

تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس

علی کریمی خوزانی*

چکیده

تهیه و تدوین وظایف اخلاقی کارکنان، در سازمان‌های پلیسی به مانند سایر سازمان‌ها از سال‌ها پیش، از یک طرف با هدف تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی و همچنین پاسخگو بودن به مسئولیت‌ها و تعهدات اخلاقی سازمان و از طرف دیگر با هدف پاسخ دادن به ابهامات و رفع دغدغه‌های اخلاقی کارکنان، تهیه و تدوین می‌شوند، ولی به علت انتقاداتی که به عدم کارایی این گونه اقدامات می‌شود، عده‌ای بر این اعتقادند که لازم است به منظور ترویج اخلاق در سازمان، در تهیه این گونه موارد تجدیدنظر صورت گیرد. این مقاله مروری از نوع تشریحی بوده که پس از مطالعه کتب، مقالات، نظرات و نشریات، تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان را در دو قالب تجویزی و غیرتجویزی مشخص کرده و به بیان آن پرداخته است. پس از تدوین ارزش‌های سازمان، جهت اجرایی کردن ارزش‌ها در رفتار کارکنان لازم است که ارزش‌های انجام کار یک پلیس ترکیب و در قالب یک وظیفه بیان شود و یا چارچوبی دقیق و شفاف برای راهنمایی کارکنان فراهم آورد. بدین منظور معیارهای اخلاقی کارکنان در دو قالب تجویزی و غیرتجویزی تهیه می‌شوند. عامل مهم در معیارسازی اخلاقی، اهمیت دادن به چگونگی تدوین معیارها و نقش سازمان در اجرایی کردن آن‌هاست.

کلیدواژه‌ها

سازمان (Organization) // کارکنان پلیس (Police personnel) // اخلاق (Morality) / رفتار کارکنان (Personnels behaviors) // معیارهای اخلاقی (Ethical standards) / رفتار اخلاقی (Ethical conduct).

مقدمه

اولین گام تحقق اخلاق در هر سازمانی شناخت سطوح اخلاق است، که در دو سطح قابل تعریف است:

الف - اخلاق حرفه‌ای که آن را به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تعریف می‌کنیم.
 ب - اخلاق شغلی که تاکید بر وظایف افراد در سازمان دارد (قراملکی، ۱۳۸۲: ۱۰۷).
 تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان و بسترسازی اجرای آن‌ها، در سطح اخلاق حرفه‌ای قابل تصور است ولیکن تبعیت کارکنان از موارد تدوینی در سطح اخلاق شغلی مطرح می‌شود. با تبیین و مجزا کردن اخلاق شغلی از اخلاق حرفه‌ای، می‌توان رفتار اخلاقی کارکنان را نتیجه و خروجی اجرای اخلاق شغلی در عرصه عمل دانست. بنابراین رفتار و انجام وظیفه کارکنان در چارچوب معیارهای اخلاقی را رفتار اخلاقی می‌نامند.

پس می‌توان گفت توجه به اخلاق و ترویج آن، در وهله اول باید از سازمان‌ها شروع شده و پس از آن به کارکنان تسری یابد. بر این مبنا مدیران ارشد سازمان‌های مختلف در راستای توجه به ارزش‌های اخلاقی در سازمان و در رفتار کارکنان خود، به عنوان یکی از اقدامات مهم و اولیه، در قالب عناوین مختلف مانند منشور اخلاق، نظام‌نامه اخلاقی و ...، به تدوین ارزش‌های سازمان یا به عبارتی بهتر ارزش‌های اخلاقی کارکنان خود همت گماشتند.

تهیه این‌گونه موارد در سازمان‌های پلیسی نیز مورد توجه قرار گرفته است. داشتن نظام‌نامه اخلاقی یکی از ویژگی‌های اصلی پلیس جامعه‌محور است (عبدی، ۱۳۸۳: ۲۵). اغلب سازمان‌های پلیس کشورهای اروپایی و برخی از کشورهای دیگر نظیر ژاپن، استرالیا و آمریکا دارای نظام‌نامه اخلاقی هستند که تدوین آن‌ها بعضاً قریب نیم قرن پیش بوده است (عبدی، ۱۳۸۱: ۹). از نمونه‌های جدید می‌توان به نظام‌نامه رفتاری پلیس نیوزلند اشاره کرد که در قسمت‌های آن آمده است:

«کارکنان پلیس از کاربرد زبان و رفتار تحقیر کننده، آزاردهنده و مغرورانه اجتناب می‌کنند.»

یا در جایی دیگر در این نظام‌نامه اشاره شده است که:

«اطلاعاتی که در اختیار کارکنان پلیس بر طبق وظایفشان سپرده می‌شود محرمانه تلقی شده و فقط برای اهداف قانونی مورد استفاده قرار می‌گیرد.» (پلیس نیوزلند، ۲۰۰۷)
 در کشورمان در سال ۱۳۸۱ با ابلاغ طرح تکریم ارباب رجوع از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تهیه منشور اخلاق به عنوان یکی از برنامه‌های طرح تکریم مورد توجه سازمان‌های دولتی و حتی خصوصی قرار گرفت. در نیروی انتظامی، اداره کل بودجه و اعتبارات ناجا که در زمان ابلاغ طرح تکریم ارباب رجوع، اداره کل مستقلی بود، که طی دستورالعملی کلیه رده‌ها را ملزم به تهیه منشور اخلاق کرد. در ادامه تعدادی از استان‌ها نسبت به تهیه منشور اخلاق اقدام کردند. با واگذاری اجرای

طرح تکریم ارباب رجوع به معاونت طرح و برنامه ناجا در سال ۱۳۸۳، طرح تهیه منشور اخلاق سراسری نیروی انتظامی به جای منشورهای موجود در دستور کار قرار گرفت. بدین منظور، تیم تهیه منشور اخلاق در اداره کل بهبود روش‌ها و مدیریت تشکیل شد ولیکن در نهایت به دلیل وارد دانستن انتقاداتی که به این‌گونه اقدامات وارد بود، منشور تهیه شده مسکوت گذاشته شد.

