

رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهر کرمانشاه

جواد منظمی تبار^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۲۲
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: یکی از راهبردهای اساسی نیروی انتظامی برای توسعه نظم و امنیت در کشور، ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان یگان‌های اجرایی (صف) فرماندهی انتظامی شهر کرمانشاه است.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل همه افسران و درجه‌داران صف فرماندهی انتظامی شهر کرمانشاه هستند که از بین آنها با استفاده از رابطه کوکران، ۳۵۱ نفر به‌عنوان حجم نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای از نوع متناسب انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود و با استفاده از روش رگرسیون، داده‌های به‌دست آمده، تحلیل شدند.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ۷۳ درصد، بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ۹۲ درصد و بعد شناختی سرمایه اجتماعی ۹۳ درصد تغییرات اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین سرمایه فرهنگی تجسم یافته ۹۴ درصد، سرمایه فرهنگی عینی ۹۶ درصد و سرمایه فرهنگی نهادی ۸۹ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای را توضیح می‌دهند.

نتایج: از مجموع ۶ متغیری که در الگو وارد شدند، ۸۹ درصد تغییرات اخلاق حرفه‌ای در نمونه مورد بررسی پیش‌بینی شد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که افزایش میزان سرمایه اجتماعی و فرهنگی این امکان را برای کارکنان فراهم می‌آورد که با اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان عمل کنند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، کارکنان صف، فرماندهی انتظامی کرمانشاه

□ استناد: منظمی تبار، جواد. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهر کرمانشاه. *فصلنامه*

پژوهش‌های مدیریت/انتظامی، ۴(۴): ۶۱۳-۶۳۳.

مقدمه

امروزه همه جامعه‌شناسان پذیرفته‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق، نه در ابعاد فیزیکی و فناوری آنها، بلکه در عوامل غیرملموس و قدرتمند ارزشها و باورهای کارکنان نهفته است. سازمان‌های امروزی به‌منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و اثربخش بودن توجه شایانی به ابعاد اخلاقی کسب و کار نموده‌اند. در این میان اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان یک مقوله بسیار مهم در رابطه با اثربخشی سازمانی مورد تأکید اندیشمندان قرار گرفته است (قراملکی، ۱۳۹۵، ص ۳۳). اخلاق حرفه‌ای عبارت است از اصول و معیارهایی که برخورد مناسب و عمل قابل قبول را در زمینه‌های مختلف شغل هدایت کرده و به‌عنوان راهنمای کارکنان مختلف مورد تأکید قرار می‌گیرد. براساس این تعریف، اخلاق حرفه‌ای ناشی از شغل فرد بوده و مسئولیت اخلاقی فرد در سازمان، تعیین‌کننده نوع رفتار اخلاقی او است. اخلاق حرفه‌ای در واقع یک نظام ساختاری و کاربردی است که تلاش می‌کند تضادهای احتمالی را شناسایی کرده و برای آن راهکارهای صحیحی ارائه دهد. در تعریفی دیگر می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار داده و شیوه متداول در میان اهل این رشته است (صفری، ۱۳۹۵، ص ۱۹). در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به‌واسطه رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. براساس نتایج پژوهش‌های انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخ‌گو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با بکارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارهای یاری‌دهنده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، سرمایه اجتماعی و فرهنگی است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر خواهد شد (السی و آلپکان، ۲۰۱۷، ص ۹۴).

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان پلیس به‌صورت دستورالعمل و شیوه‌نامه میسر نبوده و مدیران نیروی انتظامی به‌خصوص در کلانتری‌ها باید با ایجاد جو و فرهنگ سازمانی مناسب به این امر دست یابند. در این بین نقش سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی بسیار بارز بوده و مدیران نیروی انتظامی می‌توانند با شناسایی، اعمال و ایجاد سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی و تمرکز بر این دو متغیر به افزایش رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای مبادرت ورزند. با توجه به دامنه فعالیت‌های نیروی انتظامی، اخلاق حرفه‌ای در نیروی انتظامی امری ضروری به‌نظر می‌رسد و بکارگیری سرمایه اجتماعی و فرهنگی بدین منظور می‌تواند امری قابل توجه در ارتقای اخلاق حرفه‌ای تلقی شود؛ بنابراین توجه به سرمایه اجتماعی و فرهنگی به‌عنوان دو عامل مؤثر بر ارتقاء و بسط اخلاق حرفه‌ای در سازمان پلیس اهمیت ویژه‌ای دارد. این پژوهش به‌دنبال بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در محیط کار کارکنان صف نیروی انتظامی در شهر کرمانشاه است. مسئله پژوهش حاضر از چند جنبه اهمیت دارد: اول اینکه خلاء پژوهشی در زمینه بررسی مفاهیم سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی در رابطه با جامعه مورد بررسی و در کلانتری‌ها و ادارات نیروی انتظامی به‌طور کلی وجود داشته و محقق با انجام این پژوهش در محیط کاری نیروی انتظامی شهر کرمانشاه به غنی‌تر شدن مبانی نظری و تجربی در این خصوص کمک می‌کند. دوم اینکه تا به حال روابط بین متغیرهای یادشده و اخلاق حرفه‌ای بررسی نشده است. سوم اینکه با شناسایی متغیرهای اجتماعی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در کلانتری‌ها و ادارات نیروی انتظامی می‌توان این متغیرها را کنترل کرد تا هرچه بیشتر از میزان بی‌اخلاقی در محیط کار کاسته شود و به‌دنبال آن هم کارکنان و هم ادارات نیروی انتظامی از کارایی و اثربخشی بیشتری بهره‌مند شوند. بر این اساس تعیین رابطه میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان صف نیروی انتظامی در شهر کرمانشاه به‌عنوان هدف پژوهش حاضر تعیین شد و پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که چه رابطه‌ای بین سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان صف نیروی انتظامی در شهر کرمانشاه وجود دارد؟ همچنین فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر تدوین شد:

- بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان صف نیروی انتظامی رابطه معناداری وجود دارد؛
- بین سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان صف نیروی انتظامی رابطه معناداری وجود دارد؛
- بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (ساختاری، ارتباطی، شناختی) و اخلاق حرفه‌ای کارکنان صف

نیروی انتظامی رابطه معناداری وجود دارد؛

- بین مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی (تجسم یافته، عینیت یافته، نهادینه شده) و اخلاق حرفه‌ای کارکنان صف نیروی انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

پیشینه: سلیمی و کاکائی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی» که جامعه آماری آن ۵۰۰ نفر از کارکنان پایور کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بود، نشان دادند اخلاق حرفه‌ای فرماندهان شامل ۵ بعد مدیریت زمان، انضباط ظاهری، انضباط معنوی، مهارت و دانش و انضباط سازمانی است که هر بعد نیز دارای دو مؤلفه است. از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای فرماندهان، بعد مهارت و دانش تخصصی رؤسای کلانتری‌ها، بیشترین و بعد انضباط سازمانی، کمترین تأثیر را در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان زیرمجموعه دارد. ضمن اینکه از بین مؤلفه‌ها، مؤلفه تقید به مبانی شرعی، بیشترین و مؤلفه تجهیزات سازمانی کمترین تأثیر را داشته است. شیروانی و حسینی مطلق (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و اثربخشی نیروی انتظامی در شهر یاسوج» که در بین ۱۵۲۴ نفر از شهروندان شهر یاسوج براساس مناطق چهارگانه کلانتری‌های ۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴ انجام شد نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه میزان سرمایه اجتماعی در میان جامعه و افراد افزایش یابد، میزان اثربخشی نیروی انتظامی افزایش می‌یابد. همچنین نتایج به دست آمده پژوهش یادشده نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی و جرم رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی هر قدر میزان سرمایه اجتماعی در میان جامعه و افراد افزایش یابد، میزان جرم کاهش می‌یابد. جعفری، شریف‌زاده، فتاح، قربانی‌زاده و رضایی‌منش (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «الگوی سرمایه اجتماعی، ابعاد و شاخص‌های آن در کلانتری‌های تهران بزرگ» نشان دادند که رابطه مستقیمی میان سرمایه اجتماعی و امنیت اجتماعی وجود دارد به گونه‌ای که می‌توان با تقویت سرمایه اجتماعی، امنیت اجتماعی جامعه را ارتقاء بخشید. به کمک استادان صاحب نظر دانشگاه علوم انتظامی، ابعاد سرمایه اجتماعی شناسایی شدند که در نتیجه آن تعداد ۳۲ شاخص از میانگین وزنی مطلوب و بار عاملی مناسبی در سطح کلانتری‌های تهران بزرگ برخوردار شدند و تعداد ۳۲ شاخص نیز به دلیل به دست نیاموردن بار عاملی لازم از الگوی مورد نظر حذف شدند. در نتیجه، شاخص‌هایی همچون سهولت دسترسی کارکنان به سطوح مدیران سازمانی،

تبیین واقعیت‌ها و ارائه گزارش عملکرد از سوی مدیران، تعامل مستمر مدیران نیروی انتظامی با آحاد کارکنان، اعتقاد کارکنان به صلاحیت و توانمندی مدیران نیروی انتظامی و حمایت مادی و معنوی مدیران از تلاش کارکنان پلیس از میانگین وزنی مطلوب و بالاترین مقدار بار عاملی برخوردار شد و شاخص‌های تشویق مردم به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های اجتماعی، پایبندی مدیران دولتی نسبت به تعهدات خود در قبال جامعه، تبیین واقعیت‌ها و ارائه گزارش عملکرد از سوی مدیران دولتی، برقراری روابط صادقانه با مردم از سوی مدیران دولتی، ایجاد نظام اداری قوی و سالم، تشبیت ارزش‌های اخلاقی و انسانی در جامعه و رفتار توأم با عدالت و انصاف با آحاد جامعه از میانگین وزنی مطلوب و بالاترین مقدار بار عاملی برخوردار شد. محبی، عبدالرحمانی و عبدالهی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تحلیل شاخص‌های ارتباطی اخلاق حرفه‌ای افسران پلیس آگاهی تهران بزرگ» که با مشارکت ۴۲ نفر از افسران ارشد و ۶۳ نفر از افسران جزء پلیس آگاهی تهران بزرگ انجام شد به این نتایج رسیدند که در شاخصه‌های عمومی برای افسران ارشد: مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، تعهد (ایمان، باور و التزام عملی) و برای افسران جزء نیز مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و برابری دارای بالاترین اهمیت و در شاخص‌های اختصاصی نیز برای افسران ارشد: ذکاوت و هوشمندی و تفکر و تدبیر و برای افسران جزء: توکل و قانون‌مداری دارای بالاترین اهمیت هستند. مکوندی و نامور (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان» به این نتیجه رسیدند که هرچقدر تعارضات شغلی در سازمان کاهش یابد و تعارضات کمتری بین کارکنان سازمان وجود داشته باشد، توانمندی‌های کارکنان و بهره‌وری و عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد. بنابراین با شناخت بهتر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌توان نقاط ضعف و قوت افراد و برنامه‌های سازمان را برطرف کرد و زمینه اثربخشی بهتر آن در روزآمد کردن کارکنان را فراهم آورد و در نهایت گامی برای تحول نظام اجرایی نیروی انتظامی و بهبود خدمت‌رسانی به افراد جامعه برداشت. مصباحی و عباس‌زاده (۱۳۹۳) و یزدی (۱۳۹۵) در مقالات خود ضمن جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که جو اخلاقی و اصول حرفه‌ای کار در سازمان و میزان رعایت آنها بر رفتار کارکنان مؤثر بوده و سازمان‌ها می‌توانند با ارائه آموزش، تهیه شیوه‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها به رعایت بیشتر اخلاق حرفه‌ای در محیط کاری کمک کنند. میلنه^۱ (۲۰۱۶)

در پژوهشی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان و مدیران صنایع جدید آمریکا»، به بررسی نگرش کارکنان و مدیران این سازمان‌ها نسبت به موضوع و برنامه‌های اخلاقی پرداخته است. پاسخگویان به دو دسته تقسیم شدند: دسته‌ای که در سازمان آنها برنامه‌های اخلاقی وجود نداشت؛ نه کدهای رفتاری داشتند، نه آموزش اخلاق و نه دفتر اخلاق؛ و دسته‌ای دیگر که سازمان آنها برنامه‌های جامع اخلاقی، یعنی کدهای رفتاری، آموزش اخلاق و دفتر اخلاقی داشتند. براساس یافته‌های به دست آمده این پژوهش، میان دو گروه تفاوت فاحشی وجود داشت. رفتار حرفه‌ای کارکنان شرکت‌هایی که برنامه‌های اخلاق را پیاده کرده بودند نسبت به دسته اول بسیار اخلاقی‌تر بود. ارزیابی کارکنان این شرکت‌ها درباره اخلاق همکاران، مدیران و حتی خود آن‌ها مثبت‌تر بود. راکمن^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی» به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی پرداخت. جامعه آماری تحقیق سازمان‌های کوچک مالی در دماک ریجنسی در جاوای مرکزی اندونزی بود که از این تعداد ده سازمان برای پژوهش انتخاب شده است. نتایج با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی هم بر تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی دارد اما تأثیری بر تمایل به ترک کار ندارد.

مبانی نظری: اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هایی که به ارائه خدمات حرفه‌ای می‌پردازند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است (احمدی، ۱۳۹۳، ص ۷). از نظر بوردیو^۲، سرمایه‌های اجتماعی منابعی در دسترس هستند، نظیر: اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری (عابسی و کرد، ۱۳۹۴، ص ۳۹). یکی از مدل‌های مفهومی که سرمایه اجتماعی را در سطوح مختلف سازمان مورد بحث قرار می‌دهد، مدل اسچول و دیشلر^۳ است؛ براساس این مدل سرمایه اجتماعی را می‌توان در دو سطح کلان و خرد مورد توجه قرار داد (اسچول و دیشلر، ۲۰۱۶، ص ۲۱۳). در سطح کلان، درباره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و شبکه‌های ارتباطی بیرونی بحث شده و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی موجود در داخل سازمان پرداخته می‌شود. نوع اول سرمایه اجتماعی در سطح خرد، سرمایه اجتماعی شناختی نام داشته و در رابطه با پدیده‌هایی نظیر

1. Rokhman

2. Bourdieu

3. Scholl & Deshler

ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدها، مشارکت و اعتماد موجود در سیستم اجتماعی سازمان است؛ نوع دوم نیز سرمایه اجتماعی ساختاری نامیده می‌شود که در رابطه با ساختارها و فرایندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران در قبال عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری، میزان تصمیم‌گیری و اقدام براساس کار گروهی است. بنابراین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها عبارت‌اند از:

۱- **اعتماد:** از نظر پاتنام^۱ اعتماد از عناصر ضروری تقویت همکاری و یک عنصر غیراختیاری و ناآگاهانه است، اعتماد اجتماعی، نتیجه تعاملات اجتماعی موجود و گروهی انجمن‌ها و فعالیت‌های اجتماعی است، به‌ویژه اگر این اعتماد از حد فردی به سطح اجتماعی انتقال یابد به‌عنوان یک سرمایه با ارزش تلقی می‌شود (پاتنام، ۱۳۹۴، ص ۷۲).

۲- **مشارکت:** مشارکت اجتماعی مردم در اداره امور جامعه همواره با چالش‌ها و فرصت‌هایی روبه‌رو بوده است. ایده مشارکت اجتماعی دارای سابقه دیرینه‌ای است. مشارکت اجتماعی ایده‌ای کاملاً ایدئولوژیکی است که بازتاب اعتقادهای ناشی از نظریه‌های اجتماعی و سیاسی است (نیازی، ۱۳۹۵، ص ۶۱).

۳- **انسجام و همبستگی:** از دیدگاه جامعه‌شناختی، همبستگی پدیده‌ای است که براساس آن در سطح یک گروه یا یک جامعه، اعضا به یکدیگر وابسته و به‌گونه متقابل نیازمند یکدیگر هستند (بیرو^۲، ۱۳۹۵، ص ۷۹). پارسونز در تحلیل انسجام در سطح نظام اجتماعی به کنش‌های اظهاری اشاره کرده و معتقد است: هرگاه در موقعیت‌های اجتماعی کنش‌های اظهاری فرد معطوف به دیگران باشد به نوعی همکاری و انسجام می‌انجامد و هرگاه این انسجام نهادینه باشد می‌توان آن را همبستگی نامید (صبوری، ۱۳۹۶، ص ۲۶). سطح بالای انسجام زمانی است که کنش‌های افراد، اخلاقی و معطوف به یک جمع باشد. در این کنش‌ها مسئولیت و وفاداری در قبال دیگران به حد اعلای خود می‌رسد (فرهنگی، ۱۳۹۴، ص ۳۳).

۴- **آگاهی:** امروزه دانایی و اطلاعات به‌عنوان سرمایه‌ای عظیم در تحولات اجتماعی نقش آفرین شده و روز به روز ابعاد گسترده‌ای را، چه در سطح و چه در عمق، ایجاد می‌کند تا جایی که یکی از عوامل مهم دستیابی جوامع به سرمایه اجتماعی کسب آگاهی است (نصرت‌آبادی، ۱۳۸۶، ص ۴۴). آگاهی

اجتماعی شامل مجموعه‌ای از افکار، عقاید و حساسیت نسبت به زندگی و توجه به هر آنچه که در وسیع‌ترین معنا به امور عمومی، اعم از سیاسی و یا اجتماعی مربوط می‌شود، است (کینلاو، ۱۳۹۶، ص ۶۱). در مجموع می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی عبارت است از تأثیر اقتصادی حاصل از تسهیلاتی که شبکه‌های اعتماد و مؤلفه‌های فرهنگی در یک سیستم اجتماعی را به وجود می‌آورند (رایینز، ۲۰۰۲، ص ۴۲۳). شبکه‌های اعتماد، علاوه بر کاهش هزینه‌های مدیریتی، موجب می‌شوند که زمان و سرمایه بیشتری به فعالیت‌های اصلی اختصاص پیدا کرده، علاوه بر آن موجب انتقال دانش اعضای گروه‌ها به یکدیگر شده، جریان مناسبی را از یادگیری و دانش در بین آنها فراهم سازد و این امر نیز می‌تواند در کاهش هزینه‌های مدیریتی و توسعه اجتماعی و سازمانی بسیار مؤثر باشد (محمدی، ۱۳۹۴، ص ۷۵). در نهایت چنانکه یقین‌لو، جواهردشتی و خلیلی عراقی (۱۳۹۲) می‌گویند: «هر جامعه از یک فرهنگ خاص شکل گرفته است و در هر جامعه یک سری اصول اخلاقی وجود دارد که این اصول از یک فرهنگ پیروی می‌کنند. بنابراین در بعضی جوامع مشاهده می‌شود که پایبندی به اصول اخلاقی بسیار شدیدتر از کشوری است که پایبند به اصول اخلاقی نیست (یقین‌لو و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۹). عامل دیگر این است که هر حرفه و شغل نیز از آداب اصولی پیروی می‌کند؛ این اصول حاکم بر حرفه زمانی که با فرهنگ یک جامعه ترکیب می‌شود مورد تأکید آن جامعه قرار می‌گیرد. در نتیجه به آن حرفه یک سری اصول اخلاقی اضافه می‌شود مثل جامعه پزشکان یا وکلا که از اصول اخلاقی مشخصی پیروی می‌کنند. بنابراین اصول اخلاق حرفه‌ای، آن اصولی است که بر آن حرفه حاکم شده است و باید رعایت شود (فیلیپس و شاگلی، ۲۰۱۰، ص ۹۸).

چارچوب نظری: در این پژوهش از نظریه بوردیو استفاده شده است. بوردیو جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه بعد بیان کرده است. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی که اشاره به الگوی ارتباطی اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی دارد یعنی اینکه به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. این بعد شامل جنبه‌های روابط شبکه، ترتیب شبکه و سازمان مناسب است. بعد شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه بوده و شامل ادراک، باورها و تصورات

1. Kinlaw

2. Robbins

3. Philips and Shockley

فرهنگی و اجتماعی است و مهم‌ترین جنبه‌های آن شامل زبان و کدهای مشترک، حکایات مشترک، فرهنگ مشترک است. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که کارکنان با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات خود برقرار می‌کنند و مهمترین جنبه‌های آن عبارت از اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت هستند (ابراهیمی، ۱۳۹۵، ص ۳۱). همچنین بورديو سرمایه فرهنگی را نیز دارای سه بعد می‌داند. سرمایه فرهنگی تجسم یافته، به بعد حک شده فرهنگی در جسم، اندیشه، احساس، رفتار و سرمایه فرهنگی متجسد اطلاق می‌شود. سرمایه متجسد همان مهارت‌ها و توانایی‌های اکتسابی است. از نظر بورديو بیشتر ویژگی‌ها و کارکردهای سرمایه فرهنگی در همین بعد ریشه دارد (شالباف، ۱۳۸۸، ص ۴۸). سرمایه اجتماعی نهادینه شده شامل امتیازها یا سرمایه‌های حاکی از عناوین کمیاب می‌شود. یکی از مهمترین مصادیق این نوع سرمایه فرهنگی، مدارک و مدارج تحصیلی است. سرمایه فرهنگی نهادینه شده میان توانمندی‌های ذاتی و اکتسابی فرد تمایز ایجاد می‌کند (سعادت، عباسزاده و حاتمی، ۱۳۹۳، ص ۱۶). بعد عینیت یافتگی شامل سرمایه‌هایی است که به صورت کالاهای فرهنگی (تصویرها، کتاب‌ها، لغت‌نامه‌ها، ادوات، ماشین‌آلات) در خارج از ذهن تحقق می‌یابد. سرمایه عینیت یافتگی در حقیقت تجلی و آثار سرمایه متجسد است که در ابعاد مستقل و منسجم ظاهر می‌شود (زال پور، شهیدی، زارانی، مظاهری و حیدری، ۱۳۹۵، ص ۷۱). از زمان ابداع این دو مفهوم تاکنون پژوهش‌های بسیاری درباره نقش و اهمیت آنها در زندگی اجتماعی انجام شده و اهمیت آنها در مواردی مثل بردباری اجتماعی، نظم و امنیت اجتماعی، موفقیت تحصیلی، هویت اجتماعی، فعالیت‌های ورزشی، روابط دموکراتیک درون خانواده و مانند آن، بررسی و تأیید شده است (سعادت و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۹). بر این اساس در چارچوب نظری پژوهش حاضر، اخلاق حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی در کنشی پویا قرار می‌گیرد که فراتر از مناسبات فردی، باعث کنش‌های گروهی و اشاعه هنجارهای اخلاقی - حرفه‌ای می‌شود.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان صف اعم از افسران و درجه‌داران نیروی انتظامی شهر کرمانشاه است که با استفاده از رابطه کوکران، ۳۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای از نوع متناسب انتخاب شدند و برای جلوگیری از تورش^۱

یا هر نوع خطای احتمالی در نمونه و افزایش دقت پژوهش ۴۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۳۶۱ پرسشنامه جمع آوری شد. بعد از جمع آوری پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمون رگرسیون، تأثیر متغیرها بررسی شد. در نهایت مدل پژوهشی و روابط بین متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی آزمون شد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه زیر استفاده شد:

الف. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه سه بعد ساختاری (۵ گویه)، ارتباطی (۱۳ گویه) و شناختی (۲ گویه) را می‌سنجد. روایی این پرسشنامه در برخی پژوهش‌ها تأیید شده است؛ همچنین ضرب آلفای کرونباخ برای بعد ساختاری ۰/۸۵، بعد ارتباطی ۰/۸۲ و بعد شناختی ۰/۸۱ به دست آمده است (ابراهیمی، ۱۳۹۵، ص ۸۶). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ در بعد ساختاری ۰/۸۴، بعد ارتباطی ۰/۷۹ و در بعد شناختی ۰/۸۵ به دست آمد.

ب. پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو: این پرسشنامه دارای ابعاد سرمایه فرهنگی تجسم یافته، سرمایه فرهنگی عینی و سرمایه فرهنگی نهادی است. روایی این پرسشنامه در برخی پژوهش‌ها تأیید شده است؛ همچنین ضرب آلفای کرونباخ برای بعد سرمایه فرهنگی تجسم یافته ۰/۸۰، سرمایه فرهنگی عینی ۰/۸۲ و سرمایه فرهنگی نهادی ۰/۸۳ به دست آمده است (ابراهیمی، ۱۳۹۵، ص ۸۸). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ در بعد سرمایه فرهنگی تجسم یافته ۰/۷۸، سرمایه فرهنگی عینی ۰/۷۵ و سرمایه فرهنگی نهادی ۰/۸۰ به دست آمد.

پ. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای در محیط کار از پرسشنامه کریستین و کاتزا^۱ (۲۰۱۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۶ پرسش داشت که ۸ بعد مربوط به مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش یزدی (۱۳۹۵) تأیید شده است. پایایی پرسشنامه یادشده در این پژوهش ۰/۸۷ به دست آمد.

یافته‌ها

از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۹۸ درصد نمونه حاضر را مردان و بقیه را زنان تشکیل دادند. بیشتر نمونه (۲۹۶ نفر) در گروه سنی ۲۰-۳۹ سال قرار دارند؛ از نظر مدرک تحصیلی بیشتر کارکنان دارای

مدرک تحصیلی کاردانی و کارشناسی بودند. از لحاظ سنوات خدمتی ۵ درصد نمونه دارای سنوات خدمتی کمتر از پنج سال و ۸۳ درصد جمعیت دارای سنوات خدمت بیش از ده سال بودند که نشان می‌دهد کارکنان نیروی انتظامی شهر کرمانشاه افراد با تجربه‌ای هستند، به گونه‌ای که ۶۰ درصد کارکنان دارای سنوات بیش از پانزده سال خدمت هستند. از لحاظ فضای زیستی و سابقه سکونت ۶۴ درصد کارکنان بیشتر عمر خود را در شهرهای کشور به سر برده‌اند و تنها ۳۶ درصد آنها در محیط روستا و عشایر زندگی کرده‌اند. ۴۳ درصد نمونه دارای درآمد بین ۱/۵ الی ۲/۵ میلیون تومان و ۵۴ درصد آنها دارای درآمد بین ۲/۵ الی ۳/۵ تومان هستند و تنها سه درصد نمونه دارای حقوق سه و نیم میلیون تومان به بالا هستند. باتوجه به سنوات خدمتی کارکنان و سختی کار آنها میزان حقوق دریافتی مکفی به نظر نمی‌رسید. از لحاظ قومیت، ۴۵ درصد نمونه، لک، ۳۹ درصد کرد، ۱۱ درصد لر و تنها ۵ درصد فارس هستند. البته وجود این اقوام در پلیس شهر کرمانشاه با توجه به بومی بودن این اقوام در شهرستان‌های استان کرمانشاه کاملاً طبیعی به نظر می‌رسد.

یافته‌های استنباطی: برای رسیدن به معادله رگرسیونی هریک از متغیرها از روش رگرسیون گام به گام و برای رسیدن به معادله رگرسیونی کل متغیرها از روش رگرسیون همزمان استفاده شد. در جدول ۱ آماره‌های مربوط به رگرسیون گام به گام آمده است.

جدول ۱. آماره‌های رگرسیون گام به گام

گام	متغیرهای پیش‌بینی	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی چندگانه تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	ضریب F	معناداری
۱	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۸۶	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۲۳	۷۶/۶۴	۰/۰۰۱
۲	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۱۲	۶۳/۴۹	۰/۰۰۱
۳	بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۱۱	۶/۹۵	۰/۰۱۴
۴	سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۱۰	۵/۳۹	۰/۰۲۹
۵	سرمایه فرهنگی عینی	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۸	۱۵/۶۱	۰/۰۰۱
۶	سرمایه فرهنگی نهادی	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۱۰	۴۱/۲۲	۰/۰۰۱

چنان که در جدول ۱ مشاهده می‌شود طی شش گام، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، بعد شناختی سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی تجسم یافته، سرمایه فرهنگی عینی و سرمایه فرهنگی نهادی قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بوده‌اند. ستون سوم جدول ۱ ضرایب تعدیل شده را بیان می‌کند، طبق اطلاعات جدول ۱ بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ۷۳ درصد، بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ۹۲ درصد، بعد شناختی سرمایه اجتماعی ۹۳ درصد، سرمایه فرهنگی تجسم یافته ۹۴ درصد، سرمایه فرهنگی عینی ۹۶ درصد و سرمایه فرهنگی نهادی ۸۹ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند. البته این ضرایب به ترتیب با ضرایب ماقبل خود هم پوشانی دارند. در واقع مجموع ۶ متغیری که در الگو وارد شده‌اند به میزان ۸۹ درصد میزان اخلاق حرفه‌ای را در نمونه مورد بررسی پیش‌بینی کرده‌اند که این عدد، عدد بسیار بالایی است. در جدول ۲، خروجی آماری آزمون آنوا آورده شده که مربوط به معناداری مقادیر مجذور همبستگی است.

جدول ۲. آماره‌های آزمون آنوا

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار آماره اف	سطح معناداری
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۴/۰۶	۱	۴/۰۶	۷۶/۶۴	۰/۰۰۱
بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۵/۰۸	۲	۲/۵۴	۱۵۸/۷۸	۰/۰۰۱
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۵/۱۷	۳	۱/۷۲	۱۳۲/۴۱	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۵/۲۳	۴	۱/۳۰	۱۱۸/۱۲	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی عینی	۵/۳۴	۵	۱/۰۶	۱۵۵/۱۷	۰/۰۰۱
سرمایه فرهنگی نهادی	۶/۲۳	۶	۱/۳۰	۱۱۸/۱۲	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۲ کلیه مجذورات همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. در جدول ۳ بلوک‌بندی متغیرها به همراه ضرایب استاندارد و غیراستاندارد ارائه شده است.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد

بلوک	مدل B	ضرایب غیر استاندارد	خطا	ضریب استاندارد	مقدار آماره تی	سطح معناداری
۱	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۶۱۲	۰/۰۷۰	۰/۸۶	۸/۷۵	۰/۰۰۱
	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۳۱۴	۰/۰۵۴	۰/۴۴۲	۵/۸۶	۰/۰۰۱
۲	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۴۵۶	۰/۰۵۷	۰/۶۰۰	۷/۹۶	۰/۰۰۱
	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۲۷۵	۰/۰۵۱	۰/۳۸۶	۵/۴۳	۰/۰۰۱
۳	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۳۹۵	۰/۰۵۷	۰/۵۱۹	۶/۹۷	۰/۰۰۱
	بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۱۸۴	۰/۰۷۰	۰/۱۸	۲/۶۳	۰/۰۰۱
	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۲۵۲	۰/۰۴۸	۰/۳۵۵	۵/۳۰	۰/۰۰۱
۴	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۳۸۵	۰/۰۵۴	۰/۴۷۲	۶/۵۷	۰/۰۰۱
	بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۱۷۷	۰/۰۶۴	۰/۱۷۳	۲/۷۵	۰/۰۰۱
	سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۰/۱۲۸	۰/۰۵۵	۰/۱۳۰	۲/۳۲	۰/۰۰۱
	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۱۵۵	۰/۰۴۵	۰/۲۱۸	۳/۴۵	۰/۰۰۱
۵	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۲۸۳	۰/۰۴۷	۰/۳۷۳	۶/۰۳	۰/۰۰۱
	بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۱۱۵	۰/۰۵۳	۰/۱۱۳	۵/۱۷	۰/۰۰۱
	سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۰/۱۲۳	۰/۰۴۴	۰/۱۲۵	۲/۸۳	۰/۰۰۱
	سرمایه فرهنگی عینی	۰/۱۲۵	۰/۰۵۷	۰/۳۰۰	۳/۹۵	۰/۰۰۱
	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	۰/۲۴۵	۰/۰۴۵	۰/۲۱۸	۳/۴۵	۰/۰۰۱
۶	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	۰/۱۸۳	۰/۰۴۷	۰/۳۷۳	۵/۰۳	۰/۰۰۱
	بعد شناختی سرمایه اجتماعی	۰/۱۱۵	۰/۰۲۳	۰/۱۰۴	۱/۱۷	۰/۰۰۱
	سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۰/۲۱۲۳	۰/۰۴۱	۰/۲۰۱	۲/۴۱	۰/۰۰۱
	سرمایه فرهنگی عینی	۰/۱۲۵	۰/۰۱۷	۰/۱۴۰	۲/۹۵	۰/۰۰۱
	سرمایه فرهنگی نهادی	۰/۱۲۳	۰/۰۴۴	۰/۱۲۵	۲/۸۳	۰/۰۰۱

مطابق جدول ۳ متغیرها در ۶ بلوک وارد تحلیل رگرسیون شدند. دومین ستون، ضرایب غیر استاندارد را نشان می‌دهد. این ضرایب از تحلیل رگرسیون بر روی نمره‌های خام به دست آمد. برای ساختن معادله رگرسیون، از نمره خام که در حقیقت مهمترین کاربرد این روش آماری است، استفاده شد. ضرایب بلوک ۶ در جدول ۳ وزن اختصاصی هر متغیر را با متغیر وابسته که همان اخلاق حرفه‌ای است را با تعدیل اثر متغیرهای ماقبل نشان می‌دهد. بر طبق جدول ۳، معادلات تأثیر متغیرهای پژوهشی بر اخلاق حرفه‌ای بعد از زدودن اثر متغیر ماتقدم به حالت زیر در می‌آیند:

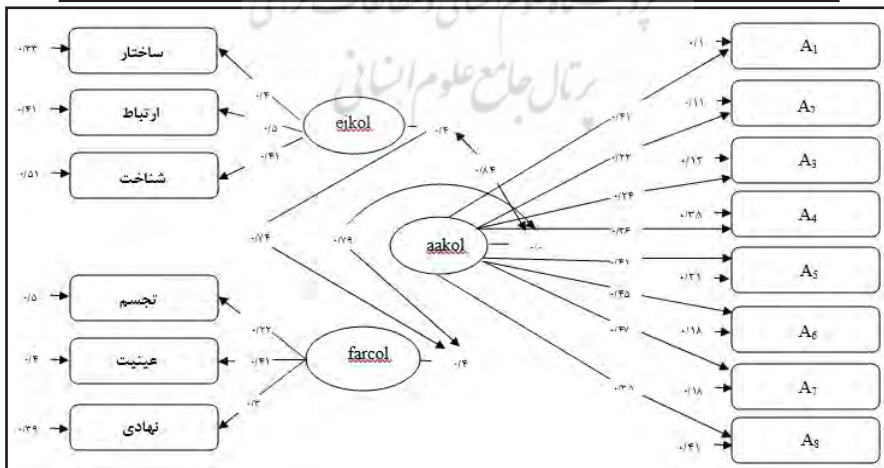
$$(b_4 * X_3) + (b_2 * X_2) + Y^{\wedge} = a + (b_1 * X_1)$$

$$5/499+(0/612* +=(b_6 * X_6)) (b_5 * X_5 +X_4) \\ +(0/128* X_4)+(0/184* X_3)+ X_1)+(0/456 * X_2) \\ (0/128 * X_6) +(0/225 * X_5)$$

در این فرمول X_1 معادل بعد ساختاری سرمایه اجتماعی، X_2 معادل بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی، X_3 معادل بعد شناختی سرمایه اجتماعی، X_4 معادل سرمایه فرهنگی تجسم یافته، X_5 معادل سرمایه فرهنگی عینی و X_6 معادل سرمایه فرهنگی نهادی است. در واقع نمره خام هر یک از مقیاس‌ها را که در رابطه مربوطه قرار داده شود میزان اخلاق حرفه‌ای به دست می‌آید. برای بررسی روابط بین متغیر وابسته و مستقل پژوهش با میانجیگری متغیرهای انگیزه سازمانی و فرهنگ سازمانی، از تحلیل عاملی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. معادله‌های ورود متغیرها

متغیر	معادله
بعد ساختاری سرمایه اجتماعی	$y=0/663+([0/612]_1 \times X_1)$
بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی	$y=0/334+([0/456]_1 \times X_1)$
بعد شناختی سرمایه اجتماعی	$y=0/240+([0/184]_1 \times X_1)$
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	$y=0/162+([0/128]_1 \times X_1)$
سرمایه فرهنگی عینی	$y=0/183+([0/225]_1 \times X_1)$
سرمایه فرهنگی نهادی	$y=0/334+([0/128]_1 \times X_1)$



شکل ۱. مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت ضرایب معناداری

در پژوهش حاضر از شاخص‌های χ^2 دو، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی، ریشه میانگین خطای برآورد، نیکویی برازش، برازندگی تعدیل یافته، برازندگی نرم شده و برازندگی نرم نشده استفاده شده است. در جدول ۵ این اطلاعات آورده شده‌اند. نمودار ۱، حالت معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده و اندازه گیری متغیر را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمام ضرایب به دست آمده معنادار بوده زیرا مقدار آزمون معناداری بزرگتر از $1/96$ یا کوچکتر از $1/96$ - نشان دهنده معنادار بودن روابط است. بنابراین با توجه به نمودار نتایج تحلیل عاملی تأییدی می‌توان گفت که تمام پرسش‌ها به‌طور معنادار، متغیر را اندازه گیری می‌کنند. در جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل آورده شده‌اند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی

مقدار حد مجاز	شاخص‌های برازش	نام شاخص
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷	ریشه RMSEA (میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۴	GFI (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	NFI (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	NNFI (برازندگی نرم نشده)

به‌طور کلی در کار با برنامه لیزرل هر یک از شاخص‌های به دست آمده به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نبوده و این شاخص‌ها در کنار هم باید تفسیر شوند. مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها نشان می‌دهد که در مجموع مدل تحلیل عاملی تأییدی برای تبیین و برازش داده‌ها از وضعیت مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، موفقیت سازمانی را به دنبال می‌آورد (امیری، اسدی و راغب، ۱۳۹۰، ص ۴۵). فعالیت‌های سازمان‌های امروزی به خصوص سازمان‌هایی همچون نیروی انتظامی که در ارتباط نزدیک، چهره به چهره و دائمی با مردم هستند، باید توجه جدی به نقش راهبردی اخلاق در محیط کاری برای بهبود عملکرد کارکنان داشته باشند. پژوهش حاضر با هدف

بررسی روابط و ارائه مدل میان سرمایه اجتماعی و فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان صف نیروی انتظامی در شهر کرمانشاه انجام شد و از شش متغیر مطرح شده، بیشترین میزان تأثیرگذاری بر متغیر وابسته یعنی اخلاق حرفه‌ای کارکنان از طریق متغیر مستقل سرمایه فرهنگی عینی (۹۶ درصد) به دست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ۷۳ درصد، بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ۹۲ درصد، بعد شناختی سرمایه اجتماعی ۹۳ درصد، سرمایه فرهنگی تجسم یافته ۹۴ درصد، سرمایه فرهنگی عینی ۹۶ درصد و سرمایه فرهنگی نهادی ۸۹ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند. مجموع ۶ متغیر مورد استفاده ۸۹ درصد میزان اخلاق حرفه‌ای را در نمونه مورد بررسی پیش‌بینی کردند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش مکوندی و نامور (۱۳۹۸) که به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان پرداخته‌اند همسو است بنابراین با شناخت بهتر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌توان نقاط ضعف و قوت افراد و برنامه‌های سازمان را برطرف کرد و زمینه اثربخشی بهتر آن در روزآمد کردن کارکنان را فراهم کرد و در نهایت گامی برای تحول نظام اجرایی نیروی انتظامی و بهبود خدمت‌رسانی به افراد جامعه برداشت. ابراهیمی (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحلیل کرده است که طبق نظریه بوردیو، کارکنان در طول زمان و با توجه به شرایط، به رفتارهای خود معنی می‌بخشند. اگر سازمان دارای مسئولیت اجتماعی باشد و سرمایه اجتماعی بالایی را در بین کارکنان خود داشته باشد، مدیران و کارکنان موارد اخلاقی را به‌خوبی رعایت می‌کنند. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی ارتباطی اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی دارد یعنی اینکه شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید و این بعد شامل جنبه‌های روابط شبکه، ترتیب شبکه و سازمان مناسب است. بعد شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معنایی مشترک در میان گروه‌ها بوده و شامل ادراک، باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی است و مهمترین جنبه‌های آن عبارت‌اند از زبان و کدهای مشترک، حکایت‌ها و فرهنگ مشترک است. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که کارکنان با یکدیگر به‌خاطر سابقه تعاملات خود برقرار کرده و مهمترین جنبه‌های آن شامل اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت است، این ابعاد سه‌گانه بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مؤثر است که این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. براساس پژوهش بانک جهانی که در مؤسسه‌های خصوصی کشورهای جهان سوم

صورت گرفته است، میان تخصص، سطح تحصیلات و اخلاق حرفه‌ای مدیران رابطه مثبت دیده شده است که این یافته با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. همچنین پناهی و سربلند (۱۳۹۴) در پژوهش خود به رابطه مثبت و معنادار سرمایه فرهنگی متجسد و اخلاق حرفه‌ای در محیط کار اشاره می‌کنند که نتایج پژوهش آنها با نتایج پژوهش حاضر همسو است. سرمایه فرهنگی تجسم یافته به بعد حک شده فرهنگی در جسم، اندیشه، احساس و رفتار انسان است، سرمایه فرهنگی متجسد اطلاق می‌شود. سرمایه متجسد همان مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان صف نیروی انتظامی است که ۹۴ درصد تغییرات اخلاق حرفه‌ای در کارکنان نمونه مورد بررسی را توضیح داد. در پژوهش حاضر، ۹۶ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای توسط بعد عینی سرمایه فرهنگی توضیح داده شد. نتایج بررسی این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش زرگر (۱۳۹۴) و قاسم‌زاده، ملکی و شریفی (۱۳۹۵) همسو است. افزایش میزان سرمایه اجتماعی و فرهنگی این امکان را برای کارکنان فراهم می‌کند که با دید و شیوه مثبتی در سازمان عمل کنند که در نتیجه آن می‌توان اخلاق حرفه‌ای را در سازمان ارتقاء داد.

پیشنهادها: با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان صف نیروی انتظامی، پیشنهاد می‌شود تقویت اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی برای بالابردن کارایی کارکنان صف، از طریق پیشنهادها زیر مدنظر مدیران نیروی انتظامی قرار گیرد:

- ۱- با توجه به اینکه ارزیابی نحوه عملکرد و اخلاق کارکنان در جامعه مورد مطالعه از طریق فرمهای ارزیابی کارایی در سطح خوبی است، پیشنهاد می‌شود نتایج ارزیابی‌ها به شیوه‌ای صحیح و به موقع به کارکنان اعلام شود تا کارکنان به اصلاح نقاط ضعف خویش و هماهنگی بیشتر با سازمان پرداخته و در صورت نیاز به اصلاح و تغییر اخلاق و رفتار، کارکنان الگوهای جدید رفتار را با تمایل هر چه بیشتر بپذیرند و به این ترتیب امکان بهره‌برداری از قابلیت‌ها و قوه خلاق منابع انسانی فراهم شود.
- ۲- با توجه به این که کار گروهی در بین کارکنان مورد مطالعه در سطح خوبی بود، اعلام نتایج عملکرد گروهی به ویژه افتخارات و موفقیت‌های آنها برای ارتقاء شرایط کار و اخلاق حرفه‌ای ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است، زیرا اگر فرماندهان نیروی انتظامی، موفقیت‌های یک مجموعه را به خود یا گروهی خاص نسبت دهند ناخودآگاه کارکنان از مشارکت در امور دلسرد و به افرادی منفعل تبدیل خواهند شد در شرایطی هم که عملکرد کار گروهی مطلوب نباشد، می‌توان با اعلام آن در جلسات،

نشست‌ها و درخواست راهکار از کارکنان زیرمجموعه آن‌ها را به تفکر و یافتن نقاط ضعف و تبدیل آن به نقاط قوت و فرصت سوق داد.

۳- برای اینکه کارکنان عملکرد مطلوبی داشته باشند و امکان رشد اخلاق حرفه‌ای در آنان فراهم شود فرماندهان هر مجموعه باید انتظارات سازمانی خود را به وضوح برای آنها توضیح دهند؛ بدیهی است وقتی که مدیر انتظارات سازمانی را توضیح دهد، کارکنان مسیر آینده کاری خود را با تعقل بیشتر تعیین خواهند کرد.

۴- یکی از مهم‌ترین اولویت‌ها و نیازهای افسران و به خصوص درجه‌داران در سازمان احترام است. احترام به افراد موجب می‌شود که احساس مطلوب بودن در آنها تقویت شود و ایجاد رابطه را تسهیل خواهد کرد، بدون وجود احترام کارکنان آسان‌ترین دستورات را دشوار می‌بینند. مدیران می‌توانند حتی با کوچک‌ترین و ساده‌ترین اعمال نظیر گوش دادن به سخنان آنان، شرکت در مراسم مربوط به کارکنان، توجه به مشکلات آنها و تلاش برای رفع این مشکلات به کارکنان خود احترام بگذارند و از این طریق اخلاق حرفه‌ای را بیش از پیش تقویت کنند.

۵- با ترویج فرهنگ خودیادگیری از طریق فراهم کردن فرصت مطالعه و در اختیار گذاشتن کتاب‌ها و مجلات علمی و منابع معتبر می‌توان سطح مهارت‌های شغلی افسران و درجه‌داران و در نتیجه اخلاق حرفه‌ای را در سازمان ارتقاء داد.

۶- برای تقویت احساس اعتماد و ایجاد علاقه به سازمان باید اطلاعات حساس و مرتبط با عملکرد سازمان را با رعایت نکات حفاظتی در اختیار کارکنان گذاشت. اگر اطلاعات واقعی (چه خوب و چه بد) در اختیار آنها قرار گیرد، با استفاده از آن شروع به تعیین اهداف چالش برانگیز می‌کنند، به تدریج با افزایش اعتقاد کارکنان به درستی و اصالت اطلاعات تمایل آنها به استفاده از دانایی و تجارب خود موجب بهبود شرایط و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای می‌شود.

۷- با توجه به ضرورت الگو بودن مدیر در سازمان، لازم است مدیران برای رشد اخلاق حرفه‌ای توجه خاصی بر ارزش‌های اخلاقی و خودیابی کنند و آن را به‌طور شایسته و واضح در رفتار خود نمایان سازند.

۸- برای جذب نیرو در کلیه مقاطع اعم از افسری و درجه‌داری از افراد با سابقه اخلاقی نیکو که تمایل بیشتری به رعایت اخلاق و قوانین دارند، گزینش کنند و در دوره‌هایی که برای نهادینه کردن اخلاق

در سازمان برگزار می‌شود، از این گونه افراد که الگوی مناسبی از حیث اخلاقی به‌شمار می‌روند، استفاده شود.

۹- منشور اخلاقی نیروی انتظامی که مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی - ارزشی است، برای هماهنگی میان مدیران و کارکنان سازمان تدوین شود.

سیاسگزاری

بر خود لازم می‌دانم از تمام درجه‌داران و افسرانی که در جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر، اینجانب را حمایت کردند و به‌ویژه کارکنان دفتر تحقیقات فرماندهی استان کرمانشاه که صبورانه برای تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش همکاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی کنم.

فهرست منابع

- ابراهیمی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و ایجاد مدیریت دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- احمدی، فریدون. (۱۳۹۳). ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمانهای خدماتی. اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۳)، صص ۱-۱۰. قابل‌بازیابی از: http://ethicsjournal.ir/search.php?slc_lang=fa&sid=1
- امیری، مجتبی، اسدی، محمودرضا، راغب، فاطمه. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و آرایه راهکارهای بهبود وضعیت آن. مدیریت بازرگانی، ۳(۷)، صص ۳۷-۷۲. قابل‌بازیابی از: https://jibm.ut.ac.ir/article_22600.html
- بیرو، آلن. (۱۳۹۵). منابع تئوری و طراحی سازمان. علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان. تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- پاتنام، رابرت. (۱۳۹۴). دموکراسی و سنت‌های مدنی. محمدتقی دلفروز، مترجم. تهران: دفتر مطالعات سیاسی وزارت کشور.
- پناهی، امیر و سربلند، کریم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای. دومین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ اسلامی ایران. قابل‌بازیابی از: https://www.civilica.com/Paper-VALIASR02ALIASR02_130.html
- جعفری، محمد؛ شریف‌زاده، فتاح؛ وجه‌الله قربانی‌زاده و رضایی منش، بهروز. (۱۳۹۱). الگوی سرمایه اجتماعی، ابعاد و شاخص‌های آن در کلانتری‌های تهران بزرگ. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۷(۳)، صص ۳۷۰-۳۹۶. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_18319.html
- زال‌پور، خدیجه؛ شهیدی، شهریار؛ زرائی، فریبا؛ مظاهری، محمدعلی و حیدری، محمود. (۱۳۹۵). مقایسه مشکلات بین فردی و پرخاشگری در دانشجویان دارای رگه‌های خودشیفتگی بیمارگون خودبزرگ بین، آسیب‌پذیر و افراد فاقد این رگه‌ها. مطالعات روانشناسی بالینی، ۶(۲۲)، صص ۶۷-۸۴. قابل‌بازیابی از: http://jcps.atu.ac.ir/article_3891_8fd0ab60e78d1b19b1b8f14c3bba921c.pdf
- زرگر، پرهام. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق کار در اداره مرکزی وزارت امور اقتصادی و دارایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.

سعادت، موسی؛ عباس‌زاده، محمد؛ حاتمی، رقیه؛ فاطمی، داود و شمس‌الدینی مطلق، محمد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و اعتماد به پلیس. فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۳(۱۰)، صص ۱-۲۶. قابل‌بازیابی از: http://eastaz.jrl.police.ir/article_13856.html.

سلیمی، اکبر و کاکائی، محمد. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳(۴)، صص ۵۴۵-۵۶۴. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_20427.html

شالباغ. (۱۳۸۸). سرمایه فرهنگی. چاپ دوم. تهران: نشر آگاه.
 شیروانی، علی‌رضا و حسینی مطلق، اسلام. (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و اثربخشی نیروی انتظامی (مورد مطالعه: شهر یاسوج). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۹(۵)، صص ۷۹-۱۰۷. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_18225.html

صیوری، محسن. (۱۳۹۶). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران: نشر شب‌تاب.
 صفری، رضا. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های جدید. تهران: نشر خوارزم.
 عباسی، سعید و کرد، باقر. (۱۳۹۴). توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی. یزد: نشر آفتاب.
 فرهنگی، عباس. (۱۳۹۴). ارتباطات انسانی. جلد اول. تهران: نشر خدمات فرهنگی رسا.
 قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا و شریفی، لیلی. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و اشتراک دانش. مجله توسعه آموزش پیشکی، ۹(۲۲)، صص ۷۶-۸۶. قابل‌بازیابی از: http://zums.ac.ir/edujournal/browse.php?mag_id=22&slc_lang=fa&sid=1

فراملکی، فرامرز. (۱۳۹۵). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. چاپ دوم. تهران: نشر سرآمد.
 کینلاو، ندیس. (۱۳۹۶). توانمندسازی منابع انسانی. مهدی ایران‌نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان، مترجمان. تهران: نشر مدیران.
 محمدی، حمید. (۱۳۹۴). توانمندسازی کارکنان. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
 محبی، علی؛ عبدالرحمانی، رضا و عبداله، محمد مهدی. (۱۳۹۷). تحلیل شاخص‌های ارتباطی اخلاق حرفه‌ای افسران پلیس آگاهی تهران بزرگ. فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۰(۴)، صص ۱۹۹-۲۳۶. قابل‌بازیابی از: http://pok.jrl.police.ir/article_20181.html.

مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس. (۱۳۹۳). الگوی منظم اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی. مجله اخلاق فیزیولوژیکی، ۳(۱۰)، صص ۱۱-۳۳. قابل‌بازیابی از: <http://journals.sbm.ac.ir/be/article/view/13816>

مکوندی، فواد و نامور، احسان. (۱۳۹۸). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴(۲)، صص ۳۲۳-۳۴۲. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_20281.html

نصرت‌آبادی، مهدی. (۱۳۸۶). اندازه‌گیری شاخص‌های فقر و نابرابری در آمدی در استان کرمان و مقایسه آن‌ها با شاخص‌های ملی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم بهزیستی و توان‌بخشی. تهران.
 نیازی، محسن. (۱۳۹۵). انسجام اجتماعی و مشارکت شهروندان. تهران: نشر آگاه.
 یزدی، مریم. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت روان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲۸(۲)، صص ۱۲-۲۵. قابل‌بازیابی از: http://jeaq.riau.ac.ir/article_700.html
 یقین‌لو، مهرانگیز؛ جواهردشتی، فرانک و خلیلی عراقی، مریم. (۱۳۹۲). اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل. تهران: نشر تدبیر.

- 89-136. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Elçi, Meral & Alpkın, Lütfihak. (2008). the Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84. 297-311. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9709-0>
- Milne, David (2016). Professional ethics among America's new employees and managers' publication. Washington, D.C: National Academy Press
- Philips R, Shockley G. (2010). Linking cultural capital conceptions to asset-based community development. *Mobilizing communities: asset building as a community development strategy*. New York, NY: HarperCollins
- Robbins, T.L., Crino, M.D., Fredendall, L.D. (2002). An integrative model of the empowerment process, *Human Resource management* Vol. 12 N.1. 419-443. Retrieved from: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00068-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00068-2)
- Rokhman, Wahibur. (2015). The Impact of Islamic Ethics on Job Performance. Regency Damascus in central Java Indonesia
- Scholl, W. F. & Dessler, Gary. (2016). Introduction to business, USA: Published by Allyn & Bacon, Incorporated





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی