

The Relationship between the Components of Professional Ethics and the Performance of Police Commanders and Managers (Case study: Kermanshah Police Commanders and Managers)

Sadegh Rezaei¹

Received: 2020/11/03 Accepted: 2021/02/22

Abstract

Background and Aim: Standardizing the behavior of managers and commanders of an organization is in fact the institutionalization of organizational behavior in relation to the behavior of their professions. The purpose of this study is to explain the relationship between the components of professional ethics of managers and commanders of the police force of the Islamic Republic of Iran with a focus on commanders and managers of the Kermanshah police command.

Method: The present study is a cross-sectional survey in terms of applied purpose, descriptive method and type of study. The data collection tool was a researcher-made questionnaire and in order to check the validity of the instrument, the face validity was obtained using the opinion of experts and the reliability of the instrument was calculated by calculating the Cronbach's alpha coefficient of 0.829. The statistical population of the study includes all managers and commanders of rank 16 and above serving in the Kermanshah police command. The sample size was calculated to be 92 according to the Cochran relation. Sampling was also done by stratified random sampling. Correlation test was used to analyze the research data.

Results: The results of Pearson correlation test showed that professional ethics with a coefficient of 0.431 and all its components including work discipline (0.473), responsibility (0.420), observance of justice and fairness (0.382), honesty and trustworthiness (0.359), observance of politeness and respect (0.325) have a significant relationship with the performance of commanders and managers.

Conclusion: According to the significant levels observed in the considered variables including work discipline, responsibility, observance of justice and fairness, honesty and trustworthiness and observance of politeness and respect, the normality of the data was confirmed; this means that each of the mentioned components of professional ethics affects the performance of commanders and law enforcement managers in Kermanshah province.

Keywords: professional ethics, performance, managers and commanders, police force, Kermanshah

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences. Faculty of Organizational Resources. Amin Police University. Tehran. Iran. Email: sadeghrezace61@gmail.com

رابطه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی (مورد مطالعه: فرماندهان و مدیران انتظامی استان کرمانشاه)

صادق رضایی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۴

چکیده

زمینه و هدف: استانداردسازی رفتار مدیران و فرماندهان یک سازمان در واقع همان نهادینه کردن رفتار سازمانی در قبال رفتار حرفه‌ای آنان است. تبیین رابطه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و فرماندهان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با تمرکز بر فرماندهان و مدیران فرماندهی انتظامی استان کرمانشاه، هدف پژوهش حاضر است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی و از نظر نوع مطالعه، پیمایشی مقطعی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است و به منظور بررسی روایی ابزار از روایی صوری با استفاده از نظر متخصصان و صاحب نظران و پایایی ابزار هم با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۹ به دست آمد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و فرماندهان جایگاه ۱۶ به بالا مشغول به خدمت در فرماندهی انتظامی استان کرمانشاه است. حجم نمونه با توجه به رابطه کوکران، ۹۲ نفر محاسبه شد. همچنین نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون همبستگی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۴۳۱ و تمام مولفه‌های آن شامل انضباط کاری (۰/۴۷۳)، مسئولیت‌پذیری (۰/۴۲۰)، رعایت عدالت و انصاف (۰/۳۸۲)، صداقت و امانت‌داری (۰/۳۵۹)، رعایت ادب و احترام (۰/۳۲۵) رابطه معناداری با عملکرد فرماندهان و مدیران دارند.

نتایج: با توجه به سطوح معناداری مشاهده شده در متغیرهای مدنظر اعم از انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت عدالت و انصاف، صداقت و امانت‌داری و رعایت ادب و احترام، نرمال بودن داده‌ها تأیید شد؛ بدان معنا که هر یک از مولفه‌های یادشده اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرماندهان و مدیران انتظامی استان کرمانشاه تأثیر گذار است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، عملکرد، مدیران و فرماندهان، نیروی انتظامی، کرمانشاه

□ استناد: رضایی، صادق. (۱۴۰۰). رابطه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی (مورد مطالعه: فرماندهان و مدیران

انتظامی استان کرمانشاه). *فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۶(۱)، صص. ۶۹-۹۰.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مفهوم علمی در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. عامل موفقیت سازمان‌های امروزی و عملکرد مدیران و فرماندهان به اخلاق حرفه‌ای آنهاست. رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات راهبردی لازمه اشاعه فرهنگ اخلاق حرفه‌ای است. پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (امیری، شهنواز و شهنواز، ۱۳۹۵، ص ۵۰)؛ هر حرفه‌ای رفتار، الزامات، تعهدات و قوانین مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. رعایت همین مسئله باعث افزایش کارایی و پیشرفت فنی آن سازمان می‌شود. بنابراین حرفه‌های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی، متفاوتی هستند، معیارهای اخلاقی، ارزش‌ها و صلاحیت‌هایی را مشخص می‌کنند که مدیران و فرماندهان یک سازمان را به هم پیوند می‌دهد. در واقع معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزش‌ها، اصول، مسئولیت‌ها و حقوق سازمان‌های دولتی ارائه می‌دهد. به عبارت دیگر معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به مدیران و فرماندهان یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به‌روشنی و وضوح ایفا کنند. این موضوع در سازمان پلیس نیز صادق است و رعایت اخلاق حرفه‌ای باعث بهبود روابط اجتماعی و افزایش رضایت‌مندی می‌شود (امین‌صارمی و قویمی، ۱۳۹۴، ص ۱۶۴)؛ اخلاق حرفه‌ای در چند دهه اخیر مدنظر سازمان‌های انتظامی نیز قرار گرفته و مجموعه قواعدی است که تعهدات و مسئولیت‌های مربوط به رفتارهای شغلی پلیس را که همه کارکنان به‌ویژه مدیران و فرماندهان، موظف به انجام آن هستند، با توجه به منافع قانونی ذی‌نفعان بیان می‌کنند. یک نظام اخلاقی حرفه‌ای درباره عملی ساختن ارزش‌های اخلاقی مربوط به آن حرفه بحث می‌کند. از طرفی در جوامع امروزی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاق حرفه‌ای، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به‌خصوص ناجا به‌وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران و فرماندهان کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا

آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. انجام این پژوهش اهمیت بسیار ویژه‌ای دارد زیرا امروزه اصول اخلاق حرفه‌ای یک پیش شرط در مدیریت نیروی انتظامی محسوب می‌شود و با توجه به اینکه کارکردهای مدیریت در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت و مسئولیت‌پذیری بوده و مسئولیت‌پذیری خود منبعث از پایبندی به رعایت اصول اخلاقی است می‌توان به این اصل اساسی رسید که اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود. (رحمان سرشت، رفیعی و کرش، ۱۳۸۹، ص ۱)؛ نیروی انتظامی از جمله سازمان‌های دولتی است که عرصه اصلی فعالیت آن بستر جامعه و مواجهه با مردمان بوده و بخش اعظمی از حضور اجتماعی آن به تعامل با حوزه جامعه و مردم باز می‌گردد؛ بنابراین تحقق بخشیدن به انتظارات و توقعات مردم می‌تواند پلیس را در انجام وظایفش یاری رساند که همان حفظ و برقراری نظم و امنیت عمومی جامعه است بنابراین مسئله‌ای پژوهش حاضر تبیین نقش و رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان براساس نوع مأموریت آنها با عملکرد پلیس است و برای اینکه این نهاد قادر باشد به رسالت خود یعنی تحقق نظم و امنیت در جامعه عمل کند، باید تمام کارکنان به‌ویژه مدیران آن دارای قابلیت، شایستگی برجسته، ذکاوت علمی و آموزشی و اخلاق حرفه‌ای باشند و یکی از این شاخص‌های برجسته و بنیادین که ضریب کارآمدی و اثربخشی نیروهای پلیس را افزایش داده و ضامن اعتماد شهروندان خواهد بود، موضوع توجه به اخلاق حرفه‌ای پلیس است. آمارها مبین آن است ضعف اخلاق حرفه‌ای در بخش‌های مختلف ناجا منجر به ضعف عملکرد آن در استقرار نظم و امنیت بوده است؛ همچنین برخورداری و پایبندی پلیس به اخلاق حرفه‌ای، کارنامه درخشانی از آن به‌جا گذاشته است (پوراسدی و معدنی، ۱۳۹۵، ص ۱۶۱)؛ بی‌شک با تبیین استانداردهای مدنظر جامعه اسلامی از پلیس، مبنای درست و روشنی برای برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران مشخص خواهد شد. با وجود انجام پژوهش‌های نسبتاً زیادی که در این حوزه صورت گرفته ولی هنوز موضوع رعایت اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با عملکرد فرماندهان و مدیران ناجا از مهمترین و حساس‌ترین موضوعات است. بنابراین پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که چه ارتباطی بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و مدیران با عملکرد آنها وجود دارد؟

پیشینه: رادمرد (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «پایش نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در صیانت از حقوق

انسانی» که جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران دانشگاه‌های دولتی منطقه شمال غرب کشور به تعداد ۳۱۲ نفر بود به این نتایج رسید که اخلاق حرفه‌ای مدیران و ابعاد آن شامل مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت ارزش‌ها، رعایت عدالت و انصاف، تعهد، احساس همدردی با دیگران و وفاداری، بر صیانت از حقوق انسانی تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد که بعد رقابت‌طلبی اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی بی‌تأثیر است. امیری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران بر ارتقای مسئولیت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی نیروی انتظامی» که جامعه آماری آن شامل مدیران لایه ۱ و ۲ ستاد پلیس راهور ناجا بود به این نتایج رسیده است که امروزه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی، مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان است که با توجه به مسئولیت حساس رؤسای پلیس راهنمایی و رانندگی و پلیس راه استان‌ها، آشنایی آنان با شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای، نقش مهمی در فرهنگ‌سازی و تقویت مبانی اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان و درنهایت تحقق مسئولیت اجتماعی سازمان دارد. خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵)، در مطالعه‌ای با عنوان «مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت» که جامعه آماری آن شامل تمامی مدیران تعاونی مسکن کیمیا توسعه سناباد بود، به این نتایج رسید که اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای مهم از اخلاق کاربردی است که پرداختن به آن از ضرورت‌های زندگی در جوامع جدید است، بر این اساس مجموعه قواعد و اصول اخلاق باید در هر حرفه‌ای رعایت و اخلاق بیشتر مدنظر قرار گیرد. دهقانان، حقیقت و مفاخری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان نیروی انتظامی» که جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بود به این نتایج رسیدند که نقش اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی در عملکردها، رفتارها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. از این روست که امروزه بحث اخلاق و هوش معنوی به یکی از مباحث مهم تبدیل شده است. بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. امین صارمی و قوبی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای پلیس با تکرار اعمال مجرمانه اطفال و نوجوانان بزهکار» که جامعه آماری آن شامل کلیه اطفال و نوجوانان بزهکاری است که توسط فرماندهی انتظامی استان همدان دستگیر شده و در کانون اصلاح و تربیت همدان نگهداری می‌شوند و مجموع آنها ۴۷۱ نفر بود به این نتایج

رسیدند که اخلاق حرفه‌ای پلیس نقش اساسی در فرایند پیشگیری و مقابله با بزهکاری کودکان و نوجوانان دارد. میرزابابایی و کشوردوست (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بسترهای اخلاقی نیروی انتظامی» به این نتایج رسیدند که رشد چشمگیر دانش و فناوری‌های نوین، همراه با تغییرات بنیادین نظام بین‌الملل در قرن گذشته، چهره جهان معاصر را به کلی متفاوت از گذشته ساخته است. همراهی این تغییرات با تحولات فرهنگی و اجتماعی، جوامع بشری را، به نسبت‌های متفاوت، با چالش‌های اساسی در حوزه‌های گوناگون روبرو کرده و زمینه‌ساز بروز بحران در شرایط زندگی و سازگاری انسان‌ها با آن شده است. در چنین وضعیتی است که امنیت عمومی برای دولتمردان اهمیت خود را به صورت بارز نمایان می‌سازد. پس می‌توان گفت که امروزه یکی از دغدغه‌های اصلی دولت‌ها در جوامع، تامین امنیت شهروندان خود در ابعاد گوناگون است. از این رو دولت‌ها با ایجاد سازمان‌ها و نهادهای مختلف از جمله سازمان پلیس درصد تحقق این مهم برآمده‌اند. دانس و ساهاکیان^۱ (۲۰۱۲) پژوهشی را با عنوان بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه غنا بر اخلاق حرفه‌ای و کاری آنان انجام دادند. داده‌های پژوهشی نشان داد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معناداری وجود داشته است. اکپرا و وینا^۲ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه» که جامعه آماری آن شامل کارکنان و مدیران بخش‌های دولتی بود به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ای معنادار، بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

مبانی نظری

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قوانین اخلاقی است که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده و بیان‌کننده باورهای یک گروه حرفه‌ای درباره این است که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است و افراد به صورت داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت می‌کنند و بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (قاسم‌زاده، زوار، مهدیون و رضایی، ۱۳۹۳، ص ۴۴)؛ پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق حرفه‌ای معطوف ساخته است. برخورد قاطع در باره حقیقت، جاذبیت و دافعیت و گشاده‌رویی، گفتن

مطالبی که برای همگان قابل فهم باشد، منظم بودن، وظیفه‌شناسی و مناسب بودن برخورد با مدیران و دیگران، استفاده صحیح از قدرت سرپرستی خود و توکل به خداوند، از صفات بارز یک مدیر در بحث اخلاق حرفه‌ای است (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۴۵)؛

اخلاق حرفه‌ای در اسلام: الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد. برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی)، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی (در اسلام) عبارت‌اند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت درباره انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی (عاملی، ۱۳۸۱، ص ۱۷)؛ اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته باشد و مبتنی بر اخلاق اسلامی شکل بگیرد. برای داشتن هویت اسلامی اخلاق حرفه‌ای در کشورمان، به چهار دلیل می‌توان اشاره کرد:

الف. از لحاظ فرهنگی به دلیل وابستگی توده مردم کشورمان به نظام عقیدتی اسلام؛

ب. از لحاظ دینی به دلیل جداناپذیری اخلاق از دین در متن دین اسلام؛

پ. نیاز به پویایی درون فرهنگ اسلامی با توجه به مواجهه آن با چالش جهانی شدن؛

ت. از لحاظ نظام حکومتی، الزام به حکومت دین‌مدار در نظام حکومت دینی و از لحاظ قانونی، به تأکید قانون اساسی - در اصل هشتم - بر تصویب قوانین اسلامی در کشور (امیری و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۴۳).

نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای در هم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به

خداوند می‌شود؛ از این رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی برای بهبود زندگی انسان‌ها، زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد. در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند خیر مطلق است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مولفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی) شوند، عبارت‌اند از: کرامت انسانی. آزادی فردی، عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن و امانت‌ورزی در دو سطح امانت‌داری و بینش امانت‌نگری. در این بین، اصل چهارم مهم‌ترین اصل (اصل‌الاصول) است. مفهوم امانت‌داری در کسب و کار، قابل تجزیه به سه پرسش است: ۱. چه چیزی در کسب و کار مورد امانت قرار می‌گیرد؟ ۲. مراد از امانت‌داری در قبال آن امور چیست؟ ۳. صاحبان امانت کیستند؟ البته امانت‌داری در حرفه نمی‌تواند به معنای عدم تصرف باشد؛ زیرا تصرف و بکارگیری مقوم کسب و کار است؛ بلکه تصرف در حرفه دو گونه است: امانت‌دارانه و غیر امانت‌دارانه. در این زمینه تصرف امانت‌دارانه استفاده بهینه و شایسته است (قراملکی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۱).

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان: پنینو^۱ اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این گونه برمی‌شمارد:

الف. ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛

ب. اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛

پ. اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛

ت. اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛

ث. اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛

ج. برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛

چ. عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای؛

ح. تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان (قراملکی، ۱۳۹۲، ۱۲۴).

مولفه‌های حاکم بر اخلاق حرفه‌ای که تاثیر مستقیمی بر عملکرد فرماندهان و مدیران دارند در ادامه تشریح می‌شوند:

انضباط کاری: در فرهنگ لغات، انضباط به معنای خوب نگاه داشته شدن، نظم داشتن، مرتب بودن، آراستگی، نظم و ترتیب، حس فرمانبرداری، کنترل، خوی اطاعت و نظایر آن آمده است. طبق این معانی می‌توان گفت: نظم و انضباط فرد به معنای انتظام و اطاعت منطقی و در چارچوب قانون قرارگرفتن است (موحد، ۱۳۷۷، ص ۳۰۲)؛ انضباط در سازمان عبارت است از ایجاد موقعیتی که کارکنان یک سازمان خود را با قوانین، مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ کرده، برابر آن رفتار کنند. انضباط به‌زعم برخی دیگر از نویسندگان، نوعی آموزش است که هدفش اصلاح رفتار و طرز برخورد کارکنان بوده، به طریقی تمایل آنان را به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمان و مدیریت برانگیزد. براساس متن نهایی سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ فرد ایرانی باید ده ویژگی داشته باشد که یکی از آنها انضباط است. مولای متقیان علی (علیه السلام) نیز در آخرین دقایق عمر شریف خویش، امت را به تقوای الهی و رعایت نظم در امور دعوت می‌کنند (نهج البلاغه، نامه ۴۷، ص ۹۷۷).

مسئولیت‌پذیری: امروزه اخلاق و مسئولیت‌پذیری مدیران بیش از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. مدیران بر مبنای واقعیت، قضاوت ارزشی و اخلاقی تصمیم‌گیری می‌کنند. انتخاب یک شق از میان شقوق مختلف با توجه به تصمیمات قبلی، فشارهای لحظه‌ای، ارزش‌های مذهبی، سنت‌ها، و عوامل اجتماعی و اقتصادی به‌عمل می‌آید. واضح است که هر تصمیم‌مدیر می‌تواند طی یک روند سلسله‌وار دیر یا زود سرنوشت تمام نهادهای جامعه را به مقدار کم یا زیاد دست‌خوش تغییر کند. این موضوع به‌ویژه در کشور ما به‌خاطر شرایط خاص و نیاز به توسعه اقتصادی و صنعتی از اهمیت بیشتری برخوردار است. اگر مدیران شرکت‌ها به اهداف اجتماعی خود حرمت نگذارند، آلودگی محیط، بیماری، تبعیض و نابسامانی محیط‌شان را فراخواهد گرفت و اگر با اندکی دوراندیشی به قضیه ننگرند، این مشکلات سرانجام گریبان خودشان را خواهد گرفت (صلواتی، رستمی نوروزآباد و رحمانی نوروزآباد، ۱۳۹۲، ص ۱۱۲).

