



Spiritual Intelligence and job involvement of Iran police personnel

Ahmad Arabshahi Karizi ¹

Sayyed Bagher Safa ²

Article Type: Scientific Research



Received: 2020.8.9

Accepted: 2020.2.20

DOR: 20,1001,1,25381946./SSJ.2021,96581

Abstract

The purpose of the present research is to study the effect of spiritual Intelligence on job involvement of personnel by focusing on the role of ethical adjustment. The research type in terms of objective is practical and due to its nature and method is descriptive, correlational and survey. In this research for measurement of spiritual Intelligence of statistical population, King spiritual intelligence questionnaire (2008), for measurement of employee work ethic, Gregory C. Patty questionnaire (1990) and for measurement of job involvement, Kanungo job involvement questionnaire (1982) were used. Statistical population consisted of 150 personnel. Regardless of standardization of questionnaires, the validity of questionnaire confirmed by surveying the experts in the field. For reliability, Cronach's coefficient alpha was used. For Spiritual Intelligence variables, job involvement and work ethic, the quantities of 80%, 85% and 87% were obtained respectively. Collected data analyzed using structural equation modeling. Research results indicated that between Spiritual Intelligence and personnel job involvement, direct and meaningful relation are established and work ethic adjusts the relation between spiritual intelligence and personnel job involvement. Spiritual intelligence causes personnel to find ability to behave compassionately, kindly, rationally and sustain internal and external tranquility. Furthermore development of ethics and internalization of ethics in organizations can increase the involvement of personnel to job, the result of which is improvement in their performance to achieve organization objectives. Establishment of efficient execution methods and internalization of ethical behavior in organization can in one hand decrease and remove inequality and dissatisfaction and on the other hand can increase personnel job involvement and result in organization and individual excellency and growth.

Key Words

spiritual intelligence, job involvement, work ethics

1. Assistant Professor of Public Management, Payame Noor University. ahmad.arabshahi@gmail.com

2. Master of Human Resource Management. a_arabshahi@yahoo.com

هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

احمد عربشاهی کریمی^۱

سید باقر صفا^۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۱۱/۲۲

تاریخ دریافت: ۹۹/۵/۱۹



فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/سال ششم/شماره ۱(پیاپی ۱۹)- بهار ۱۴۰۰*۱۳۲-۱۰۵

doi: 20,1001,1,25381946./SSJ.2021,96581

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش معنوی بر دلبستگی شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری اخلاق کاری می‌باشد. نوع پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی، همبستگی و پیمایشی است. در این تحقیق، برای سنجش هوش معنوی جامعه آماری ۱۵۰ نفری کارکنان، از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، جهت سنجش اخلاق کاری از پرسش‌نامه گریگوری سی پتی (۱۹۹۰) و برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسش‌نامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شده است. صرف نظر از استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها، روایی پرسش‌نامه‌ها با نظرخواهی از اساتید نیز مورد تأیید قرار گرفت. جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای متغیرهای هوش معنوی، دلبستگی شغلی و اخلاق کاری به ترتیب، مقادیر ۰/۸۷، ۰/۸۵ و ۰/۸۰ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل واقع شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی رابطه‌ای مستقیم و معناداری برقرار است و اخلاق کاری رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند. هوش معنوی باعث می‌شود تا افراد توانایی رفتار همراه با دلسوزی و مهربانی و عقل و خرد با حفظ آرامش درونی و بیرونی را بیابند؛ همچنین، توسعه اخلاق و نهادینه کردن اخلاق در سازمان می‌تواند دلبستگی افراد به شغلشان را افزایش دهد که نتیجه آن، بهبود عملکرد آنها در جهت دستیابی سازمان به اهداف خود خواهد بود. ایجاد روش‌های اجرایی کارآمد و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند از یک سو، موجب کاهش و رفع بی‌عدالتی و نارضایتی و از سوی دیگر، موجب افزایش دلبستگی شغلی

ahmad.arabshahi@gmail.com
a_arabshahi@yahoo.com

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور
۲. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی

کارکنان و در نتیجه، رشد و تعالی فردی و سازمانی باشد.
واژگان کلیدی: هوش معنوی، دلبستگی شغلی، اخلاق کاری

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، کارکنان آن و نقش موثر هر یک از آنها در موفقیت سازمان می‌باشد که این امر از طریق توانمندسازی و متعهدسازی کارکنان میسر است. نقش نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان مسئول مستقیم برقراری نظم و امنیت داخلی کشور حائز اهمیت بسزایی است و در این راستا، به‌منظور پیشبرد اهداف خود نیازمند نیروی انسانی کارآمد است (فقیه آرام و میرزایی، ۱۳۹۶). در نیروی انتظامی نیز به‌مثابه همه سازمان‌ها، نیروهای انسانی، سرمایه‌هایی پراهمیت تلقی می‌شوند و مدیران برای ارتقای توانمندی‌ها و کارایی‌های آنها، سرمایه‌گذاری‌های زیادی را انجام می‌دهند. از سوی دیگر، اخلاق سازمانی و حرفه‌ای به‌عنوان یک چارچوب و قواره نظم‌دهنده در راستای پیشبرد اهداف سازمانی و توانمندسازی در سازمان و برای انجام بهینه مسئولیت‌ها و وظایف تعیین‌شده که رمز بقای هر سازمان است، نقشی تعیین‌کننده دارد و تأثیری مستقیم بر عملکرد و تولیدی سازمان‌ها دارد و این امر در سازمان‌های نظامی و انتظامی در قالب کسب رضایت عمومی و افزایش موفقیت‌ها در انجام مأموریت‌ها نمود می‌یابد (فقیه آرام و میرزایی، ۱۳۹۶). موقعیت خاص مجموعه نیروی انتظامی به دلیل وظیفه خطیر اصلاح مفاسد و برقراری نظم در جامعه از یک سو و امکان تأثیرپذیری کارکنان از ناهنجاری‌هایی که با آن در ارتباط هستند، از سوی دیگر، ضرورت وجود اخلاق را در این سازمان دو چندان می‌کند (سمیعانی و همکاران، ۱۳۹۴). اخلاق، تکریم و حمایت مردمی، فلسفه وجودی پلیس مردمی است. توجه به نقشی که نیروی انتظامی در خدمت به مردم دارد و انتظارات و توقعاتی که مردم از آن نیرو با توجه به نوع مأموریت آن دارند، خود، عاملی برای افزایش کارآمدی و افزایش انگیزه کارکنان برای تکریم ارباب رجوع است (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۸). برای دستیابی به هدف اصلی پلیس - که همانا مراقبت از امنیت ملی و ایجاد آرامش، اطمینان و ثبات در کشور است - باید به میزان اثربخشی کارایی و عملکرد کارکنان پلیس توجه ویژه‌ای مبذول شود؛ به همین دلیل، باید به‌دنبال عواملی باشیم که موجب افزایش ضریب تأثیر کارایی کارکنان نیروی انتظامی باشد. از سوی دیگر، افراد دارای

هوش معنوی بالا، از دیدی کل نگرانه نسبت به زندگی برخوردار بوده و با بهره‌مندی از فضایل اخلاقی و مثبت، توانایی بیشتری برای حل مشکلات و سازگاری با شرایط کاری خود دارند. با در نظر گرفتن این واقعیت که بسیاری از کارکنان ناجا روزانه با مشکلات و تنش‌های زیادی در محیط کاری مواجه می‌شوند، افزایش هوش معنوی می‌تواند باعث بهبود عملکرد آنها و ارتقای کیفیت کاری شود (رفاهی و همکاران، ۱۳۹۳).

سازمان‌ها امروزه به کارکنانی نیاز دارند که نسبت به شغلشان از اشتیاق و علاقه زیادی برخوردار باشند؛ چراکه کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلیشان را به‌طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند و موجبات اثربخشی و بهره‌وری و در نتیجه، تحقق اهداف سازمان می‌گردند (صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۹). کار در نیروی پلیس با توجه به مأموریت‌های پیچیده و گوناگون از جمله مشاغلی است که فرد را به میزان زیادی درگیر خود ساخته و استرس‌های زیادی را به دنبال دارد. عواملی از جمله کار زیاد، تعارض‌های شغلی، فشارهای هیجانی، تجهیزات ناکافی، رویارویی با افراد در حال مرگ، فقدان پاداش‌های مناسب و حقوق کافی، همه و همه ایجا کننده این اضطراب‌ها هستند. اضطراب‌های شغلی کارکنان کارایی آنها را کاهش داده و باعث بروز بیماری‌های جسمی و روانی می‌شود. وتداوم این شرایط باعث بروز فرسودگی شغلی خواهد شد که با کاهش توجه به مسائل حرفه‌ای، سبب غیبت از کار و ترک شغل می‌گردد (محمدی فرود و رستمی راد، ۱۳۹۵). نظر به اهمیت سه مولفه هوش معنوی، اخلاق کاری و دلبستگی شغلی در بهره‌وری و عملکرد موفقیت‌آمیز نیروی انتظامی در تحقق مأموریت‌ها، در این پژوهش تأثیر هوش معنوی با نقش تعدیگری اخلاق کاری بر دلبستگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

در خصوص موضوع مورد بحث، پژوهش‌هایی چند انجام پذیرفته‌است که به تعدادی از آنها اشاره می‌شود: ارشادی سیس (۱۳۹۲) تأثیر هوش معنوی بر توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی استان آذربایجان غربی را مورد بررسی قرار داده‌است. نتایج تحقیق وی نشان داد که هوش معنوی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. امیدی و امیدی (۱۳۹۷) به ارزیابی رابطه هوش معنوی و فرهنگ سازمانی در کارکنان نیروی انتظامی شهرستان ایلام پرداخته‌اند و یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مولفه‌های هوش معنوی

و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ذوقی (۱۳۹۸) رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان را در ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا مورد بررسی قرار داده است و یافته‌ها نشان داد که بین هوش معنوی و خودکارآمدی و نیز بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. محمدی و رستمی راد (۱۳۹۵) رابطه هوش معنوی و کارایی کارکنان نیروی انتظامی را مورد بررسی قرار داده‌اند و نتایج پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی و کارایی کارکنان را نشان داده است. کاملی و ناصری نژاد (۱۳۹۵) ارتباط بین هوش معنوی و خودکارآمدی رؤسا و معاونان کلانتری‌های تهران بزرگ را بررسی کرده‌اند و نتایج بیانگر ارتباط بین هوش معنوی و خودکارآمدی می‌باشند. زارع و کریمی (۱۳۹۴) رابطه بین هوش معنوی و عملکرد کارکنان نیروی انتظامی شهر سنندج را مورد بررسی قرار داده‌اند که طبق نتایج این تحقیق، بین ابعاد هوش معنوی و عملکرد شغلی کارکنان ناجا رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. زمانپور و ابوالحسنی (۱۳۹۳) نقش میانجی‌گری توانمندسازی ساختاری بین هوش معنوی و توانمندسازی روانشناختی را در میان مدیران ناجا مورد بررسی قرار داده‌اند و در یافته‌های این پژوهش، نقش هوش معنوی در تبیین توانمندسازی روانشناختی و ساختاری به صورت مستقیم بیان شده است. افتخاری (۱۳۹۳) تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فرماندهان و مدیران انتظامی استان مازندران را بررسی کرده است و یافته‌های پژوهش وی نشان داد که بین هوش معنوی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. محسنی آکردی (۱۳۹۳) در مورد هوش معنوی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان مازندران به پژوهش پرداخت و نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. مکوندی و نامور (۱۳۹۸) تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان را بررسی نمودند و یافته‌ها نشان داد که متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و تعارض شغلی به صورت مستقیم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معنی‌داری داشته‌اند. سلیمیو کاکائی (۱۳۹۷) تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان نیروی انتظامی را بررسی کردند و نتایج نشان داد که از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای فرماندهان، بعد مهارت و دانش تخصصی، بیشترین و بعد انضباط سازمانی، کمترین تأثیر را در پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان زیرمجموعه دارد. دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با

اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا را بررسی کردند و نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. مهدوی و همکاران (۱۳۹۸) رابطه بین اخلاق کاری پلیس و تکریم ارباب رجوع در کلانتری‌های شهرستان سوادکوه را بررسی کردند و نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق کاری با مؤلفه‌های تکریم ارباب رجوع ارتباطات معناداری وجود دارد. فقیه‌آرام و میرزایی (۱۳۹۶) رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان در نیروی انتظامی شهرستان اسلامشهر را مورد بررسی قرار دادند و یافته‌ها نشان می‌دهد که بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. واس^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی هوش معنوی را به‌عنوان یک کلید مخفی برای دلبستگی کارمندان مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسید که کارکنانی که هوش معنوی قوی دارند، نسبت به شغلشان دلبستگی بیشتری دارند. دوی^۲ (۲۰۱۶) تأثیر معنویت و هوش هیجانی را بر دلبستگی کارمندان بررسی نمود و به این نتیجه رسید که معنویت و هوش هیجانی برای دلبستگی شغلی ضروری است. تیزلر^۳ و همکاران (۲۰۰۲) ارتباط بین هوش هیجانی، معنویت و عملکرد کاری را مورد بررسی قرار دادند و با بررسی چندین الگو، پیوندهای احتمالی این متغیرها را مورد تحلیل قرار دادند. پانت و سرواستاوا^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی تأثیر هوش معنوی، جنسیت و پیشینه تحصیلی بر سلامت روان را مورد بررسی قرار دادند و نتایج تجزیه و تحلیل آماری آنها نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و سلامت روان، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. گیانو و کاپلین^۵ (۲۰۱۷) در پژوهش خود نتیجه می‌گیرند که هوش معنوی به‌طور کل با اضطراب، افسردگی یا مصرف مواد همراه نیست. بررسی روابط بین مؤلفه‌های هوش معنوی و سلامت روان نشان می‌دهد که این الگو فاقد انسجام در رابطه با سلامت روان است؛ درحالی‌که ظرفیت بررسی انتقادی موضوعات وجودی با افزایش افسردگی و اضطراب همراه بود، توانایی ترسیم معنی و هدف از تجربه با پیشرفت در کلیه نتایج سلامت روان همراه بود. این یافته‌ها در ساخت هوش معنوی تردید ایجاد می‌کنند و نشان می‌دهند که تفکر وجودی و تولید معنی ممکن است ارتباط نزدیکی

1. Vas

2. Devi

3. Tischler

4. Pant & Srivastava

5. Giannone & Kaplin

با سلامت روان داشته باشد. سارانيا و سانگيسا^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی را در رابطه با بررسی هوش معنوی در ارتباط با دستاوردهای علمی به انجام رساندند و یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از نظر جنسیت، تفاوتی در هوش معنوی وجود دارد و خانم‌ها هوش معنوی بالاتری نسبت به آقایان دارند. شاطری و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی، رابطه سلامت روانی و هوش معنوی را بررسی کردند و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش معنوی، آگاهی متعالی و تولید معنای شخصی پیش‌بینی‌کننده‌های بهتری برای سلامت روان هستند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در خصوص متغیرهای هوش معنوی، دلبستگی شغلی و اخلاق کاری پژوهش‌های مختلفی انجام شده است و عموماً نشان می‌دهند که این متغیرها بر عملکرد و بهره‌وری تأثیر مستقیم و معناداری دارند. در این پژوهش، درصدد هستیم تا رابطه بین این متغیرها را مورد بررسی دقیق‌تری قرار دهیم و نقش تعدیل‌گری اخلاق کاری در رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی را مورد بررسی قرار دهیم.

مبانی نظری

دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی نگرشی است که شخص نسبت به کار خود دارد و جسم و روح خود را وقف وظایفش می‌نماید. بر این اساس، فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش از زندگیش توجه می‌کند و رضایت کامل از انجام وظایفش دارد (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱۷). دلبستگی شغلی عبارت است از میزانی که یک کارمند با کارش همانندسازی می‌کند، به صورت فعال در شغلش فعالیت می‌کند و به عملکرد شغلی خود به عنوان عامل مهمی جهت ارزش قائل شدن برای خود توجه می‌کند. آنچه مسلم است این است که کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد از شغل خود خشنودتر هستند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کمتر است؛ همچنین، کارکنانی که دلبستگی بیشتری نسبت به شغلشان دارند، احساس مسئولیت بیشتری دارند و سعی می‌کنند که وظایف شغلی خود را به نحو احسن انجام دهند؛ علاوه بر این، علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش بیشتر و در نتیجه،

1. Saranya & Sangeetha

2. Shateri et al

باعث کاهش هزینه‌ها خواهد شد. سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود، به کار و فعالیت بپردازند. بدون شک، سازمانی که افراد آن بدون انگیزه و بدون هیچ سطحی از دلبستگی شغلی به کار در سازمان می‌پردازند، سازمانی کارا و اثربخش نیست (جلیل پور و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۵-۵۴). کارکنان دلبسته، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری شغلی به‌طور عمده، با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. افرادی که دلبستگی پایینی دارند، به‌طور معمول، از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برون‌گرایی در سطح بالاتری هستند (محبی و ریحانی همدانی، ۱۳۹۷: ۵۵). دلبستگی شغلی درجه اهمیت شغلی فردی در خود انگاره آن شخص است که در آن، خود انگاره و یا عزت‌نفس فرد، تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت‌شده توسط خود اوست و درجه‌ای که فرد به‌صورت فعال در کارش شرکت می‌جوید و تصویری از مشارکت فعال خود در کارش را نمایان می‌سازد. دلبستگی شغلی به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و به‌طور عمده، با رضایت از کار، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. پس هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. دلبستگی شغلی گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است و نشان‌دهنده احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایندی نسبت به آن است (نعمتی و نویدی، ۱۳۹۵: ۴۶). فرد دلبسته شغلش را معرف خود می‌داند و اجزایی چون تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق و تمایل به تلاش مضاعف جهت انجام تکالیف شغلی را به‌خوبی نشان می‌دهد. درواقع، دلبستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است؛ به همین دلیل، اسچافلی و باکر (۲۰۰۴) دلبستگی شغلی را "داشتن حالت ذهنی مثبت و متعهدانه نسبت به شغل" تعریف کرده‌اند. دلبستگی شغلی یک موضوع سازمانی بسیار مهم است؛ چراکه این تغییر به‌عنوان یک تعیین‌کننده اصلی، اثربخش بودن سازمان و انگیزش فردی مد نظر قرار می‌گیرد و به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبار خود می‌داند. دلبستگی شغلی به میزان تعهدی که فرد در کار یا حرفه از

خود نشان می‌دهد و درونی‌سازی ارزش‌های فرد برای افتخار به کار و شغل خود می‌باشد. افراد به شدت دلبسته به شغل، با شغل خود خشنود می‌شوند و در کارشان، ویژگی‌های خلقی مثبت دارند و به سازمان استخدام‌کننده، کار و حرفه خویش به شدت متعهد هستند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۲). شوفلی^۱ و همکاران، دلبستگی شغلی را به حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و در آن غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند. بسیاری از صاحب‌نظران، دلبستگی شغلی را پیش‌بینی‌کننده موفقیت‌های سازمان‌ها دانسته‌اند (کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۸). در جهت ایجاد دلبستگی شغلی در افراد، متغیرها و مولفه‌های مختلفی تأثیرگذارند که تحقیق حاضر به دو مولفه مهم هوش معنوی و اخلاق کاری می‌پردازد.

هوش معنوی

یکی از مولفه‌هایی که می‌تواند بر دلبستگی شغلی کارکنان موثر باشد، هوش معنوی است. هوش معنوی رفتار حل‌مسئله سازگاران‌های است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگاران‌ها جهت‌گیری شده‌است. در سال‌های اخیر، داده‌ها و شواهد علمی فراوانی مبنی بر وجود یک توانایی با نام هوش معنوی در انسان به دست آمده‌است. بنا بر یافته‌های اخیر، این هوش، نهایی‌ترین هوش انسان معرفی شده‌است و نقطه‌عطفی در این زمینه به شمار می‌آید (والکر^۲، ۲۰۰۶: ۱۶۵). هوش معنوی همان توانایی‌ای است که به ما قدرت دیدن رؤیایا و تلاش و کوشش برای دست یافتن به آرمان‌ها را می‌دهد (فقیه‌آرام و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳۱). هوش معنوی ترکیبی از سازه‌های هوش و معنویت است؛ درحالی‌که معنویت جست‌وجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است، هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و منجر به تولیدات و نتایج ارزشمندی گردد (رجایی، ۱۳۸۹: ۲۳). هوش معنوی مفاهیم معنویت و هوش را در یک سازه جدیدتر با هم ترکیب می‌کند و به انسان این فرصت را می‌دهد که در

1. Schaufeli
2. Walker

مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشد و تعالی را هر روز در لابه‌لای اشیا، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها دنبال کند (سهرابی، ۱۳۸۵: ۱۱۴). با وجود تعاریف متنوع از معنویت، به نظر می‌رسد که بسیاری از تعاریف دربرگیرنده چند عنصر مشترک هستند که عبارتند از جستجوی واقعیتی فرامادی که دربرگیرنده آگاهی از خویشتن و هشیاری عمیق نسبت به پدیده‌ها است و موجب رشد شخصی و تعالی می‌شود و بخش جدایی‌ناپذیری از ابعاد چندگانه انسان به‌شمار می‌آید که او را به‌سوی خودشناسی هرچه بیشتر سوق می‌دهد (شیرازی‌زاده و فتح‌آبادی، ۱۳۹۷). پس از تاریخ طولانی تحقیق، هنوز تعریف استاندارد از هوش معنوی وجود ندارد و این نشان می‌دهد که این مفهوم تقریباً توصیف شده‌است اما نمی‌تواند به‌طور کامل تعریف شود. این پدیده توسط متخصصان و روانشناسان مختلف در زمینه‌های مختلف تعریف و اندازه‌گیری شده‌است (خدابین و جهانیان، ۱۳۹۷). درواقع، می‌توان سازه هوش معنوی را به‌عنوان کاربرد ظرفیت‌های معنوی در موقعیت‌های عملی در نظر گرفت (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷). هوش معنوی می‌تواند به انسان در دستیابی به باورهای مثبت کمک کند؛ زیرا زندگی انسان هدفمند می‌شود و این هدفمندی در دستیابی به نگرش مثبت در زندگی بسیار کمک‌کننده است (رستگار شه‌بندی، ۱۳۹۷). هوش معنوی را توانایی کاربرد رویکرد چند حسی در حل مسئله و یادگیری همراه با گوش سپردن به ندای درون معرفی می‌کنند. به عبارت دیگر، هوش معنوی خودآگاهی عمیقی است که بر اساس آن، فرد بیشتر از جنبه‌های درونی‌اش آگاه شده و آنها را درک می‌کند؛ به‌گونه‌ای که بشر در این حالت، تنها جسم نیست بلکه مجموعه‌ای از فکر، روح و بدن است (دانشی لیسار و خسروی بابادی، ۱۳۹۷). ایمونز (۱۹۹۹) بیان می‌کند که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای استفاده تطبیقی از معنویت است و هوش معنوی را می‌توان نوعی از هوش دانست؛ زیرا عملکرد و سازگاری را پیش‌بینی می‌کند و امکاناتی را ارائه می‌دهد که به افراد امکان می‌دهد تا مشکلات را حل کنند و به اهداف برسند (سرواستاوا^۱، ۲۰۱۶). واژان^۲ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که هوش معنوی یکی از انواع هوش‌های مختلف است که می‌تواند بهبود یابد. هوش معنوی به روش‌های مختلفی برای درک وحدت زندگی درونی ذهن و روح با زندگی در دنیای هستی نیاز دارد. کینگ^۳ (۲۰۰۸) هوش معنوی را مجموعه‌ای از قابلیت‌های

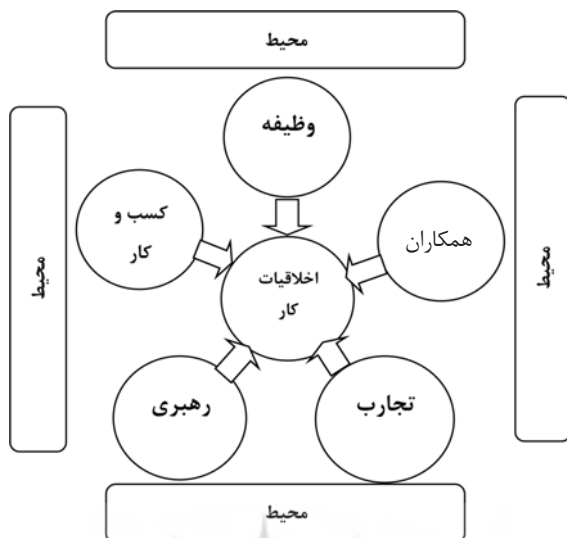
1. Srivastava
2. Vaughan
3. King

سازش روان‌شناختی مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی واقعیت، به‌ویژه مواردی می‌داند که با ماهیت هستی، معنای شخصی، تعالی و سطح بالاتری از آگاهی مرتبط هستند. با اجرای این قابلیت‌ها، توانایی منحصر به فرد حل مسئله، تفکر انتزاعی و مقابله تسهیل می‌شود (صفا چالشتری و همکاران، ۲۰۱۷). پیدمونت^۱ هوش معنوی را هسته درونی تعریف می‌کند که می‌تواند به‌ویژه در شرایط پر اضطراب، صلح را فراهم کند و انسان را به یک نیروی برتر در جهان متصل کند. هوش معنوی پایه و اساس اعتقادات انسان‌ها است که بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد و انعطاف‌پذیری آنها را در مشکلات افزایش می‌دهد. پیامدهای بهداشتی مانند کیفیت زندگی و همچنین، عملکردهای روانی، بیولوژیکی و اجتماعی بیشتر تحت تأثیر هوش معنوی و دین قرار دارند (گلمکانی و همکاران، ۲۰۱۸). کاربرد هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند ارتباط شخص را با خود، دیگران و خدا و نیز پرورش خودآگاهی فرد تسهیل کند. با تکیه بر اعتقادات فرد، هوش معنوی قادر به تسهیل و ارتقای آگاهی و احساس ارتباط با خدا و حضور خدا می‌شود. استفاده از هوش معنوی در رهبری سازمان، توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد سازمانی و اثربخشی رهبری، رشد فزاینده‌ای یافته است (آمرام^۲، ۲۰۰۹). در این پژوهش، برای سنجش هوش معنوی دیدگاه کینگ (۲۰۰۸) را مبنا قرار داده‌ایم که مولفه‌های هوش معنوی را شامل ۴ مولفه به شرح ذیل می‌داند:

۱. تفکر انتقادی وجودی: قابلیت تعمق و تفکر نقادانه در طبیعت وجودی، واقعیت، هستی، فضا، زمان و دیگر موارد وجودی / متافیزیکی؛ همچنین، قابلیت تفکر در موارد غیر وجودی مرتبط با وجود یک فرد (از دیدگاه وجودی)؛
۲. تولید معنی شخصی: توانایی اخذ معنی فردی و درک تجارب فیزیکی و ذهنی شامل قابلیت خلق و تسلط بر هدف زندگی؛
۳. آگاهی: قابلیت شناسایی ابعاد متعالی خود، دیگران و جهان فیزیکی (غیرمادی بودن) در حالات طبیعی و هوشیاری همراه با قابلیت شناسایی روابط ابعاد فوق با خود؛
۴. توسعه حالت خودآگاهی آگاهی: توانایی ورود و خروج از حالات هوشیاری (مثل هوشیاری خالص، هوشیاری کیهانی، یگانگی، یکی بودن) و دیگر حالات تفکر در خود (مثل تفکر عمیق، تعمق، دعا و نیایش) (کینگ، ۲۰۰۸).

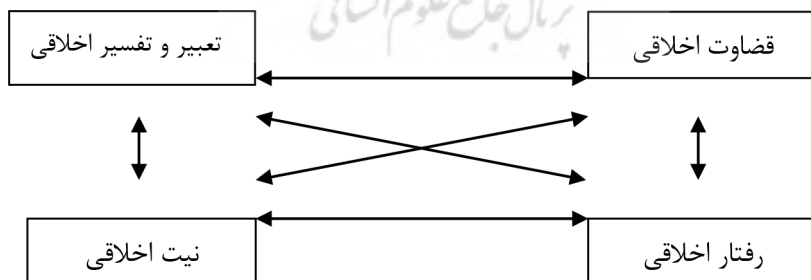
اخلاق کاری

یکی دیگر از مولفه‌هایی که می‌تواند بر دلبستگی شغلی کارکنان موثر باشد، اخلاق کاری است. کلمه اخلاق از کلمه یونانی "اتوس" به معنی سیرت، عادت و سجیه آمده است (تقی زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۸۹). اخلاق جمع خلق و از ماده خ، ل، ق است و به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد؛ چنانچه خلق بر ایجاد شکل ظاهری دلالت دارد. خلق به معنی صفت پایدار و راسخ یا حالتی است که به آن ملکه می‌گویند؛ از این رو، اگر کسی کاری را فقط یک بار انجام داد، از اخلاقیات او به حساب نمی‌آید. پس اخلاق همان صفت راسخ و پایدار نفسانی است و با رفتاری که برای لحظات یا دفعاتی از انسان سر می‌زند، تفاوت دارد. صفت راسخ درونی ممکن است فضیلت و منشأ رفتار و گفتار خوب باشد یا ردیلت و منشأ کردار و گفتار زشت گردد؛ که به هر دو حالت خلق می‌گویند (سعیدپور، ۱۳۸۸). واژه اخلاق همانند دو واژه Ethics و Moral دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنی خلق و خوی، رفتار عاد شده و مزاج به کار می‌رود. همان گونه که دو واژه انگلیسی فوق، گاهی به معنای عادت به کار می‌روند. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن، قبح، خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۱). کوناک و جونز اخلاقیات را این گونه تعریف می‌کنند: «اخلاقیات به انصاف و راستی و درستی مربوط می‌گردند، به تصمیم‌گیری در خصوص این که چه چیز خوب است و چه چیز بد، و به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخ‌گویانه را بین افراد و گروه‌ها پی‌ریزی می‌کند». آشتون و ارم، اخلاقیات را بدین صورت توصیف می‌نمایند: «اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل انجام دادن اقداماتی است که در جهت کسب اطمینان از اینکه رفتار اخلاقی همواره و در همه شرایط اعمال گردد». استاینر بیان می‌دارد که رفتار اخلاقی مدیریت، بر اثر پنج عامل اصلی شکل می‌گیرد: وضعیت و شرایط کسب و کار، وظیفه‌ای که باید انجام گیرد، گروه همکاران، سبک رهبری و تجربیات گذشته. علاوه بر اینها، محیط خارجی و نیز برداشت جامعه از سازمان بسیار مهم و تأثیرگذار می‌باشد (ابزری و یزدان شناس، ۱۳۸۶).



شکل ۱. عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتار اخلاقی (ابزری و یزدان شناس، ۱۳۸۶)

گزینه‌های زیادی در مورد حل مسائل اخلاقی وجود دارد؛ درحالی‌که در این تحقیق، به الگوی چهار عنصری رست اکتفا می‌شود. این الگو به‌شدت بر روی اخلاقیات متمرکز است و چهار فرایند روان‌شناختی را بیان می‌کند که در هنگام رفتار اخلاقی باید رخ دهد. همان‌طور که در شکل می‌بینیم، یک شخص باید: ۱. موقعیت را تعبیر و تفسیر کرده و واکنش‌های بدیلی را خلق کند؛ ۲. بر اساس برخی از ملاحظات، بدیل‌هایی را انتخاب نماید؛ ۳. ارزش‌های اخلاقی را و رای انتخاب‌های وابسته اولویت‌بندی کند؛ ۴. قصد انجام برخی از این اعمال را داشته باشد.



شکل ۲. الگوی چهار عنصری رست (حمیدی زاده و نکویی زاده، ۱۳۸۸)

تشویق رفتارهای اخلاقی و ممانعت از رفتارهای غیر اخلاقی، استفاده از محرک‌های موجود برای ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان است که می‌تواند ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار از مدیران و کارکنان را تعریف و مشخص کند. رویکرد ساختاری با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و رویکرد هنجاری با نهادینه کردن نظام اخلاقی در فرهنگ سازمان می‌تواند نقش قابل توجهی در اجرا و عملی ساختن اخلاقیات ایفا نماید (کاتبی، ۱۳۹۱). برخی از فواید مداخله اخلاق در امر مدیریت به قرار زیر است: الف. تبلور توانایی‌های بالقوه انسانی و تبدیل آن به توانایی‌های بالفعل در سازمان؛ ب. رهایی افراد سازمان از قید و بند ماشینیسم و تسلط بر ماشین و حفظ هویت حاکم بر ماشین در انسان؛ ج. رهایی افراد از تنش‌های مخرب سازمانی که اغلب از ناحیه مقام و تشریفات اداری ناشی شده و خلیقیات حسنه را در رفتار مدیران معدوم ساخته است و به جای آن، رویه‌های مذموم را در رفتار آنها مشهود می‌سازد؛ د. اعمال رهنمودهای اخلاقی در عمل منتج به آن خواهد شد که مسئولیت‌های اجتماعی و انسانی مدیریت سرلوحه عمل مدیران قرار گیرد (صمدی و مهدوی خو، ۱۳۸۸).

فواید مدیریت اخلاق در محیط کار به شرح زیر می‌باشد: ۱. توجه به اخلاق کار به بهبود اساسی اوضاع برخی از جوامع انجامیده است؛ ۲. برنامه‌های اخلاق باعث می‌شود که در شرایط آشفته، سازمان عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند؛ ۳. برنامه‌های اخلاق باعث شکل‌گیری کارهای گروهی قوی و افزایش بهره‌وری می‌شود؛ ۴. برنامه‌های اخلاق باعث رشد و بالندگی کارکنان می‌شود؛ ۵. برنامه‌های اخلاق ما را از قانونی بودن خطمشی‌های سازمان مطمئن می‌کند؛ ۶. برنامه‌های اخلاق باعث جلوگیری از عمل مجرمانه می‌شود؛ ۷. برنامه‌های اخلاق به مدیریت ارزش‌های مطرح در مدیریت کیفیت، برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت تنوع کمک می‌کند؛ ۸. برنامه‌های اخلاق به ایجاد تصویری مثبت از سازمان نزد مردم کمک می‌کند (سلطانی، ۱۳۸۲).

اخلاقیات یک سرمایه راهبردی در سازمان محسوب می‌شود و بحث درباره ارزش‌های اخلاقی باعث افزایش روحیه کار گروهی، صداقت و صراحت در محیط کار و افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود. اگرچه مدیران بایستی بالاترین معیارهای اخلاقی را در سازمان خود مدنظر قرار دهند اما تاکنون کمتر مدیرانی بوده‌اند که به رفتارهای اخلاقی در محیط کار و اینکه رضایت شغلی کارکنان می‌تواند ناشی از این گونه رفتارها باشد، پرداخته باشند (بهشتی فر و نکوئی مقدم، ۱۳۸۹). اخلاق سازمانی اخلاق یک سازمان است و با فرهنگ سازمانی وابسته است؛ اگرچه، شبیه رفتار سازمانی (OB) و اخلاق کسب‌وکار در سطوح خرد و کلان است. اخلاق سازمانی نه OB

است و نه فقط اخلاق کسب و کار (بلکه شامل حاکمیت و اخلاق شرکت است). اخلاق سازمانی بیانگر ارزش‌های یک سازمان به کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می‌باشد (آرناودوف^۱، ۲۰۱۲). در مورد نقش اخلاق در کسب و کار موارد زیر قابل توجه می‌باشد: برای توصیف و دسته‌بندی فرایند شکل‌گیری ارزش در سازمان و بازار آزاد است، برای توصیف و دسته‌بندی این است که چطور تصمیم‌ها در سازمان اتخاذ شده‌است، به‌منظور ارائه یک انتقاد از روند شکل‌گیری ارزش در سازمان و در اقتصاد بازار آزاد استف برای تجویز ارزش‌هایی است که باید در سازمان حفظ شوند و برای تجویز اینکه چگونه تصمیم باید اتخاذ شود تا در جهت و هم‌صدا با اصول اخلاقی باشد (توتا^۲، ۲۰۱۲).

بلوغ اخلاقی سازمان، عبارت است از درجه رعایت و لحاظ کردن معیارهای اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، سیاستگذاری‌ها و فعالیت‌های سازمان؛ به‌طوری که بتوان سازمانی را که در سطح متعالی‌تری از نظر اخلاقی قرار دارد، از سازمان دیگر متمایز کرد. سازمان در دیدگاه نتیجه‌گرایی مولد و سازنده می‌شود و با دیدگاه انسان‌گرایی، وجه انسانی خود را نشان می‌دهد و با دیدگاه‌های جمع‌گرا و فضیلت‌گرا، متعالی و متحول می‌گردد و به کمال و اوج اخلاقی می‌رسد. سازمان در عقلانیت ابزاری، اهداف مادی را به‌درستی تحقق می‌بخشد و با عقلانیت جوهری، ارزش‌های اخلاقی را در آنها دخالت می‌دهد و تولید و خدمت خود را به جامعه اخلاق می‌آراید. با این نگاه، سطوح بلوغ اخلاقی سازمان‌ها در جدول زیر ارائه می‌شود (الوانی، ۱۳۹۱):

جدول ۱. سطوح بلوغ اخلاقی سازمان‌ها (الوانی، ۱۳۹۱)

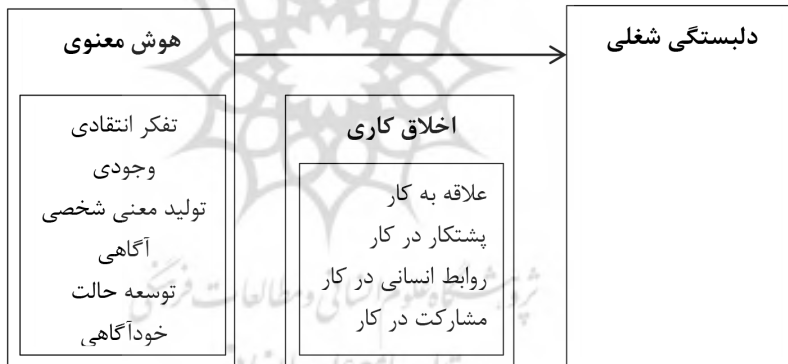
سطوح	دیدگاه اخلاقی	شیوه تحقق دیدگاه
سطح چهارم	فضیلت‌گرایی	رعایت عدالت و انصاف و تقوا در انجام امور
سطح سوم	جمع‌گرایی - نسبی‌گرایی	توجه به شرایط و موقعیت‌ها
	موقعیت‌گرایی	توجه به جمع و جامعه
سطح دوم	انسان‌گرایی	رعایت حقوق فردی در کسب نتایج
سطح اول	نتیجه‌گرایی	کسب نتیجه اولویت اول سازمان

1. Arnaudov
2. Tota

- در این پژوهش، برای سنجش اخلاق کاری مولفه‌های زیر را مورد بررسی قرار می‌دهیم:
۱. علاقه به کار: عبارت است از یک حالت ذهنی یا احساسی که در طی کار به فرد دست می‌دهد؛
 ۲. پشتکار در کار: عبارت است از عزم واقعی در مواجهه با شرایط دشوار کار؛
 ۳. روابط انسانی در کار: یگانه ساختن و تلفیق افراد با کار؛ به نحوی که این یگانگی اسباب برانگیختگی آنان را فراهم کرده و موجب می‌شود تا به نحوی بارور، معاضرت‌آمیز، صرفه‌جویانه و رضایت‌رویی و اجتماعی به کار اشتغال ورزند؛
 ۴. مشارکت در کار: عبارت است از شراکت و همکاری در یک کار، امر یا فعالیت (مقیمی خراسانی، ۱۳۹۴).

الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه، الگوی مفهومی پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۳. الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر ماهیت و روش، توصیفی، همبستگی و پیمایشی است. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنان نیروی انتظامی به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات این مطالعه پرسش‌نامه می‌باشد. برای سنجش هوش معنوی از پرسش‌نامه هوش

معنوی کینگ (۲۰۰۸)، جهت سنجش اخلاق کاری از پرسش‌نامه گریگوری سی‌پتی (۱۹۹۰) و برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسش‌نامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شده‌است. صرف‌نظر از استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها، روایی پرسش‌نامه‌ها با نظرخواهی از اساتید گروه مدیریت دانشگاه پیام نور نیز مورد تأیید قرار گرفت. جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای متغیرهای هوش معنوی، دلبستگی شغلی و اخلاق کاری به ترتیب مقادیر $0/87$ ، $0/85$ ، $0/80$ به دست آمد. فرضیه‌های تحقیق به روش الگویابی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌است که به شرح ذیل می‌باشند:

الف. فرضیه‌های اصلی

۱. بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است؛
۲. اخلاق کاری رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند.

ب. فرضیه‌های فرعی

۱. بین تفکر انتقادی وجودی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است؛
۲. بین تولید معنی شخصی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است؛
۳. بین آگاهی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است؛
۴. بین توسعه حالت خودآگاهی آگاهی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است؛
۵. علاقه به کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند؛
۶. پشتکار در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند؛
۷. روابط انسانی در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند؛
۸. مشارکت در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند.

یافته‌های تحقیق

داده‌های گردآوری شده ابزاری برای کسب اطلاعات جدید درباره موضوع مورد مطالعه است. در این قسمت، ابتدا و با استفاده از آمار توصیفی به توصیف نمونه آماری با توجه به داده‌های پژوهشی که به وسیله پرسش‌نامه گردآوری شده‌اند، پرداخته می‌شود و سپس با انجام تجزیه و تحلیل‌های مبتنی بر آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی اقدام خواهد شد. در ادامه، داده‌ها در قالب جدول ارائه می‌شود تا خواننده به سرعت و راحت تر بتواند به اطلاعات لازم دست یابد و درک کلی از نمونه آماری حاصل شود.

جدول ۲. توصیف نمونه آماری بر اساس متغیرهای جنسیت، تحصیلات، نوع استخدام و سابقه کار

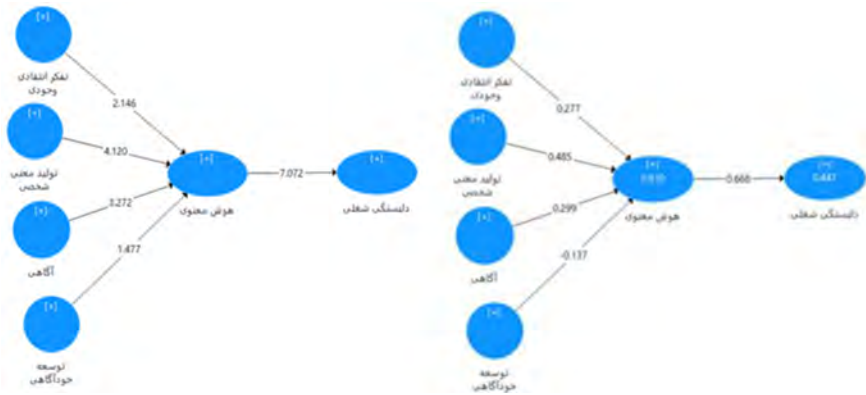
جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	نوع استخدام	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۳۴	۸۹ درصد	قراردادی	۹۳	۶۲ درصد
زن	۱۶	۱۱ درصد	پیمانی و رسمی	۵۷	۳۸ درصد
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
زیر دیپلم	۴	۳ درصد	کمتر از ۱۰ سال	۳۶	۲۴ درصد
دیپلم و فوق دیپلم	۴۴	۲۹ درصد	۱۰ تا ۲۰ سال	۸۴	۵۶ درصد
کارشناسی و بالاتر	۱۰۲	۶۸ درصد	بالاتر از ۲۰ سال	۳۰	۲۰ درصد

بررسی فرضیه‌های اصلی تحقیق

فرضیه اصلی ۱. بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است.

خروجی ضریب مسیر و آماره t الگوی رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی به شکل

زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب همبستگی مسیر برابر ۰/۶۶۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۴۴۷ است و از آنجاکه مقدار آماره برابر ۷/۰۷۲ می‌باشد و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، بنابراین، بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است.

فرضیه اصلی ۲. اخلاق کاری رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند.

خروجی الگوی رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی با نقش تعدیل‌گر اخلاق کاری به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب تعیین برابر ۰/۶۶۵ است و بنابراین، افزایش ضریب تعیین نسبت به رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی بدون تعدیل گر مشهود است؛ بنابراین اخلاق کاری رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می کند.

بررسی فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی ۱. بین تفکر انتقادی وجودی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است.

خروجی ضریب مسیر و آماره t الگوی رابطه بین تفکر انتقادی و دلبستگی شغلی به شکل زیر

است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب همبستگی مسیر برابر ۰/۴۷۷ و ضریب تعیین برابر ۰/۵۲۰ است و از آنجاکه مقدار آماره برابر ۳/۸۸۶ می باشد و بزرگ تر از ۱/۹۶ است، بنابراین، بین تفکر انتقادی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است.

فرضیه فرعی ۲. بین تولید معنی شخصی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است.

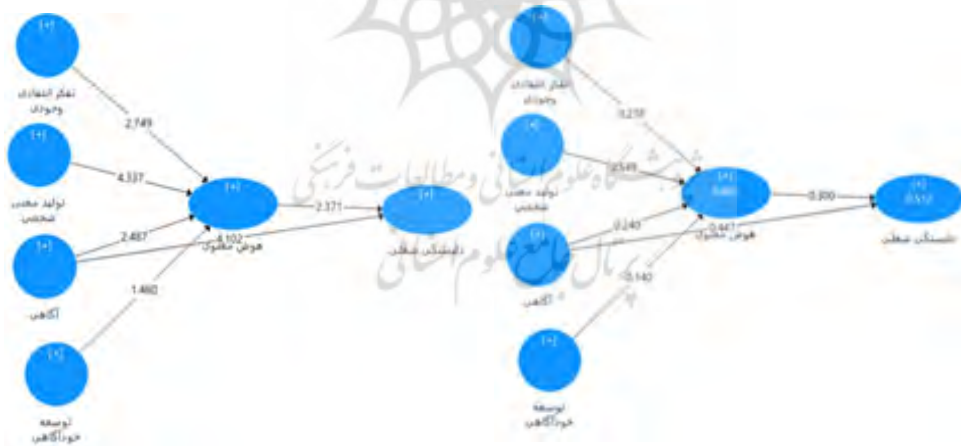
خروجی ضریب مسیر و آماره t الگوی رابطه بین تولید معنی شخصی و دلبستگی شغلی به

شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب همبستگی مسیر برابر $0/۸۵۵$ و ضریب تعیین برابر $0/۶۱۶$ است و از آنجا که مقدار آماره برابر $۶/۷۳۱$ می‌باشد و بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ است، بنابراین، بین تولید معنی شخصی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است.

فرضیه فرعی ۳. بین آگاهی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است. خروجی ضریب مسیر و آماره t الگوی رابطه بین آگاهی و دلبستگی شغلی به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب همبستگی مسیر برابر $0/۴۴۷$ و ضریب تعیین برابر $0/۵۱۲$ است و از آنجا که مقدار آماره برابر $۴/۱۰۲$ می‌باشد و بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ است، بنابراین، بین آگاهی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است.

فرضیه فرعی ۴. بین توسعه حالت خودآگاهی آگاهی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار برقرار است.

خروجی ضریب مسیر و آماره t الگوی رابطه بین توسعه حالت خودآگاهی و دلبستگی شغلی به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب همبستگی مسیر برابر ۰/۳۴۱ و ضریب تعیین برابر ۰/۵۰۲ است و از آنجاکه مقدار آماره برابر ۴/۰۱۹ می باشد و بزرگ تر از ۱/۹۶ است، بنابراین، بین توسعه حالت خودآگاهی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است.

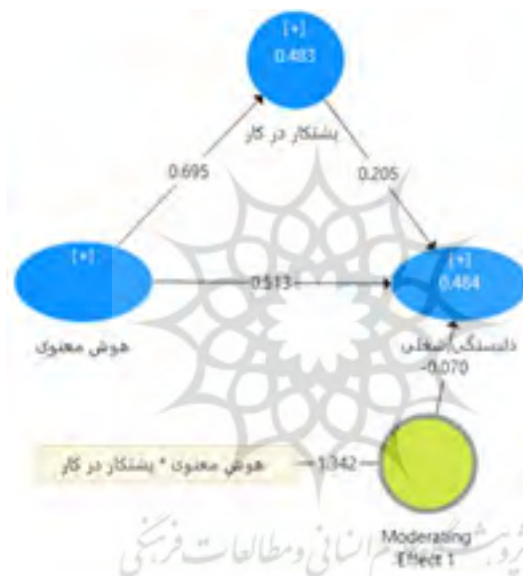
فرضیه فرعی ۵. علاقه به کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می کند.

خروجی الگوی رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی با نقش تعدیل گر علاقه به کار به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب تعیین برابر ۰/۶۶۰ است و بنابراین، افزایش ضریب تعیین نسبت به رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی بدون تعدیل گر مشهود است؛ بنابراین، علاقه به کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می کند. فرضیه فرعی ۶. پشتکار در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می کند.

خروجی الگوی رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی با نقش تعدیل گر پشتکار در کار به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب تعیین برابر ۰/۴۸۴ است و بنابراین، افزایش ضریب تعیین نسبت به رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی بدون تعدیل گر مشهود است؛ بنابراین، پشتکار در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می کند. فرضیه فرعی ۷. روابط انسانی در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می کند.

خروجی الگوی رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی با نقش تعدیل گر روابط انسانی در کار به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب تعیین برابر $0/682$ است و بنابراین، افزایش ضریب تعیین نسبت به رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی بدون تعدیل‌گر مشهود است؛ بنابراین، روابط انسانی در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند. فرضیه فرعی ۸. مشارکت در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند. خروجی الگوی رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی با نقش تعدیل‌گر مشارکت در کار به شکل زیر است:



بر اساس نتایج حاصل، ضریب تعیین برابر ۰/۷۷۷ است و بنابراین، افزایش ضریب تعیین نسبت به رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی بدون تعدیل گر مشهود است؛ بنابراین، مشارکت در کار، رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش معنوی بر دلبستگی شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری اخلاق کاری بود. دو فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی مطرح و با توجه به داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری‌شده، مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل‌های صورت‌گرفته نشان می‌دهد که بین هوش معنوی (شامل مولفه‌های تفکر انتقادی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت خودآگاهی) و دلبستگی شغلی، رابطه مستقیم و معناداری برقرار است که با نتایج پژوهش‌های ارشادی سپس (۱۳۹۲)، ذوقی (۱۳۹۸)، محمدی و رستمیراد (۱۳۹۵)، کاملی و ناصری نژاد (۱۳۹۵)، زمانپور و ابوالحسنی (۱۳۹۳)، محسنی آکردی (۱۳۹۳)، نعمتی و نویدی (۱۳۹۵)، امام وردی و همکاران (۱۳۹۷)، شفیعی (۱۳۹۳)، تیزلر و همکاران (۲۰۰۲)، واس (۲۰۱۷) و دوی (۲۰۱۶) هم راستا است. همچنین، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کاری (شامل مولفه‌های علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار) رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان را تعدیل می‌کند که با نتایج پژوهش‌های مکوندی و نامور (۱۳۹۸)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، فقیه‌آرام و میرزایی (۱۳۹۶)، امیری (۱۳۹۵)، محبی و ریحانی همدانی (۱۳۹۷)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) و نعمتی و نویدی (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. با توجه به نتایج پژوهش، با تقویت معنویت و فضای معنوی در سازمان و به‌طور خاص، پرورش و تقویت هوش معنوی کارکنان می‌تواند دلبستگی شغلی افراد را افزایش داد. هوش معنوی باعث می‌شود تا افراد توانایی رفتار کردن همراه با دلسوزی و مهربانی و عقل و خرد با حفظ آرامش درونی و بیرونی را پیدا کنند. تقویت هوش معنوی افراد در سازمان باعث ایجاد خودآگاهی عمیق، دستیابی به باورهای مثبت و هدفمندی زندگی می‌شود. با توجه به نقش موثر هوش معنوی در دلبستگی شغلی به مدیران سطوح مختلف نیروی انتظامی پیشنهاد می‌گردد تا با راهکارهای مختلف، هوش معنوی در سازمان را ارتقا بخشند؛ به‌عنوان مثال، می‌توان در جذب نیروهای جدید، افرادی را گزینش نمود که از هوش معنوی بالاتری برخوردارند؛ همچنین، با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌ها با موضوع

معنویت و هوش معنوی می‌تواند هوش معنوی افراد را ارتقا دهد. سیستم پاداش‌دهی باید به‌گونه‌ای تنظیم شود تا باعث تقویت هوش معنوی افراد شود و در ارتقای کارکنان، معنویت و هوش معنوی به‌عنوان یکی از معیارهای مهم مدنظر قرار گیرد. همان‌گونه که در متن مقاله اشاره شد، هوش معنوی شامل مولفه‌های مختلفی چون تفکر دینی، معنویت، تولید معنی شخصی و ... می‌باشد؛ بنابراین، در بهبود و ارتقای هوش معنوی باید به این مولفه‌ها توجه ویژه‌ای نمود. بایستی مهارت قضاوت صحیح و انتقاد موثر در کارکنان ایجاد شود. هدفمند بودن و داشتن درک درست در افراد باعث ارتقای هوش معنوی آنان خواهد شد. جنبه دیگری که در مقاله در جهت افزایش دلبستگی شغلی مورد توجه و تأکید قرار گرفت، اخلاق کاری است. توسعه اخلاق و نهادینه کردن اخلاقیات در سازمان در ابعاد مختلف همچون اخلاق فردی، اخلاق کاری، اخلاق شغلی و اخلاق سازمانی می‌تواند دلبستگی افراد به شغلشان را افزایش داده و نتیجه آن عملکرد موثرتر آنان در دستیابی سازمان به اهدافش خواهد بود. با توجه به نقش موثر اخلاق کاری و سازمانی در دلبستگی شغلی، به مدیران و مسئولان نیروی انتظامی پیشنهاد می‌شود تا با اقدامات موثر به ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق به‌ویژه اخلاق انتظامی همت نمایند تا از این رهگذر، دلبستگی شغلی کارکنان افزایش پیدا کند و سازمان نیز بتواند از نتایج مفید و سازنده آن بهره‌مند شود. در این راستا، از مدیران انتظار می‌رود تا ابتدا، خود، به رعایت اخلاق در گفتار و رفتار پای‌بند باشند و در نقش الگو برای کارکنان ظاهر شوند. تعیین و تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی در چارچوب مبانی دینی از اقدامات دیگری است که مدیران در این زمینه بایستی در دستور کار قرار دهند. در سیستم‌های ارزیابی عملکرد، پاداش‌دهی، ارتقای کارکنان، معنویت و هوش معنوی به‌عنوان یکی از معیارهای مهم مدنظر قرار گیرد. فرهنگ‌سازی و آموزش اخلاقیات و مسائل اخلاقی به کارکنان و مدیران می‌تواند باعث بهبود فضای اخلاقی سازمان شده و به دلبستگی شغلی بیشتر کارکنان منجر شود. ایجاد روش‌های اجرایی کارآمد و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند از یک سو، موجب کاهش و رفع بی‌عدالتی و نارضایتی و از سوی دیگر، موجب افزایش دلبستگی شغلی کارکنان و در نتیجه، رشد و تعالی فردی و سازمانی باشد.

منابع فارسی

- ابزری، مهدی؛ یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶)، "مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین"، فرهنگ مدیریت. سال پنجم. شماره ۱۵
- ارشادی سیس، مهدی (۱۳۹۲)، "بررسی تأثیر هوش معنوی بر توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی استان آذربایجان غربی"، دانش انتظامی، سال پنجم، شماره ۲۰
- افتخاری، علی اصغر (۱۳۹۳)، "بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فرماندهان و مدیران"، دانش انتظامی مازندران، سال چهارم، شماره ۱۶
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۱)، "درآمدی بر بلوغ اخلاقی سازمان ها"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول. شماره ۱. تابستان
- ذوقی، لیلیا (۱۳۹۸)، "بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا"، پژوهش نامه مطالعات مرزی، سال اول، شماره ۱
- رجایی، علیرضا (۱۳۸۹)، "هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها" پژوهش نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام، سال ششم، شماره ۲۲
- سعیدپور، کاظم (۱۳۸۸)، اخلاق اداری، تهران نشر جمال
- سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷)، "مبانی هوش معنوی"، سلامت روان، سال اول، شماره ۱
- شفیعی، عباس (۱۳۹۳)، "هوش معنوی و تأثیر آن بر سلامت روانی منابع انسانی سازمان"، مطالعات اسلام و روانشناسی، سال هشتم، شماره ۱۴
- فقیه آرام، بتول؛ میرزایی، بلال (۱۳۹۶)، "رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان"، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۱۹
- کولیوند، علیرضا (۱۳۹۹)، "بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا)"، دانش انتظامی، سال اول، شماره ۳
- نعمتی، لیلیا؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۵)، "تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی"، مجله مدیریت فرهنگی، سال دهم، شماره ۳۱
- نوری کناشک، طاهره (۱۳۹۶)، "بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روان در دانش‌آموختگان مجتمع آموزشی زنان پلیس"، فصلنامه علمی پلیس زن، سال هفتم، شماره ۲۶

منابع انگلیسی

- Amram, j(2009). "The contribution of emotional& spiritual intelligence to effective business leadership", Institute of transpersonal psychology pal alto, California.
- Arnaudov K, Koseska E(2012). Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 44. 387-397.
- Devi, Saloni(2016). Impact of spirituality and emotional intelligence on employee engagement. *International Journal of Applied Research*, 2(4): 321-325.
- Giannone, D. A., & Kaplin, D(2017). "How Does Spiritual Intelligence Relate to Mental Health in a Western Sample?" *Journal of Humanistic Psychology*, 002216781774 104.
- Golmakani, Nahid; Rezaei, Fatemeh and Mazloun, Seyed Reza(2018). The Relationship of Spiritual Intelligence and Religious activities with happiness of midwives working in hospitals and health centers. *Journal of Midwifery and Reproductive Health* 6(2): 1264-1272.
- King, D. B(2008). "Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model and measure. canada: master's thesis". Trent University.
- Pant, N., & Srivastava, S. K(2017). "The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health Among College Students". *Journal of Religion and Health*.
- Safa Chaleshtari, Katayoun; Sharifi, Tayebe and Ghasemi Pirbalooti, Mohammad(2017). "A Study of the Effectiveness of Group Spiritual Intelligence Training on Self-Efficacy and Social Responsibility of Secondary School Girls in Shahrekord". *Social Behavior Research & Health(SBRH)* 1(2): 81-90.
- Shateri, Karim; Hayat , Ali Asghar and Jayervand, Hamdollah(2019). "The Relationship Between Mental Health and Spiritual Intelligence Among Primary School Teachers". *Int J School Health* 6(1).
- Srivastava, Prem Shankar(2016). "Spiritual intelligence: An overview". *International Journal of Multidisciplinary Research and Development* 3(3): 224-227 .
- Tota I, Shehu H(2012). The Dilemma of Business Ethics. *Procedia Economics and*

Finance; 3. 555-559.

- Tischler, Len;Biberman, JerryandMcKeage, Robert(2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance. Journal of Managerial Psychology, 1 May 2002.
- Vas, Emmy Gracy(2017). Spiritual Intelligence: A Secret Key to Employee Engagement. International Journal of Engineering Technology Science and Research IJETSRS, 4(10).
- Walker, M. J(2006).The Effects of Nurses' Practicing of the HeartTouch Technique on Perceived Stress, Spiritual Well-Being, and Hardiness. Journal of Holistic Nursing, 24(3), 164-175.

