

بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی

کریم اسگندری*^۱، نگین میراب خانیگی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول مکاتبات: skandarik@yahoo.com

چکیده

اخلاق حرفه‌ای دربرگیرنده‌ی اصول، وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار از افراد حرفه‌ای در مشاغل گوناگون است. هر حرفه، اخلاق، رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه فرماندهی نیز مانند سایر حرفه‌ها دارای معیارهای اخلاقی خاص خود می‌باشد. این مقاله با هدف بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در فرماندهان نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی اجرا شد که رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی فرماندهان نظامی می‌تواند در کیفیت فرآیند و برون‌داد سیستم امنیتی مؤثر واقع شود. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر فرماندهان نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. براساس اطلاعات دریافت شده از نیروی انتظامی، تعداد آن‌ها در فاصله زمانی انجام تحقیق، ۱۵۰ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردیده است. تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهند که بین اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و مؤلفه‌های آن همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و ابعاد شناسایی شده‌ی؛ فردی، تکنولوژیکی، رهبری، ساختار، فرهنگی - اجتماعی، مذهبی فرماندهان نیروی انتظامی می‌باشد. همچنین وضعیت اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و مؤلفه‌های آن بیشتر از حد متوسط می‌باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، فرماندهان، نیروی انتظامی.

۱. مقدمه

اخلاق حرفه‌ای شامل یک سری ارزش‌ها، اصول و هنجارهایی است که باید بر رفتار آن حرفه خاص حاکم باشد. اخلاق حرفه‌ای دارای دو مفهوم کلی و جزئی است. در مفهوم کلی هر شغل به وسیله ارزش‌ها و قوانین کلی اخلاق هدایت می‌شود و در شکل خاص هر شغل به اقتضای نوع آن، مسئولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای را طلب می‌کند (جمهری و منصوریان، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای در چند دهه‌ی اخیر مورد توجه سازمان‌های انتظامی قرار گرفته و مجموعه قواعدی است که تعهدات و مسئولیت‌های مربوط به رفتارهای شغلی پلیس را که همه کارکنان، موظف به آن هستند، با توجه به منافع قانونی ذی‌نفعان بیان می‌کنند. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد (صارمی و قویمی، ۱۳۹۴). اهمیت تحقیق در حوزه‌هایی مانند نیروی انتظامی، ناشی از آن است که بسیاری از رفتارها و اقدامات و مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق سازمان دارد. بی‌توجهی به این حقوق و رعایت نکردن اصول اخلاقی در برخورد با صاحبان حق و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت و اقدامات آن را مورد پرسش قرار دهد. مطالعه علمی و شناسایی این مقوله به طور کلی و در سطح اجزا می‌تواند برای چابکی و پیشروی نیروی انتظامی کشور مفید باشد؛ بنابراین محققان به دنبال شناسایی، ساختاردهی

و تعیین اولویت اجرایی این مؤلفه‌ها هستند (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۶). فرماندهان نیروی انتظامی در عملکردشان با زیردستان با پاره‌ای از مسائل جاری نظامیان روبرو می‌شوند که عرف اخلاقی نظامیان آنان را پذیرفته، ولی با آموزه‌های اخلاقی اسلامی تزامم دارند یا برعکس، از این رو فرماندهان نظامی مسلمان دچار تردید اخلاقی در برخی مسائل می‌شوند، مسایلی، چون تنبیه‌های همگانی مجرمان و غیرمجرمان، رفتار اطلاعاتی با دوستان صمیمی که می‌تواند منافقانه باشد (یکاشانی، ۱۳۹۱). بدین وسیله باید افراد با استعداد، خلاق، شایسته، متعهد و کارآمد و متخلّق به اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی شاغل در پست‌های فرماندهی و مدیریت باشند تا ضمن افزایش قابلیت‌ها و شایستگی‌های آنان، زمینه کارایی و اثربخشی آنان فراهم گردد. در مقاله حاضر سعی شده است، وضعیت اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی مورد بررسی و مذاقه بیشتر قرار گیرد.

۲. مبانی نظری تحقیق

«اخلاق» در لغت جمع خلُق، به معنی عادت، سنجیه و طبع است. مجموعه عادت‌ها و رفتارهای فرهنگی پذیرفته میان مردم یک جامعه را اخلاق می‌نامند. به قول راغب اصفهانی، اخلاق منفعت‌هایی است که با ایده بصیرت درک می‌شود (موسوی سیرجانی و منصور، ۱۳۹۵). اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول و قواعد، بیانگر بایدها و نبایدهای اخلاقی است و امری اجتماعی است. اخلاق مجموعه‌ای از اصول است که شخص از طریق آن تشخیص می‌دهد که آیا یک فعالیت خوب است یا بد؟ (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۶). اخلاق در اصطلاح به آن دسته از صفات مثبت اطلاق می‌شود که با هنجارهای جامعه هم‌خوانی دارند. اخلاق را گاهی وصف حالت یا رفتار می‌دانیم و گاهی مرادمان از آن، دانش نظام‌مند است (حسین پورفشیان، ۱۳۹۵). بنابراین اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده بوده و از این رو امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت تبدیل شده است (اسگندری، ۱۳۹۷). بر این اساس در رشته‌ی مدیریت «اخلاق» را به چهار دسته تقسیم‌بندی کرده‌اند که شامل:

۱. اخلاق فردی: هر انسانی نسبت به خود نیز وظایفی دارد. فضایل و رذایل مربوط به حیات فردی انسان‌ها، فارغ از رابطه با غیر در اخلاق فردی بحث می‌شود. فضایل صبر، شجاعت، حسن تدبیر، شهامت و ... و رذایلی از قبیل جبن، تهور، عجله و ... در این بخش خواهد آمد (جمعی از کارشناسان حوزوی و دانشگاهی، ۱۳۹۰).

۲. اخلاق کاری: مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند، اخلاق کار نامیده می‌شود. اخلاق کار چیزی است که یک کار را درست و کار دیگر را غلط می‌نمایاند. درنهایت می‌توان بیان کرد که اخلاق کار هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد. از این رو اخلاق کاری، مجموعه ارزش‌ها و هنجارهایی است که کارکنان در انجام کار استفاده می‌کنند (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۶).

۳. اخلاق سازمانی: یکی از موضوعاتی که می‌تواند در توانمندسازی کارکنان نقش داشته و زمینه ارتقای عملکرد آنان در سازمان را افزایش دهد، اخلاق سازمانی می‌باشد. موضوع اخلاق سازمانی به طوری مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط است. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی، هم چون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی حائز اهمیت هستند. از نظر فیشر و بون (۲۰۰۷)، اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی

است: کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرآیندهای منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرآیندهای سازمانی است (فقیه آرام و میرزایی، ۱۳۹۶).

