

Investigating the Relationship between Spirituality and Professional Ethics and Organizational Commitment (Case Study: I. R. I. Police Headquarters)

Ali-Reza Koolivand¹

Abstract

Background and objectives: The main purpose of this study was to determine the relationship between spirituality in the workplace and professional ethics and organizational commitment of the I. R. I. Police Headquarters' personnel.

Methodology: In terms of its objectives the present study is of an applied research type and in terms of data collection method it is considered as a descriptive-survey and correlational study. The statistical population of this study includes the staff members of the I. R. I. Police headquarters and through Cochran's formula, 257 employees of the police headquarters of the Islamic Republic of Iran were selected by simple random sampling. The research instrument consisted of three questionnaires that were adapted from Gibbons (2002), Allen and Meyer's (1977) Organizational Commitment Questionnaire and Patti's (1990) Work ethic questionnaire to measure spirituality in the workplace of the Islamic Republic of Iran. According to the religious and Islamic culture and organizational culture of I. R. I. Police and also according to the I. R. I. Police Charter of Professional Ethics, the questionnaires have been localized and changes have been applied in them. Their validity was obtained through content validity and their reliability was calculated through Cronbach's alpha as 0.92, 0.82 and 0.83, respectively. Pearson correlation coefficient and multivariate regression analysis were used to test the data. SPSS software was used to analyze the data.

Findings: There is a significant and positive relationship between the component of spirituality in the workplace and the professional ethics of I. R. I. Police Headquarters' staff members with respect to the level of significance ($\text{sig} = 0.000$) and the degree of correlation (0.905). There is a significant positive relationship between the component of spirituality in the workplace and the organizational commitment of the I. R. I. Police Headquarters' staff members with respect to the level of significance ($\text{sig} = 0.019$) and the correlation (0.821). There is a significant positive relationship between the component of professional ethics and organizational commitment the of I. R. I. Police Headquarters' staff members with respect to the level of significance ($\text{sig} = 0.031$) and the degree of correlation (0.771).

Results: The results showed that there is a significant relationship between spirituality in the workplace with professional ethics and organizational commitment of I. R. I. Police Headquarters' staff members and the variable of humanistic and healthy relations at work has a greater role in predicting spirituality in the workplace.

Keywords: Spirituality in the workplace, professional ethics, organizational commitment, I. R. I. Police Headquarters.

1. Assistant Professor, Department of Security Strategies, Institute of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran. Email: colivanda@yahoo.com

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و دوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹

صص ۱۰۱-۷۷

بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: ستاد ناجا)

علیرضا کولیوند^۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۸/۱۷

چکیده

زمینه و هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بوده است.

روش پژوهش: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان معاونت‌های ستاد ناجا می‌باشند که از طریق فرمول کوکران، تعداد ۲۵۷ نفر از کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه بوده است که برای سنجش معنویت در محیط کار ستاد نیروی جمهوری اسلامی از پرسشنامه معنویت در محیط کار گیبونز (۲۰۰۲)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۷۷) و پرسشنامه اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) اقتباس شده است که با توجه به فرهنگ دینی و اسلامی و فرهنگ سازمانی ناجا و همچنین با توجه به منشور اخلاق حرفه‌ای ناجا بومی‌سازی شده و تغییراتی در آن‌ها اعمال گردیده است که روایی آن از طریق محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۲ و ۰/۸۳ به دست آمده است و جهت آزمون داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده به عمل آمده است.

یافته‌ها: بین مؤلفه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستاد ناجا با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}=0/000$) و مقدار همبستگی (۰/۹۰۵) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بین مؤلفه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}=0/019$) و مقدار همبستگی (۰/۸۲۱) رابطه مثبت معنادار وجود دارد بین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}=0/031$) و مقدار همبستگی (۰/۷۷۱) رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ی معناداری وجود دارد و متغیر روابط سالم و انسانی در کار سهم بیشتری برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محیط کار، اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

بی‌تردید هیچ عنصری برای پیشرفت، توسعه، تکامل جامعه و شکوفایی استعدادها، مهم‌تر از عنصر امنیت و تأمین آرامش در جامعه نیست و توسعه، خلاقیت و تحرک اجتماعی اثربخش، بدون امنیت امکان‌پذیر نخواهد بود. طبق قانون، نیروی انتظامی عهده‌دار امنیت جامعه است (کریمیان، مرادی و عباسیان، ۱۳۸۹: ۸).

سازمان نیروی انتظامی یکی از سازمان‌های مهم و تأثیرگذار در جامعه بوده است (حاجی عمو عصار، ۱۳۶۰: ۹). هدف آن مانند بقیه سازمان‌ها، ایجاد بهره‌وری است (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۰: ۳۶). از جمله عوامل ایجاد بهره‌وری در سازمان‌ها، نیروهای شاغل در آن هستند. در نیروی انتظامی نیز به مثابه همه سازمان‌ها، نیروهای انسانی، سرمایه‌هایی پراهمیت تلقی می‌شوند که مدیران برای ارتقای توانمندی‌ها و کارایی‌های آنان، سرمایه‌گذاری‌های زیادی را انجام می‌دهند. برخی از این سرمایه‌گذاری‌ها با هدف ارتقای رفتار سازمانی این نیروهاست. امروزه یکی از نشانه‌های رهبر مدیریت جهانی، اشاعه روابط اخلاقی و رهبری میان مدیران و سایر کارکنان است. می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این چنین بیان نمود: دارای پشتکار و جدیت در امور، پاسخگو، دارای روح جمعی و مشارکت، علاقه‌مندی نسبت به کار و روابط سالم انسانی و اجتماعی و مسئولیت‌پذیر می‌باشد (کیم و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۵۷).