مسئولیت‌پذیری، به‌عنوان یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی، در بین تمام سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی به امری بدیهی و قابل قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می‌شود، سبب شده سازمان‌ها و مدیران امروزی توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و

مصرف کنندگان خدمات خود، مبذول داشته و این هدف را در مأموریت‌ها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند و دستیابی به این نوع رفتار در بین مجموعه نیروی انسانی این سازمان‌ها از آرزوهای مدیران موفقیت محور به حساب می‌آید. امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در پرتو مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (رحیم‌نیا و نیک‌خواه فرخانی، ۱۳۹۰، ص ۱۵-۱۶).

رعایت عدالت و انصاف: با توجه به معنای لغوی انصاف یعنی نصف کردن (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۳، ۳۵۵۸) و ارتباط آن با برابری (مساوات) و عدالت در یک معنای آن یعنی توزیع مساوی امکانات بین افراد (راغب اصفهانی، ۱۴۲۶، ص ۲۵۱)؛ نمی‌توان در همه زمینه‌های زندگی عامل به رفتار منصفانه به این معنا بود. زیرا مواردی وجود دارد که اعطای سهم برابر برای فرد یا سازمان ممکن نیست. مثل این که مدیر بخواهد رقبای خود را با یک نگاه منصفانه رصد کند و از جریان اقدامات آنها مطلع شود؛ روشن است که منافع مدیران و فرماندهان اجازه چنین کاری را به او نمی‌دهد و این‌جا مسئله تقسیم یک ماده یا شیء مادی نیست که بتوان با انصاف به هر شخصی سهمی مساوی داد؛ بلکه در چنین مواقعی باید به دنبال معنای دیگری از انصاف بود که به نظر می‌رسد با این‌سازه معنایی از انصاف بتوان مشکل را حل کرد: آن‌چه برای خود می‌پسندی برای دیگران هم بپسند و آن‌چه را برای خود دوست نمی‌داری برای دیگران هم دوست مدار^۱. در آموزه‌های اسلامی از این عمل تعبیر به انصاف شده است. تدوین اصول و قواعد راهبردی اخلاق در طول تاریخ، بیشتر در راستای ساماندهی زیست فردی و اجتماعی بوده است، پای‌بندی به این اصول اخلاقی، اولین گام در موفقیت هر نوع کسب و کاری به حساب می‌آید؛ از این رو، مدیریت اخلاقی را مدیریتی برنده قلمداد می‌کنند (بلانچارد و وینسنت پیل، ۱۳۸۴، ص ۱۸). انصاف از جمله مفاهیم اخلاقی است که شایستگی تعمیم در هر شرایطی را دارد و افراد می‌توانند در ساده‌ترین امور زندگی خود به اخلاق مبتنی بر انصاف توجه داشته و پیامدهای مطلوب آن را تجربه کردند. اجرای آن در جامعه و سازمان بسته به شرایط و عواملی دارد (نظری توکلی و قرائی سلطان‌آبادی، ۱۳۹۳، ص ۷۶-۷۷). مدیر و فرمانده با انصاف، از یک سو تلاش دارد درک

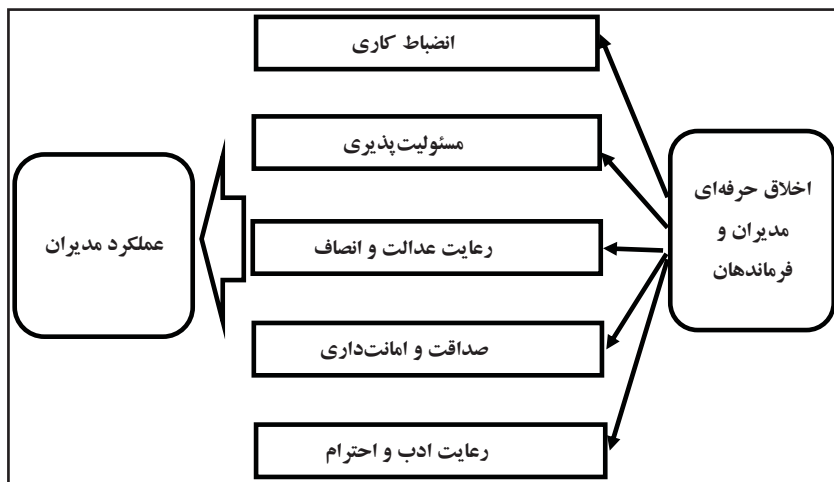
۱. امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «سید الاعمال ثلاثة: انصاف الناس من نفسک حتی لاترضی بشئ؛ الارضیت لهم مثله و مؤساتک الاخ فی المال و ذکرالله علی کل حال» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۱۴۴).

درستی از هر چیز در جای خود داشته باشد؛ از سوی دیگر به این می‌اندیشد که رفتاری در پیش گیرد تا نه به خودش و نه به دیگری ستم یا زیانی نرسد. البته او می‌تواند در مواردی نفع (پسند) دیگری را بر نفع (پسند) خودش ترجیح دهد که این مرتبه بالاتری است که از آن تعبیر به ایثار و گاهی نوع دوستی می‌شود و پدیده شوم نژادپرستی را محکوم و نامعقول می‌کند (گنسلر، ۱۳۸۵، ص ۲۳۲-۲۳۶).