۴. اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای مجموعه هنجارهای مثبت و منفی (بایدها و نبایدها) است که بر حرفه ویژه‌ای حاکمیت و وظایف و تکالیف صاحبان حرفه را در ارتباط با خود و دیگران تعریف می‌کند. اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. «اخلاق حرفه‌ای» به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق، تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن را بررسی می‌کند و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای تعیین کند. آنچه از واژه «اخلاق حرفه‌ای» به ذهن متبادر می‌شود، چیزی غیر از «اخلاق کار» و «اخلاق مشاغل» نیست. در تعریف دیگری از دِ هوک و دن هارتوگ (۲۰۰۸) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور شود (اسگندری، ۱۳۹۷). در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌های در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (زبانی شادباد و همکاران، ۱۳۹۶). به عبارت دیگر مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه به دست آمده و به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (یزدانی و ایمانی‌پور، ۱۳۹۶). یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک دانش تعیین بایدها و نبایدهای اخلاقی می‌باشد که مارا به کسب پاره‌ای از فضایل و ارزش‌ها و اجتناب از رذایل رهنمود می‌سازد. در مفهوم جدید علم اخلاق تکالیفی را مطرح می‌نماید که به نحوه ارتباط فرد با خودش، دیگران، خدا و طبیعت نظر دارد (صارمی و قویمی، ۱۳۹۴). از این رو یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازد و اصول اخلاق حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به طور چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (زبانی شادباد و همکاران، ۱۳۹۶). کادوزیر اخلاق حرفه‌ای را اخلاق کار و اخلاق مشاغل می‌داند. به نظر وی هشت اصل اخلاقی، بدین گونه برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است: ۱. مسئولیت‌پذیری: کسی که دارای اخلاق حرفه‌ای است، مسئولیت اعمال و پیامدها، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد و کارهای خود را با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد، ۲. برتری جویی و رقابت طلبی: کسی که به دنبال برتری جویی و رقابت طلبی است، اعتماد به نفس دارد و با پرکاری تلاش می‌کند در تمام موارد ممتاز باشد. چنین افرادی به موقعیت فعلی خود راضی نیستند، ۳. صادق بودن: یعنی مخالفت ریاکاری و دورویی بودن، در همه حال به شرافت‌مندی توجه کردن و شجاع و با شهامت بودن، ۴. احترام به دیگران: کسی که دارای این بُعد است، به حقوق و نظر دیگران احترام می‌گذارد و خوش قول و وقت شناس است، ۵. رعایت احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: یعنی به ارزش‌های اجتماعی ارزش قائل شدن. اگر به قوانین اجتماعی احترام بگذاریم و در فعالیت‌های اجتماعی نیز شرکت کنیم در حقیقت، ارزش‌ها و هنجارها را رعایت کرده‌ایم، ۶. عدالت و انصاف: کسی که عادل و منصف است طرفدار حق است و در قضاوت تعصب ندارد. چنین شخصی هرگز بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود، ۷. همدردی با دیگران: همدردی با دیگران یعنی دلسوز و رحیم بودن.

کسی که اخلاق حرفه‌ای دارد در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند و مشکلات آنان را مشکل خود می‌داند، ۸. وفاداری: یعنی به وظایف خود متعهد بودن و رازدار و متعهد دیگران بودن (اسگندری، ۱۳۹۷).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند (زاهدباлян، ۱۳۹۵). امروزه نیز، نیروی انتظامی همانند سایر نهادها و سازمان‌های کشور، متأثر از رویکردهای فزاینده جهانی و با توجه به نیازهای پیچیده سازمان به واسطه استراتژی‌های خطی (انطباقی) تفسیری برابر نظریه «چافی»، مفهوم نظم پدیدار شونده در مطالعات پویایی غیر خطی، رهیافت-های قاعده محور که ریشه در هوش مصنوعی دارند، تحقق سیستم‌های پیچیده انطباقی، الگوهای رفتاری رو به تشدید در جامعه که حتی در مناطق کوچک نیز شکل می‌گیرند، نیازهای نوین افراد یا جوانان در مواجهه با پلیس و انتظارات متقابل، نیازهای امنیتی جدید، رخدادهای اجتماعی رو به تغییر، روابط میان همکاران پلیس و ذی‌نفعان و ... نیازمند بازآرایی در نظام اخلاقی فرماندهان و سایر کارکنان نیروی انتظامی به عنوان پلیس پیشرو اسلامی است (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۶).

۱-۲. پیشینه تحقیق

در خصوص «اخلاق حرفه‌ای» و جوانب آن تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام یافته است که به شرح جدول شماره (۱) و (۲) می‌باشد:

جدول ۱: تحقیقات انجام یافته در خارج کشور مرتبط با اخلاق حرفه‌ای

نام نویسندگان	عنوان تحقیق	نتایج
چار و رام ^۱ (۲۰۱۹)	مدیریت بالینی داروخانه	داروسازی با کدها، تعهدات اخلاقی، مقامات نظارتی، قانونگذاری، سازمان‌های حرفه‌ای، شرکت‌ها و ادارات مرکزی، وزارتخانه‌ها و طرفداران مصرف کننده اداره و هدایت می‌شود. یک اصل اساسی برای تضمین سطح بالایی از خدمات، پذیرش رهبری اخلاقی و تعهدات اخلاقی است که باعث ایجاد حرفه می‌شود. این مطالعه نیز به بررسی موضوع اخلاق حرفه‌ای در داروخانه‌ها به عنوان ستون مراقبت از بیمار پرداخته است.
چوک‌پراجاکت و سامرتپول ^۲ (۲۰۱۷)	اجرای کد اخلاق حرفه‌ای برای کارمندان دولت تایلند	در این مطالعه ۲۵۵۲ (کد) داده با انجام گروه‌های متمرکز با مسؤلان اجرایی و عملیاتی و بررسی از گروه نمونه ۵۷۹۵ کارمند دولت در ۱۱۷ آژانس جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که اکثر کارمندان دولت مقررات آیین نامه اخلاق را به رسمیت می‌شناسند. یافته دیگر این بود که دانش آیین نامه در بین کارمندان دولت و ... توزیع شده است. کارمندان دولت تشویق می‌شوند که از آیین پیروی کنند، یعنی پرورش اخلاق در کارمندان دولت جدید و ایجاد فرصت برای آنان و شرکت در فعالیت‌ها می‌باشد.
ایراکسین ^۳ (۲۰۱۲)	اخلاق حرفه‌ای	حرفه‌های مدرن، انجمن‌هایی هستند که اعضای آنها متخصصان بسیار ماهر و دارای خدماتی ایده‌آل هستند که از نظر اخلاقی قابل تعریف هستند. معلمان رشد و پیشرفت انسان را ارتقا می‌بخشند، پزشکان سلامت پزشکی را ارتقا می‌بخشند و وکلا عدالت را ارتقا می‌بخشند. مهندسی تجارت، تحقیقات و اخلاق مدیریتی به معنای محدود آن با اخلاق حرفه‌ای ارتباط تنگاتنگی دارد. متخصصان متعهد به خدمت به مشتریان و مردم هستند. این بدان معنی است که آنها مأمورین قابل اعتماد و با

1. Chaar & Ram
2. Chokprajakchat & Sumretphol
3. Airaksinen

فضیلت هستند. آنها به هنجارهای محرمانه بودن و رضایت، آگاهانه احترام می گذارند. با این حال، حرفه‌ها همچنین قدرتی در جامعه دارند. آنها استقلال و اقتدار بالایی دارند.