اگرچه معیارهای اخلاقی کارکنان در قالب عناوینی مانند منشور یا نظام‌نامه اخلاقی تهیه شده‌اند، ولیکن در عرصه عمل، انتقادات بسیاری را به دلیل عدم کاربردی بودن آن‌ها موجب شده است؛ برای نمونه فرد دیوید^۱ (۱۳۷۹: ۵۵) اشاره می‌کند عده‌ای این‌گونه منشورها را وسیله‌ای می‌دانند که در روابط عمومی برای گول زدن مردم مورد استفاده قرار می‌گیرد و برخی دیگر آن را یک پدیده زائد و بی‌فایده تلقی می‌کنند که صرفاً جهت جلب توجه مردم انتشار می‌یابد.

قراملکی (۱۳۸۲: ۱۵۱) نیز در این خصوص اشاره می‌کند که به تدریج موجی از تردید و بدگمانی نسبت به کارایی و اثربخشی چنین تلاش‌هایی پیدا شد، عده‌ای با بدبینی وجود آن‌ها را ابزارهایی تلقی کردند که در روابط عمومی برای فریب دادن افراد مورد سوءاستفاده قرار می‌گیرد. برخی اساساً وجود این‌گونه موارد را زائد و بی‌فایده تلقی کردند و کسانی نیز آن را صرفاً ابزار تبلیغات و وسیله تزئینی انگاشتند.

در بررسی این موضوع به استناد تحقیقی که توسط استیفن ویچیو^۲ انجام شده، نشان داده می‌شود که اعتماد عمومی به کارکنان پلیس در طول دو دهه گذشته کاهش داشته است (دشون^۳، ۲۰۰۰: ۹). این امر نشان می‌دهد که این‌گونه نظام‌نامه‌ها در سازمان پلیس موفقیت چندانی درکسب اعتماد جامعه به عنوان یکی از اهداف تدوین آن‌ها، نداشته است.

تعدادی از منتقدان دلایلی را که به عنوان عدم کاربردی شدن منشورها یا نظام‌نامه‌های اخلاقی در عرصه عمل ذکر می‌کنند، بدین شرح برمی‌شمرند که این‌گونه منشورها یا نظام‌نامه‌ها در وهله اول تمام مسئولیت‌های اخلاقی سازمان را فراموش می‌کنند بلکه غالباً به وظایف اخلاقی اعضا توجه دارند. این نقیصه سهم فراوانی در عدم کارآمدی آن‌ها دارد؛ زیرا وقتی در سازمان به وظایف اخلاقی افراد مثلاً کارکنان، بسنده می‌کنیم و از بیان تعهدات اخلاقی سازمان در قبال کارکنان غفلت می‌کنیم، کارکنان به چنین نظام‌نامه‌هایی بدگمان شده و مقاومت می‌ورزند و در جهت نادیده گرفتن آن برانگیخته می‌شوند. دیگر اینکه در این نظام‌نامه‌ها مشخص نیست چه کسانی در قبال چه افرادی دقیقاً چه مسئولیت‌هایی دارند و بنابراین سازگاری و سازمان‌یافتگی بین مسئولیت‌ها نیز در میان نیست. به علاوه اولویت و تعهدات اخلاقی نیز به وضوح نشان داده نمی‌شود (قراملکی،

1 . Fred Davie
3 . Deshone

2 . Stephen Vicchio

۱۳۸۲: ۱۵۲ و ۱۵۳). از طرف دیگر ارزش‌های مشخص شده در این نظام‌نامه‌ها به جای اینکه براساس عملکرد واقعی باشد و ارزش‌های یک سازمان را به طور واقعی هدایت و راهنمایی کند، بسیار خیالی و حرفی بوده است (اندرسون، ۱۳۸۳: ۳۰۲). بدین منظور افراد به سمت ارزش‌های گروهی و غیررسمی سوق پیدا می‌کنند.

لذا سؤالی که در این‌جا مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان به نحوی معیارهای اخلاقی کارکنان را تهیه کرد که اولاً در عرصه عمل کاربردی شود و مشکلات برشمرده شده در تدوین آن‌ها که به طور خلاصه عبارت‌اند از:

- الف - عدم توجه به مسئولیت‌های سازمان و توجه صرف به وظایف اخلاقی افراد؛
- ب - عدم وجود شفافیت در تعهدات اخلاقی و همچنین عدم توجه به عملکرد واقعی؛ برطرف شود.

۲- ضرورت تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان در نیروی انتظامی

در نظریه پلیس جامعه محور، پلیس با مشارکت و همگامی مردم در پیشگیری از جرم و پیگرد مجرم اقدام می‌کند. بنابراین یکی از مهم‌ترین اولویت‌ها در این رویکرد، ایجاد و حفظ تصویر مناسب از پلیس در جامعه، در جهت جذب مشارکت مردم است. از طرف دیگر توجه به ضریب احساس امنیت در جامعه به عنوان وظیفه‌ای دیگر برای پلیس، ایجاب می‌کند راهکارهایی جهت رسیدن به این اهداف مورد توجه سازمان قرار گیرد. یکی از این راهکارها توجه به اصول اخلاقی است. توجه به اصول اخلاقی به این معنی، که پلیس منطبق با ارزش‌های جامعه، برگرفته از آیین مقدس اسلام قدم برداشته و پای‌بندی خود را به ارزش‌های اخلاقی نشان می‌دهد. لذا در بیان اهمیت و ضرورت تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان موارد زیر قابل ذکر است:

الف - دولت و جامعه در سطح وسیعی از پلیس انتظار دارند که مسئولیت‌های خود را با رعایت اخلاق اجرا کند (لینچ، ۲۰۰۶: ۳)؛ بنابراین تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان، پاسخ به این انتظار است.

ب - تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان، به عنوان حرکت در مسیر ارتقای تشخص پلیس در جامعه، یکی از عوامل جذب مشارکت و همکاری مردم با پلیس قلمداد می‌شود.

ج - تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان در میان مدت می‌تواند رفتار پلیس را برای مردم پیش‌بینی‌پذیر کند. از نتایج پیش‌بینی‌پذیر بودن پلیس برای مردم و تصور پایبندی پلیس به اخلاق، افزایش ضریب احساس امنیت در جامعه است.