صداقت و امانت‌داری: هرچند، با وجود تفاوت در مفهوم‌سازی‌ها، در نظریه‌های مربوط به مدیریت حداقل یک ویژگی مشترک مشهود است: و آن بعد صداقت و امانت‌داری است. شیوه‌های این ویژگی‌ها و رفتارهای مدیریتی، از جمله صداقت باید منجر به عملکرد بالاتر برای سازمان و نیز خروجی‌های مثبت (رضایت، عملکرد، رشد) برای کارکنان شود. بحث درباره ارزش‌های اخلاقی باعث افزایش روحیه کار گروهی، صداقت و صراحت در محیط کار و افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود. نتایج بررسی درباره اخلاق و رفتار مدیران در سازمان‌های دولتی نشان می‌دهد: تناسب رفتار مدیران با ارزش‌های اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه مهم‌ترین عامل اثربخشی آنان است (بهشتی فر و نکویی مقدم، ۱۳۸۹، ص ۶۹). شواهد پژوهشی نشان داده که پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، مشخصه مدیرانی با اثربخشی بالا است. برخی از نظریه پردازان معتقدند: صداقت مولفه اصلی مدیران است. با وجود این که، درباره صداقت نظریه‌ای واحد وجود ندارد، ولی به‌عنوان یک متغیر مستقل برای رهبری و به‌عنوان مشخصه رهبران خوب بدان اشاره می‌شود. به‌طورکلی، صداقت در نظریه مدیریت، به مدیری اصیل و رهبری با جاذبه اخلاقی یا اجتماعی مربوط بوده است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند: هنگامی که پیروان از مدیران راضی باشند احتمال بیشتری دارد که نسبت به تحقق اهداف سازمان، انگیزش و تعهد بیشتری داشته باشند (ابطحی، ۱۳۸۱، ص ۴۱). علاوه بر نظریه، برخی از پژوهش‌های تجربی نیز جنبه‌های صداقت را به رهبری مرتبط ساخته‌اند. پژوهشگران دریافته‌اند که مدیران اثربخش، ثبات و سازگاری بالایی بین گفتار و عملکرد خود دارند. پژوهشگران و صاحب‌نظران دریافتند که صداقت رفتاری مدیر به‌طور مثبتی با سودآوری مرتبط است. آنها نشان دادند: صداقت رفتاری بالای مدیران به‌طور مثبتی مربوط به رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان است (نوری، موسوی، موسوی و نعیمی، ۱۳۹۷، ص ۹-۱۰)؛ خداوند می‌فرماید: «یا ایها الذین امنوا اتقوا الله و کونوا مع الصادقین؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید از (نافرمانی) خدا پرهیز کنید و با راستگویان باشید (توبه / ۱۱۹). از امام محمد باقر (علیه السلام) و امام جعفر صادق (علیه السلام)

نیز روایت است که: «به درستی که مرد به واسطه راستگویی به مرتبه صدیقان می‌رسد». حضرت صادق (علیه السلام) نیز فرمودند که: «به رکوع و سجود طولانی کسی نگاه نکنید زیرا ممکن است که به این کار عادت کرده باشد و نتواند این کار را ترک کند؛ بلکه به صدق کلام و امانت‌داری او نگاه کنید و به این دو صفت، خوبی او را دریابید» (نراقی، ۱۴۱۱ه، ج ۲، ص ۴۶۳-۴۶۴).

چارچوب نظری: عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به‌شمار می‌رود، زیرا بسیاری از وظایف مدیریت براساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. (بزاری، رنجبران، فتحی و قربانی، ۱۳۸۸، ص ۲۶)؛ امروزه بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است. بی‌توجهی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های نظامی که از یک‌سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی و از یک‌سو داعیه پیروی از فرهنگ والای اسلام را دارند می‌تواند معضلات بسیاری را برای آن سازمان به‌وجود بیاورد (جعفری، ۱۳۹۶، ص ۳۴)؛ بی‌شک می‌توان اذعان کرد که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط فرماندهان و مدیران در سازمان‌های نظامی به‌ویژه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران ارتباط معنادار و مستقیمی با رعایت انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، صداقت و امانت‌داری و ادب و احترام توسط آنان داشته و توسعه چنین رفتارهایی در سطح نیروی انتظامی می‌تواند آثار و برکات زیادی در بین کارکنان داشته باشد. با توجه به چارچوب نظری و مطالعات انجام شده داخلی و خارجی، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از دهقانان و همکاران، ۱۳۹۴)

با توجه به مدل مفهومی، پنج فرضیه پژوهش به صورت زیر مطرح شدند:

- فرضیه اول: میان انضباط کاری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه دوم: میان مسئولیت‌پذیری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه سوم: میان رعایت عدالت و انصاف با عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: میان صداقت و امانت‌داری با عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه پنجم: میان رعایت ادب و احترام با عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و فرماندهانی هستند که در جایگاه سازمانی ۱۶ (سرهنگی) به بالا مشغول به خدمت بوده و به نوعی مدیر یا فرمانده قسمتی بوده و در فرماندهی انتظامی استان کرمانشاه مشغول به خدمت بودند. نمونه مدنظر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. حجم نمونه‌گیری با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۹۲ نفر در نظر گرفته شد. داده‌های پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی به کمک فیش‌برداری از منابع موجود و روش میدانی با استفاده از یک پرسشنامه دویخشی جمع‌آوری شد که بخش اول در مورد داده‌ها و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری (سن، جنسیت، سابقه خدمتی، تحصیلات و مانند آن) بوده و بخش دوم شامل پرسشنامه‌ای برای کلیه مدیران و فرماندهان است که در جایگاه ۱۶ به بالا مشغول به خدمت بوده و به نوعی مدیر اطلاعات یا فرمانده قسمتی بوده و در فرماندهی انتظامی استان کرمانشاه مشغول به خدمت هستند). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از شیوه‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی، از شاخص‌های تعیین میزان فراوانی، درصد اطلاعات عمومی و جمعیت‌شناختی نمونه آماری استفاده شد و در مرحله دوم برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون همبستگی استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش از نظر درجه، سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریتی، تحصیلات و جایگاه درج شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد	فراوانی	متغیر	
۸۲	۸۲	افسر ارشد / ۱۶-۱۴	درجه /رتبه
۱۸	۱۸	کارمند رتبه ۱۶/۱۴	
۴۷	۴۴	انتظامی	رسته
۲۳	۲۱	اطلاعات	
۲۰	۱۸	آگاهی	
۱۰	۹	سایر	
۱۴	۱۳	۲۰ تا ۲۵	سن
۱۹	۲۲	۲۵ تا ۳۰	
۲۶	۲۰	۳۰ تا ۳۵	
۲۰	۱۸	۳۵ تا ۴۰	
۲۱	۱۹	بالتر از ۴۰	
۱۷	۱۶	کمتر از ۱۰ سال	سابقه خدمت
۲۷	۲۵	۱۰ تا ۱۵	
۲۶	۲۴	۱۵ تا ۲۰	
۲۹	۲۷	بالتر از ۲۰	
۳۲	۲۹	کمتر از ۱۰ سال	سابقه خدمت در شغل مدیریتی
۱۷	۱۶	۱۰ تا ۱۵	
۲۶	۲۴	۱۵ تا ۲۰	
۲۵	۲۳	بالتر از ۲۰	
۲۶	۲۴	دیپلم	تحصیلات
۱۹	۱۸	کاردانی	
۳۳	۳۰	کارشناسی	
۲۲	۲۰	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۷	۶	سرداری	جایگاه شغلی
۳۰	۲۸	افسر ارشد / ۱۶-۱۴	

