



Investigating the Relationship between Moral Behavior and Spirituality among Police Officers and Non-Commissioned Officers of Hamadan Police Stations

Javad Monzami Tabar

*Assistant Professor,
Department of Social
Sciences, Amin University
of Law Enforcement
Sciences, Tehran, Iran.
(Corresponding Author)
javadmonzamitabar@
gmail.com

Received: 2020/8/23

Accepted: 2020/11/16

DOI: *****

ABSTRACT

Background and Aim: From the point of view of sociologists and many social thinkers, spirituality and moral behaviors are considered as one of the basic advantages in achieving success in organizations. Therefore, one of the basic strategies of law enforcement to develop order and security in the country is to promote and develop moral behavior in the NAJA. Therefore, our aim in this study is to investigate the role of spirituality in the workplace of police stations in Hamadan based on Milliman et al. And moral behavior is based on the model of Loser (2014) in three dimensions. Method: The present study is a descriptive-correlational survey. The data collection tool is a standard questionnaire including a questionnaire of spirituality in the workplace consisting of 12 items in three dimensions and the Loser Ethical Behavior Questionnaire (2014) with 12 items and three components. Results: The results show that work with meaning 0.27, sense of correlation 0.43, alignment of values 0.63 and spirituality in the workplace 0.37 of the changes related to the ethical behavior of officers and non-commissioned officers of Hamadan police stations They see. Therefore, we conclude: spirituality and its dimensions in the workplace have a positive and significant effect on the moral behavior of officers and non-commissioned officers of Hamadan police stations.

Keywords: Spirituality in the Workplace, Employee Ethics, Working with Meaning, Sense of Solidarity, Alignment of Values.

► **Citation (Vancouver):** Monzami Tabar J. Investigating the Relationship between Moral Behavior and Spirituality among Police Officers and Non-Commissioned Officers of Hamadan Police Stations. *Quarterly J Hamedan Police Sci.* Autumn 2020; 7(3):17-27.

► **Citation (APA):** Monzami Tabar, J. (Autumn 2020). Investigating the Relationship between Moral Behavior and Spirituality among Police Officers and Non-Commissioned Officers of Hamadan Police Stations. *Quarterly Journal of Hamedan Police Science*, 7(3), 17-27.

بررسی رابطه رفتار اخلاقی با معنویت در بین افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان

چکیده

از دیدگاه جامعه‌شناسان و بسیاری از متفکرین اجتماعی، معنویت و رفتارهای اخلاقی به‌عنوان یکی از مزیت‌های اساسی در دستیابی به موفقیت در سازمان‌ها محسوب می‌شوند. به همین خاطر، یکی از راهبردهای اساسی نیروی انتظامی برای توسعه نظم و امنیت در کشور ارتقا و توسعه رفتار اخلاقی در سازمان ناجا است. لذا این تحقیق با هدف بررسی نقش معنویت در محیط کار کلانتری‌های شهر همدان بر اساس مدل میلین و همکاران (۲۰۱۳) با رفتار اخلاقی بر اساس مدل لوزیر (۲۰۱۴) در سه بعد اجرا شده است. در این مطالعه روش تحقیق همبستگی بوده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد، شامل پرسشنامه معنویت در محیط کار مشتمل بر ۱۲ گویه در سه بعد و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر (۲۰۱۴) با ۱۲ گویه و سه مؤلفه است. جامعه آماری پژوهش، کلیه افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان هستند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۳۸۴ نفر از آنان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که کار بامعنا ۰/۲۷، احساس همبستگی ۰/۴۳، همسویی ارزش‌ها ۰/۶۳ و معنویت در محیط کار ۰/۳۷ از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که معنویت و ابعاد آن در محیط کار با رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان رابطه مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محیط کار، رفتار اخلاقی کارکنان، کار بامعنا، احساس همبستگی، همسویی ارزش‌ها.

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۲۷-۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۶

شناسه دیجیتال (DOI): ****

◀ **استناد (ونکوور):** منظمی تبار ج. بررسی رابطه رفتار اخلاقی با معنویت در بین افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان. فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان. پاییز ۱۳۹۹؛ (۳)۷: ۲۷-۱۷.

◀ **استناد (APA):** منظمی تبار، جواد. (پاییز ۱۳۹۹). بررسی رابطه رفتار اخلاقی با معنویت در بین افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان. فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، (۳)۷، ۲۷-۱۷.

