس کلانتری می‌تواند از مخاطبین خود که مایل به پرداخت مبالغی هستند، پولی را در قالب کمک‌های مردمی به صورت غیر قانونی دریافت و به کارکنان پرداخت نماید؟ آیا می‌تواند در قالب عناوین دیگری از آن‌ها تقدیر نماید مثلاً مرخصی تشویقی بدهد؟

غالباً در موقعیت‌های مختلف به جای حل روشمند مسأله (تعیین تکلیف حسن و قبح اقدام)، با داوری‌های ناسنجیده به صحت و خوبی یک اقدام حکم می‌دهیم.

مثلاً سرعت طلبی، سهل‌انگاری و عافیت طلبی سه عامل عمده هستند که سبب می‌شوند خوب را بد بیندازیم و بد را خوب بیانگاریم. (قراملکی، ۱۳۸۲، ص ۲۸۸)

این عهدنامه، راهنمای مدیران در بررسی موقعیت و انتخاب مناسب‌ترین اقدام، متناسب با وظیفه و نقش یک مدیر یا فرمانده بوده و در ادامه مدیران و فرماندهان رفتاری را بروز می‌دهند که حاصل این گونه راهنمایی‌ها است.

این عهدنامه، استانداردهایی را ارائه می‌دهد که راهنمای تصمیم‌گیری مطلوب اخلاقی می‌باشد. بنابراین در هر زمان که مدیران و فرماندهان با مسائل دشوار اخلاقی و بلا تکلیفی روبه‌رو می‌شوند با توجه به مطلوبیت‌های تصمیم‌گیری، و با تجزیه و تحلیل شرایطی که در آن قرار دارند، بهترین تصمیم ممکن را اخذ خواهند نمود.

توجه به این عهدنامه نتایجی را موجب می‌شود که باعث انتخاب اخلاقی‌ترین تصمیم در موقعیتی است که مدیران و فرماندهان با آن روبه‌رو می‌شوند. این عهدنامه مفروضاتی را پدید می‌آورد که تعیین می‌کند مدیران چه چیزی را ببینند، به چه چیزی توجه کنند، چگونه نسبت به وقایع واکنش نشان دهند، چه اعمالی را انجام دهند و وقایع را چگونه معنی کنند. (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۱۹۳)

برای نمونه می‌توان در عهدنامه اخلاقی کارکنان موارد ذیل آورده شود:

- در تشویق مادی، اولویت با افرادی است که مأموریت اصلی سازمان را به انجام می‌رسانند. در صورت وجود شرایط استرس‌زا و خطرناک در مأموریت‌های اصلی، ۸۰ درصد مبالغ مذکور به آنها تعلق می‌گیرد.

- در صورت وجود شرایط اضطراری و انجام وظیفه کارکنان بیش از ساعات مقرر، لازم است از ساعات قانونی کار ایشان در روزهای دیگر کاسته شود.

با وجود چنین استانداردهایی و تعهد و التزام مدیران به آنها، و در صورت اطلاع‌رسانی مناسب به کلیه کارکنان می‌توان جو سرشار از رضایت در سازمان حاکم نمود. چرا که کارکنان در صورت اطلاع از استانداردها و رعایت آنها توسط مدیران، رفتار و کردار مدیران را اخلاقی و منطبق با استانداردها ارزیابی نموده و مشتاق می‌شوند استانداردهای اخلاقی را که به جهت اجرایی شدن اخلاق در رفتار و اقدامات خود کارکنان صادر شده است، رعایت نمایند.

نتیجه‌گیری:

مدیران الگو و سرمشق مهمی برای کارکنان زیر مجموعه خود می‌باشند و چنانچه رفتار، دستورات، اوامر و نحوه اختصاص تشویقات مادی و معنوی آنها برای زیرمجموعه به گونه‌ای باشد که کارکنان نتوانند توجیهات مذکور را قابل قبول تلقی نمایند. بر میزان بازده کاری کارکنانی

که این نوع توجیحات را قابل قبول نمی‌دانند تاثیر منفی دارد. دیگر این که این گونه توجیحات به دلیل این که بر اساس معیارهای شخصی می‌باشد، این تصور را در بین کارکنان بوجود می‌آورد که مدیران بر موازین اخلاق واقعی پایبند نیستند، بر این اساس توجه به جهت‌گیری‌های شخصی به جای موازین اخلاقی بر رفتار و کردار کارکنان نیز حاکم می‌شود.

عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس به عنوان استاندارد و چارچوبی برای فرماندهان و مدیران پلیس در نظر گرفته می‌شود که براساس راهنمایی‌های حاصل از آن، مدیران قادر به تصمیمات و رفتارهایی می‌باشند که منطبق بر استانداردهای اخلاقی است. این نوع استاندارد سازی در مرحله دوم ترویج اخلاق مداری در سازمان پلیس بعد از تهیه منشور اخلاق سازمان در کنار استاندارد سازی رفتار و معیارهای تصمیم‌گیری کارکنان قرار دارد.

استاندارد سازی رفتار و معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس نیز همانند استانداردهای کارکنان پلیس حالت دو وجهی دارد. یعنی در عهدنامه اخلاقی فرماندهان پلیس از یک طرف با توجه به قالب نظامی و ساختار سلسله مراتبی در مواردی که اقدامات به شکل خاصی مد نظر می‌باشد باید به طور دقیق مشخص شود چه انتظاری از نظر رفتاری و گفتاری از فرماندهان و مدیران پلیس در قبال کارکنان می‌رود. نحوه صحیح تدوین این گونه دستورات اخلاقی به این شکل هستند که جملات ارزشی با یک یا چند امر واقعی که قابل ارزیابی و مشاهده‌اند مطرح می‌شوند. این امر از این لحاظ اهمیت دارد که با انجام دقیق آن‌ها، فرمانده و مدیر می‌تواند اطمینان یابد به وظیفه اخلاقی خود در قبال کارکنان عمل نموده است. اما در مواردی که با توجه به گوناگونی شرایط و موقعیت‌ها نمی‌توان حکم قطعی برای رفتاری خاص صادر کرد و مدیر یا فرمانده لازم است با توجه به تشخیص و داوری خود تصمیم گرفته و به انجام اقدامی بپردازد، لذا باید راهنمای تصمیم‌گیری مطلوب در عهدنامه اخلاقی مطرح شده باشد تا در کلیه تصمیمات فرماندهان و مدیران، آن‌ها را مد نظر قرار داده و بدین وسیله اطمینان یابند که در دام خود فریبی گرفتار نشده‌اند. نگارش این گونه استانداردها به نحوی می‌باشد که راهنمای تصمیم‌گیری مطلوب اخلاقی را فراهم می‌آورد. بنابراین در هر زمان که مدیران و فرماندهان با مسائل دشوار اخلاقی و بلا تکلیفی روبه رو می‌شوند با توجه به مطلوبیت‌های تصمیم‌گیری، و با تجزیه و تحلیل شرایطی که در آن قرار دارند، بهترین تصمیم ممکن را اخذ خواهند کرد.

با تدوین عهدنامه اخلاقی فرماندهان و مدیران پلیس، در صورت تعهد مدیران و فرماندهان به اجرای استانداردها، مدیران و فرماندهان به الگوی مناسب رفتار اخلاقی برای زیردستان تبدیل می‌شوند، و بدین‌وسیله مدیران رعایت احترام و ادب را تا جزءترین افراد زیرمجموعه خود به صورت غیر مستقیم منتقل می‌نمایند. و در ادامه کارکنان بدلیل داشتن الگوی مناسب در برخورد با مردم و مخاطبین خود، انتظاری که از پلیس کشور اسلامی وجود دارد را به خوبی برآورده خواهند نمود. هم‌چنین در صورت اطلاع رسانی مناسب به کلیه کارکنان می‌توان جو سرشار از رضایت را در سازمان حاکم نمود. چرا که کارکنان در صورت اطلاع از استانداردها و رعایت آن‌ها توسط مدیران، رفتار و کردار مدیران را اخلاقی و منطبق با استانداردها ارزیابی نموده و مشتاق می‌شوند استانداردهای اخلاقی که به جهت اجرایی شدن اخلاق و عدالت در رفتار و اقدامات خود کارکنان صادر شده است را رعایت نمایند.

منابع:

- حاتمی، حمیدرضا و کریمی خوزانی، علی (۱۳۸۸)، پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۲.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۲)، مدیریت عمومی، تهران، روان.
- قراملکی، احد فرامرزی (۱۳۸۲)، اخلاق حرفه‌ای، تهران، ناشر مولف.
- قلی پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه شناسی سازمان ها، رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
- کریمی خوزانی، علی و صنعتگران، عطیه (۱۳۸۶ و ۱۳۸۵)، «راهکارهای توسعه اخلاق در پلیس»، مطالعات امنیت اجتماعی، سال دوم، شماره ۴ و ۵: ۱۱۹-۱۳۴.
- کریمی خوزانی، علی (۱۳۸۶)، «تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس»، دانش انتظامی، سال نهم، شماره ۳: ۹۶-۱۱۱.
- Birkett, William (2000), **Ethical Codes In Action**,
<http://www.ifac.org/Library/Article.tpl?NID=96261008030>
- John Schafer (2002), **Making Ethical Decisions, Practical Model**, *FBI Law Enforcement Bulletin*, p.14-18

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.