یافته‌های جدول ۱ نشان داد در بین نمونه پژوهش، افسران ارشد با رسته انتظامی و سن خدمتی ۳۰ تا ۳۵ سال با تحصیلات کارشناسی و جایگاه خدمتی افسر ارشد، بیشترین فراوانی را داشتند. یافته‌های استنباطی: به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. لازمه استفاده از این آزمون، نرمال بودن متغیرهای پژوهش است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود با توجه به بزرگتر بودن سطح معناداری در تمام متغیرها، فرضیه صفر مبنی بر نرمال بودن آنها پذیرفته شده و می‌توان از آزمون همبستگی استفاده کرد.

H₀: متغیر مورد مطالعه نرمال است.

H₁: متغیر مورد مطالعه نرمال نیست.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	آماره Z	سطح معناداری
انضباط کاری	۱/۳۴۱	۰/۰۵۳
مسئولیت‌پذیری	۱/۰۲۳	۰/۱۴۶
رعایت عدالت و انصاف	۱/۳۴۹	۰/۰۵۲
صداقت و امانت‌داری	۱/۰۳۹	۰/۱۰۳
رعایت ادب و احترام	۱/۱۰۴	۰/۰۹۳
عملکرد	۱/۲۲۷	۰/۰۶۲

فرضیه فرعی اول: میان انضباط کاری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فرعی اول

آماره	مقدار
ضریب همبستگی	۰/۴۷۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰
اندازه نمونه	۹۲

با توجه به نتایج جدول ۳، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۴۷۳ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (خطای آزمون) است، بنابراین فرضیه صفر

مبنی بر همبستگی نداشتن رد می‌شود و فرضیه نخست پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان اظهار داشت که بین انضباط کاری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: میان مسئولیت‌پذیری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فرعی دوم

مقدار	آماره
۰/۴۲۰	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۹۲	اندازه نمونه

با توجه به نتایج جدول ۴، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۴۲۰ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (خطای آزمون) است بنابراین فرضیه صفر مبنی بر همبستگی نداشتن رد می‌شود و فرضیه دوم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان اظهار داشت که بین مسئولیت‌پذیری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: میان رعایت عدالت و انصاف و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فرعی سوم

مقدار	آماره
۰/۳۸۲	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۹۲	اندازه نمونه

با توجه به نتایج جدول ۵، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۸۲ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (خطای آزمون) است بنابراین فرضیه صفر مبنی بر همبستگی نداشتن رد می‌شود و فرضیه سوم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان اظهار داشت که بین رعایت عدالت و انصاف و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه

معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: میان صداقت و امانت‌داری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فرعی چهارم

مقدار	آماره
۰/۳۵۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۹۲	اندازه نمونه

باتوجه به نتایج جدول ۶، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۵۹ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (خطای آزمون) است بنابراین فرضیه صفر مبنی بر همبستگی نداشتن رد می‌شود و فرضیه چهارم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان اظهار داشت که بین صداقت و امانت‌داری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: میان رعایت ادب و احترام و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی پنجم

مقدار	آماره
۰/۳۲۵	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۹۲	اندازه نمونه

باتوجه به نتایج جدول ۷، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۲۵ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (خطای آزمون) است بنابراین فرضیه صفر مبنی بر همبستگی نداشتن رد می‌شود و فرضیه پنجم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان اظهار داشت که بین رعایت ادب و احترام و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی: میان اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

مقدار	آماره
۰/۴۳۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۹۲	اندازه نمونه

باتوجه به نتایج جدول ۸، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۴۳۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (خطای آزمون) است بنابراین فرضیه صفر مبنی بر همبستگی نداشتن رد می‌شود و فرضیه اصلی پژوهش نیز با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان اظهار داشت که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین براساس ضریب همبستگی محاسبه شده می‌توان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای را براساس شدت رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران رتبه‌بندی کرد که نتایج رتبه‌بندی در جدول ۸ درج شده است.

جدول ۹. نتایج رتبه‌بندی مولفه‌ها

متغیر	ضریب همبستگی
انضباط کاری	۰/۴۷۳
مسئولیت‌پذیری	۰/۴۲۰
رعایت عدالت و انصاف	۰/۳۸۲
صداقت و امانت‌داری	۰/۳۵۹
رعایت ادب و احترام	۰/۳۲۵

باتوجه به نتایج جدول ۹، مولفه انضباط کاری بیشترین رابطه و رعایت ادب و احترام کمترین رابطه را با عملکرد فرماندهان و مدیران دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجایی که ماهیت شغلی پلیس با انضباط کاری و نظم درهم آمیخته است، نمود والای عملکرد مدیران و فرماندهان در انضباط کاری تعریف می‌شود زیرا کسی که از زیرمجموعه خود نظم و انضباط می‌طلبد باید خود مظهر انضباط باشد، از سوی دیگر یکی از انتظارات رفتاری از مدیر و فرمانده از نظر

اخلاق حرفه‌ای، انضباط کاری است که تبلور این انضباط در انظار مردم جلوه می‌کند و در راستای خدمت به مردم و برآورده کردن انتظارات کاری آنان نقش بسزایی دارد؛ بنابراین رتبه این مولفه در بین سایر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اول و با توجه به اهمیت و حساسیت مسئولیت‌پذیری پلیس، رعایت عدالت و انصاف و صداقت و امانتداری و مولفه رعایت ادب و احترام در رتبه آخر قرار گرفته است. تحلیل داده‌های پژوهش با توجه به فرضیه فرعی اول پژوهش، حاکی از آن بود که میان انضباط کاری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش محمدی (۱۳۹۴) درباره تاثیر انضباط ظاهری بر عملکرد کارکنان نزاجا همسو است. در تفسیر این یافته چنین می‌توان گفت که ماهیت شغلی پلیس با انضباط کاری و نظم در فعالیت‌ها درهم آمیخته است. نمود والای عملکرد مدیران و فرماندهان در انضباط کاری تعریف می‌شود زیرا کسی که از زیرمجموعه خود نظم و انضباط می‌طلبد باید خود مظهر انضباط باشد، از سوی دیگر یکی از انتظارات رفتاری از مدیر و فرمانده از حیث اخلاق حرفه‌ای، انضباط کاری است که تبلور این انضباط در انظار مردم جلوه می‌کند و در راستای خدمت به مردم و برآورده کردن انتظارات کاری آنان نقش بسزایی دارد.

همچنین با توجه به فرضیه فرعی دوم پژوهش، میان مسئولیت‌پذیری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بدان معناست که مسئولیت‌پذیری نقش عده‌ای در عملکرد مدیران و فرماندهان دارد. مسئولیت‌پذیری با تعهد و ادای تکلیف معنا می‌شود. در اخلاق حرفه‌ای چنین بیان می‌شود که افراد باید بنا به توانمندی‌هایی که دارند، مشتاقانه و داوطلبانه مسئولیت‌هایی را بپذیرند که بتوانند در آن مسئولیت، استعداد‌های خود را به‌منصه ظهور بگذارند و مشکلی از مشکلات مراجعان را حل کنند. اگر مدیران و فرماندهان به معنای واقعی نسبت به مسئولیت خود واقف باشند و پس از وقوف، تعهد لازم در راستای انجام وظایف محوله داشته باشند؛ یکی دیگر از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای خود را بروز داده‌اند. این یافته با یافته‌های میرزابابایی و کشور دوست (۱۳۸۷) منطبق و همسو است. با توجه به فرضیه فرعی سوم پژوهش نیز، میان رعایت عدالت و انصاف و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. این یافته بدان معناست که رعایت عدالت و انصاف نسبت به زیردستان و مراجعان، تاثیر بسزایی در عملکرد و بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران و فرماندهان دارد. امیر مومنان علی (علیه السلام) خود شهید عدالت بود و زبانزد و شهره عالم است و همه فرماندهان و مدیران

باید به وی تاسی کنند. این یافته با یافته‌های خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵) همسو است. با توجه به فرضیه فرعی چهارم پژوهش، میان صداقت و امانت‌داری و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. صداقت و امانت‌داری از بدیهیات اخلاق حرفه‌ای است. مشخصه بارز پلیس صداقت و امانت‌داری است. پلیس اسلامی از اموال و تجهیزات سازمانی و انسانی امانت‌داری می‌کند و همواره صداقت را پیشه کار خود می‌کند. این یافته با یافته‌های شهنواز و همکاران (۱۳۹۵) و دهقان و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. و در نهایت می‌توان گفت با توجه به فرضیه فرعی پنجم پژوهش، میان رعایت ادب و احترام و عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت رعایت ادب و احترام از ملزومات اولیه اخلاق حرفه‌ای است. یکی از نقش‌های فرماندهان و مدیران الگو و اسوه بودن است و مهمترین ویژگی که همواره مورد الگوبرداری زيردستان است، ادب و احترام است. این یافته با یافته‌های دهقان و همکاران (۱۳۹۴) و امین صارمی و قویمی (۱۳۹۴) منطبق و همسو است.

پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود با توجه به یافته‌های پژوهش و اولویت‌بندی مولفه‌ها در خصوص مفهوم‌شناسی ادب و احترام و مصادیق و نمونه‌های آن در بین کارکنان پلیس کرمانشاه و ذکر شاخصه‌های پلیس مودب با تهیه محتوای کاربردی و تربیتی اقدام به عمل آورده و همچنین نسبت به ارائه آموزش‌های نظری و کاربردی مداوم و مستمر از طریق برنامه‌های سخنرانی و کارگاه‌های آموزشی و استفاده از کلیپ‌ها و شیوه‌های نوین در خصوص متغیرهای مدنظر اعم از انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت عدالت و انصاف، صداقت و امانت‌داری، رعایت ادب و احترام در مراکز آموزش و دانشگاه علوم انتظامی امین اهتمام لازم به عمل آید. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابه در سایر نقاط و موقعیت‌های مختلف صورت پذیرد. پیشنهاد می‌شود رتبه‌بندی و تمرکز بر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای به ترتیب اولویت و اهمیت مدنظر قرار گرفته و ساخت صحیح و واقع‌گرایانه برای تبیین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و تاثیر آنها بر عملکرد مدیران با بهره‌مندی از تجربیات و دستاوردهای بین‌المللی در حوزه ارتقای مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تولید علم انجام پذیرد.

سیاسگزاری

پس از سپاس و شکرگزاری از خدای قادر متعال و هستی‌بخش، از مجموعه فرماندهی و کارکنان زحمتکش انتظامی استان کرمانشاه که همکاری لازم در به ثمر رساندن این کار پژوهشی را داشتند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنم.

فهرست منابع

- قرآن کریم، (۱۳۹۱). ترجمه محی‌الدین مهدی الهی قمشه‌ای. چاپ نهم. تهران: قلم و اندیشه.
- ابزاری، مهدی؛ رنجبران، بهرام؛ فتحی، سعید و قربانی، حسن. (۱۳۸۸). تاثیر بازار یابی داخلی بر بازار گرای و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری. *فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت*، ۵(۲)، صص ۲۵-۴۲. قابل بازیابی از: <http://www.bar.yazd.ac.ir/article=744>
- ابطحی، حسین. (۱۳۸۱). رویکرد اخلاقی در مدیریت منابع انسانی. *فصلنامه علمی مدیریت و توسعه*، ۷(۲۵)، صص ۱۶۶-۱۳۵. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=139207>
- اکپرا، جوون و وینا، فیلیپ. (۲۰۰۸). *بررسی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه*. علی خدایی، مترجم. تهران: نشر ماندگار.
- امین صارمی، نوذر و قویمی، پژمان. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای پلیس با تکرار اعمال مجرمانه اطفال و نوجوانان بزهکار. *فصلنامه علمی مطالعات/امنیت/اجتماعی*، ۴(۴۴)، صص ۱۶۳-۱۸۴. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=296957>
- امیری، موسی؛ شهنازی، عباس و شهنازی، حسن. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران بر ارتقای مسئولیت اجتماعی پلیس راهور نیروی انتظامی. *فصلنامه علمی مطالعات راهور*، ۵(۱۹)، صص ۴۹-۶۸. قابل بازیابی از: <http://journals.police.ir/article=11654>
- بلانچارد و ویست پیل. (۱۳۸۴). *قدرت مدیریت/اخلاقی*. بهزاد رضانی، مترجم. تهران: نشر گندمان.
- بهشتی‌فر، ملیکه و نکوئی‌مقدم، محمود. (۱۳۸۹). رابطه رفتاری اخلاق مدیران با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه علمی اخلاق در علوم و فناوری*، ۵(۱)، صص ۶۷-۷۳. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=133149>
- پوراسدی، محمد و معدنی، جواد. (۱۳۹۵). تاثیر مولفه‌های مسئولیت اجتماعی بر کیفیت ارائه خدمات انتظامی. *فصلنامه علمی انتظام اجتماعی*، ۸(۱)، صص ۱۶۱-۱۸۸. قابل بازیابی از: <https://www.magiran.com/paper=1571766>
- جعفری، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری و تعهد شغلی در بین پرسنل دادگستری. *فصلنامه علمی روانشناسی، علوم اجتماعی و علوم تربیتی*، ۱۴(۲)، صص ۴۵-۵۶. قابل بازیابی از: <http://www.tajournals.com/index.php/homepsychology?layout=edit&id=186>
- دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۳). *نعت‌نامه دهخدا*. جلد سوم. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- دانسون، اوون و ساهاکیان، پولکی. (۲۰۱۲). *بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه غنا بر اخلاق حرفه‌ای و کاری آنان*. موحید امینی، مترجم. تهران: نشر مدیریت.
- دهقانان، حامد؛ حقیقت، فاطمه و مفاخری، فهیمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*، ۱۰(۳۹)، صص ۸۷-۱۰۲. قابل بازیابی از: [www.http://journals.police.ir/article=12445](http://journals.police.ir/article=12445)
- رادمرد، سعید. (۱۳۹۶). پایش نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در صیانت از حقوق انسانی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۵(۲)، صص

۱۲۵-۱۳۴. قابل بازیابی از: www.ipom.journals.pnu.ac.ir/article=3895

راغب اصفهانی، محمدحسین. (۱۴۲۶ هـ). *مفردات فی‌الغریب/القرآن*. قم: دفتر نشر الکتب.

رحمان سرشت، حسین؛ ربیع، محمود و کوشا، مرتضی. (۱۳۸۹). مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات فراسازمانی. *ماهنامه تدبیر*، ۸(۴)، صص

۲۲-۲۶. قابل بازیابی از: <http://www.ensani.ir/fa/article=163709>

رحیم‌نیا، فریبرز؛ نیک‌خواه فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. *فصلنامه اخلاقی در علوم و فناوری*، ۶(۴)، صص ۸۴-۹۴. قابل بازیابی از:

http://www.ethicsjournal.ir/browse.php?a_code=A-10-1-77

صلواتی، عادل؛ رستمی نوروز آباد، مجتبی؛ رحمانی نوروز آباد، سامان. (۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتلداری.

فصلنامه علمی مطالعات گردشگری، ۸(۲)، صص ۱۰۷-۱۴۳. قابل بازیابی از: <http://www.ensani.ir/fa/article=320364>

عاملی، منیژه. (۱۳۸۱). رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای. *فصلنامه علمی پژوهش‌نامه اخلاق*، ۱(۴)، صص ۱۱۵-۱۵۲. قابل بازیابی از: <http://www.ensani.ir/fa/article=245132>

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح‌الله و رضایی، ادیبه. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزار. *فصلنامه علمی اخلاقی در علوم و فناوری*، ۹(۲)، صص ۶۹-۷۶. قابل بازیابی از:

<http://www.ethicsjournal.ir/article=981>

قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۹۲). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: نشر مجنون.

فیض الاسلام، سیدعلی‌نقی. (۱۳۸۷). *ترجمه و تشریح نهج‌البلاغه*. چاپ هفتم. تهران: سازمان چاپ و انتشارات فقیه سید مهدی فیض الاسلام.

کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۴۰۷ هـ). *اصول کافی*. جلد دوم. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

گنسلر، هرچی. (۱۳۸۵). *درآمدی جدید در فلسفه اخلاق*. حمید بحرینی، مترجم. تهران: نشر آسمان خیال.

موحد، خسرو. (۱۳۷۷). *نقش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی در توسعه پایدار*. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی. دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.

میرزبابایی، نیره و کشور دوست، سمانه. (۱۳۸۷). بسترهای اخلاقی نیروی انتظامی. *مجله بصیرت و تربیت اسلامی*، ۷(۱۱)، صص ۲۵-۳۴.

قابل بازیابی از: <http://www.init.jrl.police.ir/article=10348>

نراقی، احمد. (۱۴۱۱ هـ). *الموسوعه الفقهیه*. جلد دوم. بیروت: وزارت اوقاف بیروت.

نظری توکلی، سعید و قرائی سلطان آبادی، احمد. (۱۳۹۳). انصاف و تبیین کارکرد آن در سازمان‌های اخلاق نهاد. *فصلنامه علمی پژوهش‌های اخلاقی*، ۲(۱۸)، صص ۷۵-۸۵. قابل بازیابی از: <http://www.ensani.ir/fa/article=399162>

نوری، کعب عمیر؛ موسوی، منتهی؛ موسوی، سوسن و نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۷). ارتباط بین عوامل درون سازمانی مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای پرستاران. *مجله مدیریت پرستاری*، ۷(۱)، صص ۹-۱۷. قابل بازیابی از: <http://www.ensani.ir/fa/article=399162>