جواد منظمی تبار

* استادیار گروه علوم اجتماعی
دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران،
ایران.

(نویسنده مسؤل)

javadmonazamitarbar@
gmail.com

یکی از مهم‌ترین مباحثی که بعد از انقلاب اسلامی در حوزه رفتار پلیس و سایر سازمان‌های نظامی مطرح بوده و بر روی آن تأکید فراوان شده است، رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کادر در ارتباط با مردم و سایر همکاران خود در سازمان بوده است. امروز، همه جامعه‌شناسان پذیرفته‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق، نه در ابعاد فیزیکی و فناوری آن‌ها، بلکه در عوامل غیرملموس قدرتمند در ارزش‌ها و باورهای کارکنان آن‌ها نهفته است.

با توجه به این‌که اخلاق به انگیزه‌های زیربنایی رفتارها می‌پردازد و در خصوص رفتارهای درست و غلط انسان بحث می‌کند، در عملکرد کارکنان سازمان‌ها جایگاه بنیادی دارد. از طرفی، معنویت در سازمان نیز رابطه مستقیمی با رفتار کارکنان در تأمین اهداف فردی و سازمانی دارد. برخی از محققان بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (کندی^۱، ۲۰۰۲). لذا توجه به اخلاق و عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان‌های نظامی و احساس نیاز به آن برای توسعه مفاهیمی با ابعاد جدید که معنویت در رأس آن قرار دارد، در این تحقیق مدنظر است. به عقیده بسیاری از جامعه‌شناسان یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی‌های نظامی، ایجاد و تقویت اخلاق در آن است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان و در نهایت موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات برخی از سازمان‌ها این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه حرفه و شغل مرتبط با آن‌ها مطرح نبوده است. در حالی‌که آموزه‌های دینی، به اخلاق هم در حوزه فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای توجه دارند.

اخلاق تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، موفقیت سازمانی را به دنبال می‌آورد. فعالیت‌های سازمان‌های نظامی خصوصاً سازمان‌هایی همچون ناجا که در ارتباط نزدیک، چهره به چهره و دائمی با مردم می‌باشند، باید به نقش راهبردی اخلاق در محیط کاری برای بهبود عملکرد کارکنان توجه جدی داشته باشند. رعایت اخلاق در سازمان‌ها، علی‌الخصوص سازمان پلیس به صورت دستورالعمل و شیوه‌نامه میسر نبوده و فرماندهان ناجا، خصوصاً در کلانتری‌ها، باید با ایجاد و تقویت معنویت مناسب به این امر دست یابند. با توجه به دامنه فعالیت‌های نیروی انتظامی، رعایت اخلاق در ناجا امری ضروری به نظر می‌رسد و به‌کارگیری معنویت بدین منظور می‌تواند امری قابل توجه در ارتقای رفتار اخلاق تلقی شود. لذا انجام این تحقیق ضروری است، زیرا توجه به معنویت به‌عنوان عامل مؤثر بر ارتقا و بسط رفتار اخلاقی در سازمان پلیس اهمیت ویژه‌ای دارد. مسأله پژوهش حاضر از چند جنبه اهمیت دارد: اول این‌که خلأ پژوهشی در زمینه بررسی مفاهیم معنویت و رفتار اخلاقی در رابطه با جامعه مورد بررسی و در کلانتری‌ها و ادارات ناجا به‌طورکلی وجود داشته و محقق با انجام این پژوهش در محیط کاری ناجا در شهر همدان به غنی‌تر شدن مبانی نظری و تجربی در زمینه این امر کمک می‌کند. دوم این‌که تا به حال روابط بین متغیرهای معنویت و رفتار اخلاقی بررسی نشده است. سوم این‌که با شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در کلانتری‌ها و ادارات ناجا می‌توان این متغیرها را کنترل نمود تا هرچه بیشتر از میزان بی‌اخلاقی در محیط کار کاسته شود و به تبع آن هم کارکنان و هم ادارات ناجا از کارایی و اثربخشی بیشتری بهره‌مند شوند.