این مطالعه با استفاده از روش تئوری مبتنی بر دانشگاه‌ها و بیمارستان‌های شهر تهران انجام شده است. ۳۶ نفر شامل: پرستاران، مربیان، پزشکان و اعضای سازمان پرستاری ایران بودند. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها همزمان با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته شرکت کنندگان صورت گرفت. سه دسته پدیدآمدند: (۱) خصوصیات شخصی مانند انسان دوستانه، وجدان قوی، اخلاق حرفه‌ای: فراتر توجه، پذیرش مسئولیت، متعهد بودن و احترام به خود و دیگران. (۱) محیط مراقبت که شامل از صلاحیت بالینی سیستم‌های مدیریتی مناسب، ارائه آموزش ضمن خدمت، قوانین اشتغال و مکانیسم‌های کنترل، تجهیزات مناسب و کافی. (۱) ارائه شیوه‌های کارآمد از جمله عشق به حرفه، تفکر انتقادی، تخصص حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر اصلی پدیدآمده است که مفاهیمی چون تعهد، مسئولیت و پاسخگویی را در خود جای می‌دهد. اخلاق حرفه‌ای صلاحیت بالینی را تضمین می‌کند و منجر به استفاده از دانش و مهارت تخصصی توسط پرستاران می‌شود.

ونکی و معماریان^۴
(۲۰۰۹)

در این مطالعه پیشنهاد شده است که نهادهای حرفه‌ای باید تلاش کنند تا شرکت‌ها اطلاعات مربوط به حوادث را به اشتراک بگذارند تا خطرات مربوط به صنعت به نفع شرکت کاهش یابد. اشتراک گذاری این اطلاعات و یادگیری دروس، روش مهمی برای کاهش خطاها در صنعت است.

اخلاق حرفه‌ای و
مسئولیت اجتماعی
شرکت
باند^۵ (۲۰۰۹)

حرفه‌های مختلف با رعایت قوانین اخلاقی؛ راهنمایی‌های لازم را اخذ می‌کند تا در انجام وظایف خود به افراد مورد نیاز کمک کنند و از حفظ استانداردهای بالای رفتاری اطمینان حاصل کنند. افسران پلیس در انجام وظایف رسمی خود با پیچ و خم تعهدات روبرو هستند. «اصول اخلاق و اجرای قانون» و «اصول اخلاقی پلیس» برای ایجاد صریح رفتار مناسب برای افسران پلیس و راهنمایی آن‌ها در انجام وظایفشان ایجاد شده است. این مطالعه به بررسی چگونگی مشاهده اخلاق حرفه‌ای افسران پلیس در چندین ادارات پلیسی می‌پردازد. برخی از سؤال‌های گسترده در این مطالعه به شرح زیر است: آیا افسران پلیس درک واضح و مشخصی از «اصول اخلاق و اجرای قانون» و «اصول اخلاقی پلیس» دارند؟ آیا آنان از بابت رفتار حرفه‌ای؛ احساس محدودیت توسط ادارات پلیسی و اجتماعی یا سایر عوامل دارند؟ آیا آنان اخلاق خود را برای هدایت رفتار حرفه‌ای کافی می‌دانند و آیا حاضر به رعایت اصول اخلاقی هستند؟ این پاسخ‌ها در شرایطی است که اخلاق استاندارد پلیس مشخص نیست و از طرفی نشانگر اعتماد به اخلاق شخصی افسران پلیس بوده و همچنین نیاز به تحقیقات بیشتر در اخلاق پلیس را نشان می‌دهد.

نگرش افسران پلیس
نسبت به اخلاق حرفه-
ای آن‌ها
فلکنس^۶ (۱۹۸۴)

امروزه بسیاری از بورس‌های تحصیلی در اخلاق پلیس؛ تصمیم‌گیری اخلاقی را نادیده می‌گیرند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که آیا نظریه‌های غیراخلاقی، غیرمستقیم، یا سایر نظریه‌های اخلاقی راه-حل‌هایی برای معضلات اخلاقی ارائه می‌دهند. در این مطالعه، تمایز بین چارچوب‌های ارتباطی فنی و نمادین به عنوان یک استراتژی نوید بخش برای تجدید نظر در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در شغل پلیس معرفی شده است. این رویکرد نمادین و تعاملی در برقراری ارتباطات دو جانبه، نقش و الزام‌آور بودن هنجارهای اجتماعی را به عنوان مؤلفه‌های اساسی برای یک کد اخلاق کارآمد ایجاد می‌کند. اگرچه این مقاله نتیجه می‌گیرد که سازمان‌های پلیس مدرن، شرایط مطلوبی را برای این شرایط فراهم نمی‌کنند، اما راه‌کارهایی برای بحث و تبادل نظر پلیس برای توسعه آنها پیشنهاد می‌کند.

اخلاق پلیس: یک
دیدگاه انتقادی
دوناه و فلتس^۷ (۱۹۹۳)

4. Vanaki & Memarian
5. Bond
6. Felkenes
7. Donahue Arthur A. Felts

جدول ۲: تحقیقات انجام یافته در داخل کشور مرتبط با اخلاق حرفه‌ای

نام نویسندگان	عنوان تحقیق	نتایج
قاضی و همکاران (۱۳۹۷)	مدل اخلاق دیگران، نوع دوستی، تعهد به عدالت اجتماعی، مدیریت زمان، هوش هیجانی، رازداری، دانش اخلاقی حرفه‌ای در پزشکان: و حساسیت اخلاقی منتهی شد. از بین این مؤلفه‌ها، مؤلفه‌های مدیریت زمان، هوش هیجانی، دانش اخلاقی و حساسیت اخلاقی دستاورد نوین این پژوهش می‌باشند. همچنین شاخص جدیدی به مؤلفه رازداری، یعنی الکترونیک شدن پرونده‌های بیماران افزوده شد.	این پژوهش به شناسایی ۱۱ مؤلفه شامل: وظیفه‌شناسی، تعالی‌شغلی، درستی و شرافت، احترام به طراحی مدل اخلاق دیگران، نوع دوستی، تعهد به عدالت اجتماعی، مدیریت زمان، هوش هیجانی، رازداری، دانش اخلاقی حرفه‌ای در پزشکان: و حساسیت اخلاقی منتهی شد. از بین این مؤلفه‌ها، مؤلفه‌های مدیریت زمان، هوش هیجانی، دانش اخلاقی و حساسیت اخلاقی دستاورد نوین این پژوهش می‌باشند. همچنین شاخص جدیدی به مؤلفه رازداری، یعنی الکترونیک شدن پرونده‌های بیماران افزوده شد.
رشیدی و همکاران (۱۳۹۶)	روابط میان ابعاد اخلاق کاری اسلامی، پیشینه فردی و رفتارکاری کارکنان	مقیاس و ابعاد جدید اخلاق کاری یک چارچوب جامع مبتنی بر مجموعه‌ای از ارزش‌های محوری و راهبردی، در حوزه کیفیت‌گرایی، مسئولیت‌زیست محیطی، مسئولیت اجتماعی، مشتری‌مداری، تعالی، شایسته‌سالاری و حفظ دانش سازمانی است.
زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۶)	نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و با شغلشان و نیز تلاش فزاینده آنان می‌شود. سازمانی	توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارتقای آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و درگیر شدن آنان با شغلشان و نیز تلاش فزاینده آنان می‌شود.
یزدانی و ایمانی پور (۱۳۹۶)	اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی در راستای عمل به تعهدات حرفه‌ای اساتید شکل گرفته و اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی: و کارکردهای تکنیکی حرفه‌ای، ارزش‌ها و باورهای درون فردی اختصاصی حرفه بوده و نیازمند ابعاد و سازه‌ها برخوردار است. دانش اخلاقی، شامل حساسیت اخلاقی، دانش اخلاقی، استدلال اخلاقی و خودتنظیمی اخلاقی است.	اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی در راستای عمل به تعهدات حرفه‌ای اساتید شکل گرفته و اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی: و کارکردهای تکنیکی حرفه‌ای، ارزش‌ها و باورهای درون فردی اختصاصی حرفه بوده و نیازمند ابعاد و سازه‌ها برخوردار است. دانش اخلاقی، شامل حساسیت اخلاقی، دانش اخلاقی، استدلال اخلاقی و خودتنظیمی اخلاقی است.
کلاتری قزوینی و همکاران (۱۳۹۶)	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای: و بار عاملی آن‌ها عبارتند از: ۱. اخلاق دانشجویی (۰/۵۲)، ۲. ملاحظات پژوهشی (۰/۸۶)، ۳. صداقت پژوهشی (۰/۹۴)، ۴. رفتار اجتماعی (۰/۹۱)، ۵. رفتار فردی (۰/۸۵).	در نتیجه‌ی انجام تحلیل عاملی تعداد ۳۱ مؤلفه در قالب پنج بُعد برای اخلاق دانشجویی استخراج شد که ابعاد و بار عاملی آن‌ها عبارتند از: ۱. اخلاق دانشجویی (۰/۵۲)، ۲. ملاحظات پژوهشی (۰/۸۶)، ۳. صداقت پژوهشی (۰/۹۴)، ۴. رفتار اجتماعی (۰/۹۱)، ۵. رفتار فردی (۰/۸۵).
میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۶)	تبیین سلامت سازمانی ابعاد اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران بر اساس نقش مؤلفه‌ها را دارا می‌باشد. وضعیت کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به غیر از مؤلفه عدالت، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش است. وضعیت سلامت سازمانی در کلیه ابعاد به غیر از مؤلفه‌های انسجام نهادی، حمایت منابع و نفوذ مدیر بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و پسرانه دولتی شهر سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	تبیین سلامت سازمانی ابعاد اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران بر اساس نقش مؤلفه‌ها را دارا می‌باشد. وضعیت کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به غیر از مؤلفه عدالت، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش است. وضعیت سلامت سازمانی در کلیه ابعاد به غیر از مؤلفه‌های انسجام نهادی، حمایت منابع و نفوذ مدیر بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و پسرانه دولتی شهر سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
قنبری و همکاران (۱۳۹۴)	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی	بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید در سطح به نسبت مطلوب ارزیابی شد ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که: اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تضمین کیفیت مثبت و معنی‌دار است.
سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)	رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه	بین تمام مؤلفه‌های اخلاق آموزشی به جز پرداختن به موضوعات حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام به محل آموزش با عملکرد استادان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
مصباحی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)	الگوی سیستمی اخلاق خودکنترلی و وجدان، ۲. عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در حرفه‌ای در آموزش تصمیم‌گیری)، ۳. عوامل سازمانی (گزینش و بکارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق و فرهنگ عالی (تحقیق کیفی) سازمانی)، ۴. عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی)، ۵. عوامل فراسازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی و شرایط اقتصادی) و ۱۷ درون‌مایه فرعی بود	وجود ۵ درون‌مایه سایه‌بانی شامل: ۱. عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، الگوی سیستمی اخلاق خودکنترلی و وجدان)، ۲. عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در حرفه‌ای در آموزش تصمیم‌گیری)، ۳. عوامل سازمانی (گزینش و بکارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق و فرهنگ عالی (تحقیق کیفی) سازمانی)، ۴. عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی)، ۵. عوامل فراسازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی و شرایط اقتصادی) و ۱۷ درون‌مایه فرعی بود

و در آخر روابط بین متغیرها از طریق مدل سیستمی که فرآیند اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد نشان داده شد.

اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای در امر آموزش از دیدگاه دانشجویان است. از دیدگاه دانشجویان مؤلفه‌های اخلاقی رعایت شده از جانب اعضای هیأت علمی از بیشترین تا کمترین مؤلفه عبارت‌اند از: رعایت ادب و نزاکت در برابر دانشجویان، حفظ اسرار دانشجویان توسط اساتید، عدم تأمین منافع مادی در قبال دادن نمره به دانشجویان، جلب اعتماد و احترام دانشجویان، داشتن روحیه تحمل و بردباری و وسعه صدر در برخورد با دانشجویان از طرف اساتید و غیره. همچنین نتایج حاکی از تفاوت در اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها در دانشکده‌های پزشکی و غیرپزشکی است. از دید دانشجویان در دانشکده‌های پزشکی اخلاق حرفه‌ای بیشتر از غیرپزشکی رعایت می‌شود. اما این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست.

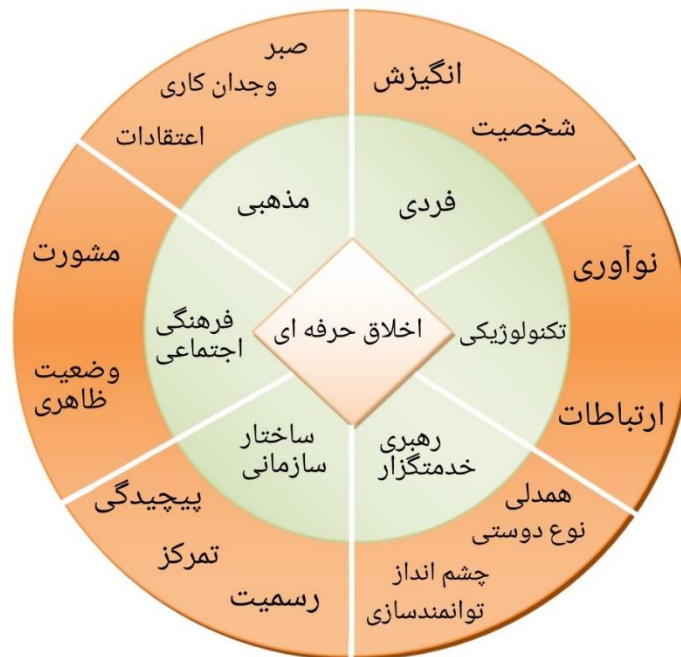
بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد
فرمبهن فراهانی و بهنام جام (۱۳۹۱)

تدوین نظام‌نامه اخلاقی و رفتاری پلیس، توجه به حفظ و حراست از اخلاقیات موجود در پلیس، توجه به زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در اخلاق پلیس و همچنین توجه به آموزش اخلاق پلیس برای حفظ و ارتقای اخلاق و رفتار حرفه‌ای پلیس و تعاملات مطلوب با اقشار مختلف جامعه از جمله عوامل مؤثر در حفظ، تقویت و ایجاد رفتار و اخلاق مطلوب پلیس است.