دیگر اینکه هدف اولیه تدوین معیارهای اخلاقی برای اصلاح کارکنان بد نیست، بلکه برای کارکنانی است که می‌خواهند رفتاری اخلاقی (گیلمن، ۲۰۰۵: ۷). بنابراین عامل دیگری که اهمیت توجه به تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان را موجب می‌شود، نیاز کارکنان به قواعد صحیح و راهنمایی‌های اصولی در جهت نیل به تکالیف اخلاقی

است. کارکنان نیروی انتظامی در موقعیت‌های شغلی منبعث از نقش پلیس در جامعه، دچار ابهامات و معماهای اخلاقی هستند. این امر به دلیل مذهبی بودن کارکنان نیروی انتظامی در جمهوری اسلامی ایران، اهمیت دوچندانی می‌یابد. عوامل عمده به وجود آورنده این مسئله، که با تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان و رعایت جوانب اجرای آن‌ها، قابل رفع و یا تقلیل می‌باشد عبارت‌اند از:

- الف - ناشناخته بودن رفتارهای اخلاقی و قانونی برای کارکنان؛
 ب - وجود قوانین و مقررات، سیاست‌ها و خط مشی‌های غیرشفاف در سطح سازمان؛
 ج - وجود فرصت‌های مناسب برای افراد برای ارتکاب رفتارهای خلاف اخلاق و قانون؛
 د - وجود فشارهایی از داخل و خارج سازمان که افراد را وادار به رفتارهای خلاف اخلاق و قانون می‌کند (ابطحی، ۱۳۸۱: ۴۰۷).

مواد و روش‌ها

این مقاله مروری از نوع تشریحی است که با استفاده از کتب، مقالات، نظرات و نشریات، با توجه به دو نوع متفاوت و رایج استانداردسازی، معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس را به دو دسته معیارهای تجویزی و غیرتجویزی تقسیم کرده و به بیان چگونگی تدوین آن پرداخته است.

یافته‌ها و بحث

جایگاه معیارهای اخلاقی کارکنان در ترویج اخلاق در سازمان

کریمی و صنعتگران (۱۳۸۴ و ۱۳۸۵) بر پایه نظریه فرد دیوید در خصوص مراحل سه گانه مدیریت راهبردی، سه مرحله را برای ترویج اخلاق در سازمان در نظر گرفته‌اند که با کمی جرح و تعدیل در عناوین آن، عبارت‌اند از:

- الف - تدوین ارزش‌ها و تعهدات اخلاقی سازمان؛
 ب - عملیاتی و اجرایی کردن ارزش‌ها در رفتار سازمانی؛
 ج - ارزیابی و بازخورگیری به منظور بهینه کردن اقدامات دو مرحله قبل.
 لذا آنچه به عنوان معیارهای اخلاقی کارکنان مطرح می‌شود یکی از راهکارهای عملیاتی و اجرایی کردن ارزش‌ها در رفتار سازمانی؛ در کنار راهکارهای دیگری مانند توجه به اصلاح نظام آموزش پلیس و همچنین توجه به اخلاق فرماندهان و مدیران، در مرحله دوم ترویج اخلاق در سازمان قرار می‌گیرند (همان).

بنابراین لازم است به عنوان پایه و اساس تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان در ابتدا و به عنوان گام اول، ارزش‌های سازمان تدوین شود. این ارزش‌ها و تعهدات اخلاقی سازمان می‌تواند در قالب عناوین مختلفی مانند چشم‌انداز اخلاقی، منشور اخلاق، نظام‌نامه 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 نظام‌نامه اخلاقی لازم است به جای توجه به اخلاق فردی و ارزش‌های شغلی کارکنان، ارزش‌ها و مسئولیت‌های سازمان به صورت کلی تهیه و تدوین شود.

در احصاء ارزش‌ها و تعهدات سازمان پلیس، لازم است پلیس را برحسب وظایف و مأموریت‌های تخصصی تقسیم‌بندی کرده و برای هر کدام پرسش‌هایی از مسئولیت اخلاقی هر حوزه مطرح شود؛ اینکه در قبال چه کسانی و نهادهایی مسئولیت اخلاقی دارند، حقوق کدامیک دارای اولویت است، و مسئولیت پلیس در قبال این افراد و نهادها دقیقاً چیست (همان: ۴۲۱).

در مرحله بعد و در راستای اجرایی کردن ارزش‌ها و تعهدات اخلاقی، معیارهای اخلاقی کارکنان تهیه می‌شود.

تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس

معیارهای اخلاقی کارکنان در پاسخ به این سؤال تهیه می‌شوند که چگونه ارزش‌های احصاء شده، در وظیفه و شغل خاصی باید حاکم شوند و کارکنان به این امر واقف شوند که در انجام وظیفه، برای نمونه، عدالت و انصاف را رعایت کرده‌اند، یا نه! بنابراین، در تهیه معیارها لازم است که ارزش‌ها با وظایف و روش‌های پلیسی ترکیب شوند؛ به عبارت دیگر ارزش‌های اخلاقی سازمان در وظایف و روش‌های انجام کار یک افسر پلیس به عنوان یک تکلیف در قالب یک وظیفه مطرح یا چارچوبی دقیق و شفاف برای راهنمایی کارکنان فراهم شود. قابل ذکر است که مصداق‌های عمل به این ارزش‌ها در وظایف مختلف و تحت شرایط و موقعیت‌هایی، با توجه به اولویت‌بندی ارزش‌های به سمتی حرکت می‌کند که نسبت بر آن حاکم می‌شود مانند ارزش وفاداری به قانون و مقررات در مقابل ارزش اجرای عدالت و انصاف که در شرایطی خاص ممکن است در تقابل با یکدیگر باشند. بنابراین در تهیه و تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان، باید اصولی را در نگارش و مدنظر قرار دادن جوانب اجرای این معیارها مورد توجه قرار داد تا معیارها قابلیت کاربردی در عرصه عمل پیدا کنند.

اگرچه اکثر اقدامات سازمان‌ها در خصوص تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان را می‌توان در قالب معیارهای تجویزی قرار دارد ولیکن همان‌طوری که در قسمت معیارهای غیرتجویزی به دلایل آن اشاره می‌شود، برای سازمان پلیس تدوین معیارهای تجویزی اگرچه لازم است ولیکن کافی نیست. بنابراین برای عملیاتی و اجرایی کردن ارزش‌ها در کلیه مأموریت‌ها و وظایف پلیس، باید تهیه و تدوین معیارهای غیرتجویزی نیز در دستور کار قرار گیرد.

