

تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و

جرائم کارکنان نیروی انتظامی

اکبر سلیمی^۱ و محمد کاکایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: کارکنان نیروی انتظامی، به سبب شرایط و ماهیت خاص شغلی، موقعیت ارتکاب جرم و تخلف را بیش از دیگران دارا هستند و متغیرهای زیادی در پیشگیری از آن موثر هستند. هدف این پژوهش، شناخت چگونگی تأثیر اخلاق حرفه‌ای رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان آنان است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی - تحلیلی است که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان پایور کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به تعداد ۵۰۰ نفر است که براساس فرمول کوکران، نمونه آماری به استعداد ۹۴ نفر به صورت طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها براساس پرسشنامه محقق ساخته طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای ۴۶ سؤالی که روایی آن به صورت صوری انجام و پایایی آن به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد، جمع‌آوری شد. داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، ویلکاکسون، نسبیت و فریدمن تحلیل شدند.

یافته‌ها: 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 مولفه است.

نتایج: 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 مولفه‌ها، مولفه تقید به مبانی شرعی، بیشترین و مولفه تجهیزات سازمانی کمترین تأثیر را داشته است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، پیشگیری از جرم، انضباط سازمانی، انضباط معنوی، کارکنان نیروی انتظامی

□ استناد: سلیمی، اکبر؛ کاکایی، محمد (زمستان، ۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرائم

کارکنان نیروی انتظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳(۴)، ۵۴۵-۵۶۴.

۱. استادیار پیشگیری انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. (نویسنده مسئول). رایانامه: salimo.1391@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد پیشگیری از جرم

مقدمه

جرائم و تخلفات همواره زندگی بشر را از ابتدای خلقت تهدید کرده‌اند؛ تعدادی از افراد به دلایل گوناگون از جمله وسوسه‌های شیطانی، تعلیم و تربیت نادرست و تنبلی و دنیاطلبی، اقدام به تجاوز به حقوق دیگران از جمله جرائم علیه اشخاص، جرائم علیه اموال و مالکیت و جرائم علیه امنیت و آسایش و امنیت عمومی می‌کنند و گروهی نیز با ارتکاب تخلفات باعث برهم‌زدن نظم و امنیت در اجتماعات بشری شده که گاهی زمینه وقوع انواع جرائم را فراهم کرده و خسارت‌های مادی و معنوی بسیاری را به اشخاص و بیت‌المال وارد می‌کنند. وجود بی‌نظمی هرچند اندک باشد، می‌تواند موجب یاس و سستی افراد منضبط و وظیفه‌شناس جامعه شده، زمینه را برای رشد تصاعدی و روزافزون هرج و مرج و بی‌انضباطی آماده کند. در کنار پیامدهای منفی و مخرب، باید از فساد اداری نیز نام برد که از مهمترین عوامل برهم‌زننده شالوده یک نظام و سازمان به حساب می‌آید. بی‌نظمی در نظام اداری به‌ویژه در کشورهای جهان سوم منشأ بسیاری از عقب‌ماندگی‌های آشکار و پنهان شده و درعمل راه‌های مفید و موثر توسعه را به روی این جوامع مسدود ساخته است (عصار، محمدی‌مقدم و اسماعیلی، ۱۳۹۴، ص ۳۳).

کارکنان سازمان‌ها و اداره‌های دولتی و خصوصی نیز، هم به تناسب اینکه بخشی از جامعه انسانی هستند و هم به دلیل دراختیارداشتن ابزار و سرمایه‌های قانونی، مرتکب تخلفات و جرائم می‌شوند. کارکنان نیروی انتظامی نیز از این قاعده جدا نیستند و جدای از عامل کلی انسان بودن، به سبب شرایط و ماهیت خاص شغلی، موقعیت ارتکاب جرم و تخلف را بیش از دیگران دارا هستند. کارکنان نیروی انتظامی نماد حکومت و نظام بوده و باید از هر جهت سنبل درستکاری باشند؛ ضروری است تا پدیده جرم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی مدیریت شود. مدیریت یادشده می‌تواند در عرصه‌های مختلف صورت پذیرد و طبق مبانی علمی، صرف بکارگیری ابزارهای کیفی (واکنشی) برای مقابله و سرکوب بزهکاری، راه به جایی نبرده و به همین دلیل، نظام‌های مختلف سیاست جنایی، به بهره‌جستن از ابزارهای پیشگیری غیرکیفری (کنشی) روی آورده‌اند (کرانک و کالدرو، ۱۳۹۲، ص ۵). پیشگیری به کلیه اقدامات و تدابیری که هدف

آن کاهش فرصت‌ها و موقعیت‌های ارتکاب جرم باشد گفته می‌شود (کرو، ۲۰۰۱). مدیریت پیشگیرانه بهترین نوع برخورد خواهد بود که دارای اثربخشی بیشتری است. بنابراین چنانچه راهکارهای پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی مورد بررسی قرار گیرد می‌تواند بخش بزرگی از ضرر و زیان‌های ناشی از این جرائم و تخلفات را در ابعاد فردی، خانوادگی، سازمانی و ملی را کاهش داد. به‌طور مسلم، عوامل زیادی می‌توانند در این مقوله موثر واقع شوند که یکی از آنها عوامل مربوط به اخلاق حرفه‌ای مدیران مستقیم و غیرمستقیم آنان است. طبیعی است نقش الگوبودن فرماندهان و مدیران بسیار مهم و حائز اهمیت است؛ یعنی هرچقدر کسانی که برنامه‌ریزی رفتاری و عملکردی یک جامعه و یا سازمان را به‌عهده دارند الگوی عملی مناسبی باشند، یک نوع حجت اخلاقی برای کارکنان زیرمجموعه خواهند بود. اهمیت این پژوهش در این است که با انجام آن، راهکارهای علمی به‌دست خواهد آمد که با بکارگیری آنها توسط فرماندهان و مدیران سازمان موفقیت چشم‌گیری در تربیت و پرورش کارکنان منضبط، مومن و متخصص حاصل خواهد شد. هدف این پژوهش شناخت میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان است. اگرچه تاکنون در پژوهش‌های قبلی عوامل مختلفی در امر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است ولی این پژوهش در نظر دارد به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از این مهم بپردازد؛ بنابراین پرسش‌های پژوهش به این صورت طراحی شد که: اخلاق حرفه‌ای (رعایت انضباط ظاهری، رعایت انضباط معنوی، مهارت و دانش، رعایت مدیریت زمان و رعایت انضباط سازمانی) رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به چه میزان بر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تأثیرگذار است؟

مبانی نظری

واژه تخلف از لحاظ لغوی در فرهنگ عمید، به‌معنی خلاف کردن، خلاف وعده کردن، خلاف گفته یا پیمان خود عمل کردن آمده است (عمید، ۱۳۷۵، ص ۳۰۶). لنگرودی تخلف را تجاوز مأمور

دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه دانسته و در تعریف اصطلاحی تخلف انضباطی می‌نویسد: «نقض مقررات صنفی به‌وسیله یک نفر از افراد آن صنف مانند قضات، وکلا، کارشناسان دادگستری و...، مترادف اصطلاح جرم انضباطی یا تقصیر انضباطی است» (لنگرودی، ۱۳۶۳، ص ۱۴۳). خطای اداری یا خطای انتظامی، عبارت است از هر نوع فعل یا ترک فعلی که مغایر تکالیف و وظایف مربوط به شغل و سازمان متبوعه کارمند باشد، مانند رفتار مغایر شغلی یا غیبت‌های مکرر یا سرپیچی از دستورهای قانونی مافوق یا خروج از بی‌طرفی در انجام وظایف اداری (انصاری، ۱۳۸۸، ص ۳۴). جرم در لغت به‌معنی گناه، بزه و خطا است و از نظر اصطلاحی هر فعل و ترک فعلی است که در قانون برای آن، مجازات تعیین شده باشد. بین جرم و انحراف تفاوت‌هایی است؛ جرم، گریز از هنجارهایی است که به لحاظ اهمیت در جامعه، لفظ مجرمانه به‌خود گرفته و دارای ضمانت اجرایی به نام «مجازات» است؛ اما انحراف، حالت و رفتاری است که فقط سرزنش و تقبیح اجتماعی و نکوهش اخلاقی را به‌دنبال دارد و پیش‌علامت ارتکاب جرم است. در مجموع امروزه با تغییر الگوها، آسان‌سازی شیوه‌ها، ایجاد زمینه‌های ارتکاب جرایم نوظهور و پدیدآوردن شیوه‌های نوین مجرمانه، فرصت‌های طلایی زیادی برای مجرمان فراهم شده است (کرو، ۲۰۰۷، ص ۱۸۵). بنابراین بهترین راهبرد، به اقرار تمام علمای تربیتی، پیشگیری از وقوع جرم و تخلف است و پیشگیری در یک معنای عام، عبارت است از تمام اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کند. به عقیده شرم‌ن، هر رویدادی که اعمال شود و نتیجه آن نشان دهد که از نرخ بزهکاری کاسته شده، می‌تواند پیشگیرانه قلمداد شود (نجفی‌ابرنادادی، ۱۳۷۸، ص ۱۲۲۸). البته باید یادآور شد اگر راهبردهای پیشگیری از جرم با محوریت مجرم یا همان رویکرد سنتی کارآیی لازم را داشت برای یافتن شکل جدید پیشگیری تحت فشار نبودیم و افراد کمتری انگیزه ارتکاب جرم را داشتند (ویزبرد و براگا، ۲۰۱۰، ص ۹۰)؛ معنای این جمله آن است که باید الگوسازی کرد زیرا الگوسازی از موثرترین شیوه‌های پیشگیرانه است. این درحالی است که براساس آیین‌نامه انضباطی، رفتار و روش فرماندهان، رؤسا و مدیران باید بهترین نمونه و الگو انضباط معنوی و ظاهری برای کارکنان

-
1. Sherman
 2. Weisburd and Braga

باشد و از لحاظ دیانت، تقوی، مهارت، شهامت، بردباری، حسن رفتار و رعایت اخلاق اسلامی نیز برای کارکنان جمعی خود نمونه باشند (آئین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، ماده ۵۷).

به گفته آلبرت بندورا^۱، روش آزمایش و خطا در مدیریت بسیار گران تمام می‌شود بنابراین روش الگوبرداری مفید است (ریکمن^۲، ۱۳۸۷، ص ۱۷۴)؛ بنابراین طبق نظریه مدیریت معنوی مدیر به‌عنوان یک اسوه و الگوی مهم برای سایر افراد تلقی می‌شود (خورشیدی و ذوالفقاری، ۱۳۹۰، ص ۱۴۶). برای یک فرمانده و مدیر در کنار داشتن نقش‌ها و وظایف و مهارت‌ها، اخلاق حرفه‌ای و شغلی از ضروریات محسوب می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. در رهیافت جدید، اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود. اخلاق حرفه‌ای برحسب تنوع حرفه، دامنه بسیار وسیعی دارد: اخلاق پزشکی، اخلاق آموزش و پرورش، اخلاق پژوهش، اخلاق پلیسی و... (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۱ و ۱۲). موضوع اخلاق، رفتار و کردار انسان است که با اراده مستقیم یا با واسطه از او سر می‌زند (مغنیه، ۱۳۸۶، ص ۲۳). اخلاق امری اختصاصی برای انسان است که در مفهوم آن قداست و از خودگذشتگی وجود دارد (مطهری، ۱۳۸۶، ص ۶۷-۶۸). البته فقدان یا نقصان دغدغه اخلاقی در حرفه و نداشتن احساس نیاز به پژوهش‌های اخلاقی در صنعت، کم‌کاری پژوهش‌گران و غفلت، سه عامل عقب‌ماندگی در اخلاق حرفه‌ای است. مقایسه وضعیت کنونی کشور ما با جهان صنعتی نشان از توسعه و بالندگی گستره اخلاق حرفه‌ای در جوامع صنعتی دارد. توسعه شاخه‌های متنوع در اخلاق حرفه‌ای در مقطع دکتری در دانشگاه‌ها و جایگاه مدیریت اخلاق در رهبری و مدیریت سازمان‌ها حاصل این بالندگی است. در باب اخلاق حرفه‌ای نظریه‌ها و پژوهش‌های زیادی انجام شده است از جمله نظریه مدیریت معنوی که معنویت را بستر هدایت و میزانی برای تشخیص راه صحیح از ناصحیح معرفی می‌کند و مدیر را به‌عنوان یک اسوه و الگوی مهم برای سایر افراد معرفی می‌کند (خورشیدی و ذوالفقاری،

1. Albert Bendura

2. Rikman

۱۳۹۰، ص ۱۴۶). قراملکی هشت اصل را در تربیت اخلاقی عنوان می‌کند. عصار، محمدی‌مقدم و اسماعیلی (۱۳۹۴) پنج بعد اصلی شامل: انضباط ظاهری، انضباط معنوی، مهارت‌ها و دانش تخصصی، مدیریت زمان و انضباط سازمانی را برای اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و مدیران در نظر گرفته‌اند، که همین دسته‌بندی اخیر به‌عنوان چارچوب نظری پژوهش حاضر تعیین شد.

انضباط ظاهری، جنبه ظاهری انضباط، با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین، مقررات و دستورات تحقق می‌یابد (آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، ماده ۹). انضباط و توجه به آراستگی ظاهری، برای همگان، گونه‌ای ارزش و سرمایه زندگی است و در برخوردهای اجتماعی بسیار مؤثر و کارگشا است، بنابراین فرماندهان و مدیران که شغلشان ارشاد و راهنمایی دیگران است، باید به آراستگی ظاهری اهمیت زیادی بدهند و در رعایت نظم و آراستگی و پوشش، به‌عنوان الگو، اسوه و سرمشق زیردستان باشند (عادل‌پور، ۱۳۸۸، ص ۲۸۸)؛ از جمله مؤلفه‌های انضباط ظاهری فرماندهان، آراستگی فردی و آراستگی محل کار است که رعایت آن از سوی مدیران و فرماندهان به‌عنوان الگوی کارکنان از ضرورت‌ها است و در شرع مقدس اسلام نیز به این موضوع بسیار تأکید شده است. انضباط معنوی عبارت است از پیروی از دستورات سلسله‌مراتب فرماندهی، اجرای دقیق قوانین و مقررات، ایمان و اعتقاد قلبی به نظام حکومت اسلامی، و ایمان به منطقی و عادلانه‌بودن مقررات و اعتماد به فرماندهان، رؤسا و مدیران که در کارکنان به وجود می‌آید (آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، ماده ۸). امام علی (علیه‌السلام) فرموده‌اند: و تقوا، رئیس و سرآمد اخلاق است (نهج البلاغه، ۱۳۸۸، حکمت ۴۰۲، ص ۷۲۷)؛ مؤلفه‌های جنبه معنوی انضباط تقید به مبانی شرعی و تعهد به سلسله‌مراتب هستند (عصار و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۳۲). انضباط سازمانی، رعایت نظام آراستگی و در واقع آشنایی با چگونگی مدیریت مطلوب محیط کار است. این نظام در سازمان‌های تولیدی و خدماتی بسیاری از کشورهای جهان استقرار یافته و نتایج بارزتری در سامان‌دهی و مرتب کردن محیط‌های کاری و ایجاد عادت‌های مطلوب و فرهنگ مشتری‌گرایی داشته است. این سیستم در برخی از سازمان‌های تولیدی و خدماتی کشور ما به اجرا درآمده است (عصار و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۲-۱۵۴). نظر به اینکه اقدامات عملیاتی، تأمین و حفاظتی در

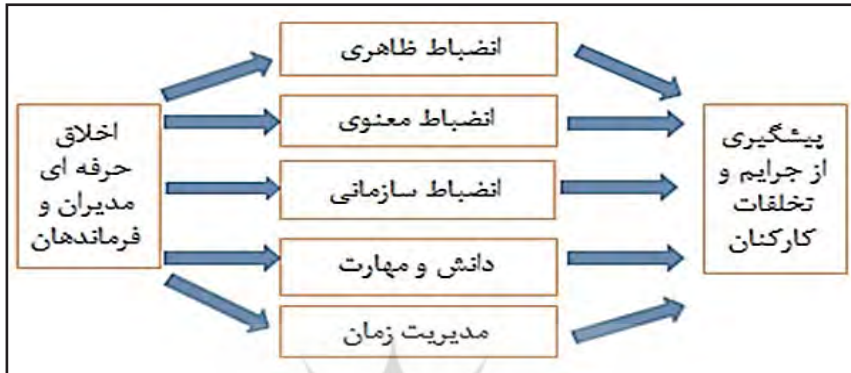
هر رده از وظایف اصلی فرماندهان است، فرماندهان، رؤسا و مدیران نیز در حوزه مسئولیت خود ملزم به اجرای برنامه‌های آن هستند. انضباط سازمانی نیز دارای دو مؤلفه بنام نیروی انسانی و اموال و تجهیزات سازمانی است (عصار و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۳۵). مهارت و دانش: فرماندهان و مدیران اگر نتوانند دانسته‌ها و آموخته‌های خود را بکار گیرند، به‌همان میزان گرفتار ناکامی می‌شوند که از دانش و آگاهی مورد نیاز مدیریت بی‌بهره‌اند فرماندهان و مدیرانی که از دانش و اطلاعات و تجربیات بیشتری برخوردارند، بهتر می‌توانند در بین نیروها، مورد پذیرش قرار گیرند و قدرت و اعتبار شخصی به‌دست آورند و انسان‌ها در برابر افرادی که از نظر علم و دانش و مهارت و آگاهی در سطحی بالاتر از خودشان هستند، حرف‌شنوی و اطاعت‌پذیری دارند. «پیامبر خدا (ص) فرمود: کسی که بدون آگاهی و دانش، کاری را انجام دهد فسادش بیشتر از اصلاحش خواهد بود» (کلینی، ۱۳۸۸، ص ۴۷). طبق ماده ۶۳ آیین‌نامه انضباطی، فرماندهان، رؤسا و مدیران، مسئول آموزش یگان یا سازمان و پیشرفت دانش نظامی و تخصصی کارکنان خود هستند و پیش شرط این امر، داشتن دانش و مهارت خود فرمانده است. از مولفه‌های این بعد می‌توان دانش عمومی و دانش تخصصی را نام برد (عصار و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۳۹). مدیریت زمان فرایند سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی چگونگی اختصاص زمان بین فعالیت‌های خاص است. مدیریت زمان باعث می‌شود کارها را آسان‌تر و دقیق‌تر انجام داد، بنابراین در زمان کمتر، کارهای بیشتری انجام می‌شود. از مولفه‌های آن می‌توان به دو مورد، زمان اختصاصی خود فرمانده و زمان اختصاصی به سایر کارکنان را اشاره کرد (عصار و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۴۶).

پیشینه: کرانک و کالدرو (۱۳۹۲) در کتاب خود باعنوان اخلاق پلیسی بیان می‌دارد: تاکید ما بر اخلاق است، اینکه اخلاق نباید از سطح خیابان آغاز شود؛ بلکه باید از سطح فرماندهان و مدیران آغاز شود. صیادی (۱۳۹۲) در پژوهشی باعنوان «تبیین ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی از منظر قرآن و روایات و میزان عمل به آن»، دریافت که از دیدگاه فرماندهان و مدیران شرکت‌کننده در پژوهش، آنان تا حد بسیار زیادی از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن و روایات پیروی می‌کنند. ولی از دیدگاه کارکنان و زیردستان در ویژگی‌های تقوا و اخلاص، حل مشکلات مردم، بصیرت و برخورد با انحرافات، میزان عمل فرماندهان کمتر از حد

متوسط است. بندر، یورکانین، سروتونین و دولینگ^۱ (۱۳۹۲) در کتاب خود با عنوان «انضباط نیروهای پلیس» معتقدند: امروزه انتظارات اجتماع در مورد مسائل فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و قومی تغییر کرده است. امروزه افراد اجتماع تنها از یک افسر پلیس این انتظار را ندارند که درجه‌ای روی یونیفرم خود داشته باشد یا با خود سلاح حمل کند؛ بلکه از او این انتظار را دارند که استانداردهای یک فرد شایسته و اجتماعی را هم رعایت کند، بنابراین بر ادارات پلیس لازم است که به افسران خود و افرادی که در سازمان آن‌ها مشغول به کار می‌شوند، آموزش‌های لازم در این‌گونه موارد داده شود تا در آینده افسران دچار مشکل نشوند. غلامی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای فرماندهان با عملکرد کارکنان» به این نتیجه رسید که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است. دست‌نشان (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «تبیین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین و میزان عمل به آن» دریافت که مؤلفه‌های عمومی اخلاق حرفه‌ای فرماندهان صف و میزان پایبندی به آنان به ترتیب میانگین عبارت‌اند از زیاده‌خواه نبودن، اصول اخلاقی، یاد خدا، انضباط معنوی و افزایش دانش. و مؤلفه‌های خصوصی اخلاق حرفه‌ای آنان به ترتیب میانگین عبارت‌اند از: متکی بر آیین‌نامه، نظارت بالا، قانون‌مداری، باهوش، داشتن مدیریت زمان و رفتار دینی و اسلامی. گازی نیشابوری، طالبی، رجب‌بیگی و امیرخانی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری کارکنان شهرداری قره‌آغاج، دریافتند که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری کارکنان و همچنین بین دو متغیر مسئولیت‌پذیری مدیران و بهره‌وری کارکنان و نیز بین دو متغیر صادق بودن مدیران و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. صلواتی، رستمی‌نوروزآباد و رحمانی‌نوروزآباد (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری، بر اهمیت زیاد اخلاق حرفه‌ای تأکید کرده است. ملک‌ثابت (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان: «بررسی نقش فرماندهان و مدیران بر ارتقاء نظم و انضباط کارکنان فرماندهی انتظامی استان هرمزگان» به بررسی و تحلیل موضوع پرداخته که نتیجه تحقیقات ایشان حاکی از آن است که به ترتیب نقش‌های اطلاعاتی، ارتباطی و تصمیم‌گیری بیشترین تأثیر را بر

1. Bender, Yurkanin, Serotonin and dowlng

ارتقاء نظم و انضباط کارکنان دارند. سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در پژوهش خود باعنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه» به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان رابطه معناداری وجود دارد.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی - تحلیلی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان پایور کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به تعداد ۵۰۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران، نمونه آماری به استعداد ۹۴ نفر انتخاب شدند. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی ساده انجام شد، به این صورت که پایوران در دو طبقه صف (کسانی که به‌طور مستقیم در ماموریت‌های انتظامی کلانتری‌ها شرکت دارند) و ستاد (افرادی که به‌طور غیرمستقیم ماموریت‌ها را پشتیبانی می‌کنند و اصطلاحاً خدمت اداری دارند) طبقه‌بندی شده و تعداد نمونه از بین آنها انتخاب شد. داده‌ها به وسیله پرسشنامه محقق‌ساخته ۴۶ سؤالی، از نوع طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای جمع‌آوری شد؛ روایی پرسشنامه به وسیله ۱۵ نفر از خبرگان به صورت صوری و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۶ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، ویلککسون، نسبت و فریدمن انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناسی پاسخگویان

جدول ۱. خلاصه ویژگی‌های توصیفی پاسخگویان

متغیر	طبقه‌بندی متغیر	فراوانی (نفر)	درصد
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۴	۱۴/۸۹
	۳۱-۴۰ سال	۳۳	۳۵/۱۱
	۴۱-۵۰ سال	۴۷	۵۰
تحصیلات	دیپلم	۱۲	۱۲/۷۷
	کاردانی	۲۵	۲۶/۵۹
	کارشناسی	۴۵	۴۷/۸۷
	کارشناسی ارشد	۱۲	۱۲/۷۷
سابقه خدمت	۶-۱۰ سال	۲۷	۲۸/۷۳
	۱۱-۱۵ سال	۸	۸/۵۱
	۱۶-۲۰ سال	۲۲	۲۳/۴۰
	۲۱-۲۵ سال	۲۸	۲۹/۷
	۲۶-۳۰ سال	۹	۹/۵۷

بررسی نرمال بودن داده‌ها: به منظور تعیین نوع آزمون‌های مورد استفاده برای عملیات آماری در قسمت استنباطی، ابتدا با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌ها را مشخص می‌کنیم. همان‌طوری که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، کلیه اعداد برای متغیرهای پژوهش معنادار است، یعنی توزیع مربوط به متغیرها، نرمال نیست، بنابراین برای انجام آزمون‌های لازم بر روی داده‌ها باید از آزمون‌های ناپارامتریک که برای داده‌های غیرنرمال هستند استفاده کرد.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

انضباط ظاهری	انضباط معنوی	انضباط سازمانی	مدیریت زمان	دانش و تخصص		
۹۴	۹۴	۹۴	۹۴	۹۴	تعداد	
۳/۷۵۵	۳/۹۸۷	۳/۸۹۱	۳/۸۸۱	۴/۰۲۴	میانگین	پارامترهای نرمال بودن
۰/۹۱	۰/۷۵	۰/۸۷۱	۰/۹۲۵	۱/۰۲۰	انحراف معیار	

ادامه جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

بیشترین کرانه تفاوت‌ها	مطلق	۰/۱۳۳	۰/۱۲۵	۰/۱۸۷	۰/۱۳۱	۰/۱۷۰
	مثبت	۰/۰۸۷	۰/۰۹۲	۰/۱۰۲	۰/۱۱۳	۰/۱۷۰
	منفی	۰/۱۳۳	۰/۱۲۵	۰/۱۸۷	۰/۱۳۱	۰/۱۵۵
آماره‌های آزمون						
مقدار معناداری						
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه اول: انضباط فردی رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تاثیرگذار است.

آزمون ناپارامتری نسبت: الف - انضباط فردی رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بر تخلفات و جرائم کارکنان تاثیرگذار نیست (فرضیه صفر).

ب- انضباط فردی رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بر تخلفات و جرائم کارکنان تاثیرگذار است (فرضیه پژوهش).

جدول ۳. آماره‌های توصیفی فرضیه اول

عامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
فرضیه اول	۹۴	۳/۷۶	۰/۹۱	۱	۵

جدول ۴. نتایج آزمون نسبت تاثیر انضباط فردی رؤسای کلانتری‌ها بر تخلفات و جرائم کارکنان

انضباط فردی	طبقه	تعداد	تعداد مشاهده شده	مقدار آماره	سطح معناداری
گروه ۱	≥ 3	۱۶	۰/۱۷	۰/۵۰	۰/۰۰۰
گروه ۲	< 3	۷۸	۰/۸۳		
جمع کل		۹۴	۱/۰۰		

این آزمون، در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج به دست آمده میانگین برای متغیر انضباط فردی رؤسای کلانتری (۳/۷۶ = میانگین) بیشتر از حد متوسط (۳) قرار دارد. همان‌طور که مشهود است، مقدار عدد معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بوده و این به معنای رد فرض صفر و پذیرفتن معنادار بودن تاثیرگذاری مثبت انضباط فردی

رؤسای کلانتری‌ها بر تخلفات و جرائم کارکنان، در سطح خطای ۰/۰۵ است. بررسی میزان اثربخشی مولفه‌ها: با توجه به مولفه‌های شاخص انضباط فردی، آراستگی فردی و آراستگی محل خدمتی، به‌منظور بررسی تفاوت میزان اثربخشی، مولفه‌های متغیر انضباط ظاهری از آزمون ناپارمتری ویلکاکسون استفاده شد. در میزان اثر بخشی دو مولفه آراستگی فردی و آراستگی محل خدمتی بر انضباط ظاهری تفاوت وجود ندارد (فرضیه صفر). در میزان اثر بخشی دو مولفه آراستگی فردی و آراستگی محل خدمتی بر انضباط ظاهری تفاوت وجود دارد (فرضیه پژوهش)

جدول ۵. آماره‌های توصیفی مولفه‌های فرضیه اول

تعداد جامعه	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۹۴	۳/۷۵۷۷	۰/۹۲۳۸۳	۱/۰۰	۵/۰۰
۹۴	۳/۷۵۲۶	۱/۰۱۳۲۶	۱/۰۰	۵/۰۰

تعداد	میانگین رتبه‌ها	جمع رتبه‌ها
رتبه‌های منفی	۳۱/۶۱	۱۱۰۹/۵۰
رتبه‌های مثبت	۳۵/۶۳	۱۱۰۴/۵۰
رتبه‌های برابر		
کل	۹۴	
a. آراستگی فردی > آراستگی محل خدمتی	b. آراستگی فردی < آراستگی محل خدمتی	c. آراستگی فردی = آراستگی محل خدمتی

جدول ۶. نتایج آزمون ویلکاکسون

مقدار آماره آزمون	آراستگی فردی - آراستگی محل خدمت
۰/۰۰۶	
مقدار معناداری	۰/۹۹۵

همان‌طور که از نتایج جدول ۶ مشهود است، مقدار عدد معناداری (۰/۹۹۵) کوچکتر از ۰/۰۵ نبوده و این به معنای رد فرض پژوهش و رد معنادار بودن تفاوت تاثیرگذاری مولفه‌های

انضباط فردی رؤسای کلانتری‌ها بر تخلفات و جرائم کارکنان، در سطح خطای ۰/۰۵ است. به عبارتی با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت در میزان اثربخشی دو مولفه آراستگی فردی و آراستگی محل خدمتی و انضباط ظاهری تفاوت وجود ندارد. عین همین عملیات آماری برای دیگر فرضیه‌ها انجام شد که نتیجه جمع‌بندی آنها در جدول ۷ درج شده است.

جدول ۷. جمع‌بندی نتیجه آزمون ویکاکسون درباره فرضیه‌های فرعی و اصلی

نتیجه آزمون ویکاکسون (مولفه‌ها)	آزمون نسبت (ابعاد)			
	نتیجه	معناداری	میانگین	
هر دو مولفه در حد زیاد بر پیشگیری از جرائم تأثیر دارند	انضباط ظاهری فرمانده بر پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان در حد زیاد تأثیرگذار است	کمتر از ۰/۰۵	۳/۷۵	فرضیه اول: انضباط ظاهری
مولفه تقید به شرع در حد خیلی زیاد و مولفه تعهد به سلسله‌مراتب در حد زیاد تأثیرگذار است	انضباط معنوی فرمانده بر پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان در حد زیاد تأثیرگذار است	کمتر از ۰/۰۵	۳/۹۸	فرضیه دوم: انضباط معنوی
دانش عمومی در حد خیلی زیاد و دانش تخصصی در حد زیاد تأثیرگذار است	دانش و مهارت فرمانده بر پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان در حد خیلی زیاد تأثیرگذار است	کمتر از ۰/۰۵	۴/۲۴	فرضیه سوم: دانش و مهارت
هر چند هر دو مولفه در حد زیاد تأثیر دارند ولی مدیریت زمان خود فرمانده نسبت به مدیریت زمان کارکنان تأثیرگذارتر است	مدیریت زمان فرمانده بر پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان تأثیرگذار است	کمتر از ۰/۰۵	۳/۸۸	فرضیه چهارم: مدیریت زمان
مولفه نیروی انسانی به میزان خیلی زیاد و مولفه اموال و تجهیزات به میزان زیاد تأثیرگذار است	انضباط سازمانی فرمانده بر پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان در حد زیاد تأثیرگذار است	کمتر از ۰/۰۵	۳/۸۶	فرضیه پنجم: انضباط سازمانی
	اخلاق حرفه‌ای فرمانده بر پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان در حد زیاد تأثیرگذار است	کمتر از ۰/۰۵	۳/۸۹	فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای

به منظور بررسی و تحلیل واریانس متغیرها از آزمون فریدمن استفاده شد

جدول ۸. نتایج رتبه‌ها براساس نظرات پاسخگویان

ردیف	شاخص	میانگین رتبه
۱	انضباط ظاهری	۲/۷۱
۲	انضباط معنوی	۳/۱۱
۳	انضباط سازمانی	۲/۷۰
۴	مدیریت زمان	۲/۹۳
۵	مهارت، دانش و تخصص	۳/۵۵

با توجه به خروجی جدول بالا که براساس نظرات نمونه آماری است، می‌توان نتیجه گرفت که از بین ۵ شاخص اخلاق حرفه‌ای پلیس، به ترتیب، بیشترین اهمیت را شاخص مهارت و دانش تخصصی روسای کلانتری‌ها به‌عنوان یک عامل مهم در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان و شاخص انضباط سازمانی پایین‌ترین اولویت را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه آزمون‌های آماری انجام شده درباره فرضیه اول (انضباط ظاهری) بیانگر این مطلب است که این فرضیه تأیید شده است و رعایت انضباط ظاهری رؤسای کلانتری سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در حد زیاد بر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تأثیر دارد. در توجیه این یافته می‌توان چنین استنباط کرد که رؤسای کلانتری‌ها به‌عنوان الگوهای سازمانی کارکنان محسوب می‌شوند و طبیعی است که چنانچه یک الگو از انضباط ظاهری لازم برخوردار باشد الگوپذیران نیز به آن انضباط مقید و پای‌بند خواهند شد و چون رعایت انضباط در اعمال و رفتار، یکی از عامل‌های حیاتی و الزامات پیشگیری از جرائم و تخلفات است، پیشگیری از جرم محقق می‌شود.

با توجه به مولفه‌های بعد انضباط ظاهری که شامل، آراستگی فردی و آراستگی محل خدمتی می‌شود، نتیجه آزمون‌های آماری مربوطه مشخص کرد که هر دو مولفه یادشده به میزان زیادی بر پیشگیری مورد مطالعه تأثیر دارند. این پژوهش با نتیجه پژوهش «کرانک و کالدرو» که بیان می‌دارد: «تاکید ما بر اخلاق است و اخلاق باید از سطح فرماندهان و مدیران آغاز شود و هم چنین با

نظریه «آلبرت بندورا» که عنوان می‌کند: روش الگوبرداری مفید است (ریکمن، ۱۳۸۷) متناسب و همسو است.

نتیجه آزمون‌های آماری درباره فرضیه فرعی دوم (انضباط معنوی) تایید و مشخص شد که رعایت انضباط معنوی توسط فرمانده کلانتری به میزان زیادی بر پیشگیری موصوف تاثیرگذار است؛ در توجیه آن می‌توان چنین نوشت که این یافته با نتیجه پژوهش بندر و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر این که: امروزه افراد اجتماع تنها از یک افسر پلیس این انتظار را دارند که استانداردهای یک فرد شایسته و اجتماعی را هم رعایت کند، بنابراین ادارات پلیس لازم است که به افسران خود و افرادی که در سازمان آنها مشغول بکار می‌شوند، آموزش‌های لازم در این گونه موارد داده شود تا در آینده افسران آنها دچار مشکل نشوند و با نظریه مدیریت معنوی که عنوان می‌دارد: مدیر به‌عنوان یک اسوه و الگوی مهم برای سایر افراد تلقی می‌شود (خورشیدی و ذوالفقاری، ۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد.

مولفه‌های بعد انضباط معنوی که شامل تعهد به سلسله‌مراتب و تقید به شرع مقدس هستند به ترتیب به میزان زیاد و خیلی زیاد بر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تاثیر دارند به عبارتی مولفه تقید به شرع نسبت به مولفه تعهد به سلسله‌مراتب موثرتر است. این یافته از این جهت قابل دفاع و توجیه است که چون کارکنان پلیس جمهوری اسلامی ایران، همگی مسلمان هستند، طبیعی است که رعایت موازین شرعی و سنت‌های معصومان برای آنان از هر متغیر دیگری از جمله سلسله‌مراتب سازمان با اهمیت‌تر است.

نتیجه آزمون‌ها در باره فرضیه فرعی سوم (مهارت و دانش) نشان داد که این فرضیه مورد تأیید است و معلوم شد در صورتی که فرمانده دارای دانش و مهارت لازم باشد در حد خیلی زیادی می‌تواند از تخلفات و جرائم کارکنان زیرمجموعه خود پیشگیری کند؛ این یافته با نتیجه پژوهش آقای ملک ثابت (۱۳۸۸) که در پژوهش خود دریافت که: نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری، هر سه بر ارتقاء انضباط کارکنان موثر است، مطابقت دارد، همچنین با نظریه رهبری تبدیلی (شفیعی، ۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد.

در مورد مولفه‌های میزان مهارت و دانش تخصصی که شامل، دانش عمومی و دانش تخصصی

است مشخص شد که مولفه دانش عمومی در حد خیلی زیاد و مولفه دانش تخصصی به میزان زیاد در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تاثیرگذارند. در توجیه آن می‌توان گفت که دانش عمومی پیش شرط دانش تخصصی است و با دانش عمومی چه بسا در حوزه پیشگیری از جرم بتوان به صورت گسترده‌تر عمل کرد ولی دانش تخصصی عمیق‌تر و محدودتر عمل می‌کند

نتیجه آزمون‌ها نشان از تأیید فرضیه فرعی چهارم (مدیریت زمان) دارد و مشخص شد که رعایت مدیریت زمان توسط رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به میزان زیادی بر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تاثیرگذار است؛ در توجیه آن می‌توان گفت عامل زمان یک عامل بسیار با اهمیت در بروز تخلفات و جرائم است؛ بنابراین آموزش مدیریت آن، و رعایت الزامات مربوط به آن از سوی اشخاص، براحتی در پیشگیری از جرائم آنان تأثیرگذار است. با توجه به مولفه‌های فرضیه مدیریت زمان که شامل، مدیریت زمان خود فرمانده و مدیریت زمان سایر کارکنان است، نتیجه عملیات آماری نشان داد که هرچند مولفه مدیریت زمان خود فرمانده نسبت به مولفه مدیریت زمان سایر کارکنان، در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان موثرتر است ولی میزان تاثیرگذاری هر دو مولفه در حد زیاد است. این مطلب از آن جهت قابل دفاع است که فرمانده اگر خود شاخص‌های زمانی را رعایت کند عمل وی به‌عنوان الگو توسط کارکنان تقلید شده و همین انضباط زمانی، بستر وقوع خیلی از تخلفات و جرائم را از بین می‌برد.

نتیجه عملیات‌های آماری انجام شده درباره فرضیه فرعی پنجم (انضباط سازمانی) نشان از تأیید آن دارد و نشان داد که رعایت انضباط سازمانی توسط رؤسای کلانتری‌های سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به میزان زیادی بر پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان تاثیرگذار است. در توجیه این یافته باید گفت چون تخلفات و جرائم سازمانی کارکنان در بستر و داخل سازمان به وقوع می‌پیوندد؛ بنابراین رعایت اصول و مبانی انضباط سازمانی، کمک بسیار بزرگی به پیشگیری از وقوع آنها خواهد کرد زیرا در بسیاری موارد، جهل به مبانی انضباط سازمانی سبب تخلف یا جرم می‌شود. این یافته با نتیجه پژوهش شفيعی (۱۳۸۷) که در پژوهش خود دریافت بین سبک مدیریت رؤسای کلانتری‌ها با میزان انضباط سازمانی کارکنان رابطه

وجود دارد و نظریه مسیر - هدف که طبق آن رهبر باید افراد زیرمجموعه را برای تأمین اهداف یاری کند و مسیر را برای آنان روشن سازد و به آنها کمک کند تا در راه نیل به اهداف مورد نظر، هر نوع سدی را بردارند، متناسب است.

همچنین در بررسی تاثیرگذاری مولفه‌های این فرضیه، شامل نیروی انسانی و تجهیزات سازمانی، نشان داد که میزان تاثیرگذاری مولفه نیروی انسانی در پیشگیری در حد خیلی زیاد و میزان تاثیرگذاری مولفه تجهیزات سازمانی در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان در حد زیاد است. در توجیه و دفاع این یافته می‌توان چنین نوشت که چون کارکنان انسان هستند، به‌طور قطع عامل‌های پیشگیرانه انسانی بر آنها کارآمدتر از عامل‌های تجهیزاتی و فیزیکی و مادی هستند. در نهایت با توجه به اینکه هر پنج فرضیه فرعی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت، جمع‌بندی و حاصل آن بیانگر این مطلب است که فرضیه اصلی پژوهش نیز تأیید می‌شود و میزان تاثیر آن در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان در حد زیاد است.

پیشنهادها

باعنایت به اینکه در بین ده مولفه تحقیق تنها سه مولفه آن با عناوین: تقید فرماندهان به شرع مقدس، داشتن دانش عمومی از سوی فرماندهان و توجه به نیروی انسانی توسط فرماندهان واجد تاثیرگذاری خیلی زیاد تشخیص داده شدند بنابراین پیشنهادها در این سه حوزه به‌شرح زیر ارائه می‌شود:

- فرماندهان همواره در انجام واجبات دینی و ترک محرمات، الگوی عملی کارکنان تحت امر خود باشند.
- فرماندهان همواره اعمال و رفتار خود را هماهنگ و متناسب با دستورات دینی و مذهبی و اخلاقی اجرایی کنند.
- فرماندهان دارای مدارک و مدارج علمی رسمی و قانونی از مراکز علمی و دانشگاهی معتبر باشند.
- فرماندهان همواره برنامه‌ریزی لازم در راستای ارتقاء علمی کارکنان تحت امر خود را مدنظر داشته باشند.

- فرماندهان نسبت به سازماندهی کارکنان براساس تخصص، تجارب و علاقه‌مندی آنان اقدام کنند.

- فرماندهان همواره نسبت به بهره‌گیری از خبرگان و متخصصان سازمانی در انجام فعالیت‌های سازمانی اقدام کنند.

منابع

- انصاری، حمید. (۱۳۸۸). *عوامل موثر بر مشارکت مردم در امور مربوط به نیروی انتظامی در شهرستان تهران*. مجموعه مقالات همایش امنیت اجتماعی. تهران: انتشارات معاونت اجتماعی ناجا.
- بندر، لویس جی، یورکانین، توماس جی، سرگونین، ولادیمیر ای، دولینگ، جری ال. (۱۳۹۲). *انضباط نیروهای پلیس*. (رامین درگاهی، مترجم). تهران: نشر علامت.
- دست‌نشان، داریوش. (۱۳۹۴). *تبیین اخلاق حرفه‌ای فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین و میزان عمل به آن*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علوم انتظامی امین.
- عمید، حسن. (۱۳۷۵). *فرهنگ عمید*. چاپ هشتم. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- خورشیدی، عباس و ذوالفقاری، حسین. (۱۳۹۰). *تئوری‌های مدیریت و رهبری*. تهران: انتشارات مرزبانان.
- ریکمن، ریچارد. (۱۳۸۷). *نظریه‌های شخصیت*. (مهرداد فیروزبخت، مترجم). تهران: نشر آرسباران.
- سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا. (۱۳۹۴). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه*. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۳)، صص ۱۰۳-۱۱۰. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=254767>
- شفیعی، عباس. (۱۳۸۷). *سبک رهبری امام خمینی (ره)*. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- صیادی، محمد. (۱۳۹۲). *تبیین ویژگی‌های اخلاقی حرفه‌ای فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی از منظر قرآن و روایات و میزان عمل به آن*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و فرماندهی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین.
- صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی و رحمانی نوروزآباد، سامان. (۱۳۹۲). *اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری*. *مطالعات مدیریت گردشگری (مطالعات جهانگردی)*. ۸(۲۱)، صص ۱۰۷-۱۴۳. قابل بازیابی از: www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=262422
- عادل‌پور، حسن. (۱۳۸۸). *مفهوم‌نسی بودن حرم*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده حقوق دانشگاه تربیت مدرس.
- عصار، محمدتقی؛ محمدی‌مقدم، یوسف و اسماعیلی، احمدرضا. (۱۳۹۴). *انضباط سازمانی پلیس (مبانی، مفاهیم، الگو)*. چاپ اول. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- غلامی، عزت‌الله. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای فرماندهان با عملکرد کارکنان (مورد مطالعه استان لرستان)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین.
- قراملکی، احد. (۱۳۸۸). *اخلاق در سازمان‌های مردم‌نهاد*. چاپ اول. تهران: انتشارات مرکز امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری.
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۸۸ ه.ق). *اصول کافی*. چاپ سوم. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- کرانک، جان. پی و کالدرو، مایکل ای. (۱۳۹۲). *اخلاق پلیسی*. (رامین درگاهی، مترجم). تهران: نشر علامت.
- ملک‌ثابت، حمزه. (۱۳۸۸). *بررسی نقش فرماندهان و مدیران بر ارتقاء نظم و انضباط کارکنان فرماندهی انتظامی استان*

هرمزگان. پایان‌نامه مقطع کارشناسی مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین.
گازری نیشابوری، آرزو؛ طالبی، فاطمه؛ رجب‌بیگی، مجتبی و امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر
بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه شهرداری قره‌آغاج). کنفرانس بین‌المللی مدیریت اقتصاد و مهندسی صنایع.
لنگرودی، جعفر. (۱۳۶۳). ترمینولوژی حقوق، تهران: انتشارات گنج دانش
نهج البلاغه. (۱۳۸۸). (محمد دشتی، مترجم). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
نجفی ابرندآبادی، علی حسین. (۱۳۷۸). پیشگیری از بزهکاری و پلیس محلی. تحقیقات حقوقی. شماره ۲۶-۲۵، ص ۱۳۹.
قابل بازیابی از: ensani.ir/fa/article/download/7295
مطهری، مرتضی. (۱۳۸۶). داستان راستان. تهران: انتشارات صدی.
مغنیه، محمدجواد. (۱۳۸۶). فلسفه اخلاق در اسلام. (عبدالحسین صافی، مترجم). قم: موسسه دارالکتاب الاسلامیه.
معاونت آموزش نیروی انتظامی. (۱۳۸۲). آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، تهران: اداره کل
پژوهش و تألیفات معاونت آموزش نیروی انتظامی.

Crowe, G. (2001). Crime prevention. London: shell.

Crowe, G. (2007). Crime prevention. Great Britain: shell.

Weisburd, L.D and Braga. A. A. (2010). Addressing crime and Disorder in Seattle Hot spot what works? Oxford university press.