اخلاق حرفه‌ای و تعاملات ارتباطی پلیس با جامعه
حاجی حسین نژاد و همکاران (۱۳۸۸)

۲-۲. چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری تحقیق حاضر برگرفته از مبانی نظری و پیشینه تحقیق که در جدول (۱) و (۲) آورده شده است، می‌باشد که اخلاق حرفه‌ای شامل مؤلفه‌های فردی، تکنولوژیکی، رهبری خدمتگزار، ساختار سازمانی، فرهنگی-اجتماعی و مذهبی می‌باشد. مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است (محمدداودی و بهادری، ۱۳۹۶).



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

سوالات تحقیق حاضر به شرح زیر می باشد:

۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی در استان آذربایجان شرقی
۲. اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی در استان آذربایجان شرقی در چه وضعیتی می باشد؟
۳. اولویت بندی هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی در استان آذربایجان شرقی چگونه می باشد؟

۳. روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر فرماندهان نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی می باشد. بر اساس اطلاعات دریافت شده از نیروی انتظامی، تعداد آن‌ها در فاصله زمانی انجام تحقیق، ۱۵۰ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است که بر این اساس حجم نمونه آماری ۶۳ نفر برآورد شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری به منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آن‌ها تنظیم شده است، استفاده گردیده است. پرسشنامه تحقیق متشکل از دو دسته سؤال است. دسته اول، که با حروف الفبا کدگذاری شده است، به منظور تعیین و مشخص شدن مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات و سابقه کار، سابقه فرماندهی و دسته دوم در یک بخش، شامل سؤالات اخلاق حرفه‌ای بر اساس نظریه تلفیقی «محمد داودی و بهادری (۱۳۹۶)» که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. این بخش از پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال برای متغیر اخلاق حرفه‌ای می باشد. پایایی پرسشنامه براساس آزمون آلفای کرونباخ به شرح جدول (۳) زیر به دست آمده است:

جدول ۳: تقسیم‌بندی سؤال‌های پرسشنامه

متغیرها	ابعاد	شماره سؤال‌ها	تعداد سؤال‌ها
اخلاق حرفه‌ای	فردی	سؤال‌های ۱-۳	۲۷
	تکنولوژیکی	سؤال‌های ۴-۷	
	رهبری خدمتگزار	سؤال‌های ۸-۱۱	
	ساختار سازمانی	سؤال‌های ۱۲-۲۰	
	فرهنگی-اجتماعی	سؤال‌های ۲۱-۲۴	
	مذهبی	سؤال‌های ۲۵-۲۷	
مجموع سؤال‌ها			۲۷

جدول ۴: پایایی متغیرهای پژوهش

ابعاد	آلفای کرونباخ
فردی	۰/۹۰۳
تکنولوژیکی	۰/۷۲۶
رهبری خدمتگزار	۰/۸۱۴
ساختار سازمانی	۰/۸۷۹
فرهنگی-اجتماعی	۰/۷۳۹
مذهبی	۰/۸۸۳

با توجه به جدول (۴)، نتایج نشان می‌دهد آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرها بالاتر از ۰/۷ می‌باشد بنابراین مقدار به دست آمده نشان دهنده پایایی خوب می‌باشد. برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آزمون آلفای کرونباخ برای سؤال‌های بعد فردی ۰/۹۰۳ و مقدار آزمون آلفای کرونباخ برای سؤال‌های بعد تکنولوژیکی ۰/۷۲۶ و برای سؤال‌های بعد رهبری خدمتگزار ۰/۸۱۴ و برای سؤال‌های بعد ساختار سازمانی ۰/۸۷۹ و بعد فرهنگی-اجتماعی ۰/۷۳۹ و بعد مذهبی ۰/۸۸۳ به دست آمد. مقدار این آماره‌ها نشان می‌دهد که سؤال‌های پرسشنامه در بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

۴. یافته‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

۴-۱. یافته‌های توصیفی

اطلاعات مربوط به بخش توصیفی پژوهش در جدول (۵) آورده شده است.

جدول ۵: توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه‌ی آماری مربوط به سؤال‌های عمومی پرسشنامه

جنسیت	وضعیت تأهل		سن				سطح تحصیلات				سابقه کار		سابقه فرماندهی		جمع											
	زن	مرد	متاهل	مجرد	بالای ۵۵ سال	۵۵-۴۵ سال	۴۵-۳۵ سال	۳۵-۲۵ سال	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از ۵ سال		۵-۱۰ سال	۱۰-۱۵ سال	۱۵-۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال							
۶۳	۰	۲۳	۴۰	۲۳	۱۴	۱۸	۲۳	۱۴	۸	۳	۱۹	۳۲	۹	۰	۱۱	۱۵	۱۸	۹	۱۰	۳۶	۲۱	۱	۳	۲	۶۳	
درصد	۱۰۰	۰	۳۶/۵	۳۶/۵	۲۲/۲	۲۸/۶	۳۶/۵	۲۲/۲	۱۲/۷	۴/۸	۳۲/۲	۵۰/۸	۱۴/۳	۰	۱/۵	۲۳/۸	۲/۶	۱۴/۳	۱۵/۹	۱۵/۹	۵/۱	۳/۳	۱/۶	۴/۸	۳/۲	۱۰۰

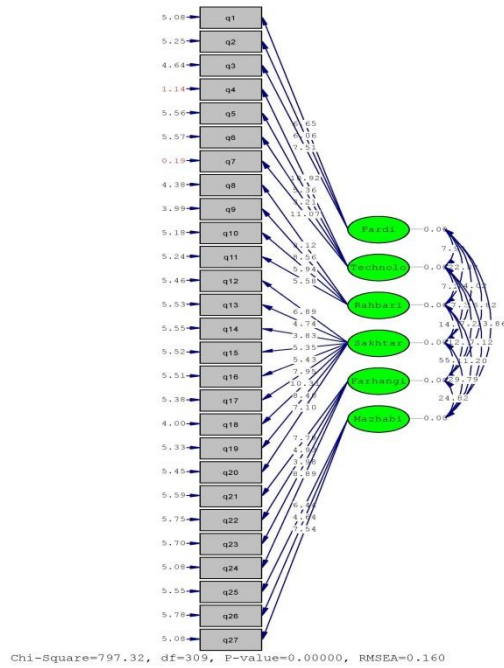
آزمون نرمال بودن داده‌ها: قبل از آزمون فرضیات پژوهش لازم است ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل گردد. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شده است. در صورتی که سطح معناداری از ۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد؛ بنابراین با توجه به جدول (۶) تمامی متغیرها نرمال می‌باشد.

جدول ۶: نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرها

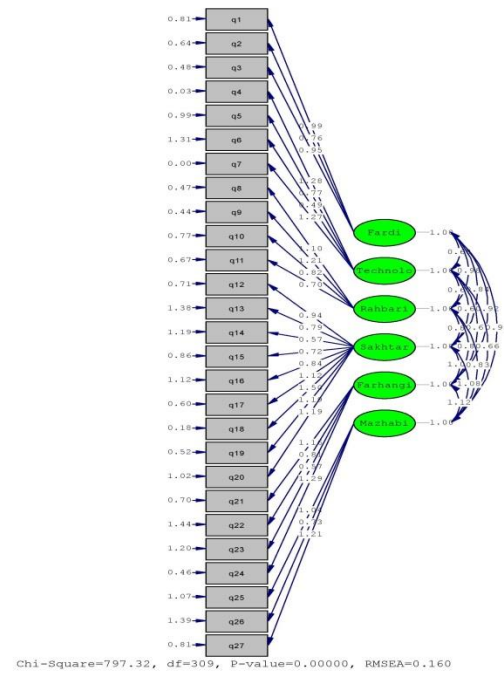
متغیرها	حجم نمونه	سطح معنی‌داری
فردی	۶۳	۰/۴۱
تکنولوژیکی	۶۳	۰/۳۰
رهبری خدمتگزار	۶۳	۰/۵۲
ساختار سازمانی	۶۳	۰/۴۴
فرهنگی-اجتماعی	۶۳	۰/۱۴
مذهبی	۶۳	۰/۱۳

۲-۴. یافته‌های استنباطی

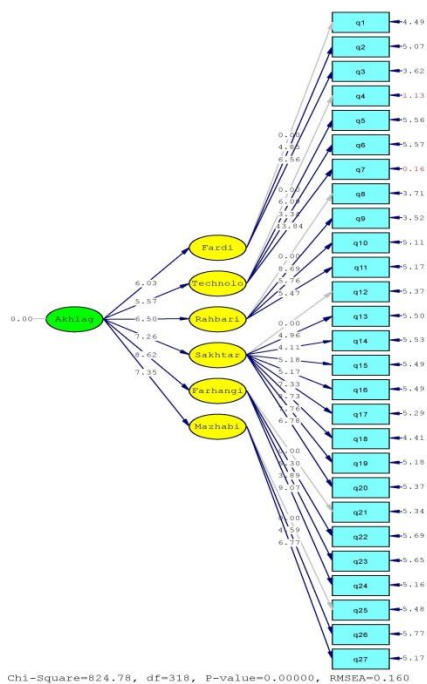
در پژوهش حاضر، جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش و روایی و پایایی شاخص‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. در ابتدا به منظور تأیید شاخص‌های ابعاد (فردی، تکنولوژیکی، رهبری خدمتگزار، ساختار سازمانی، فرهنگی - اجتماعی، مذهبی) از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در شکل‌های (۲) و (۳) تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه‌های پرسشنامه آورده شده‌اند. در شکل‌های (۴) و (۵) نیز تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان دهنده میزان روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد.



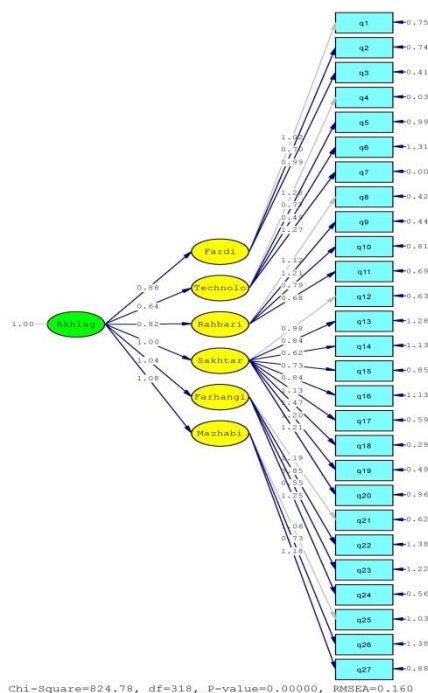
شکل ۳: مدل اعداد معناداری سازه‌های پرسشنامه در مرتبه اول



شکل ۲: مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی سازه‌های پرسشنامه در مرتبه اول



شکل ۶: مدل اعداد معناداری سازه‌های پرسشنامه در مرتبه دوم



شکل ۵: مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی سازه‌های پرسشنامه در مرتبه دوم

در جدول (۷) شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی مدل یا به عبارت دیگر شاخص‌های برازش آورده شده است. برازش مدل تعیین کننده درجه‌ای است که داده‌های واریانس- کواریانس نمونه‌ای مدل معادلات ساختاری را حمایت می‌کند.

جدول ۷: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی

نام شاخص	برآورد مرتبه اول	برآورد مرتبه دوم	برآزش قابل قبول	نتیجه‌گیری
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (X^2/df)	۲/۱۷	۱/۸۹	برابر یا کمتر از ۳	تأیید
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۰	۰/۰۷۸	کمتر از ۰/۰۸	تأیید
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۲	۰/۹۸	بیشتر از ۰/۹	تأیید
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	۰/۹۵	برابر یا بیشتر از ۰/۹	تأیید
شاخص برازش فزاینده (IFI)	۰/۹۴	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹	تأیید
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۰	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	تأیید
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۱	۰/۸۵	بیشتر از ۰/۵۰	تأیید

با توجه به جدول (۷) شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی در مرحله‌ی اول و دوم در سطح قابل قبول می‌باشند.

برای تعیین وضعیت مؤلفه‌ها، هر یک از متغیرهای تحقیق را براساس فرمول شماره (۱)، استانداردسازی از مقیاس ۱۰۰ صورت گرفته شده است و سپس بر اساس آزمون تی تک نمونه‌ای^۸ در نرم‌افزار اسپس^۹ وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها را نسبت به حد وسط (نمره ۵۰) به شرح جدول (۸) مورد مقایسه قرار داده شده است.

فرمول استاندارد کردن داده‌ها (۱) $100 * (\text{دامنه طیف} / (\text{حداقل طیف} - \text{نمره هر بعد}))$

جدول ۸: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه
فردی	۶۳/۰۹	۲۵/۱۶	۴/۱۳	۶۲	۰/۰۰۰	تأیید
تکنولوژیکی	۶۰/۸۱	۲۶/۲۸	۳/۲۶	۶۲	۰/۰۰۲	تأیید
رهبری خدمتگذار	۵۵/۴۵	۲۵/۷۱	۱/۶۸	۶۲	۰/۰۰۴	تأیید
ساختار سازمانی	۵۰/۸۸	۲۶/۲۶	۰/۲۷	۶۲	۰/۰۴۵	تأیید
فرهنگی-اجتماعی	۵۵/۳۵	۲۶/۵۳	۱/۶۰	۶۲	۰/۰۴۷	تأیید
مذهبی	۵۰/۳۲	۲۷/۱۱	۱/۰۸	۶۲	۰/۰۳۲	تأیید

جدول ۹: آزمون فریدمن برای تعیین اولویت‌بندی بین مؤلفه‌های اخلاقی حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی

شاخص‌های آماری	
تعداد	۶۳
مجذور خی	۶۲/۰۶
درجه آزادی	۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

میانگین	مؤلفه‌های اخلاقی حرفه‌ای
۴/۵۲	فردی
۴/۱۱	تکنولوژیکی
۳/۷۷	رهبری خدمتگذار
۲/۸۰	ساختار سازمانی
۳/۴۲	فرهنگی - اجتماعی
۲/۳۷	مذهبی

۵. نتیجه‌گیری و بحث

از مقادیر تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی سازه‌های پرسشنامه می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آن‌ها چه میزان همبستگی وجود دارد. در صورتی که رابطه بالاتر از ۰/۴ باشد می‌توان گفت سؤال‌های مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار هستند. بنابراین با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل (۲) مشاهده می‌شود بارهای عاملی تمام شاخص‌های پرسشنامه بیشتر از ۰/۴ به دست آمده است. در شکل (۳) مدل اعداد معناداری آورده شده است که

8. One-Sample T Test

9. SPSS: Statistical Package Social Sciences

میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد $1/96$ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند که همانطور که مشاهده می‌شود، تمام پارامترها در مدل معنادار می‌باشند. شکل‌های (۴) و (۵) تحلیل عاملی مرتبه دوم یا به عبارتی مدل مفهومی تحقیق آورده شده است.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان دهنده میزان روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد. بدین ترتیب شکل‌های (۴) و (۵) نشان می‌دهند که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فرماندهان نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی و مؤلفه‌های آن همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در جدول (۶) شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی مدل یا به عبارت دیگر شاخص‌های برازش آورده شده است. برازش مدل تعیین‌کننده درجه‌ای است که داده‌های واریانس-کواریانس نمونه‌ای مدل معادلات ساختاری را حمایت می‌کند. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان دهنده میزان روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد. بدین ترتیب شکل‌های (۴) و (۵) نشان می‌دهند که بین اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و مؤلفه‌های آن همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و ابعاد شناسایی شده‌ی؛ فردی، تکنولوژیکی، رهبری خدمت‌گزار، ساختار سازمانی، فرهنگی-اجتماعی، مذهبی فرماندهان نیروی انتظامی می‌باشد.

این پژوهش بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در حوزه نیروی انتظامی را هدف‌گیری کرده است. طبیعی است مؤلفه‌های دیگر اخلاقی نیز وجود دارد که در حوزه پژوهش قابل تعریف باشند. محدود کردن مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در جریان رفتاری فرماندهان (که عینی‌ترین فعالیت فرماندهان نظامی است) به خاطر تأثیرگذاری آن بر جریان‌ات امنیتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مطرح کردن اخلاق پلیسی (فرماندهی) به صورت ذکر آدابی که پلیس مؤظف به رعایت آن‌ها است از گذشته کم و بیش مورد توجه بوده، به عنوان نمونه تحقیقات حاجی حسین نژاد و همکارانش (۱۳۸۸)، فلکنس (۱۹۸۴) و دوناوه و فلتس (۱۹۹۳) بیانگر اهمیت و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط پلیس است. حاجی حسین نژاد و همکارانش (۱۳۸۸) در تحقیقات خود به رعایت اصولی از جمله: ۱. امر هدایت رفتار فردی توسط افسران پلیس چه در حین خدمت و چه غیر از آن (مؤلفه فردی)، ۲. رعایت شرایط رسمی و اداری سازمان و پرهیز از هر رفتاری که باور عمومی را نسبت به نظام عادلانه جنایی کاهش می‌دهد (مؤلفه ساختارسازمانی)، ۳. بی‌طرفی و دوری از پیش داوری بر اساس اعتقادات شخصی و تعصب، و اجرای وظایف بدون توجه به مذهب، نژاد، کیش و آیین (مؤلفه مذهبی و فردی)، اشاره کرده‌اند که نشان دهنده هم‌سویی این مطالعات با بررسی‌های انجام شده در این تحقیق می‌باشد. بنابراین پیشنهادهایی به شرح زیر جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای فرماندهان ارائه می‌شود:

۱. حفظ و حراست از اخلاقیات موجود در پلیس، توجه به زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در اخلاق پلیس و همچنین توجه به آموزش اخلاق پلیس برای حفظ و ارتقای اخلاق و رفتار حرفه‌ای پلیس و تعاملات مطلوب با اقشار مختلف جامعه از جمله عوامل مؤثر در حفظ و تقویت رفتار و اخلاق مطلوب پلیس که باعث درگیر شدن آنان با شغلشان و نیز تلاش فزاینده آنان برای ترقی می‌شود.

۲. رعایت قوانین اخلاقی و حفظ استانداردهای بالای رفتاری توسط افسران پلیس در انجام وظایف رسمی خود و هنگام روبرو شدن با تنگناهای امنیتی و الزامی بودن اجرای قوانین اخلاقی پلیس برای ایجاد صریح رفتار مناسب افسران پلیس و راهنمایی آنان در انجام وظایفشان

۳. برقراری ارتباطات دو جانبه فرماندهان با کارکنان و الزام‌آور بودن هنجارهای اجتماعی به عنوان مؤلفه‌های اساسی برای یک اخلاق کارآمد در شرایط مطلوب و مورد انتظار از فرماندهان (افسران) پلیس
۴. امر بی‌توجهی به این حقوق و رعایت نکردن اصول اخلاق حرفه‌ای توسط افسران پلیس در برخورد با صاحبان حق و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت و اقدامات آنان را مورد پرسش قرار دهد.
۵. اگر اخلاق در پلیس اجرا و نهادینه شود مستلزم این است که غیر از توجه و روی آوری فردی، به جنبه فرمان سازمانی نیز توجه شود. به عبارت دیگر، اگر چه پذیرش و درونی ساختن اخلاقیات به مقدار بسیار زیادی به خواست خود افراد برمی‌گردد، اما این موضوع نباید ما را از اهمیت جنبه سازمانی اجرای اخلاقیات غافل کند.
۶. عمل بازرسی کل نیروی انتظامی ضمن دقت نظر با همکاری و هماهنگی فرماندهان و مسئولان رده‌های تخصصی، نظارت کاملی بر رعایت مصادیق اخلاق و رفتار حرفه‌ای و نیز اهتمام ویژه به اجرای نظامنامه اخلاق حرفه‌ای توسط تک تک کارکنان نیرو اعمال کنند.

منابع

- اسکندری، کریم، (۱۳۹۷)، بررسی میزان رضایت‌مندی دانشجویان از اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه دانشگاه پیام نور)، نامه آموزش عالی، سال یازدهم، شماره ۴۳، پاییز، صص ۹۳-۱۲۶.
- جمعی از کارشناسان حوزوی و دانشگاهی، (۱۳۹۰)، اخلاق فردی، اجتماعی و اداری، ناشر: معاونت پژوهشی و آموزشی سازمان تبلیغات اسلامی، نوبت انتشار: دوم.
- جمهری، فتح‌الله‌بوذر و منصوریان، مهسا و هرنندی، یاسمن و جمهری، حسین، (۱۳۹۲)، ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دوره هشتم، شماره ۳، پاییز، صص ۴۴-۵۲.
- حاجی حسین‌نژاد، غلامرضا و محبی، علی و بلاغت، سیدرضا، (۱۳۸۸)، اخلاق حرفه‌ای و تعاملات ارتباطی پلیس با جامعه، فصلنامه علمی-پژوهشی انتظام اجتماعی، سال اول، شماره اول، بهار، صص ۱۳۷-۱۶۱.
- حسین پورفشیان، مهرعلی، (۱۳۹۵)، پژوهشی درباره اخلاق حرفه‌ای نهج‌البلاغه، کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز مشهد.
- حمیدی، ناصر و نوری، المیرا و اسماعیلی، احمدرضا، (۱۳۹۶)، الگوی ساختاری-تفسیری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نیروی انتظامی با روش تحقیق در عملیات نرم، شماره ۴۳، زمستان، صص ۱۶۵-۱۹۴.
- رشیدی، محمدمهدی و سلطانی، ایرج و سعیدی، بهنام، (۱۳۹۶)، تبیین روابط میان اخلاق کاری اسلامی، پیشینه فردی و رفتارکاری کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی امداد و نجات، سال نهم، شماره ۲، صص ۱۱۳-۱۳۱.
- زاهدبابلان، عادل و غریب‌زاده، رامین و مرتضی‌زاده، علی‌اکبر و دادجو، آزاده، (۱۳۹۵)، نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجی‌گری اشتیاق شغلی، مجله اخلاق زیستی، دوره ششم، شماره ۲۲، زمستان، صص ۵۰-۷۰.
- زبانی‌شادباد، محمدهلی و حسنی، محمد و قاسم‌زاده علیشاهی، ابولفضل، (۱۳۹۶)، نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی، مجله اخلاق پزشکی، دوره یازدهم، شماره چهارم، تابستان، صص ۵۳-۶۲.
- سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا، (۱۳۹۶)، رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، سال دهم، شماره ۳.

- صارمی، نوذرامین و قویمی، پژمان، (۱۳۹۴)، رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای پلیس با تکرار اعمال مجرمانه اطفال و نوجوانان بزهکار، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۴۴، صص ۱۶۳-۱۸۴.
- فرمیهن فراهانی، محسن و بهنام جام، لایلا، (۱۳۹۱)، بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد، فصلنامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، سال هفتم، شماره ۱، بهار.
- فقیه‌آرام، بتول و میرزایی، بلال، (۱۳۹۶)، رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز، صص ۱۲۷-۱۴۴.
- قاضی، شیرین و مهرداد، حسین و دارایی، مهری، (۱۳۹۷)، طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در پزشکان: مدل دلفی، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دوره بیستم، شماره ۲، تابستان.
- قنبری، سیروس و اردلان، محمدرضا و بهشتی راد، رقیه و سلطانه‌زاده، وحید، (۱۳۹۴)، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، سال دهم، شماره ۲.
- کلانتری قزوینی، شکوفه و قلی‌قورچیان، نادر و آراسته، حمیدرضا و محمدداودی، امیرحسین، (۱۳۹۶)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق دانشجویی، فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۳، سال هفتم، شماره دوم، تابستان، صص ۲۴۱-۲۶۴.
- مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس، (۱۳۹۲)، الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)، فصلنامه اخلاق زیستی، سال سوم، شماره دهم، زمستان.
- موسوی سیرجانی، سهیلا و منصور، مهدیه، (۱۳۹۵)، سنایی و اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه ادبیات عرفانی و اسطوره‌شناختی، شماره ۴۲، بهار، سال ۱۲، صص ۲۵۷-۳۰۰.
- میرکمالی، سیدمحمد و حاج‌خزیمه، مجتبی، (۱۳۹۶)، تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، سال هشتم، شماره ۱، بهار، صص ۲۳۱-۲۶۲.
- یزدانی، شهرام و ایمانی پور معصومه، (۱۳۹۶)، اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی؛ ابعاد و سازه‌ها، فصلنامه علمی-پژوهشی طب و تزکیه، دوره ۲۶، شماره ۴، زمستان، صص ۲۷۲-۲۸۴.
- یکاشانی، ابولفضل احمد، (۱۳۹۱)، بایسته‌های اخلاقی فرماندهان عالی رتبه نظامی با فرودستان در نهج البلاغه، کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مشهد.

B.Chaar, Betty & Ram, Sanya, (2019), Professional Ethics in pharmacy clinical Governance Encyclopedia of Pharmacy Practice and Clinical Pharmacy, Pages 1-7

Bond, John, (2009), Professional ethics and corporate social responsibility, Process Safety and Environmental Protection, Volume 87, Issue 3, Pages 184-190

Chokprajakchat, Srisombat & Sumrethphol, Nittaya, (2017), Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants, Volume 38, Issue 2, May–August, Pages 129-135

E.Donahue Arthur A.Felts, Michael, (1993), Police ethics: A critical perspective, Journal of Criminal Justice, Volume 21, Issue 4, Pages 339-352.

T.Airaksinen, (2012), Professional Ethics, Encyclopedia of Applied Ethics (Second Edition), Pages 616-623

T.Felkenes, George, (1984), Attitudes of police officers toward their professional ethics, Journal of Criminal Justice, Volume 12, Issue 3, Pages 211-220.

Vanaki, Zohreh & Memarian, Robabeh, (2009), Professional Ethics: Beyond the Clinical Competency, Journal of Professional Nursing, Volume 25, Issue 5, September–October, Pages 285-291.

A Survey of Professional Ethics of Police Commanders of East Azerbaijan Province

Esgandari. K^{*1}., Mirab Khanbaghi, N²

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, PO BOX 19395-4697 Tehran, Iran.

2. MA Student Business Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

*Corresponding author's email: skandarik@yahoo.com

Abstract

Professional ethics includes the principles, duties, and standards of individual and organizational behavior expected of professionals in a variety of occupations. Each profession has its own ethics, behavior and obligations, which are derived from the statute of that profession. The commanding profession, like other professions, has its own ethical standards. This article was conducted with the aim of examining the situation of professional ethics in the commanders of the police force of East Azerbaijan province that the observance of professional ethics standards by military commanders can be effective in the quality of the process and output of the security system. The present research is applied in terms of purpose and survey in terms of method. The statistical population of the present study is the commanders of the police force of East Azerbaijan province. According to information received from the police, their number is 150 at the time of the investigation. Cochran's formula was used to calculate the statistical sample size. A questionnaire was used to collect information. Confirmatory factor analysis shows that there is a positive and significant correlation between the professional ethics of commanders and its components and the dimensions identified; Individual, technological, leadership, structure, socio-cultural, religious commanders of the police force. Also, the professional ethics of commanders and its components are above average.

Keywords: Ethics, professional ethics, commanders, law enforcement.