از طرفی دیگر با توجه به اهمیت نقش سازمان‌های انتظامی در ایجاد و تقویت امنیت اجتماعی، وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در سازمان‌های انتظامی و نظامی از اهمیت بیشتری برخوردار است. تعهد سازمانی در مقایسه با دیگر نگرش‌های شغلی و سازمانی مثل رضایت شغلی و وابستگی شغلی، سازه ثابت‌تر و پایدارتری است و پیش‌بینی‌کننده بهتری برای پیامدهای رفتاری چون غیبت، ترک سازمان و تأخیر

محسوب می‌شود (سومر و همکاران^۱، ۲۰۰۶:۴۲). توجه به ارزش این پیامدها، اهمیت تعهد سازمانی و چگونگی، ارتقای آن را در کارکنان انتظامی که در راستای تولید محصولی به نام «حفظ و ارتقای امنیت انسان‌ها» گام برمی‌دارند، روشن می‌کند. فهم نحوه ارتقای تعهد سازمانی کارکنان و به تبع آن، بهره‌مندی از آثار و نتایج آن، مستلزم این است که اولاً عواملی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تعهد سازمانی تأثیرگذارند شناخته شود و ثانیاً الگوی ارتباطی این عوامل باهم و با تعهد سازمانی مشخص شود.

در این راستا بسیاری از محققین، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در تحقق کارایی و اثربخشی یاری رساند (کاوناناق^۲، ۱۹۹۹:۱۴۶). محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منفعتی از قبیل افزایش صداقت و اعتماد (کریشناکومار و نک^۳، ۲۰۰۲:۳۷) تعهد سازمانی (رضایی منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹؛ بنفیل^۴، ۲۰۰۳ و کینجرسکی و اسکرینک^۵، ۲۰۰۶:۶۵)، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی (الطاف و آتیف آوان، ۲۰۱۱ و میلیمن^۶ و دیگران، ۲۰۰۳)، افزایش خلاقیت (فرشمن^۷، ۲۰۰۹ و مقیمی، ۱۳۸۶:۴۲)، افزایش بهره‌وری (کلودوزامور^۸، ۲۰۰۳)، بهبود رفتار شهروندی سازمانی (یزدانی و همکاران، ۱۶:۱۳۸۹) و انگیزش در کار (فرهنگی، ۱۳۸۵) منجر شود. معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان و الهی است (فیضی، ۱۳۹۰:۵۸).

1. Summer
2. Cavanagh
3. Krishnakumar & Neck
4. Benefiel
5. Kinjerski & Skrypnek
6. Milliman
7. Freshman
8. Claude & Zamor

معنویت در محیط کار در فرهنگ اسلامی، در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح می‌شود. اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و ... تشویق می‌کند. از دیدگاه اسلام، یک مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد. حدودو ثغور معنویت این فرد را، دین وی معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه یک فرد مسلمان؛ یعنی ارتباط با خدا، خویشتن، دیگران و محیط، بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود. اغلب سازمان‌های پلیس کشورهای اروپایی و برخی از کشورهای دیگر نظیر ژاپن، استرالیا و آمریکا دارای نظام‌نامه اخلاقی هستند که تدوین آن‌ها بعضاً قریب نیم‌قرن پیش بوده است (عبدی، ۱۳۸۱: ۹)؛ بنابراین هدف این پژوهش تعیین رابطه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد ناجا بوده است.

مبانی نظری

معنویت در محیط کار: میتروف^۱، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جست‌وجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند (میتروف و دنتون^۲، ۲۰۰۹: ۳۲۱). سایرین معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی و ... تعریف می‌کنند. بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین‌های شرقی همچون تائوئیسم، بوریسم و نیز اسلام تأکید دارند. چنین محققانی به درستی ادعا می‌کنند که این جوامع غیر غربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت و دیگر جنبه‌های زندگی یکپارچگی ایجاد نموده‌اند (کاوانگاه^۳، ۱۸۶: ۲۰۰۹ و بروس^۴، ۲۰۰۰: ۴۶۱). با بررسی پاره‌ای زمینه از تحقیقات در این بیان می‌کند، معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است، نشان آن وجود فرهنگی است که

-
1. Mitrof
 2. Denton
 3. Cavangah
 4. Bruce

کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌رود فهم آن‌ها از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (بیک زاده و همکاران، ۱۳۹۰؛ به نقل از کرانکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۳:۳۲). ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را در زمینه سازمان، خانواده جامعه خویش به دست آورند (رستگار و وارث، ۱۳۸۷:۶۱).

معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و هم‌چنین سازگاری یا یگانگی بین باورها اساس یک فرد با ارزش‌های سازمانش (دنتون و متیرف^۲، ۱۹۹۹:۳۲۳). داکون و پلومن^۳ (۲۰۰۵) معنویت محیط کار را به صورت زیر تعریف می‌نمایند: شناخت این واقعیت که کارکنان دارای یک زندگی درونی بوده که هم سبب پرورش کار با معنی (بیان هویت معنی و ارزش‌ها) شده و هم توسط کار با معنی پرورش می‌یابد و این امر در عرصه اجتماع صورت می‌پذیرد. بر اساس تعریف داکون و پلومن سه بعد معنویت در کار را می‌توان شناسایی نمود:

الف- احساس همبستگی: اشاره به این دارد که کارکنان کل خود را وارد کار می‌نمایند. بدین معنی که سازمان‌ها باید بدانند که کارکنان دارای نیازهای معنوی هستند همان گونه که دارای نیازهای فیزیکی، احساسی و شناختی می‌باشند و زمانی که افراد معنوی هستند و محیط کار به آن‌ها اجازه بیان هویت معنوی می‌دهد کارکنان احساس برانگیخته شدن می‌نمایند (داکون و پلومن ۲۰۰۵:۸۱۲).

-
1. Cranki
 2. Denton and metiref
 3. Duchon and plowman

ب- کار با معنا: در این بعد افراد خواهان معنا و مفهوم در کار هستند محیط کاری معنوی محیطی است که دارای معنا بوده و فراتر از پاداش‌های مادی که به‌طور سنتی با محیط کار مرتبط‌اند برخوردار باشد برای حمایت از رشد معنوی کارکنان و عملکرد شغلی ایشان، باید یک همگرایی بین ادراک کارکنان از زندگی خود و معنا و مفهوم کارشان وجود داشته باشد (شیب^۱، ۲۰۰۴: ۱۲۲).

ج- هم‌سوئی ارزش‌ها: معنویت محیط کار شامل به هم پیوستگی و یکپارچگی نیز می‌شود که از طریق تعهد دوجانبه به اشتراک‌گذاری و سطوح بالاتر بر تعهد خود را نشان می‌دهد آن‌گونه که میلی من^۲ و همکاران (۱۹۹۹) بیان می‌دارند سازمانی که صمیمانه با کارکنان خود به عنوان بخشی از خود رفتار می‌نماید و احساسات آن‌ها را با هدف سازمان پیوند می‌زند به سطوح بالاتری از انگیزش و وفاداری کارکنان دست خواهد یافت.

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قوانین اخلاقی است که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست آمده و بیان‌کننده باورهای یک گروه حرفه‌ای در مورد این است که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است و افراد به‌صورت داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت می‌کنند و بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات قانونی دچار شوند (قاسم‌زاده، ۱۳۹۳: ۴۴). رعایت موازین اخلاقی از سوی مدیران برای موفقیت سازمان‌ها در اقتصاد امروزی بسیار مهم و حیاتی است رفتار اخلاقی مدیران سازمان‌ها نقش اساسی در شکل‌گیری و حفظ روابط بلندمدت میان سازمان و مشتریان و کارکنانش ایفا

1. Sheep
2. Milliman

می‌کند (گارنت و رانچهود^۱، ۲۰۰۱: ۱۱۴). در ادامه ابعاد اخلاق حرفه‌ای که در موفقیت سازمان‌ها مؤثر هستند مورد بررسی قرار می‌گیرند.

الف- روابط سالم انسانی در کار: اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان‌های پیشرو در هزاره جدید تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردی توسعه و بالندگی قابلیت‌های کارکنان می‌توانند پاسخگوی نیازهای سازمان باشند. آنچه می‌تواند برای هر سازمانی مزیت رقابتی تضمین شده ایجاد کند بهره‌وری از منابع انسانی کارآمد آن سازمان است (عباس پور، ۱۳۸۴: ۷۳).

ب- روحیه جمعی و مشارکت در کار: مشارکت اجتماعی پلیس در اداره جامعه همواره با چالش‌ها و فرصت‌هایی روبه‌رو بوده است فکر مشارکت اجتماعی سابقه دیرینه‌ای دارد مشارکت اجتماعی فکری کاملاً آیدئولوژیکی است که بازتاب اعتقادهای ناشی از نظریه‌های اجتماعی و سیاسی است (نیازی، ۱۳۹۵: ۶۱).

ج- پشتکار و جدیت در کار: از نظر الکساندر، تقویت نیروی اخلاقی به ویژه به کارگیری آن در ارتباطات کارمندان نسبت به یکدیگر، موجب موفقیت خواهد شد. او معتقد است که برای تقویت نیروی اخلاقی باید ابزارهای ضروری را مدنظر داشته و تأکید او به سه نکته علاقه به کار، توانایی و پشتکار در کار بود. الکساندر ادعا می‌کند که تقویت نیروی اخلاقی نتیجه‌ای از فرایند فرهنگی است که به صورت اجتماعی ساخته می‌شود به صورت یک چارچوب اجتماعی در داخل سازمان‌ها شکل می‌گیرد.

د: علاقه به کار: می‌توان گفت که علاقه به کار و درگیری شغلی دارای سه بعد می‌باشد: ۱- شور و حرارت در کار، سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی ۲- وقف شدن، دلبستگی عمیق

با یک کار و احساس اهمیت ۳- غرق شدن، تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار (اسچاولی و بیکر^۱، ۲۰۰۶: ۷۰۱).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی، تعلق خاطر است هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می‌کند. تعهد سازمانی را می‌توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی را می‌توان برحسب درجه‌ی تکمیل مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان مورد ارزیابی قرار داد. اندازه‌گیری تعهد سازمانی با مشاهده‌ی رفتار افراد در محل کار نیز امکان‌پذیر است. آلن و می‌یر^۲ (۱۹۹۰) نظریه‌ی تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل تعریف تجزیه کردند:

الف- تعهد سازمانی عاطفی: دل‌بستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کند، یعنی اینکه فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. کارکنان دارای تعهد عاطفی قوی به این خاطر در سازمان می‌مانند چون به آن علاقه باطنی دارند.