۱- معیارهای اخلاقی تجویزی

احکام صریحی که بیان می‌کند که شخص چه باید بکند یا نباید بکند، این‌گونه احکام

هیچ‌گونه تبعیض یا چون و چرایی را جایز نمی‌شمارد. از این‌رو، در ایفای وظایف حاصل از این احکام، نیاز به توانایی و حس قضاوت و تصمیم‌گیری قابل ملاحظه‌ای نیست. (علاقه‌بند، ۱۳۸۲: ۹۲). این احکام، استاندارد تجویزی نامی‌ده می‌شوند؛ یعنی آنچه، زبان بیان آن امری است مانند آیین‌نامه‌ها، مقررات و دستورالعمل‌ها (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۴: ۵۷؛ ریاحی، ۱۳۸۳: ۵۲).

نحوه صحیح تدوین مقررات و یا دستورالعمل‌های اخلاقی به این شکل هستند 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 دستگیری، برخورد، نگهداری و بدرقه، افراد حرفه‌ای با افراد غیرحرفه‌ای تفاوت قائل شوید.»

دلیل ناقص بودن جمله فوق در عدم قابلیت تحقق آن، در رفتار سازمانی کارکنان است؛ زیرا در موارد زیادی، فرد می‌داند تکلیف اخلاقی‌اش چیست و چه باید کرد اما نمی‌داند چگونه به انجام تکلیف توفیق یابد (قراملکی، ۱۳۸۲: ۱۲۴ و ۱۲۵)؛ بنابراین بیان جملات صرفاً ارزشی نمی‌تواند قابلیت اجرایی بیابد.

نمونه دیگر در خصوص نگهداری متهم است که چنین آمده:

«محل نگهداری متهمان سابقه‌دار از محل بازداشت متهمان بدون پیشینه، جدا باشد.» (معاونت انتظامی ناجا، ۱۳۸۲، بخشنامه شماره ۴۷، قسمت‌هایی از بند ۳۱)

در این قضیه، امکان اجرایی شدن ارزش اخلاقی را، با تفاوت در محل نگهداری افراد سابقه‌دار از افراد بدون سابقه فراهم می‌آوریم (برای مطالعه بیشتر در خصوص همراهی جملات ارزشی با جملات واقعی، مراجعه شود به: سایمون، ۱۳۷۱: ۷۰-۵۶).

البته باید به این نکته توجه داشت که تدوین دستورالعمل‌های اخلاقی بدون توجه به ابزارهای اجرای آن در نهایت غیراخلاقی است؛ زیرا توسط کارکنان به مرحله عمل در نمی‌آید. (قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۱۸۲). برای نمونه اگر کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها فاقد محل اضافه برای تفکیک افراد سابقه‌دار از افراد بدون سابقه باشند و کلیه افراد را در یک مکان نگهداری کنند، نه تنها دستور تدوین شده فوق اجرایی نمی‌شود بلکه کاهش انگیزه خدمتی کارکنان به دلیل عدم تحقق اخلاق شغلی به دنبال دارد.

اگر دستور اخلاقی در راستای اجرایی کردن ارزش قدم برداشته، ولیکن سازمان با عدم بسترسازی از لحاظ امکانات به نوعی عدم اجرای آن را تأیید کرده باشد، حتی راسخ‌ترین افراد به زانو درخواهند آمد (برای مطالعه بیشتر در خصوص نقش سازمان‌ها در تحقق یا عدم تحقق اصول اخلاقی، مراجعه شود به: رابینز، ۱۳۷۸: ۲۴۶). بنابراین لازم است با توجه به واقعیت‌ها، دستورالعمل‌ها صادر شوند و یا تأمین اسباب و لوازم کار از همان ابتدا جزو وظایف سازمان گنجانده و تحقق آن تضمین شود.

امکانات و تسهیلات ابزاری، بعد اثباتی شرایط کار هستند (چلبی، ۱۳۸۲: ۲۷۳) و

بسترسازی ابزاری جزو وظایف سازمان بوده و از این طریق، کارکنان را در اجرای صحیح وظایف اخلاقی یاری می‌دهد، پس لازم است آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اخلاقی به دو قسمت تقسیم شوند، که بخش اول وظایف کارکنان و بخش دوم وظایف سازمان را تشریح می‌کند.

پس در خصوص وظیفه کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها در نگهداری متهمان که ذکر آن رفت و به عنوان یکی از وظایف کارکنان در قسمت اول می‌آید، لازم است در قسمت دوم در وظایف سازمان، بندهای مشابه بند زیر تهیه شود:

« پلیس پیشگیری با همکاری معاونت مهندسی نسبت به ساخت دو مکان مجزا برای نگهداری متهمان در کلیه کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها اقدام کند.»

بعد دیگر بسترسازی، احصاء نیازهای اطلاعاتی و مطالعاتی کارکنان است. برای نمونه در عبارت زیر که درصدد کاربردی کردن ارزش احترام به مردم در مشاغل خاص خدماتی است نیازهای اطلاعاتی و مطالعاتی مشخص شده است:

«افسران پلیس باید به فوریت در صورت درخواست شهروندان، آن‌ها را در خصوص چگونگی روش شکایت راهنمایی کنند. بدین منظور لازم است افسران پلیس رویه و سیاست‌های مذکور را درک کنند» (دایره اجرایی قانون فلوریدا، ۲۰۰۱، ماده ۵/۳).

در این خصوص می‌توان کتب و مقالاتی که برای بالا بردن این توانایی لازم است، معرفی کرد. این امر امکان مطالعه خودجوش کارکنان را فراهم می‌آورد؛ بنابراین به عنوان وظیفه سازمان، در قسمت دوم آیین‌نامه یا دستورالعمل اخلاقی بند زیر می‌تواند گنجانده شود:

«پلیس پیشگیری با همکاری معاونت آموزش نسبت به احصاء و تأمین و یا در صورت نیاز تدوین کتب و مقالات مورد نیاز کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها برای آگاهی آن‌ها از چرایی و چگونگی روش‌های شکایت اقدام کند.»

احصاء نیازهای اطلاعاتی و مطالعاتی کارکنان در معیارهای تجویزی که منجر به شناخت و آگاهی از نیازهای آموزشی می‌شود به دلایل زیر صورت می‌گیرد:

الف - تبدیل کارکنان تابع مقررات به مجریان آگاهی به مقررات؛
ب - اجرای رفتار اخلاقی در شکل مطلوب و ایده‌آل؛ برای نمونه در مورد مذکور، در صورتی که راهنمایی مراجعان توسط کارکنان، اشتباه و یا ناقص صورت بگیرد و یا اگر توجیحات در خصوص چرایی انجام کار ناقص و یا غلط باشد، نتایج معکوسی به همراه خواهد داشت.

۲- تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان از نوع غیرتجویزی

الف - ضرورت و چرایی تدوین معیارهای غیرتجویزی
در تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس، باید بیشترین اهمیت به مأمورانی داده

شود که در خیابان‌ها و در سطح شهر، از نزدیک با آحاد مردم و سکنه محله‌ها، در تماس مستقیم هستند (اورتمایر، ۱۳۸۵: ۲۷). که از میان رسته‌های نیروی انتظامی کشورمان دو رسته انتظامی و راهنمایی و رانندگی بیش از سایر رسته‌های با توجه به نوع مأموریت سازمانی، با اقشار مختلف مردم تماس و برخورد دارند (دعاگویان، ۱۳۸۴: ۸۸). این قسم از امور که توسط کارکنان پلیس در سطح خیابان به انجام می‌رسد، با توجه به نوع متفاوت تعامل و وجود شرایط و موقعیت‌های متنوع و پیچیده، منبعث از ویژگی‌های خاص مأموریت‌های اجرایی پلیس، دارای چهارچوب ثابت و مشخصی که لازمه تدوین معیارهای تجویزی است، نمی‌باشند؛ به عبارت دیگر کارکنان پلیس در این قسم از امور معمولاً با وقایع گوناگونی روبه‌رو می‌شوند که هر کدام از این وقایع ضمن برخورداری از پیچیدگی‌های مختص به خود، با یکدیگر متفاوت است و یک حکم قطعی و عمومی نمی‌توان برای آن‌ها صادر کرد.

وظایف پلیس می‌تواند از رسیدگی به بازی کودکان در خیابان تا فراخوانده شدن به یک موقعیت گروگانگیری، آن هم تماماً در داخل یک نوبت کاری (شیفت) شامل شود (بنت و هس، ۱۳۷۹: ۲۱۰). کارهای پیچیده و غیرتکراری هیچ ساختار مشخصی ندارد؛ باید مسائل متعددی را بررسی و تجزیه و تحلیل کرد که کاری نسبتاً دشوار است. کارهای پیچیده نیاز به این دارند که اطلاعات بیشتر پردازش شوند (رابینز، ۱۳۷۸: ۸۲۴). این مسئله در حرفه پلیس حیاتی به شمار می‌آید که نیروهای مجری قانون، بتوانند به صورت نقادانه، مفهومی و خلاق فکر کنند و در مواجهه با مشکلاتی که راه حل آن‌ها نیاز به تحلیل دارد، از آن بهره جویند (بیرزر، ۱۳۸۳: ۲۹)؛ بنابراین، یک افسر پلیس، گاهی به اقتضای موقعیت و بر مبنای صلاحدید خود، ناچار است تصمیماتی پیچیده، حیاتی و دائر بین مرگ و زندگی اتخاذ کند که تبعات مثبت یا منفی ماندگاری را برای خود، سازمان، همکاران، قانون، مراجع قضایی، افراد حاضر در صحنه، جامعه و بالاخره رسانه‌های جمعی به دنبال دارد (اورتمایر، ۱۳۸۵: ۵۵)؛ بنابراین برای این قسم از امور، لازم است تهیه و تدوین نوع دیگری از معیارسازی، مورد توجه قرار گیرد و در صورتی که سازمان دستورهای تجویزی را نیز برای این امور مطرح کند خود مشکلات جدید را فراهم می‌آورد؛ زیرا به طور کلی معیارهای تجویزی مخالف و مغایر با اصول حاکم بر تصمیم‌گیری، در موقعیت‌های غیرمشابه هستند؛ برای نمونه می‌توان به جمله تجویزی زیر اشاره کرد:

«در برخورد با افراد مظنون و مشکوک در خارج از کلانتری از بازرسی بدنی آنان در منظر مردم و ملأعام خوداری و با هدایت ایشان به محلی دور از دید عموم، اقدام به بازرسی بدنی یا تفتیش خودرو و یا وسایل همراه اشخاص مظنون و مشکوک کنید» (معاونت انتظامی ناجا، ۱۳۸۲، بخشنامه شماره ۴۷، قسمت‌هایی از بند ۸).

اگر کارکنان پلیس در تمام موقعیت‌ها به این حکم وفادار باشند، در مواقعی در بهترین حالت، متواری شدن افراد مظنون و در بدترین حالت، با مضروب و یا شهید

شدن یکی از کارکنان پلیس روبه‌رو می‌شویم. بدین منظور برای رفع این مشکل کارکنان به سمت ارزش‌ها و معیارهای غیررسمی سوق پیدا می‌کنند، این در حالی است که با مدنظر قرار دادن احتمال وجود فشار از محیط بر شکل‌گیری این‌گونه ارزش‌ها و معیارهای کارکنان، می‌تواند آسیب‌هایی برای سازمان و فرد در پی داشته باشد. در این خصوص هس و میلر (۱۳۸۲: ۱۴۱) اعتقاد دارند که در اغلب موارد پس از پایان یک بحران، تصمیم‌های مأموران مورد بررسی و سؤال قرار می‌گیرد، این در صورتی است که متأسفانه کارکنان پلیس، راهنمایی کافی برای تصمیم‌گیری اخلاقی نداشته‌اند. بنابراین آنچه در خصوص ویژگی‌های تدوین معیارهای اخلاقی تجویزی در قسمت قبل مطرح شد شامل این امور نمی‌شود. آنچه تدوین می‌شود از نوع دیگر بوده و با عنوان استاندارد غیرتجویزی، مطرح می‌شود. زبان آن‌ها توجیهی توصیه‌ای است مانند توصیه‌نامه‌ها، راهنمای عمل و ... (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۴، ریاحی، ۱۳۸۳)

ب - معیارهای اخلاقی غیرتجویزی

در معیارهای اخلاقی غیرتجویزی، آنچه تدوین می‌شود آزمونی است که یک سری سؤالات را در خود جای داده است. بنابراین در هر زمان که کارکنان با مسائل دشوار اخلاقی و بلا تکلیفی روبه‌رو می‌شوند به یک سری از سؤالات آزمون پاسخ می‌دهند. که در عمل، پاسخ به این سؤالات به کارکنان کمک می‌کند تا بهترین اقدام ممکن را تشخیص دهند (کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴: ۷۶).

برای نمونه می‌توان آزمون زیر را برای راهنمایی کارکنان راهور در صدور برگ خطاریه طراحی کرد.

هدف از صدور برگ خطاریه، بازداشتن شخص خاطی از تکرار رفتار غلط است. در مواردی، گذشت و تذکر لسانی هدف مورد نظر را تأمین می‌کند.

۱- آیا تخلف در شرایط اضطرار صورت گرفته است؟
در صورت مثبت بودن:

۱/۱- آیا اضطرار به دلیل فوریت‌های پزشکی بوده است؟
۱/۲- آیا اضطرار تشخیص داده شده، تخلف از مقررات را توجیه می‌کند؟

۱/۲/۱- خیر
۱/۲/۲- تا حدودی

۲- آیا علت تخلف، نقص در علائم راهنمایی بوده است؟
۱/۲- بلی ۲/۲- تا حدودی ۲/۳- خیر

۳-

راهنما: ۱/۱- تذکر لسانی و گذشت. ۱/۲/۱- صدور برگ خطاریه. ۱/۲/۲- تذکر لسانی و صدور برگ خطاریه با مبلغ کمتر. ۱/۲- گذشت. ۲/۲- تذکر لسانی و صدور برگ خطاریه با مبلغ کمتر. ۲/۳- صدور برگ خطاریه. ۳-

پاسخ به این سؤالات نتایجی را موجب می‌شوند که باعث انتخاب اخلاقی‌ترین تصمیم در موقعیتی است که کارکنان با آن روبه‌رو می‌شوند. این سؤالات مفروضاتی را پدید می‌آورند که تعیین می‌کنند کارکنان 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: ۱۹۳). این امر مانع از تصمیم‌گیری در فضای محدود می‌شود؛ زیرا ذهن انسان در جستجو برای راه حل‌های یک مسئله، با دست یافتن به اولین راه حل، فعالیت خود را کاهش می‌دهد (غفاریان و کیانی، ۱۳۸۳: ۱۸۹). چنین شیوه‌ای مانع از پرداختن و تفکر به موضوع‌ها و شیوه‌های احتمالی و ممکن دیگر می‌شود (بنت و هس، ۱۳۸۳: ۱۵۰).

غالباً در موقعیت‌های مختلف به جای حل روشمند مسئله (تعیین تکلیف حسن و قبح اقدام)، با داوری‌های ناسنجیده به صحت و خوبی یک اقدام حکم می‌کنیم. مثلث سرعت‌طلبی، سهل‌انگاری و عافیت‌طلبی سه عامل عمده هستند که سبب می‌شوند خوب را بد بپنداریم و بد را خوب بینگاریم (قراملکی، ۱۳۸۲: ۲۸۸). بنابراین کارکنان پلیس، به جای واکنش صرف احساسی به یک حادثه براساس مفروضات حاصل از آزمون به سمتی حرکت می‌کنند که عقلانیت را به جای احساس حاکم کنند. و با این کار زمینه مساعد و مناسب برای کارکنان علاقه‌مند به رفتار اخلاقی فراهم می‌شود تا کارکنان خود، به اختیار و رغبت خود در شکوفایی استعدادها و نهفته‌های فطرت خویش در جهت مطلوب و مورد رضایت الهی گام بردارند (قوام، ۱۳۸۴: ص ۱۵۵).

پاسخ به آزمون، راهنمای کارکنان در بررسی موقعیت و انتخاب مناسب‌ترین رفتار، متناسب با وظیفه و نقش پلیس بوده و در ادامه کارکنان رفتاری بروز می‌دهند که حاصل این‌گونه راهنمایی‌ها است. این‌گونه آزمون‌ها، می‌تواند به شکل کتابچه چاپ و جزو لوازم کارکنان پلیس، همیشه همراه آنان باشد.

البته اجرایی شدن این قسم از معیارهای تدوینی، زمانی تحقق می‌یابد که، از یک طرف کارکنان دانش پاسخ به آزمون و مهارت به کار بستن راهنمایی‌های حاصل از آن را در رفتار خود کسب کنند و از طرف دیگر، ارزش‌های حاصل از عمل به این‌گونه احکام، رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. به عبارت دیگر عضو سازمان دریابد که ارزش‌های سازمان به گونه‌ای درونی و ذاتی او را خشنود می‌سازد و با ارزش‌های شخصی وی هم‌نوا و سازگار است (طوسی، ۱۳۷۲: ۱۷).

سازمان، بسترسازی لازم را از طریق آموزش‌های حضوری، غیرحضوری و همچنین الگوسازی به وجود می‌آورد؛ زیرا فقدان آموزش‌های دقیق باعث می‌شود کارکنان نتوانند معیارهای رفتاری موجود را به شیوه‌ای مناسب پیاده کنند. (از مقالات ارایه شده در بیستمین اجلاس اینترسنتر، ۱۳۷۹: ۹) همچنین سازمان با تدوین نظام ارزیابی، کارکنانی را که پایین‌تر از سطح مطلوب ارزیابی شوند، به کلاس‌های آموزش فوق‌العاده و یا به مشاوره معرفی می‌کند. در این کلاس‌ها ضمن بازآموزی مهارت‌ها

و توجیه ارزش‌ها و اهداف حاصل از اجرای معیارهای اخلاقی، آن‌ها را بعد از پایان دوره، به مدت معینی زیرنظر داشته تا به سطح مطلوب دست یابند (در این خصوص برای آشنایی با روش به کار رفته در پلیس نیواورنژان، مراجعه شود به: دفیو، ۱۳۸۳). پس باید قبل از هر اقدام انضباطی، آن‌ها وقت کافی برای اصلاح کردن رفتار و سطح عملکرد خود پیدا کنند (بنت و هس، ۱۳۸۰: ۱۶۱).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان به منظور حرکت در مسیر تحقق اهداف سازمانی و همچنین تعیین قواعدی برای راهنمایی اخلاقی کارکنان در مسائل روزمره شغلی، می‌تواند مورد توجه نیروی انتظامی قرار گیرد.

برای تهیه و تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان در ابتدا لازم است ارزش‌های سازمانی تدوین شود. بنابراین آنچه به عنوان منشور یا نظام‌نامه اخلاقی تهیه می‌شود باید در آن صرفاً ارزش‌ها و اصول اخلاقی سازمان مشخص شود و در صورتی که در منشور یا نظام‌نامه اخلاقی به دنبال تهیه معیارهای اخلاقی کارکنان باشیم، مسیر تحقق اخلاق مداری در سازمان را به درستی طی نکرده‌ایم.

در ادامه و پس از تدوین ارزش‌های سازمان، در مرحله و در گام بعدی به عنوان یکی از اقدامات برای عملیاتی و اجرایی کردن ارزش‌ها در عرصه عمل، معیارهای اخلاقی کارکنان تهیه شود. در تهیه و تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان نیز با توجه به ویژگی‌های خاص مأموریت و وظایف پلیس، لازم است علاوه بر تدوین معیارهای تجویزی که معمولاً در تمامی سازمان‌ها تهیه می‌شود، تهیه و تدوین معیارهای اخلاقی از نوع غیرتجویزی نیز مدنظر قرار گیرد.

معیارهای غیرتجویزی	معیارهای تجویزی	
امور و فعالیت‌هایی که معمولاً در سطح خیابان انجام می‌شود و از تنوع و پیچیدگی بسیار زیادی برخوردار هستند.	شامل اموری است که در تمام موقعیت‌ها مشابه یکدیگر می‌باشند.	شمولیت
۱- جملات در قالب آزمون شناخت موقعیت (پرسش و پاسخ) تهیه می‌شوند. ۲- پرسش و پاسخ‌ها به نحوی تهیه می‌شود که چارچوبی دقیق و شفاف برای راهنمایی کارکنان فراهم آورد.	۱- جملات به صورت امری و دستوری بیان می‌شوند. ۲- جملات ارزشی با جملات واقعی ترکیب می‌شوند تا قابلیت وظیفه بودن در مراحل انجام کار را پیدا کنند.	نوع نگارش
بسترسازی از نوع آموزش و الگوسازی	ایجاد بسترسازی از نوع ابرازی همزمان با نگارش معیارها	وظیفه اولیه سازمان
تقویت توانایی کارکنان از طریق ارزیابی و مشاوره	تقویت فکری کارکنان با برطرف کردن نیازهای مطالعاتی آنان	وظیفه ثانویه سازمان

احکام تجویزی، احکامی است که در ایفای وظایف حاصل از این احکام، نیاز به توانایی و حس قضاوت و تصمیم‌گیری قابل ملاحظه‌ای نیست؛ زیرا در تمام شرایط و اوضاع و احوال، نحوه اجرای آن‌ها یکسان است. نحوه صحیح تدوین آن‌ها نیز به این شکل است که جملات ارزشی با یک یا چندین امر واقعی که قابل ارزیابی و مشاهده باشند مطرح می‌شوند؛ زیرا در غیر این صورت، کارکنان نمی‌دانند که چگونه ارزش اخلاقی تدوین شده را در وظایف شغلی خود اجرایی کنند.

احکام غیرتجویزی، به منظور تحقق اخلاق در رفتار کارکنان در امور پیچیده و غیرتکراری که هیچ ساختار مشخصی ندارد، تدوین می‌شود، آنچه تدوین می‌شود آزمونی است که یک سری سؤالات را در خود جای داده است؛ بنابراین در هر زمان کارکنان با مسائل دشوار اخلاقی و بلا تکلیفی روبه‌رو می‌شوند و به یک سری از سؤالات آزمون پاسخ داده باشند، این امر به کارکنان کمک می‌کند تا بهترین اقدام ممکن را تشخیص دهند.

همچنین وظایف سازمان در تحقق اخلاق در رفتار کارکنان، در وهله اول بسترسازی از نوع ابزارها و امکانات برای احکام تجویزی؛ و آموزش، مشاوره و الگوسازی برای احکام غیرتجویزی و در مرحله بعدی، برطرف کردن نیازهای مطالعاتی برای احکام تجویزی، و ارزیابی و مشاوره برای احکام غیرتجویزی است.

در پایان به عنوان پیشنهاد موارد زیر قابل ذکر است:

۱- کارکنان پلیس در جمهوری اسلامی ایران، به این دلیل که رعایت اخلاق و ارزش‌های اخلاقی را خارج از چارچوب مباحث دینی نمی‌دانند، لازم است برای آن‌ها در تدوین معیارهای اخلاقی نسبت به تبیین شرعی آن‌ها در قالب فقه انتظامی اقدام شود. مانند حدود برخورد کارکنان مذکر با مجرمان و متخلفان مونث در شرایط و موقعیت‌های مختلف.

۲- افرادی که به تدوین دستورهای تجویزی مبادرت می‌ورزند، احکام را به شکلی تنظیم کنند که علاوه بر بیان تکالیف اخلاقی، مخاطب به چگونگی انجام آن‌ها در شغل و وظیفه خود آشنایی کامل پیدا کند. دیگر اینکه وظایف سازمان در فراهم کردن ابزارها و امکانات، مقدم یا همگام با وظایف کارکنان مطرح شود.

۳- در تهیه و تدوین معیارهای اخلاقی از نوع غیرتجویزی، که به شکل آزمونی جهت راهنمایی کارکنان برای بررسی موقعیت و شناخت رفتار مطلوب، متناسب با اوضاع و شرایط مختلف طراحی می‌شود، لازم است از متخصصان جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، حقوق، مدیریت و همچنین متخصصان علوم دینی در قالب یک تیم استفاده به عمل آید.

در این خصوص همچنین لازم است نظام جامع آموزش معیارهای اخلاقی کارکنان طراحی و تدوین شود. در این نظام علاوه بر آموزش‌هایی که کارکنان در قالب یک

مجموعه مخاطب قرار می‌گیرند، به نحوی عمل شود که آموزش، پس از مرحله ارزیابی، با نگاه به نیازمندی تک تک کارکنان در قالب آموزش انفرادی تحقق یابد.

Archive of SID

منابع

- ابطی، حسین (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان‌ها دولتی، صنعتی و بازرگانی). کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- از مقالات ارایه شده در بیستمین اجلاس اینترسنتر (۱۳۷۹). ضرورت معیارهای رفتاری در پلیس. ترجمه اداره اطلاع‌رسانی. تهران: اداره کل پلیس بین‌الملل ناجا.
- اندروسن، تری (۱۳۸۳). هر افسر یک فرمانده. ترجمه مریم بغدادی. تهران: معاونت آموزش ناجا.
- اورتمایر، ادوین میس (۱۳۸۵). رهبری، اصول اخلاقی و امور پلیسی چالش‌های پیش روی پلیس در قرن ۲۱. ترجمه حسین شاکری. تهران: سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا.
- بنت، وین و کارن ام‌هس (۱۳۷۹). «آموزش و تربیت کارکنان پلیس (قسمت اول)» ترجمه مجید استرکی، مجید رضایی راد و اسماعیل صفری. فصلنامه دانش انتظامی، سال دوم، شماره ۲ و ۳: ۲۱۷-۲۰۸.
- بنت، وین و کارن ام‌هس (۱۳۸۰). «انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز (قسمت دوم)» ترجمه عبدالله مجیدی و مجید رضایی راد، فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم شماره ۴: ۱۶۵-۱۵۰.
- بنت، وین و کارن ام‌هس (۱۳۸۳). «حل مسئله و تصمیم‌گیری (قسمت اول)» ترجمه مجید رضایی راد، اکبر استرکی و تورج ریحانی. فصلنامه دانش انتظامی، سال هشتم، شماره ۴: ۱۶۴-۱۴۱.
- بیرزر، مایکل (۱۳۸۳). «آموزش پلیس جامعه‌محور براساس نظریه آندراگوژی (آموزش بزرگسالان بر محور تعامل با یادگیران)» ترجمه مرکز مطالعات و تحقیقات کاربردی طرح و برنامه ناجا. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲: ۴۱-۱۸.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی نظم، تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی. تهران: نشر نی.
- دفیلو، مارلون و دیگران (۱۳۸۳). «درستکاری پلیس». ترجمه قاسم قنبری خانقاه. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۱: ۱۳۶-۱۴۰.
- دعاگویان، داود (۱۳۸۴). «بررسی عوامل مؤثر در تعرض به پلیس». فصلنامه دانش انتظامی، سال هفتم، شماره ۴: ۹۴-۶۰.
- دیوید، فرد (۱۳۷۹). مدیریت راهبردی، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها (جلد اول فرد). ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها (جلد دوم گروه). ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ریاحی، بهروز (۱۳۸۳). آموزش استانداردها سازی. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۴)، مصوبات برنامه اصلاح فرایندها

- و روش‌های انجام کار، از هفت برنامه تحول در نظام اداری (جلد ۲-۶). تهران: معاونت توسعه و سرمایه نیروی انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- سایمون، هربرت (۱۳۷۱). رفتار اداری، بررسی در فراگردهای تصمیم‌گیری در سازمان اداری. ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 - طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 - عبدی، توحید (۱۳۸۱). «درآمدی بر نظام‌نامه اخلاقی پلیس: اخلاق و وجدان پلیس در جامعه». فصلنامه دانش انتظامی، سال چهارم، شماره ۲ و ۳: ۱۶-۶۰.
 - علاقه‌بند، علی (۱۳۸۲). مدیریت عمومی. تهران: روان.
 - غفاریان، وفا و غلامرضا کیانی (۱۳۸۳). اخلاق حرف‌های. تهران: ناشر مولف.
 - قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۲). استراتژی اثربخشی اخلاق حرف‌های. تهران: فرا.
 - قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
 - قوام، میرعظیم (۱۳۸۴). «آسیب‌شناسی تربیت دینی پلیس». فصلنامه پژوهش و اندیشه، سال دوم، شماره ۳ و ۴: ۱۷۰-۱۴۹.
 - کریتنر، رابرت و آنجلو کینیکی (۱۳۸۴). مدیریت و رفتار سازمانی، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. تهران: پیام پویا.
 - کریمی خوزانی، علی و عطیه صنعتگران (۱۳۸۴ و ۱۳۸۵). «راهکارهای توسعه اخلاق در پلیس». فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، سال دوم، شماره ۴ و ۵: ۱۳۴-۱۱۹.
 - معاونت انتظامی ناجا (۱۳۸۲). ۲۸۰ بخشنامه، از سال ۷۸ تا پایان خرداد ۸۲. تهران: معاونت انتظامی ناجا.
 - ام. هس، کارن و لیندا میلر (۱۳۸۲). پلیس در اجتماع: راهبردهایی برای قرن ۱۲ (جلد اول). ترجمه رضا کلهر. تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
 - Dexhon, Richard (2000), pokice officers oath of office and code of ethics a question of knowledge, [http://www.Emich.Edu/cerns/downloads/papers/Police Staff/ Unsorted/...& ETH-ICS. Pdf](http://www.Emich.Edu/cerns/downloads/papers/Police%20Staff/Unsorted/...Ð-ICS.Pdf)
 - Florida department of law enforcement (2001), LE ethical standards of conduct, <http://www.fdle.state.fl.us/cjst/Training-Resources/LE-Conduct.htm>
 - Gilman, Stuart (2005), Ethics codes and codes of conducts as tools for promoting an ethical and professional public service: comparative successes and lessons, <http://www.oecd.org/dataoecd/17/33/35521418.pdf>
 - Lynch, Jessica (2006), Ensuring ethical standards of research: key issues for Australasian policing, [http://www.acpr.gov.au/pdf/I-4%20Ethical %25 standards. Pdf](http://www.acpr.gov.au/pdf/I-4%20Ethical%25standards.Pdf)
 - New Zealand police (2007), Draft Code of Conduct, <http://www.police.govt.nz/resources/2007/code-of-conduct-draft/draft-code-of-conduct.html>