هدف ما در پژوهش حاضر، بررسی نقش معنویت در محیط کار کلانتری‌های شهر همدان بر رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران است. تاکنون بیش از ۷۰ تحقیق در باره معنویت محیط کار ارائه شده است (کاراکاس^۱، ۲۰۱۰). با این وجود، هیچ‌گونه اجماع جهانی درباره تعریف معنویت در محیط کار وجود ندارد و تعاریف موجود نیز محدود، مبهم و گاهی متناقض‌اند (ساس^۲، ۲۰۰۰). با مرور تحقیقات ارائه شده برای معنویت در محیط کار، متوجه می‌شویم که در تمام آن‌ها دو عامل مشترک‌اند: اولاً، معنویت مفهومی پیچیده و چندبعدی است و ثانیاً، بسیار ذهنی و شخصی است (گوتسیس و کورتزی^۳، ۲۰۰۸). مارکوس و کینگ^۴ (۲۰۰۷)، ورود به هزاره جدید، افزایش جستجو برای معناخواهی در کار، جستجوی ثبات در دنیای بی‌ثبات امروزی، حرکت به سمت زندگی کل‌گرا، مشارکت بیشتر زنان در محیط‌های کاری و حرکت کشورهای توسعه‌یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری را از جمله دلایل نیازهای سازمان به معنویت در محیط کار ذکر کرده‌اند.

معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی و نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به‌طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر برده، فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد؛ به‌گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (کراهنکی^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). معنویت در محیط کار، در بر گیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین وی و همکارانش و دیگر افرادی است که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان اوست (برادلی و کائوانوئی^۶، ۲۰۰۳).

اشمس و دوچن^۷ (۲۰۰۰) آن را چنین تعریف کرده‌اند: شناسایی و درک بعدی از زندگی افراد که درونی و باطنی و قابل پرورش است و به‌وسیله انجام کارهای معنادار در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. شیب^۸ (۲۰۰۴) معنویت در محیط کار را از طریق چهار مؤلفه تعریف کرده است: یکپارچگی خود و کار، معنا در کار، خودشکوفایی و رشد شخصی فرد در زندگی کاری. معنویت در کار در بر گیرنده مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است (گیبنز^۹، ۲۰۰۱). معنویت در کار، بیشتر به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار، بیشتر به جنبه‌های سازمانی اشاره دارد. معنویت در محیط کار بر اساس مدل میلیمن^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۳) و رفتار اخلاقی بر اساس مدل لوزیر^{۱۱} (۲۰۱۴) در سه بعد بررسی شده است. از نظر لوزیر، رفتار اخلاقی مسأله‌ای عمومی است. وی رفتار اخلاقی را اصولی می‌داند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسأله‌ای است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند. از نظر وی، رفتار اخلاقی دارای سه بعد اساسی است که عبارت‌اند از: رفتار شخصی، رفتار سودمندی و رفتار قانونی (لوزیر، ۲۰۱۴).

رفتار شخصی به ویژگی‌ها و خصوصیات اشاره می‌کند که در افراد وجود داشته و بر اساس آن‌ها ارزش‌ها و احساساتی در مورد آنچه درست یا نادرست است، در آن‌ها شکل گرفته است (مک‌کی، ۱۹۹۰).

از منظر رفتار سودمندی، یک عمل یا تصمیم اگر منجر به منفعتی برای مردم شود، درست و اگر منجر به ضرر یا آسیب شود، نادرست است. هدف به‌طور مشخص، خلق بیشترین منفعت برای دیگران با کم‌ترین میزان آسیب است (لدبتر، ۲۰۰۵) و اخلاق قانونی اشاره به وضعیتی دارد که

7. Ashmos & Duchon

8. Sheep

9. Gibbons

10. Milliman

11. Lussier

1. Karakas

2. Sass

3. Gotsis & Kortezi

4. Marques & King

5. Krahnke

6. Bradley & Kauanui

فردی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد.

۲- احساس همبستگی (در سطح گروهی): بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. این سطح از معنویت در محیط کار، شامل ارتباطات ذهنی و احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.

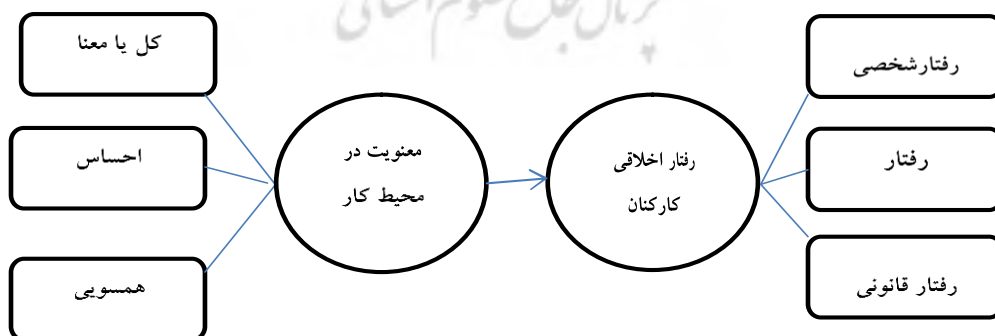
۳- همسویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی): بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است؛ به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی‌اند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰).

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلاسترهای شهر همدان شکل گرفت. طبق ادبیات تحقیق، معنویت در محیط کار بر اساس مدل میلیمن و همکاران (۲۰۱۳)، دارای سه بعد کار معنادار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمانی و رفتار اخلاقی بر اساس مدل لوزیر (۲۰۱۴)، دارای سه بعد اساسی رفتار شخصی، رفتار سودمندی و رفتار قانونی است.

قوانین مبنا یا استانداردی برای قضاوت بر تصمیم‌ها یا فعالیت‌ها فراهم می‌کند. بنابراین، اگر شخص از قانون تبعیت کند، پس کار درستی انجام داده است (مک کی، ۱۹۹۰). لاونتن^۲ (۲۰۰۵)، اخلاقیات را مجموعه‌ای از اصول می‌داند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستم شناخته شده به مثابه راهنمای رفتار عمل می‌کند. در محیط‌های کاری، افراد در ارزش‌ها متفاوت‌اند و رفتارهایی را انجام می‌دهند که از نظر دیگران ممکن است اخلاقی یا غیراخلاقی باشند.

میلیمن و همکاران (۲۰۱۳) برای مفهوم‌سازی و آسانی در مطالعه و تجزیه و تحلیل معنویت در سازمان، بین سه سطح رفتار سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی)، ارتباط برقرار کرده، معنویت در محیط کار را متناظر با این سه سطح سازمانی طبقه‌بندی کردند. سپس از میان هفت بعد معنویت در محیط کار (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰)، سه بعد را که بر اساس مطالعات به عمل آمده مهم‌ترین ابعاد شناخته شده بودند، انتخاب و برای سنجش معنویت در محیط کار استفاده کردند. این سه بعد که بیانگر سه سطح معنویت در محیط کار می‌باشند، عبارت‌اند از:

۱- کار با معنا (در سطح فردی): یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق بر اساس مدل معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۱۳) و رفتار اخلاقی لوزیر

فرض کلی تحقیق

معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلاتری‌های شهر همدان نقش دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه استاندارد، شامل پرسشنامه معنویت در محیط کار مشتمل بر ۱۲ گویه در سه بعد و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر (۲۰۱۴) با ۱۲ گویه و سه مؤلفه است. پرسشنامه‌ها در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده و روایی پرسشنامه به تأیید خبرگان رسیده است.

برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر معنویت در محیط کار، برابر با ۰/۸۱ و برای متغیر رفتار اخلاقی کارکنان، برابر با ۰/۸۳ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن پرسشنامه پژوهش حاضر است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه افسران و درجه‌داران کلاتری‌های شهر همدان است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که تعداد ۳۷۳ نفر به دست آمد، اما برای جلوگیری از تورش احتمالی تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در بین افسران و درجه‌داران انتخاب شده توزیع گردید که از این تعداد ۳۸۴ پرسشنامه قابل استفاده و بهره‌برداری بود. روش نمونه‌گیری جهت دستیابی به نمونه پژوهشی معرف، نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چند متغیره و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام شد.

یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر در بین ۳۸۴ نفر از افسران و درجه‌داران کلاتری‌ها شهر همدان با میانگین سنی ۲۸ سال به انجام رسیده است که سابقه خدمت آن‌ها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- نتایج ویژگی‌های d جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۳۶۰
	زن	۲۴
سطح تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۳۰
	فوق دیپلم	۱۱۰
	لیسانس	۲۰۰
	فوق لیسانس	۴۰
	دکتری	۴
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۵۴
	۵ تا ۱۰ سال	۷۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۳۰
	بالای ۱۵ سال	۱۲۳

جدول ۲- شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی معنویت در محیط کلاتری‌ها

آماره	کار با معنا	احساس همبستگی	همسویی ارزش‌ها	معنویت در محیط کار
میانگین	۳/۷۵	۳/۴۰	۳/۷۵	۳/۶۳
انحراف معیار	۰/۵۴	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۴۶
حداقل نمرات	۲/۷۵	۱/۲۵	۲/۵۰	۲/۶۷
حداکثر نمرات	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۴/۷۵

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کلاتری‌ها در حد متوسط ارزیابی شده‌اند. بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه همسویی ارزش‌ها و پایین‌ترین میانگین مربوط به احساس همبستگی است.

جدول ۳- شاخص‌های مرکزی و پراکندگی رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان

آماره	رفتار شخصی	رفتار سودمندی	رفتار قانونی	رفتار اخلاقی
میانگین	۳/۷۸	۳/۸۶	۴/۲۱	۳/۹۵
انحراف معیار	۰/۹۶	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۶۶
حداقل نمرات	۲/۰۰	۲/۰۰	۲/۷۵	۲/۵۰
حداکثر نمرات	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰

طبق نتایج جدول ۵ و با توجه به این که سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کم‌تر از ۰/۰۱ است. بنابراین، بین معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت ساده‌تر، با افزایش میزان معنویت در محیط کلانتری‌ها رفتار اخلاقی در بین افسران و درجه‌داران نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۶- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۷۰۶	۰/۴۹۹	۰/۴۸۶	۱/۹۰۰

ضریب همبستگی مشترک بین معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن با رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان برابر ۰/۷۰ و ضریب تعیین، برابر ۰/۴۹ است. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد، عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به این که آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۰ است. بنابراین، عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول ۷- نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه

مجموع مجزورات آزادی	درجه مجزورات	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
۳۴/۱۵۸	۴	۸/۵۳۹	۳۸/۶۲	۰/۰۰۰
۳۴/۲۸	۱۵۵	۰/۲۲۱		
۶۸/۴۳	۱۵۹			

از آنجا که سطح معناداری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹، کم‌تر از ۰/۰۱ است. بنا بر این، استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و به عبارتی، متغیر مستقل توان پیش‌بینی متغیر وابسته را دارد.

طبق نتایج جدول ۸ و با توجه به این که سطح معناداری خطای آزمون کم‌تر از ۰/۰۱ است، بنابراین، فرضیه محقق رد نشده و معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی افسران

طبق نتایج جدول ۳، میانگین رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان در حد متوسط ارزیابی شده و از بین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی، رفتار شخصی و رفتار سودمندی در حد متوسط قرار دارند. مؤلفه رفتار قانونی نیز بالاتر از حد متوسط به دست آمده است.

جدول ۴- نتایج آزمون کولمگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیر وابسته

آماره	مقدار
مقدار Z کولمگروف - اسمیرنوف	۱/۱۱۶
سطح معناداری	۰/۱۰۵

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به این که سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است. بنا بر این، توزیع متغیر وابسته، نرمال است و برای تحلیل فرضیات می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۵- نتایج ضریب پیرسون برای تعیین رابطه همبستگی

آماره‌ها	رفتار اخلاقی کارکنان
ضریب همبستگی	۰/۳۰
معنویت در محیط کار	پیرسون
سطح معناداری	۰/۰۰۱

معنویت در محیط کار ۰/۳۷ از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان را پیش‌بینی می‌کنند.

و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین، ضریب بتا نشان می‌دهد که کار با معنا ۰/۲۷، احساس همبستگی ۰/۴۳، همسویی ارزش‌ها ۰/۶۳ و

جدول ۸- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب	ضرایب غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین
		استاندارد	SE	B	
۰/۰۰۰۱	۴/۷۷۳		۰/۳۲۹	۱/۵۷۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۳/۸۵۲	۰/۲۷۲	۰/۸۵	۰/۳۲۶	کار با معنا
۰/۰۰۰۱	۷/۴۹۴	۰/۴۳۵	۰/۳۵	۰/۲۵۹	احساس همبستگی
۰/۰۰۰۱	۷/۰۳۴	۰/۶۳۴	۰/۸۱	۰/۵۶۸	همسویی ارزش‌ها
۰/۰۰۰۱	۳/۶۱۵	۰/۳۷۰	۰/۱۴۵	۰/۵۲۶	معنویت در محیط کار

بحث و نتیجه‌گیری

زیرا اخلاق و معنویت از عوامل اصلی اثرگذار بر رفتارهای انسان محسوب می‌شوند. یافته‌های تحقیقات دیگران نیز حاکی از ارتباط معنویت با رفتار اخلاقی در محیط کار است. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و معنویت در کار با رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه مثبت معنادار وجود دارد. یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت به این نتیجه رسیدند که بین معنویت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بیکر^۲ و همکاران (۲۰۱۲) نیز در تحقیقی در مورد معنویت در محیط کار و رهبری تحول‌آفرین، به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین از طریق معنویت محیط کار بر شادی معنوی و ذهنی کارکنان اثر دارد. چاند و کول^۳ (۲۰۱۲) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار با استرس شغلی، رابطه منفی وجود دارد. با ورود معنویت و خدا به عرصه سازمان و فرماندهی، به‌عنوان چالش قرن

مطالعات و پژوهش‌ها از اهمیت رفتار اخلاقی در عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند و سازمان‌هایی که بر اخلاق تأکید می‌کنند، تصویر بهتر و اعتبار و منافع بلندمدت را برای آن‌ها به همراه دارد (لوپولاک^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). معیارهای اخلاقی سازمان به چگونگی قرار گرفتن ارزش‌های محوری همچون: امانت‌داری، دوری از تبعیض، صداقت، راست‌گویی، اعتماد، احترام و عدالت در درون خط مشی‌ها، برنامه‌ها، اقدامات و تصمیمات گفته می‌شود. سازمان به هر میزان به این ارزش‌های محوری قرابت و نزدیکی خود را نشان دهد، سازمانی اخلاقی محسوب می‌شود (صالح نیا و توکلی، ۱۳۸۸). رفتار غیراخلاقی، پارتی‌بازی، عدم وفاداری به سازمان و رشوه‌خواری، همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها به آن‌ها توجه شده و دولت‌ها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را برای بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند (کریمی و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین، اخلاق و معنویت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مهم برای سازمان‌های نظامی و خصوصاً سازمان‌هایی همچون ناجا است که در تعامل نزدیک و دائمی با مردم هستند؛

1. Lupuleac
2. Baker
3. Chand & Koul

اگر افسران و درجه‌داران کلانتری‌ها شهر همدان احساس کنند خدا بر امور آن‌ها نظارت دارد، آنگاه از موقعیت‌های سودجویی و بهره‌برداری نادرست فراهم شده، به دلیل ترس از خدا دوری می‌کنند و اگر فرصتی برای گناه یا انحراف فراهم شود، اقدامی انجام نمی‌دهند و چون خداوند را ناظر بر فکر و اندیشه خود می‌دانند، حتی فکر انجام کار ناصواب را نمی‌کنند و ارزش‌های معنوی در محیط کار برایشان بسیار مهم و محترم و ارزشمند می‌شود. در این صورت، میزان رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، اگر بین ارزش‌های فردی کارکنان ناجا و اهداف سازمان سازگاری وجود داشته باشد، اشتغال و داشتن نقش مؤثر اجتماعی که به جامعه برمی‌گردد، برای افسران و درجه‌داران مهم باشد؛ هنگام کار کردن احساس رضایت خاطر به آنان دست می‌دهد و احساس می‌کنند کارشان در ناجا معنادار و مفید است و از این‌که محیط کلانتری و نوع کار را آرامش‌بخش می‌بینند، احساس شادابی شغلی می‌نمایند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق، موارد ذیل برای بهبود رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان پیشنهاد می‌شود:

- ◀ فرماندهان، افسران و درجه‌داران به‌نوعی با یکدیگر همکاری کنند که گویی اعضای یک خانواده هستند.
- ◀ همکاران شغلی اعم از درجه‌دار و افسر تلاش کنند تا به ایجاد روحیه مشترک دست یابند.
- ◀ اگر فرصت‌هایی برای سودجویی و بهره‌برداری نادرست فراهم شود، چون خداوند را ناظر می‌بینند، دست نگه‌دارند.
- ◀ میان ارزش‌های فردی خود و اهداف سازمان، سازگاری ایجاد کنند.

بیست و یکم، مدیران و فرماندهان سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های نظامی مردم‌مدار باید اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکردها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح ناجا شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان در سطح متوسطی قرار دارد. طبق نتایج تحقیق، بین معنویت در محیط کلانتری و رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران، ارتباط مثبت معناداری وجود دارد و کار با معنا ۰/۲۷، احساس همبستگی ۰/۴۳، همسویی ارزش‌ها ۰/۶۳ و معنویت در محیط کار ۰/۳۷ از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان را پیش‌بینی می‌کنند و معنویت، بخش جدایی‌ناپذیر اخلاق و ارزش‌های انسانی است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استدلال کرد که با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کلانتری، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی افسران و درجه‌داران فراهم آورد.

معنویت در محیط کلانتری از طریق تأثیر بر نگرش‌های کارکنان به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در آنان خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. بنابراین، افسر یا درجه‌دار بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی می‌کند؛ تا جایی که بتواند نقش خود را به‌خوبی و به‌طور صحیح انجام دهد. 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، رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد.

- ◀ با توجه به تأثیر مثبت شغلشان بر جامعه (برقراری نظم و امنیت) از انجام آن لذت ببرند.
- ◀ دائماً به این فکر کنند که خداوند بر کارهایشان در سازمان نظارت می‌کند.
- ◀ در محیط کار، برای انجام امور معنوی اقدام کنند.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). مدیریت دولتی و ضرورت تقویت زیرساخت‌های اخلاقی. *مطالعات مدیریت*، ش ۴۲-۴۱.
۲. تولایی، روح ا. (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان. *توسعه انسانی پلیس*، ش ۲۵.
۳. صالح نیا، منیره و توکلی، زینب اله. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴(۳-۴).
۴. صباغ ملاحسینی، ایمان. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر نقش معنویت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان‌های دولتی. اولین اجلاس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، مؤسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
۵. عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها، مفاهیم، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی. *علوم مدیریت ایران*، ۲(۵).
۶. عبدالمهدی، بیژن؛ کریمیان، حیدر و نامداری، مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۳).
۷. قربان زاده، ام لیلا. (۱۳۹۲). تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان. *مدیریت منابع انسانی*، ۵(۲۲): ۵۹-۵۲.
۸. کرد تمینی، بهمن؛ نیک منش، زهرا و قبرپور، مریم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی زاهدان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی* ۷(۲۴)، ۱۴۱-۱۵۲.
۹. کریمی، مهدی؛ رجایی پور، سعید و هویدا، رضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین
- کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۴(۱): ۱۰.
۱۰. وتن، آلن. (۱۳۸۴). *مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی*. ترجمه محمدرضا ربیعی و حسن گیوریان. تهران، یکان.
۱۱. یزدانی، حمیدرضا؛ کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا و سلیمی، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ش ۳.
12. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
13. Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
14. Chand, P., & Koul, H. (2012). Organizational emotional ownership, workplace spirituality and job satisfaction as moderators of job stress. *International Journal of Humanities and Applied Sciences*, 1(2), 58-64.
15. Kennedy, M. H. (2003). Spirituality in the workplace: An empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program.
16. Lussier, R.N. (2014). *Human Relations in Organizations. A Skill-Building Approach*. 2nd Edition Homewood, Boston: IRWIN.
17. Lussier, N. R. (2000). *Human Relations in Organizations: a Skill building Approach*, Homewood, il: Richard D.
18. Mckee, M. & Driscoll, C. (2012). *Transformation Leadership and Employee Well-being: Insights from Leaders Participating in Training*. Proceedings of the 2012 Atlantic Schools of Business Ethics, Boston.
19. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal*

- Of organizational change management*, 16(4), 426-447.
20. Bradley, J., & Kauanui, S. K. (2003). Comparing spirituality on three southern California college campuses. *Journal of Organizational Change Management*.
 21. Gibbons, P. (2001). Spirituality at Work: A Pre-Theoretical. Overview, MSC. Thesis - Birnbeck College, University of London.
 22. Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
 23. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
 24. Krahnke, K., Robert, A. & Carole, L. (2003). Empathy, Connectedness and Organization. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 396.504
 25. Loutan, A. (2005). *Ethical Management in Governmental Services*. Translation by Mohammad Reza Rabiei and Hasan Giroian, Tehran: Yekan Publication.
 26. Lupuleac, Z. L., Lupuleac, S., & Rusu, C. (2012). Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 3, 921-927.
 27. Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you*. Personhood Press.
 28. Sass, J. (2000). Characterizing Organizational Communication Culture Aroach. *Communication Studies*, 51(3): 195.712.
 29. Sheep, M. L. (2004, August). Nailing down gossamer: Academy of Management. A valid measure of the person-organization fit of workplace spirituality. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2004, No. 1, pp. B1-B6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.



پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز
پرتال جامع علوم انساني