ب- تعهد سازمانی مستمر: میزان تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با همان سازمان است. افرادی که تعهد مستمر یا عقلانی قوی دارند به خاطر نیاز خود در سازمان می‌مانند.

ج- تعهد سازمانی هنجاری: با التزام و مسئولیت‌پذیری سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند. کارکنانی که تعهد هنجاری قوی دارند به این دلیل در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند که باید بمانند و در واقع احساس دین، مسئولیت و تکلیف به ماندن در سازمان می‌کنند (آلن و می‌یر ۱۹۹۰: ۱۱۴).

1. Schaufeli and Baker

2. Allen and Meye

پیشینه پژوهش

شیخ ذکریایی و آتش زاده شوریده (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است که لزوم توجه هرچه بیشتر به استانداردهای اخلاقی و ارتقای آن‌ها در بین اساتید دانشگاه جهت افزایش تعهد سازمانی در بین آنان لازم است که مسئولیت این مهم به عهده مدیران مراکز آموزش عالی می‌باشد.

ستوده (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت محیط کار با عملکرد دبیران مرد ناحیه ۳ شیراز» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است که میزان تأثیر متغیر معنویت و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران دارد. همچنین بین تمام مؤلفه‌های معنویت و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

ساترلند^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «بررسی تعهد و هویت کارکنان با توجه به مشارکت انحصاری سازمان در فعالیتهای خدمات مردمی یا اجتماعی شرکت» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که مشارکت داوطلبانه کارکنان، تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارند و علاوه بر آن تعهد سازمانی، نتیجه هویت قوی سازمان است

الکھتانی^۲ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «تأثیر روش‌های پیوسته، حین کار و بررسی روند کاری کارمندان جدید به منظور افزایش تعهدات سازمانی و حفظ حضور کارمندان» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که استفاده از روش‌های پیوسته، حین کار در جهت انتقال فرهنگ سازمانی به کارمند استخدامی جدید مؤثر بوده و در تسریع روند کار سازمان مفید واقع می‌باشد و همچنین سبب افزایش تعهد سازمانی کارمندان نسبت به سازمان می‌شوند.

1. Satterland

2. Alkahtani

چایسام^۱ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «تأثیرات هوش هیجانی بر رهبری، عملکرد و اخلاق حرفه‌ای» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که هوش هیجانی در رهبری و عملکرد شغلی و اخلاق حرفه‌ای تأثیرات مثبت دارد.

ریگوو کانه‌ها^۲ (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان «تأثیر رابطه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که هر پنج بعد معنویت سازمانی به ترتیب ۱۶/۴۸ و ۷ درصد واریانس را برای سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) پیش‌بینی کرد. وقتی افراد معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند احساس می‌کنند که به صورت مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، حس علاقه و وفاداری را به سازمان خود احساس می‌کنند و احساس اینکه سازمان به فرد به عنوان یک ابزار نگاه می‌کند کاهش می‌یابد. در پژوهش دیگری مشخص شده که جنسیت با تعهد مرتبط است.

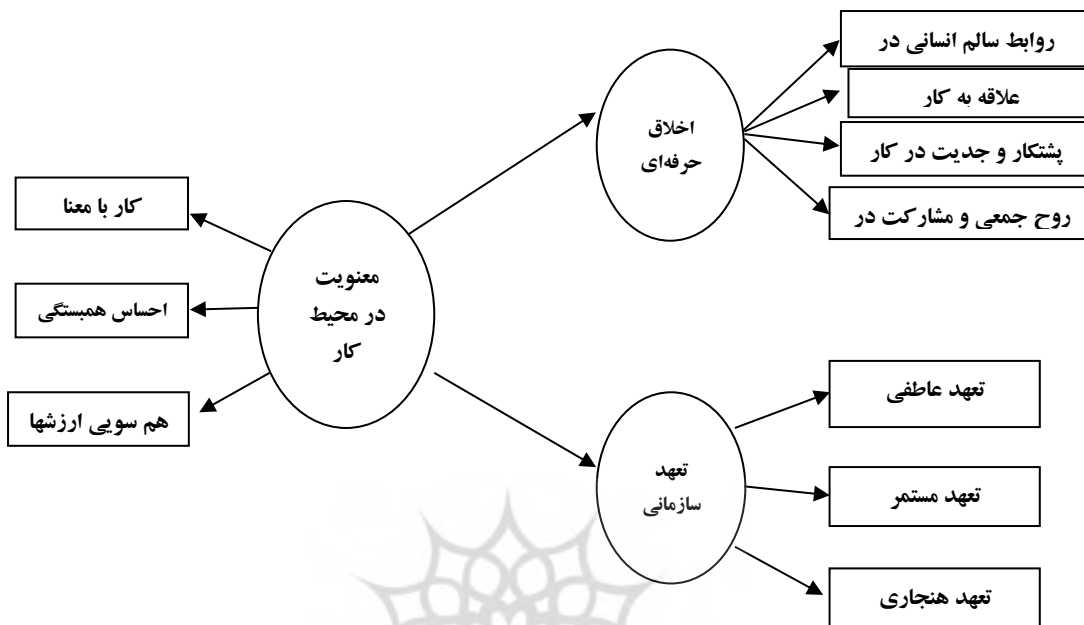
هینزمن^۳ (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان «رابطه بین سن افراد، نوع استخدام و رضایت شغلی آن‌ها با تعهد سازمانی» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که نوع استخدام و رضایت شغلی نتیجه بحران کارخانه‌ها در گسترش نیروی کار جدید می‌باشد و همچنین بین نوع استخدام، رضایت شغلی و سن با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

