

بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای فرماندهان با عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهان پلیس در استان لرستان)

عزت اله غلامی^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت و فرماندهی گرایش دافوس دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای (رفتار سازمانی، اخلاق فردی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری) با عملکرد کارکنان نیروی انتظامی استان لرستان انجام شد. **روش:** این مطالعه از دید روش، از انواع پژوهش‌های توصیفی؛ از منظر هدف کاربردی؛ به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی؛ از نظر زمانی، مقطعی - عرضی و بطور مشخص، مبتنی بر مطالعات همبستگی است. جهت گردآوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. ابزار مورد استفاده در مطالعات میدانی پرسشنامه بوده که براساس مدل تحقیق طراحی شده است و برای تعیین روایی ابزار از نظرات اصلاحی اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده شده و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ۱۰۱ نفر (۲۶ فرمانده و ۷۵ پرسنل پلیس) از کارکنان پلیس از طریق نمونه‌گیری تمام شمار انتخاب شدند و پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای و عملکرد کارکنان را تکمیل نمودند. **یافته‌ها:** برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون خطی ساده به منظور بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد که نشان داد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای (رفتار سازمانی، اخلاق فردی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری) و عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است. از ضریب رگرسیون به منظور بررسی میزان پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای رفتار سازمانی، اخلاق فردی، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری استفاده گردید و نتایج نشان داد که این متغیرها می‌توانند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد کارکنان محسوب گردند. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج توصیه می‌شود که مدیران و فرماندهان انتظامی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را براساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، رفتار سازمانی، اخلاق فردی، عدالت سازمانی، مسئولیت‌پذیری، عملکرد کارکنان

مقدمه

عصر حاضر دورانی است که ارزش سرمایه انسانی برای موفقیت سازمان محرز شده است. در این میان هر روزه در حوزه منابع انسانی شاهد مطالعات نوینی هستیم که در تلاش هستند تا راهکارهای تازه‌ای را در جهت بهبود عملکرد کارکنان و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها فراهم سازند. تمامی این حوزه‌ها اکثراً، ریشه در اصول اقتصادی و سیاسی داشته و بیشتر در جنبه سودآوری و منافع سازمانی حرکت می‌کنند. اما حقیقت آن است که در دهه‌های اخیر جنبه دیگری از وظایف سازمانی نقش پر اهمیتی یافته است و آن، اخلاق سازمانی و حرفه‌ای است (جانز، ۲۰۰۶: ۸۵). مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است که در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه یا فرد برای توسعه می‌باشد (کادوزیر، ۲۰۰۲). تصمیمات روزمره فرماندهان مانند قضاوت درباره رفتار افراد و تشویق و تنبیه بر افکار، شخصیت و رفتار کنونی و آتی کارکنان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد (قاسمی، ۲۰۱۱: ۸۵). مبحث اخلاق حرفه‌ای امروزه نقش پر اهمیتی را در حوزه سازمان یافته است، به گونه‌ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت سازمانی، تعهد، رفتار سازمانی، اخلاقیات شخصی، مسئولیت‌پذیری، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پر رنگ و مهمی یافته است. بنابراین مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی دارند، که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد (جانز، ۲۰۰۶: ۸۵).

اگر بپذیریم کارکرد فرماندهان انتظامی در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت‌پذیری، رفتار سازمانی، اخلاق فردی است و مسئولیت‌پذیری، رفتار سازمانی، اخلاق فردی را از پابندی به رعایت اصول اخلاقی منبث بدانیم به این اصل اساسی می‌رسیم که اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود (قاسمی، ۲۰۱۱: ۸۷). در نظر گرفتن تأثیر اخلاق حرفه‌ای و فواید آن در زندگی شخصی و کاری موضوع جدید و جالبی است که طی چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است و روز به روز مطالعات بیشتری در این مورد انجام می‌شود. در سازمان‌هایی که افراد اخلاق حرفه‌ای بالایی دارند از کنترل‌های متداول خبری نیست؛ زیرا از یکسو افراد با علاقه و اعتمادی عمیق به کار خود می‌پردازند و از سوی دیگر اعتماد و اطمینان میان مدیریت و کارکنان وجود چنین سیستم‌های کنترلی را بلا استفاده می‌کند (حقیق، ۱۳۹۰: ۱۸).

بدیهی است در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، رویکرد افزایش بهره‌وری کارکنان، مشارکت فعال آنان و در نتیجه عملکرد مثبت کارکنان همانند سایر سازمان‌ها، از اهمیت بالایی برخوردار است و تحقیقات رو به افزایشی که در سال‌های اخیر در سایر کشورها و در حوزه اخلاق حرفه‌ای کارکنان و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است، نشان دهنده اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر عملکرد سازمان‌ها بوده است؛ لذا با توجه به ضرورت انجام تحقیقی جامع در سازمان پلیس و تجربیات محقق در حوزه جبران خدمات منابع انسانی، ضرورت انجام تحقیق «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای فرماندهان با عملکرد کارکنان» در سازمان نیروی انتظامی استان لرستان شکل گرفت.

مبانی نظری تحقیق

بخش اول: اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است که در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه (کادوزیر، ۲۰۰۲: ۱۳۷). اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل

اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است (هارتوگ و وینستاللی، ۲۰۰۲: ۶). اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد (قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۳۷).

اخلاق حرفه‌ای را با دو رهیافت می‌توان بررسی کرد:

- ۱- رهیافت مدیریت منابع انسانی: نگرشی غیر راهبردی، تصور ناقص، نارسا و حداقل گرایانه نسبت به اخلاق حرفه‌ای دارد یعنی آن را از اخلاق سازمانی فروتر می‌بیند و اخلاق حرفه‌ای را تا حد مسئولیت اخلاقی فرد در شغل پایین می‌آورد.
- ۲- رهیافت مدیریت استراتژیک: اخلاق حرفه‌ای در رهیافت مدیریت استراتژیک، مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر داخلی و خارجی سازمان است (قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۴۱).

در کل سازمان‌های امروزی به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و اثربخش بودن توجه شایانی به ابعاد اخلاقی نموده‌اند، در این میان اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مقوله بسیار مهم در رابطه با عملکرد کارکنان مورد تأکید اندیشمندان قرار گرفته است. اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی مربوط به آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد گروه‌های حرفه‌ای تعیین نماید. آنچه در این مقاله به عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شده است:

- ۱- رفتار سازمانی: رفتار سازمانی، مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است. رفتار سازمانی، علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمان‌هاست. این کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود؛ یعنی روابط بین مردم و سازمان‌ها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌کند و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی، سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد (رابینز و جاج، ۲۰۱۰).

- ۲- اخلاق فردی: مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی و اخلاق کاری، مسئولیت‌پذیری یک فرد است. در برابر رفتار حرفه‌ها و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی (موبرگ و مارک، ۲۰۰۲: ۸۴۵).

- ۳- عدالت سازمانی: متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌های با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که بصورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (نعامی شکرکن، ۱۳۸۳).

- ۴- مسئولیت‌پذیری: مسئولیت به معنای پاسخگویی قانونی، مالی یا اخلاقی است و فرد مسئول، انسانی معتمد و قابل اطمینان است. آگاهی از مسئولیت یعنی آگاهی از اینکه خود، سرنوشت، رفتاری‌های زندگی، احساسات و در نتیجه رنج‌هایمان را پدید می‌آوریم (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۱).

بخش دوم: عملکرد کارکنان

عملکرد^۱ تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب‌نظران به جنبه‌های خاصی از آن اشاره کرده‌اند. آرمسترانگ^۲ (۱۹۹۴) عملکرد را این چنین تعریف کرده است «دست یابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده است». فرهنگ انگلیسی آکسفورد

^۱ Performance

عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده» تعریف می‌کند (به نقل از علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۱). این تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با ستاده‌ها و بروندادها است، بلکه نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله می‌باشد. بنابراین عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد. همچنین عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد (بایرز و رو، ۲۰۰۸: ۲۱۶). و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. به عقیده بایرز و رو (۲۰۰۸: ۲۱۷) عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین: الف) تلاش، ب) توانایی‌ها و ج) ادراکات نقش تلقی شود. "تلاش"، که از برانگیختگی نشأت می‌گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می‌کند دارد. "توانایی‌ها"، ویژگیهای شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و "ادراکات نقش" به مسیریایی که افراد باور دارند بایستی تلاشهایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می‌کند.

عوامل عملکردی

به طور کلی، عوامل (شاخصه‌های) عملکردی عبارتند از: عوامل رفتاری و عوامل فرایندی

❖ عوامل رفتاری

- رعایت مقررات و انضباط اداری: حضور به موقع و انجام به موقع کارها.
- رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع: برخورد خوب، کوشش در جهت رفع مشکلات و پیگیری آن، روابط طمیمانه با همکاران.
- جدیت در کار: اجرای سریع دستورات، پیگیری امور محوله.
- کوشش در جهت فراگیری کارها: کوشش در جهت افزایش مهارت‌های شغلی، فراگیری مهارت‌های مختلف، شرکت در کلاس‌های آموزشی.
- خودجوشی: تشخیص نیازهای واحد و ارائه راه‌حل‌های مناسب برای رفع آنها و داشتن انگیزه برای کار و ایجاد کار سازنده، پیش قدم بودن در اجرای فعالیت‌های شغلی

❖ عوامل فرایندی

- عوامل مربوط به شرایط کار: تأمین وسایل، تجهیزات مناسب، امنیت شغلی و بیمه مسئولیت.
- عوامل مربوط به احترام و قدر و منزلت: احترام از سوی مدیران، ایجاد روابط صمیمی، تشویق و دلگرمی در میان افراد، رفع تبعیض و بی‌عدالتی.

۱. Armstrong

۲. Byars and Rue

- عوامل مربوط به رفع نیازهای آموزشی و فراهم ساختن شرایط ارتقا: برگزاری دوره‌های بازآموزی فراهم ساختن زمینه تحقیق و پژوهش‌های علمی - کاربردی، تقویت اطلاع‌رسانی.
- عوامل مربوط به مشارکت: مشارکت در تصمیم‌گیری، نظرخواهی افراد در مورد موضوعات مرتبط با آنها.
- عوامل مربوط به مدیریت صلاحیت‌دار و شایسته.

پیشینه تحقیق

- در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن و تأثیر آن بر عملکرد سازمان، تحقیقاتی انجام شده است که در این بخش به مرتبط‌ترین آن‌ها با توجه به موضوع تحقیق، اشاره می‌کنیم.
- حقیقی، احمدی و رامین مهر (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر دارد.
 - بیک‌زاد، صادقی و ابراهیم‌پور (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان» در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مازندران پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش نشان‌دهنده این بود که ساختار سازمانی، رفتار و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
 - سلاجقه و صفری (۱۳۹۳) در تحقیق با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکردان استادان دانشگاه» که جامعه آماری آن، دانشجویان دانشگاه پیام‌نور کرمان بود به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
 - سوری و کرمی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد مسئولیت‌پذیری با عملکرد فرماندهان کوپ استان اردبیل» به این نتیجه رسیدند که بین مسئولیت‌پذیری (نظم و ترتیب، خودکنترلی، وظیفه‌شناسی و تلاش مضاعف) از سوی فرماندهان پاسگاه‌ها و رؤسای کلانتری‌ها با عملکرد آنها رابطه معناداری وجود دارد.
 - محمدی، عبدی و نظری (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «مطالعه‌ی رابطه‌ی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی» پرداختند. ۲۰۱ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی ایلام جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند. نتایج آزمون‌های آماری که نشان از ارتباط مثبت و معنادار بین رفتار سازمانی و عملکرد سازمانی داشت.
 - افجه، دهقانان و مفاخری (۱۳۹۴) در تحقیقی که به بررسی رابطه بین رفتار سازمانی و عملکرد کارکنان در شعبات بیمه البرز در شهر تهران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که رفتار سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است.
 - لام، اسچیم بورک و اریه (۲۰۰۲) در پژوهش خود در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار و رابطه مثبت و معناداری دارد.

- میلر و ووهر (۲۰۰۳) طی پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که دارای اخلاق کاری و حرفه‌ای بالاتری هستند، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و عملکرد بالاتری دارند.

- کارک، شمیر و چن (۲۰۰۳) در پژوهشی رابطه بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و وظیفه شناسی را به عنوان قویترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند.

- روبرتز و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش‌شان به این نتیجه رسیدند که از بین پنج عامل شخصیتی، وجدان کاری و مسئولیت-پذیری بیشترین تأثیر را عملکرد شغلی دارد.

- چیانگ و سیه (۲۰۱۲) در پژوهشی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی را با توجه به رفتار سازمانی به عنوان میانجی بررسی کردند. نتیجه به دست آمده نشان داد که رفتار سازمانی تأثیر به سزایی بر عملکرد شغلی داشته است.

روش

با توجه به ویژگی موضوع مورد بررسی در این تحقیق از حیث نوع و هدف، کاربردی است و از نظر روش و ماهیت، روش پیمایشی و تحلیلی با استفاده از آزمون‌های آماری رگرسیون خطی ساده و چندگانه است. در این روش پس از مشخص شدن جامعه آماری و جمعیت نمونه با استفاده از تکنیک پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه فرماندهان و مدیران شامل (معاونت‌ها، مدیریت‌های مستقل، رؤسای کوپ) شاغل در ستاد نظامی استان لرستان است که ۲۶ نفر بوده و همچنین نیروهای تحت امر فرماندهان و مدیران که تعداد ۷۵ نفر بوده که به صورت تمام‌شمار انتخاب شده‌اند. در بخش نمونه‌گیری نیز با توجه به مشخص بودن، تعداد فرماندهان و نیروهای تحت امر استان لرستان به صورت تمام شمار بوده است. به منظور گردآوری داده‌های تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد که در ادامه شرح داده شده است، استفاده شد. مقیاس اخلاق حرفه‌ای: مقیاس اخلاق حرفه‌ای براساس مبانی نظری (قرآن کریم، نظریه سیستم‌ها، الگوی رابینز). شاخص‌ها و تعداد مواد این مقیاس به شرح مندرج در جدول (۱) است.

جدول ۱: شاخص‌ها و تعداد مواد مقیاس اخلاق حرفه‌ای

شاخص	تعداد مواد	آلفای کرونباخ
رفتار سازمانی	۸	۰/۷۴۲
اخلاق فردی	۷	۰/۷۶۵
عدالت سازمانی	۱۰	۰/۸۷۷
مسئولیت‌پذیری	۷	۰/۷۵۵
کل	۳۲	۰/۸۸۰

پایایی مقیاس اخلاق حرفه‌ای با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل نشان داد که مقیاس از پایایی مناسبی (آلفا = ۰/۸۸) برخوردار است. برای ارزیابی روایی (اعتبار) مقیاس نیز از روایی صوری استفاده شد.

مقیاس عملکرد کارکنان: مقیاس عملکرد کارکنان نیز براساس مقیاس‌های موجود و شاخص‌های عملکرد کارکنان پلیس تهیه شد. تعداد مواد مقیاس ۱۳ ماده بود. ضریب پایایی مقیاس عملکرد کارکنان با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان (۰/۸۸) و در سطح مطلوبی محاسبه شد.

یافته‌های تحقیق

فرضیه اول: بین رفتار سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون مناسب این فرضیه رگرسیون خطی ساده است که در آن $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شده است؛ نتایج آزمون نیز در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سنجش شدت رابطه رفتار سازمانی بر عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F محاسبه شده	سطح معناداری	ضرایب خط رگرسیون
۰/۳۳۹	۰/۱۱۵	۱۲/۸۷۷	۰/۰۰۰	B β
۰/۳۳۹				
۳۵/۰۱۷				
۰/۵۲۶				

چنانچه از جدول شماره ۴-۹ قابل مشاهده است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت رابطه بین رفتار سازمانی و عملکرد کارکنان است، ۰/۵۲۶ است. و چون سطح معناداری (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطا (۰,۰۵) است لذا می‌توان گفت فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه دوم: بین اخلاق فردی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

آزمون مناسب این فرضیه رگرسیون خطی ساده است که در آن $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شده است؛ نتایج آزمون نیز در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سنجش شدت رابطه اخلاق فردی بر عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F محاسبه شده	سطح معناداری	ضرایب خط رگرسیون
۰/۳۶۱	۰/۱۳۰	۱۴/۸۲۵	۰/۰۰۰	B β
۰/۳۶۱				
۴۰/۳۵				
۰/۶۳۵				

چنانچه از جدول شماره ۳ قابل مشاهده است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت رابطه بین اخلاق فردی و عملکرد کارکنان است، ۰/۶۳۵ است. و چون سطح معناداری (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطا (۰,۰۵) است لذا می‌توان گفت فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه سوم: بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

آزمون مناسب این فرضیه رگرسیون خطی ساده است که در آن $\alpha = 0,05$ در نظر گرفته شده است؛ نتایج آزمون نیز در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سنجش شدت رابطه عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F محاسبه شده	سطح معناداری	ضرایب خط رگرسیون
۰/۴۶۴	۰/۲۱۶	۲۷/۲۲۰	۰/۰۰۰	B β
۴۰/۲۱۹				
۰/۴۶۴				
۰/۵۰۲				

چنانچه از جدول شماره ۴ قابل مشاهده است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان است، ۰/۵۰۲ است. و چون سطح معناداری (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطا (۰,۰۵) است لذا می توان گفت فرضیه تایید می شود.

فرضیه چهارم: بین مسئولیت پذیری فرماندهان و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

آزمون مناسب این فرضیه رگرسیون خطی ساده است که در آن $\alpha = 0,05$ در نظر گرفته شده است؛ نتایج آزمون نیز در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سنجش تاثیر مسئولیت پذیری فرماندهان بر عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F محاسبه شده	سطح معناداری	ضرایب خط رگرسیون
۰/۵۰۶	۰/۲۲۵	۴۰/۰۲۸	۰/۰۰۰	B β
۳۴/۴۱۱				
۰/۴۷۸				
۰/۶۴۳				

چنانچه از جدول شماره ۵ قابل مشاهده است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت رابطه بین مسئولیت پذیری فرماندهان و عملکرد کارکنان است، ۰/۶۴۳ است. و چون سطح معناداری (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطا (۰,۰۵) است لذا می توان گفت فرضیه تایید می شود.

فرضیه پنجم: پیش بینی عملکرد کارکنان نیروی انتظامی براساس متغیرهای پیش بین رفتار سازمانی، اخلاق فردی، عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری و از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴-۱۳ آمده است.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری مولفه های اخلاق حرفه ای بر عملکرد

P	F	MS	DF	SS	مدل
۰/۰۰۱	۶۳/۵۲۲	۴۳۹/۸۲۹	۳	۱۳۱۹/۴۸۹	رگرسیون
		۶/۹۲۴	۹۸	۶۷۸/۵۶۳	باقیمانده
			۱۰۱	۱۹۹۸/۰۵۲	کل

p	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		ARS	R2	R	متغیرهای پیش بین
		Beta	B	SE				
۰/۰۰۰	۹/۸۶۴	-	۵/۸۹	۲۸/۳۶				Constant
۰/۰۰۱	۳/۹۷۸	۰/۳۲۷	۰/۳۰۴	۰/۰۷۶	۰/۴۳۲	۰/۴۳۵	۰/۶۶۰	عدالت سازمانی
۰/۰۱۰	۲/۶۰۴	۰/۲۰۲	۰/۱۵۹	۰/۰۶۱	۰/۶۲۰	۰/۶۲۴	۰/۷۹۰	مسئولیت پذیری
۰/۰۰۱	۳/۹۳۵	۰/۲۹۱	۰/۲۲۶	۰/۰۵۷	۰/۶۵۳	۰/۶۵۸	۰/۸۱۱	رفتار سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۶ برای تعیین تاثیر هر یک از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر پیش‌بین و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چندمتغیری به روش گام به گام تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود میزان F مشاهده شده معنادار است و نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با $(Beta = 0/327)$ ، مسئولیت‌پذیری با $(Beta = 0/202)$ و رفتار سازمانی $(Beta = 0/291)$ قوی‌ترین پیش‌بینی کننده‌های عملکرد کارکنان هستند. نتایج این جدول نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای ۶۵ درصد از عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، داشتن نیروی انسانی متعهد است، زیرا نیروی انسانی مهم‌ترین منبع هر سازمانی است. وجود چنین نیروی با اخلاق، عدالت‌محور، مسئولیت‌پذیر و متعهد، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند. کارآیی اثربخش و بهبود عملکرد، از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود. قبل از سرمایه‌گذاری در هر زمینه‌ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد. در تحقیق حاضر روابط حاکم بین این دو مقوله یعنی اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و عملکرد کارکنان نیروی انتظامی بررسی گردید. بررسی یافته‌ها در خصوص رابطه بین رفتار سازمانی و عملکرد کارکنان نشان داد که بین این دو رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتیجه حاصله مشخص گردید که رفتار سازمانی می‌تواند در سازمان مورد مطالعه تأثیر مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد. این یافته با نتایج میلر و ووهر (۲۰۰۳)؛ چیانگ و سیه (۲۰۱۲)؛ بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ سلاجقه و صفری (۱۳۹۳)؛ دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)؛ محمدی، عبدی و نظری (۱۳۹۴)؛ افجه، دهقانان و مفاخری (۱۳۹۴) همسویی دارد.

بررسی یافته‌ها در خصوص رابطه بین اخلاق فردی و عملکرد کارکنان نشان داد که بین این دو رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتیجه حاصله مشخص گردید که اخلاق فردی می‌تواند در سازمان مورد مطالعه تأثیر مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد. این یافته با نتایج بررسی میلر و ووهر (۲۰۰۳)؛ بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ سلاجقه و صفری (۱۳۹۳)؛ دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) همسویی دارد.

در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان، با انجام رگرسیون خطی ساده این نتیجه حاصل شده است که بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان به این اصل رسید که نیروهای انسانی یک سازمان با روابط منطقی و عادلانه چه از سوی همکاران و چه مدیران و فرماندهان، عامل موفقیت یک مجموعه برای رسیدن به اهداف ویژه در سازمان می‌باشند. نتایج تحقیقات لام، اسچیم بورک و اریه (۲۰۰۲)؛ حقیقی، احمدی و رامین مهر (۱۳۸۸)؛ بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ سلاجقه و صفری (۱۳۹۳)؛ دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) تأییدکننده یافته‌های مذکور می‌باشند.

همچنین بررسی یافته‌ها در خصوص رابطه بین مسئولیت‌پذیری و عملکرد کارکنان نشان داد که بین این دو رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتیجه حاصله مشخص گردید که مسئولیت‌پذیری می‌تواند در سازمان مورد مطالعه تأثیر مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد. این یافته با نتایج کارک، شمیر وچن (۲۰۰۳)؛ روبرتز و همکاران (۲۰۰۵)؛ سوری و کرمی (۱۳۹۳) همسویی دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به طور معناداری عملکرد کارکنان را تبیین می‌کنند. که نقش این مؤلفه‌ها در پیش بینی عملکرد کارکنان (حدود ۶۵ درصد) بود ($p < 0/001$). از میان این مؤلفه‌ها که عدالت سازمانی با ($Beta = 0/327$)، مسئولیت‌پذیری با ($Beta = 0/202$) و رفتار سازمانی ($Beta = 0/291$) به عنوان قوی‌ترین متغیرها برای پیش بینی عملکرد کارکنان نیروی انتظامی می‌باشند. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق عملکرد مطلوب هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای، هم بسترهای فرا سازمانی دارد و هم آثار و نتایج فرا سازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعدی برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان نقش مؤثری در جامعه دارد.

پیشنهادهای

- تصمیمات حوزه اخلاقیات را به صورت گروهی بگیرند تا احساس تعلق کارکنان نسبت به آن افزایش و تردید درباره دخالت تعصبات ناعادلانه در روند تصمیم‌گیری کاهش یابد.
- رهنمودهای اخلاقی و قانونی آن حرفه برای کارکنان ناجا مشخص باشد و آئین‌نامه‌های آن حرفه باید به این استانداردهای اخلاقی و قانونی متعهد باشند تا اطمینان و اعتماد عموم مردم را جلب نمایند.
- در گزینش و استخدام نیرو برای ناجا در کنار سایر ملاک‌ها و شاخص‌های گزینشی، اخلاقیات نیز مورد نظر قرار گیرد.
- منشور اخلاقی سازمان به وضوح و به صراحت برای تمامی کارکنان تشریح گردد.
- ایجاد سازوکارهایی برای بالا بردن رفتار سازمانی مناسب که باعث افزایش رشد و تقویت بهره‌وری سازمان شود.
- در برخورد با کارکنان، سعی شود تا علاوه بر رعایت احترامات سازمانی، بر محبت و مهربانی با یکدیگر تأکید شود.
- برای تمامی کارکنان شانس ارتقای منصفانه در سازمان فراهم گردد.
- ارزیابی عملکرد کارکنان براساس عدالت محوری صورت گرفته و در برخورد با کارکنان و توزیع امکانات و واگذاری مسئولیت‌های شغلی در میان آنها، انصاف و عدالت رعایت شود.
- در جهت انتصاب فرماندهان، علاوه بر بررسی‌های مربوط به توانمندی‌های حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی (مسئولیت‌پذیری، نظم و ترتیب، توفیق‌گرایی و محتاط بودن و ...) به عنوان یک عامل مهم برای انتصاب فرماندهان در نظر گرفته شود.

منابع

- قرآن کریم
- افجه، علی اکبر؛ دهقانان، حامد؛ مفاخری، فهیمه (۱۳۹۴). تأثیر حمایت سازمانی، توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۳، ص ۲۳-۴۷.
- بیک‌زاد، جعفر؛ صادقی، محمد؛ کاظمی قلعه، روح اله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان‌های امروزی. نشریه عصر مدیریت، س ۴، ش ۱۶ و ۱۷.

- حقیق، رامش (۱۳۹۰). **سنجش هوش معنوی و رابطه آن با رضایت شغلی و رضایت زندگی**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سازمان مدیریت صنعتی تهران.
- حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان؛ رامین مهر، حمید (۱۳۸۸). **بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان**. مدیریت فرهنگ سازمانی. سال هفتم، شماره ۲۰، ص ۷۹-۱۰۱.
- سلاجقه، آریتا؛ صفری، ثنا (۱۳۹۳). **رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه**. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۳، ۱۱۰-۱۰۳.
- سوری، احمد؛ کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۳). **بررسی رابطه مسئولیت پذیری با عملکرد فرماندهان کوپ استان اردبیل**. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۹(۴)، ۶۴۵-۶۲۳.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر؛ اکرمی، ناهید (۱۳۹۱). **رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی**. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۵). **اخلاق حرفه ای (چاپ سوم)**، نشر مجنون.
- محمدی، اسفندیار؛ عبدی، جهان؛ نظری، روح اله (۱۳۹۴). **مطالعه ی رابطه ی رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: جهاد کشاورزی ایلام)**. دروه ۱۴، شماره ۳۸ و ۳۹، ص ۵۳-۶۹.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۳). **بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی**، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره های ۱ و ۲: ۷۰-۵۷.

- Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). **Human Resource Management: 9 th Edition**. New York: Mc GrawHill.
- Cadozier V. (2002). **The moral profession: A study of moral development and professional ethics of benefit plans**. Journal of Managerial Psychology, 5(1), 23-4۰.
- Chiang C -F, Hsieh T-Sh. (2012) **“The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior”**, International Journal of Hospitality Management, Vol. 31, pp. 180-190
- Ghasemi, H. (2011). **Professional ethics, necessity or selection?** Journal of Development, 8, pp 179-186.
- Hartog, M & Winstanley, D. (2002). **Ethics and human resource, Management: professional Development and Practice**, journal of business & Professional Ethics, 21, No 2, pp 4-18.
- Johns, P (2006), **E-thics: the new moral methodology for business** , Journal of Investment compliance. 7(1), pp. 83-90.
- Kark, R . Shamir, B.Chen, G.(2003). **The two faces of trans formational leadership: empowerment and dependency**. Journal of Applid psychology. Vol. 88, ho 2, pp 255-۲۹۶.

- Lam, S. K.; Schaubroeck, J., & Aryee, S. (2002). **Relationship between organizational justice and employee work outcomes: a cross-national study**. Journal of Organizational Behavior, 23, 1-18.
- Miller. M.J., & Woehr .D.J. (2003). **The meaning and measurement of work ethics**. Journal of Vocational Behavior, 60: 451-489.
- Moberg, J & Mark, A. (2002). **the development of moral imagination**, 10(4) .p 845.
- Robbins, S.P. & T.A. Judge (2010). **Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice Hall, **14th Edition**.
- Roberts, B.W., Chernyshenko, O.S., Stark, S. and Goldberg, L.R. (2005), **The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation Based on Seven Major Personality Questionnaires**. Personnel Psychology, Vol. 58 No. 1, pp. 103-4۰.

A Study of the Relation of Professional ethic of commanders with Functions employees (The study Lorestan Province)

Abstract

Background and Purpose: Professional ethic has a significant effect on individual and group performance and organizational results. The goal of the present research is to study the role of the Professional ethic (organizational behavior, Individual ethics, Organizational Justice and conscientiousness) With police staff performance of Lorestan Province.

Method: Method of this research is descriptive study, with purpose from the Applied Research, in terms of data collection, survey, from a prospective, cross - sections and in particular, is based on Correlation studies. To collect data, book reading and field studies are used. Questioner is the tool used for field studies which is designed based on research model. For allowable determination of tools, correcting views of guidance and counselor masters are used, and for stability determination Kronbakh a coefficient is used. To this end 101 (26 police commanders and 75 police staff) Funcations police employees Through All of sampling selected and complemented the Professional ethic and police staff performance questionnaires.

Findings: For data analyzing Simple Linear Regression were used and showed positive and significant relation between Professional ethic (organizational behavior, Individual ethics, Organizational Justice and conscientiousness) and police staff performance. Regression coefficient were used to assessing the level of predictability of organizational behavior, Individual ethics, Organizational Justice and conscientiousness could related with Funcations police employees.

Discussion and conclusion: According to the findings, it is recommended that Managers and police commanders emphasis on general and specific aspects of professional ethic according to different jobs and as a role model act as a pioneer in consideration of ethic in their performance.

Keyword: Professional ethic, organizational behavior, Individual ethics, Organizational Justice, conscientiousness, Funcations employees.