با توجه به مبانی نظری می‌توان گفت که بین معنویت در کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد از طرفی تعهد سازمانی و کنترل احساسات اثر مثبت بر رفتار اخلاقی کارکنان داشته و از سویی می‌توان معنویت را پایه عمیق‌تری برای اخلاق در کار نسبت به برنامه‌های قانونی اخلاق مبتنی بر دستور دانست. به بیان دیگر اخلاق به

-
1. Chisum
 2. Rigo ad Cunha
 3. Heinzman

معنویت به عنوان یک زمینه اساسی و یک نیروی عمده انگیزشی در کار، چنانچه بر پایه تعهدات سازمانی واقعی باشد منجر به پیشرفت در اهداف سازمان می‌شود. میلیمن و همکاران^۱ (۲۰۰۳) برای مفهوم‌سازی و سهولت در مطالعه و تجزیه و تحلیل معنویت در سازمان سه بعد را که بر اساس مطالعات به عمل آمده به عنوان مهم‌ترین ابعاد شناخته شده بودند را انتخاب و برای سنجش معنویت در محیط کار سه بعد عبارت‌اند از: کار بامعنا، احساس همبستگی و هم‌سویی ارزش‌ها می‌باشد، آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تعهد را به سه بخش تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم‌بندی نموده است، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را روابط انسانی سالم، علاقه به کار، پشتکار و جدیت و روح جمعی و مشارکت بوده است. همان‌طور که در شکل (۱) در مدل مفهومی اشاره شده است.





شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی

بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد ناجا رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی

۱. بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه وجود دارد.
۲. بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان معاونت‌های ستاد ناجا می‌باشند که نمونه‌گیری به صورت تصادفی صورت گرفته و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد ۲۵۷ نفر از کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با خطای نمونه‌گیری ۰/۰۵ انتخاب گردیدند. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه بوده است که برای سنجش معنویت در محیط کار ستاد نیروی جمهوری اسلامی از پرسشنامه معنویت در محیط کار گیونز (۲۰۰۲)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۷۷) و پرسشنامه اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) اقتباس شده است که با توجه به فرهنگ دینی و اسلامی و فرهنگ سازمانی ناجا و همچنین با توجه به منشور اخلاق حرفه‌ای ناجا بومی‌سازی شده و تغییراتی در آن‌ها اعمال گردیده است که روایی آن از طریق محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۲ و ۰/۸۳ به دست آمده است و جهت آزمون داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده به عمل آمده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

از نظر جنسیت ۲۱ نفر (۸/۱۷٪) زن و ۲۳۶ نفر (۹۱/۸۳٪) مرد بوده‌اند. از نظر سن ۱۱ نفر (۴/۲۸٪) بین گروه سنی ۳۰-۲۰، تعداد ۱۳۹ نفر (۵۴/۸٪) بین گروه سنی ۴۰-۳۱، تعداد ۹۴ نفر (۳۶/۵۸٪) بین گروه سنی ۵۰-۴۱ و تعداد ۸ نفر (۳/۱۱٪) ۵۰ ساله به بالا بوده‌اند. ضمناً تعداد ۵ نفر (۱/۵۹٪) به گزینه پاسخ نداده بودند؛ از نظر سابقه خدمت ۱۱ نفر (۴/۲۸٪) بین ۵-۱ سال، ۵۷ نفر (۲۲/۸٪) بین ۱۰-۶ سال، ۵۱ نفر (۱۹/۸۴٪) بین ۱۵-۱۱ سال، ۳۶ نفر (۱۴/۱٪) بین ۲۰-۱۶ سال، ۹۴ نفر (۳۶/۵۸٪) ۲۵-۲۱ سال و ۸ نفر (۳/۱۱٪)

بین ۲۶-۳۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند؛ از نظر سطح تحصیلات ۳۸ نفر (۱۴/۷۹٪) دارای مدرک دیپلم، ۹۰ نفر (۳۵/۲٪) دارای مدرک کاردانی، ۹۳ نفر (۳۶/۱۸٪) دارای مدرک کارشناسی و ۳۶ نفر (۱۴/۱٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند.

یافته‌های استنباطی

برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است همان‌طور که در جدول (۱) اشاره شده است. با توجه به سطح معنی‌داری آزمون (اخلاق حرفه‌ای ۱۲۰٪، تعهد سازمانی ۱۱۴٪ و معنویت در کار ۶۰۷٪) که از ۵٪ بیشتر است مشخص می‌گردد که داده‌ها نرمال بوده و پژوهشگر می‌تواند از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل استفاده نماید.

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	اخلاق حرفه‌ای	تعهد سازمانی	معنویت در محیط کار
کولموگروف-اسمیرنوف	۵۲۰٪	۵۷۷٪	۷۶۲٪
سطح معناداری	۱۲۰٪	۱۱۴٪	۶۰۷٪

جدول ۲- رابطه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی

فرضیه‌ها	متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	Sig سطح معناداری	Df
فرضیه اول	معنویت در محیط کار	۰/۹۰۵	۰/۰۰۰	۲۵۶
	اخلاق حرفه‌ای			
فرضیه دوم	معنویت در محیط کار	۰/۸۲۱	۰/۰۱۹	۲۵۶
	تعهد سازمانی			
فرضیه سوم	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۷۱	۰/۰۳۱	۲۵۶
	تعهد سازمانی			

همان‌طور که در جدول (۲) اشاره شده است؛ ضریب همبستگی بین معنویت در کار و اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۰۵ و سطح معناداری آن ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$) محاسبه شده است و از آنجا که سطح معناداری محاسبه شده از ($\alpha = ۰/۰۵$) کوچک‌تر می‌باشد نشان می‌دهد که بین دو متغیر در سطح ۹۵٪ اطمینان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین بین مؤلفه معنویت در محیط کار و اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به سطح معناداری ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$) و مقدار همبستگی (۰/۹۰۵) شدت بالا و مستقیم و رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول (۲) اشاره شده است؛ ضریب همبستگی بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی ۰/۸۲۱ و سطح معناداری آن ($\text{sig} = ۰/۰۱۹$) محاسبه شده است و از آنجا که سطح معناداری محاسبه شده از ($\alpha = ۰/۰۵$) کوچک‌تر می‌باشد نشان می‌دهد که بین دو متغیر در سطح ۹۵٪ اطمینان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین بین مؤلفه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به سطح معناداری ($\text{sig} = ۰/۰۱۹$) و مقدار همبستگی (۰/۸۲۱) شدت بالا و مستقیم و رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول (۲) اشاره شده است؛ ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی ۰/۷۷۱ و سطح معناداری آن ($\text{Sig} = ۰/۰۳۱$) محاسبه شده است و از آنجا که سطح معناداری محاسبه شده از ($\alpha = ۰/۰۵$) کوچک‌تر می‌باشد نشان می‌دهد که بین دو متغیر در سطح ۹۵٪ اطمینان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین بین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به سطح معناداری ($\text{sig} = ۰/۰۳۱$) و مقدار همبستگی (۰/۷۷۱) شدت بالا و مستقیم و رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش از روش تحلیل رگرسیون چند متغیره جهت بررسی متغیرهای پیش‌بین (تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای) در متغیر ملاک (معنویت در محیط کار) استفاده شده است.

فرضیه اصلی: معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱- معنویت در محیط کار	۱							
۲- دل‌بستگی و علاقه به کار	۰/۲۰*	۱						
۳- پشتکار و جدیت در کار	۰/۲۲*	۰/۲۲*	۱					
۴- روحیه جمعی و مشارکت در کار	۰/۲۴*	-۰/۱۴*	۰/۳۴*	۱				
۵- روابط سالم و انسانی در کار	۰/۱۵*	۰/۲۵*	۰/۴۶*	۰/۳۵*	۱			
۶- تعهد عاطفی	۰/۲۰*	-۰/۲۶*	۰/۱۰*	۰/۱۱*	۰/۴۰*	۱		
۷- تعهد مستمر	۰/۱۸*	۰/۲۸*	۰/۱۷*	۰/۳۸*	۰/۵۷*	-۰/۴۸*	۱	
۸- تعهد هنجاری	۰/۲۷*	۰/۱۵*	۰/۳۷*	۰/۳۴*	-۰/۱۹*	۰/۱۱*	۰/۱۴*	۱

* $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$

طبق نتایج جدول (۳) همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین (دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روحیه جمعی و مشارکت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) با متغیر ملاک (معنویت در محیط کار) علی‌رغم اینکه خیلی بالا نیست ولی در سطح $P \leq 0.05$ معنادار می‌باشند. معنادار شدن آن را می‌توان به دلیل حجم بالای نمونه آماری نسبت داد. همچنین هر چند همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین در سطح $P \leq 0.05$ معنادار است ولی خیلی بالا نبوده و نشان‌دهنده

نبود چند هم خطی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استدلال نمود که با بهره‌گیری و تقویت تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار، بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد. در جوامعی که بیشتر مردم دین‌دار هستند و با نظر به رویکردی که معنویت را در پیروی از دینی خاص می‌داند، امکان تقویت معنویت در سازمان‌ها و محیط کار بیشتر است و در نتیجه تعهد سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان هم به تبع آن افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر افزایش معنویت کارکنان باعث افزایش تعهد سازمانی افراد می‌شود. هر چه درک کارکنان از معنویت کار بیشتر باشد، آن‌ها احساس رضایت و یکپارچگی بیشتری دارند و تعهد آن‌ها را نسبت به کار افزایش می‌دهد. از این رو، معنویت در محیط کار به صورت مستقیم و غیرمستقیم رفتار اخلاقی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نگرش کارکنان در محیط کار از مؤلفه‌های مختلفی تأثیر می‌پذیرد و بر رفتار و عملکردشان تأثیرگذار است. رفتار و عملکرد کارکنان ارتباط مثبتی با کارایی، اثربخشی و در نهایت پیشرفت سازمان دارد. سازمان با فراهم نمودن زمینه مناسب، امکان تغییر نگرش مثبت کارکنان به سازمان را میسر می‌سازد. با ایجاد محیط مناسب کارکنان در سازمان احساس امنیت دارند و خود را عضوی مؤثر و متعلق به سازمان می‌دانند، نگرش مثبتی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد و در نهایت همبستگی بین فرد و کار افزایش پیدا می‌کند. در نتیجه رفتار افراد در سازمان در جهت رعایت استانداردهای موردنظر سازمان تغییر پیدا می‌کند و رفتار اخلاقی بهبود می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر، ادبیات و پیشینه پژوهشی نیز ارتباط تعهد و دلبستگی فرد به سازمان و

رفتار اخلاقی کارکنان را تأیید می‌کند و از سوی دیگر معنویت در محیط کار هر دو متغیر تعهد به سازمان و رفتار اخلاقی را تقویت می‌کند.

هیچ تردیدی وجود ندارد که در تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. ایجاد معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آن‌ها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنوی‌شان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شود که فراتر از دست آوردن پول است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آن‌ها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی‌شان، مرتبط شوند، با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند. تغییر در ماهیت کار منجر به تغییر در ماهیت سازمان‌ها شده است. سازمان‌ها به آرامی از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض به مکان‌هایی برای بالندگی معنوی تبدیل می‌شوند. معنویت به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، ارتقا اخلاق حرفه‌ای، عملکرد و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند. بنابراین با وجود معنویت در بین کارکنان نیروهای مسلح کشور نه تنها در راستای برقراری نظم و انضباط به خصوص در حوزه ظاهری و ایجاد انضباط معنوی موفق خواهیم بود بلکه افزایش تعهد سازمانی و ارتقا رفتار اخلاقی و موفقیت نیروها در فعالیت‌هایش نیز قابل پیش‌بینی می‌باشد. همچنین در کنار آموزش‌های علمی و دوره‌ها و آموزش‌های نظامی، کارکنان باید به سرچشمه معنویت

و اعتقادات دینی متصل باشند تا هیچ‌گاه در راه رسیدن به اهداف والای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران تحت زعامت مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا ناامیدی به خود راه نداده و همواره مدیران و فرماندهان نیروهای مسلح به گونه‌ای برنامه‌ریزی کنند که سلحشوران نظام اسلامی تحت هر شرایطی اقتدار معنوی خود را حفظ کنند. همان‌طور که در یافته‌های تحقیق اشاره شد بین مؤلفه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد همچنین بر اساس ملاک کوهن می‌توان استنباط کرد که رابطه قوی بین متغیر اخلاق حرفه‌ای با معنویت در محیط کار ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد.

نتیجه این تحقیق با نتایج مطالعات انجام یافته پژوهشگران دیگر در این زمینه همسو بوده و تحقیقات آن‌ها نیز رابطه مثبت و معنادار بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای را مورد تأیید قرار می‌دهند که با پژوهش ستوده (۱۳۹۴) که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت محیط کار با عملکرد دبیران رابطه داشته است، همخوانی دارد.

همان‌طور که در یافته‌های تحقیق اشاره شد بین مؤلفه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت معنادار وجود دارد که همچنین بر اساس ملاک کوهن می‌توان استنباط کرد که رابطه قوی بین معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد. نتیجه این فرضیه که با پژوهش ریگو و کانه‌ها^۱ (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

همان‌طور که در یافته‌های تحقیق اشاره شد بین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش شیخ ذکریایی و آتش زاده شوریده (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

پیشنهادها

- تشکیل گروه‌های حمایت گر معنوی جهت ارتقاء معنویت فردی و سازمانی مدیران و کارکنان در ستاد ناجا
- برگزاری دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به منظور آشنا شدن مدیران و کارکنان با اصول و مبانی تعهد سازمانی
- ایجاد بستری مناسب توسط مدیران و فرماندهان جهت استفاده از تمام ظرفیت‌های سازمانی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان
- تشکیل مستمر و هدفمند کمیسیون‌های استانداردسازی و تعالی رفتار کارکنان در ستاد ناجا
- راه‌اندازی انجمن‌های علمی برای رشد بهتر معیارهای اخلاقی کارکنان در ستاد ناجا
- به وجود آوردن حس اعتماد در محیط کار توسط مدیران جهت افزایش صمیمیت و صداقت در بین کارکنان

تقدیر و سپاسگزاری

بر خود لازم می‌دانم از کلیه مدیران، فرماندهان و کارکنان معاونت‌های ستاد ناجا که صمیمانه اینجانب را در انجام این تحقیق یاری رساندن نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورم.

منابع

۱. حاجی عموعصار، محمدتقی. (۱۳۸۶). مدیریت تغییر و تحول در سازمان ناجا. فصلنامه دانش انتظامی، ۴ (۹): ۹. قابل بازیابی از:
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/۴۲۸۱۰۷>
۲. جوانبخت، حسین؛ قاسمی، محمد. (۱۳۹۱). هویت و اندازه‌گیری عوامل تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی. تهران، همایش ملی اخلاق و ارزش‌ها در مدیریت، ۱: ۳۵. قابل بازیابی از:
<http://jcoc.sbu.ac.ir/article/view/۲۴۷۶۶>
۳. ستوده، ناصر. (۱۳۹۴). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت محیط کار با عملکرد دبیران مرد ناحیه ۳ شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز. قابل بازیابی از:
<https://ganj-old.irandoc.ac.ir/articles/۸۶۳۱۸۲>
۴. شیخ ذکریایی؛ آتش زاده شوریده. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان، رساله دکتری. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۲۷۱۶۴۶>
۵. رستگار، حسین. (۱۳۸۷). معنویت و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت منابع، ۶ (۳): ۶۱. قابل بازیابی از:
<https://smms.basu.ac.ir/article609.html>
۶. رضایی منش، بهروز و کرمانشاهی، شقایق. (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی فرودگاه مهرآباد). فصلنامه بصیرت، ۱۷ (۳): ۴۹-۲۶. قابل بازیابی از:
<https://ecc.isc.gov.ir/showjournal/153/18402/197508>
۷. دیویس، کیت؛ نیواستورم، جان. (۲۰۰۷). رفتار سازمانی در کار. ترجمه محمد علی طوسی، ۱۳۸۸، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی. قابل بازیابی از:
http://opac.nlai.ir/opac-prod/search/briefListSearch.do? Command = FULL_VIEW&id=&۵۴۱۶۵۵
۸. عبدی، توحید. (۱۳۸۱). درآمدی بر نظام نامه اخلاقی پلیس: اخلاق و وجدان پلیس در جامعه. فصلنامه دانش انتظامی، ۴ (۲-۳): ۶۰-۱۶. قابل بازیابی از:
<http://ensani.ir/file/download/article/۲-۹۰۱۰۱۱۰۹۱۱۳۷۵۱>

۹. فیضی، مصطفی. (۱۳۹۰). مقدمه اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات پرنیا.
۱۰. قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹ (۳۸): ۵۵-۶۶. قابل بازیابی از:
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1098273/>
۱۱. کریمیان، علی اعظم؛ مرادیان، محسن؛ عباسی، علی. (۱۳۸۹). نقش نیروی انتظامی در تأمین امنیت اجتماعی. فصلنامه دانش انتظامی، ۱۲ (۲): ۸. قابل بازیابی از:
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/852739>
۱۲. نیازی، محسن. (۱۳۹۵). تبیین رابطه انسجام اجتماعی و مشارکت شهروندان. فصلنامه امداد پژوهان، ۱۶: ۶۱. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=67539>
13. Allen, N. J, Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. 76-87 *Journal of Occupational Psychology*, 63(1). At Retrieved: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
14. Al-Khatani (2015) A study entitled "The effect of continuous methods during work and study of the work process of new employees in order to increase organizational obligations and maintain the presence of employees. At Retrieved: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5834078/>
15. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). "Spirituality at work: a conceptualization and measure". 134-145 *Journal of Management Inquiry*, 9(2). At Retrieved: <https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1506819>
16. Beik zadeh J, Yazdani S, Hamdollah M. (2011). Workplace spirituality and its effect on the components of OCB, Case Study: Tabriz five areas of staff education. 61-90 *Quarterly*

- Journal of Research in Educational Administration; 3(1):. (In Persian). At Retrieved: <http://oaji.net/articles/2019/679-1548090837.pdf>
17. Cavanagh, G.F. (2009). "Spirituality for managers: context and critique", 186-199 Journal of Organizational Change Management, 12(3). At Retrieved: <https://psycnet.apa.org/record/2009-20356-002>
 18. Heinzmann (2008) conducted a study entitled "The relationship between people's age, type of employment and their job satisfaction with organizational commitment At Retrieved: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-&lng=en&nrm=iso&tlng=en76122017000600947
 19. Freshman, N. (2009) "Buddhism and the contemporary world. Southern Illinois University Press", Carbondale, IL.). At Retrieved: <https://www.britannica.com/topic/Buddhism/Buddhism-in-the-contemporary-world>
 20. Kim, H.R., Lee, M., Lee, H.T., & Kim, N.M. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification 557-569. Journal of Business Ethics 95, [http://link.springer.com/article,10\(4\)](http://link.springer.com/article,10(4)). At Retrieved: <https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v95y2010i4p557-569.html>
 21. Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002). "Th "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace", 153-164, Journal of Managerial Psychology, 17(3). At Retrieved: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940210423060/full/html>
 22. Milliman, J (2003). "Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition", 81-91. The Journal of American Academy of Business, Cambridge. 7(1). At Retrieved: <https://www.researchgate.net/publication/270455923>
 23. Mitroff, I. and Denton, E. (2009). "A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality", Religion,

- and Values in the Workplace. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
At Retrieved:
<https://www.researchgate.net/publication/233152171>
24. Rigokokanha (2008) A study entitled "The effect of the relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment. At Retrieved:
<https://www.mdpi.com/2313-5778/4/1/9/htm>
25. Sheep, M. I. (2004) Nading down Gossamer: A valid measure of the person organization fit of work place. At Retrieved:
<https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/5311>
26. Schaufeli WB, Baker AB, Salanova M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire. 701-716. Educational and Psychological Measurement. . At Retrieved: <https://www.researchgate.net/publication/23302113>
27. Srrrrr rrrrr rrrrr rr yyyyeiii lle "Syyyy cmmntt identity of employees according to the exclusive participation of the organization in the activities of public or social services of the company. . At Retrieved:
https://www.researchgate.net/publication/288073052_Employee_Brand_of_Choice_an_employee_perspective



پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی