



The Position and Function of Cultural Education in Legal Orientation of Faraja Employees

Hadi Jafariyan

*PhD in Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Tehran, Iran.
(Corresponding Author)
jafarian1367@yahoo.com

Hamed Rostami-Najafabadi

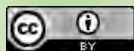
Assistant Professor of Jurisprudence and Imamiya Law, University of Islamic Religions, Tehran, Iran.
h.rostami1365@gmail.com

Received: 2022/12/25

Accepted: 2023/03/04

DOI:

10.22034/jpcs.2023.1271496.1168



ABSTRACT

The aim of this research is to explain the place of cultural education and its function in legal orientation of Faraja employees. This research is of quasi-experimental type and conducted using pre-test-post-test, control group, and the data collection method was done in two documental and field sections through a researcher-made questionnaire. The statistical population in the current research includes the employees of the police stations of Shahrekord city and the sample of the research was considered to be 80 people based on the available method and through screening. In order to analyze the data, the multivariate analysis of covariance (MANOVA) and (t) paired samples are used. The results showed that the process of cultural training of employees was effective by 0.37 on ensuring law enforcement, 0.32 on positive attitude towards legalism, and 0.29 on recognition, respectively. Also, the reflection of legal gaps and weaknesses has a total effect of 0.98 and with an average difference of 1.06 on employees' legal orientation.

Keywords: Cultural Education, Behavior Excellence, Legal Orientation, Faraja.

► **Citation (Vancouver):** Jafariyan H, Rostami-Najafabadi H. The Position and Function of Cultural Education in Legal Orientation of Faraja Employees". *Police Cultural Studies*, 2023; 10(1): 37-46.

► **Citation (APA):** Jafariyan, H., Rostami-Najafabadi, H. (2023). The Position and Function of Cultural Education in Legal Orientation of Faraja Employees. ".*Police Cultural Studies*, 10(1), 37-46.

جایگاه و نقش تربیت فرهنگی در قانون‌گرایی کارکنان فراجا

چکیده

هدف این پژوهش، تبیین جایگاه تربیت فرهنگی و نقش آن در قانون‌گرایی کارکنان فراجا است. این پژوهش از نوع شبه‌آزمایشی و با استفاده از پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه گواه و روش جمع‌آوری داده‌ها در دو بخش اسنادی و میدانی از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته انجام شده است. جامعه آماری در پژوهش حاضر، شامل کارکنان کلانتری‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد و نمونه پژوهش به روش دردسترس و از طریق غربالگری به تعداد ۸۰ نفر در نظر گرفته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (MANOVA) و (t) جفت نمونه‌ای یا زوجی) بهره بردیم. نتایج نشان داد که فرآیند تربیت فرهنگی کارکنان با در نظر گرفتن ترتیب اثرگذاری، به میزان ۰/۳۷ بر تأمین اجرای قانون، ۰/۳۲ بر نگرش مثبت به قانون‌گرایی و ۰/۲۹ بر شناسایی و انعکاس خلاءها و ضعف‌های قانونی و در مجموع به میزان ۰/۹۸ و با اختلاف میانگین ۱/۰۶ بر قانون‌گرایی کارکنان تأثیر دارد.

کلیدواژه‌ها: تربیت فرهنگی، تعالی رفتار، قانون‌گرایی، فراجا.

هادی جعفریان

* دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی،
دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
(نویسنده مسؤل)
jafarian1367@yahoo.com

حامد رستمی نجف‌آبادی

استادیار فقه و حقوق امامیه، دانشگاه
مذاهب اسلامی، تهران، ایران.
h.rostami1365@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۳۷-۴۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/jpcs.2023.1271496.1168

◀ **استناد (ونکوور):** جعفریان، ه.، رستمی نجف‌آبادی، ح.، جایگاه و نقش تربیت فرهنگی در قانون‌گرایی کارکنان فراجا. مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۴۰۲؛ ۱۰(۱): ۳۷-۴۶.

◀ **استناد (APA):** جعفریان، ه.، رستمی نجف‌آبادی، ح. (۱۴۰۲). جایگاه و نقش تربیت فرهنگی در قانون‌گرایی کارکنان فراجا. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۰(۱)، ۳۷-۴۶.

ضابطه‌مند و قاعده‌مند بودن رفتارهای انسانی در قالب هنجارهای تدوین‌شده، مورد پذیرش بیشتر افراد جامعه و باعث تداوم و قوام جامعه است. قانون‌گرایی پیامدها و آثار بسیار زیادی در جامعه دارد و تحقق بسیاری از اهداف اجتماعی متضمن رعایت قوانین و مقررات است. مهم‌ترین کارکرد قانون، تنظیم روابط میان دولت و شهروندان از سویی و شهروندان با هم از سوی دیگر است. از طرف دیگر، قانون‌گرایی همواره به‌عنوان یک مسئله اجتماعی وجود دارد؛ برخی از قوانین آن‌چنان در عادات و رفتار افراد جامعه هدف نهادینه شده‌اند که زیر پا گذاشتن یا گریز از آن‌ها حیرت‌آور تلقی می‌شود، درحالی‌که برای برخی دیگر از جوامع، رعایت دقیق همان دسته از قوانین کسالت‌آور است (جوادی یگانه و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۲).

این پدیده در نیروهای مسلح نیز موضوعیت خواهد داشت و اهمیت آن از این حیث که پلیس، عهده‌دار نظم و امنیت و مقابله با مجرمین، سارقین و هنجارشکنان است و تلاش دارد تا با قوانین و اعمال سیاست‌ها از میزان جرم و جنایت کاسته شود و زمینه ارتکاب جرم را در بین مجرمان به حداقل برساند؛ موضوعیت ویژه‌ای در پلیس خواهد یافت (ایرانی و پایدار، ۱۴۰۱: ۲۶).

کارکنان فرماندهی انتظامی تحت عنوان ضابطین عام دادگستری و اجراکنندگان قوانین وضع‌شده، در خط مقدم جبهه قانون‌گرایی قرار دارند. درواقع، قانون‌گرایی یک ناهنجاری است که ضرورت برطرف‌شدن آن نیازی به چرایی ندارد. مخصوصاً در دنیای امروز اگر قانون‌گرایی نهادینه شود، امکان توسعه وجود نخواهد داشت.

در مورد قانون‌گرایی و قانون‌گرایی پژوهش‌هایی انجام شده است، همچون مواردی که در ادامه آمده است. واحدی و همکاران (۱۳۸۸)، از بین عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی، عمومیت قانون، مذهب افراد، میزان شناخت فرد نسبت به قانون و ترس از مجازات را دارای بیشترین تأثیر بر قانون‌گرایی می‌دانند. درهمین راستا، کلانتری و همکاران (۱۳۸۴)، عوامل فردی و فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر قانون‌گرایی

و قانون‌گرایی شهروندان تبریز را مورد بررسی قرار داده‌اند و یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که قانون‌گرایی زنان و شهروندان متأهل بالاتر از مردان و شهروندان مجرد است. همچنین، قانون‌گرایی طبقات پایین نسبت به طبقات متوسط و بالا بیشتر بوده است. قانون‌گرایی به متغیرهای شهروندی، مشارکت اجتماعی، نگرش دینی و نگرش به قانون بستگی داشته‌اند. به‌طوری‌که، هرچه سطح مشارکت اجتماعی شهروندان همراه با عدم فقر فرهنگی و اجتماعی باشد، به همان مقدار قانون‌گرایی آنان بالاتر است. از عمده‌ترین دلایل بررسی قانون‌گرایی کارکنان در مشاغل اجرایی در این پژوهش این مهم است که افرادی که خود باید مجری و بی‌طرف در اجرای قانون در میان مردم باشند، خود به گریز از قانون و نگاه شخصی می‌پردازند؛ از این رو، تربیت فرهنگی تحت عنوان یکی از مسائل اساسی نهادهای اداری در جامعه اسلامی که متضمن شاخص‌های شناخت حقیقت، غالب نیازهای روحی و روانی انسان و نیز مبتنی بر کلام وحی است، با هدف ترسیم خط مشی، عملیاتی‌نمودن و ارزیابی مؤلفه‌های رفتاری با رویکرد رفع قانون‌گرایی متصور می‌گردد (شمخانی و لقمان، ۱۳۹۷: ۱۴۱).

بر این اساس، به‌منظور سالم‌سازی محیط سازمانی دو سازوکار وجود دارد: یکی سازوکار قانون و دیگری سازوکار فرهنگ‌سازی که فراتر از قانون است و به‌صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به‌صورت فرآیند بر سازمان حاکم کند (شریف زاده و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۳۶).

از مهم‌ترین ابزارهای پرورش انسان مطلوب می‌توان به تربیت فرهنگی اشاره نمود. از سوی دیگر، تربیت، فرآیندی جامع و کامل است. در این فرآیند، باید به تمام زوایای وجود انسانی و همه استعدادها و توانایی‌های طبیعی و فطری او توجه شود و برای رشد، پرورش و هدایت آن‌ها برنامه‌ریزی گردد. اندیشمندان و نظریه‌پردازان تعلیم و تربیت با نگاه همه‌جانبه به تربیت، آن را در ساحت‌های متنوع و متعددی طبقه‌بندی کرده‌اند که یکی از مهم‌ترین

جنبه‌های آن، تربیت فرهنگی است. لاگو^۱ مفهوم تربیت فرهنگی را به‌عنوان عاملی مؤثر تلقی می‌کند که بینش‌هایی را درباره توانایی‌ها و قابلیت افراد، برای ازعهده‌برآمدن موقعیت‌های چندفرهنگی، درگیرشدن در معادلات بین-فرهنگی و عمل‌کردن در گروه‌های کاری متفاوت فراهم می‌کند (لاگو، ۲۰۰۷: ۳۷۵). اریکسن^۲ بر این باور است که مذهب از طریق نهادهای دینی می‌تواند به فرد در کسب هویت فردی و جمعی یاری رساند و پاسخ‌گوی پرسش‌های اساسی وی باشد (آبرامز^۳، ۲۰۱۶: ۹۷). نهادهای متولی از طریق تربیت فرهنگی و با ارائه قواعد، الگوها و هنجارهای اخلاقی و رفتاری مطلوب به‌دنبال تأمین حیات سعادت‌مندانه در ابعاد فردی، اجتماعی و حرفه‌ای است. رشد و تعالی معنوی و همچنین فراگیری ارزش‌های الهی و انسانی، آماده‌ساختن افراد برای برعهده‌گرفتن نقش‌های فردی (نقش پدری، مادری، فرزند و ...)، نقش‌های اجتماعی (شهروندی مطلوب و فعال در امر مشارکت اجتماعی)، نقش حرفه‌ای (نیروی انسانی کارآمد در سازمان) و نقش فرهنگی (پایبندی به آرمان‌ها و ارزش‌های معنوی) از جمله مهم‌ترین اهداف فرآیند تربیت فرهنگی تلقی می‌گردد (مرسیر و دانورگ^۴، ۲۰۱۵: ۵۲۷).

آنچه اهمیت موضوع را نمایان می‌سازد، توجه اندک سازمانی‌های داخلی به مسائل و مبادی فرهنگ اسلامی است. به‌عبارت دیگر، در همه نظام‌های تعلیم و تربیت از قدیمی‌ترین تا جدیدترین‌شان یکی از اهداف این بوده که نسل جدید میراث فرهنگی و ارزش‌های آن را درونی ساخته و با معیارهای آن فرهنگ هماهنگ کند. کلمه فرهنگ‌پذیری که از نظر معنایی ارتباط بسیار تنگاتنگی با جامعه‌پذیرکردن افراد خواهد داشت، به‌نوعی دال بر تربیت فرهنگی نسل جدید جامعه به‌وسیله نسل‌های بزرگ‌تر است و حفظ، تداوم و رشد جامعه را منوط به حفظ و انتقال میراث گذشتگان می‌داند (شمشیری، ۱۳۹۶: ۱۱۲-۱۱۰). با عنایت به اهمیت موضوع و نحوه نهادینه‌کردن مباحث فرهنگی در سازمان‌ها، ضرورت موضوع پژوهش

در انتقال مبانی فرهنگی در سازمان و ریشه‌ای‌نمودن فرهنگ‌پذیری در متن و عمق سازمان، موضوعیت دارد. ضرورت پایش و تعیین اثربخشی فرآیند آموزشی در حوزه رفتار سازمانی کارکنان امری بدیهی است، بنابراین اهمیت و ضرورت دوسویه پژوهش با تمرکز بر اجرای مباحث تربیت فرهنگی در سازمان به‌عنوان یک حلقه مفقوده و تعیین اثربخشی آن می‌تواند به ارائه راه‌کارها و الزامات قانونی انجامیده و موجبات رشد و توسعه سازمان را فراهم نماید. بر این اساس، پرسش پژوهش این است که «آیا فرآیند تربیت فرهنگی تأثیری بر قانون‌گرایی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری دارد؟»

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، از نوع شبه‌آزمایشی و با استفاده از پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه گواه است که انگاره آن در ذیل ارائه شده است. براین اساس، جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد بود. انتخاب نمونه پژوهش به روش دردسترس و از طریق غربالگری انجام پذیرفت. به این صورت که ابتدا بین تمام کارکنان (N=207) پرسشنامه توزیع گردید و سپس از بین کارکنان، ۸۰ نفر از کارکنانی که یک انحراف معیار کم‌تر از میانگین درخصوص قانون‌گرایی کسب کردند، انتخاب و به دو گروه کنترل و آزمایش تقسیم شدند. گروه آزمایش تحت آموزش ۱۶ جلسه مبانی تربیت فرهنگی (شامل کرامت انسانی، عدالت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، پیروی از قواعد حقوقی و سبک زندگی اسلامی) قرار گرفت و درمقابل گروه کنترل آموزشی دریافت نمودند. سپس پرسشنامه‌ها بین دو گروه مجدد توزیع گردید. ابزار مورد نظر در این پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. ابتدا، براساس موضوع متغیرهای پژوهش استخراج و سپس براساس متغیرهای استخراجی، پرسش‌ها طراحی و تدوین شدند. در پژوهش حاضر، با استفاده از روش‌های کمی داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش،

3- Abrams
4- Mercier & Donvrg

1- Iugo
2- Erikson

یا گمارش تصادفی آزمودنی‌ها، ۳- توزیع نرمال برای نمرات متغیر وابسته و ۴- تساوی یا تناسب حجم نمونه که در پژوهش حاضر به ترتیب ذکر و مورد بررسی قرار گرفت:

۱- **فاصله‌ای یا نسبی بودن:** متغیر وابسته این پژوهش با توجه به استفاده از ابزار پرسشنامه فاصله‌ای هستند، بنابراین پیش‌فرض اول برای داده‌های این پژوهش برقرار است.

۲- **نمونه‌گیری یا گمارش تصادفی:** گمارش آزمودنی‌ها در پژوهش حاضر به صورت تصادفی بود. براین اساس، پیش‌فرض دوم نیز برقرار است.

۳- **توزیع نرمال برای نمرات متغیر وابسته:** اساس این پیش‌فرض بر این است که فرض شود، توزیع نمرات در جامعه نرمال است. جهت آزمون این پیش‌فرض از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج این آزمون جهت بررسی نرمال بودن داده‌های مربوط به تأمین اجرای قانون، شناسایی و انعکاس خلأها و ضعف‌های قانون و نگرش مثبت به قانون‌گرایی در جدول زیر آمده است:

از نرم‌افزار SPSS برای آزمون آماری تحلیل کوواریانس چندمتغیره (MANOVA) برای بررسی فرضیه‌های پژوهش بهره برده شد. علت استفاده از این آزمون، وجود بیش از یک متغیر وابسته است، بنابراین در راستای اندازه‌گیری اثر متغیر مستقل واحد (تربیت فرهنگی) بر متغیرهای وابسته سه‌گانه، از تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده گردید. لازم به ذکر است که برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش مبنی بر اندازه‌گیری اثر فرآیند تربیت فرهنگی بر قانون‌گرایی کارکنان از آزمون t همبسته، استفاده شده است. دلیل استفاده از این آزمون، سنجش معنادار بودن اختلاف میان پیش‌آزمون و پس‌آزمون (ناظر بر فرآیند تربیت فرهنگی) بوده است. به این ترتیب که عمل اندازه‌گیری یک بار قبل از اجرای متغیر مستقل یا متغیر آزمایشی و بار دوم پس از اجرای این متغیر صورت گرفته است. همچنین، پیش‌فرض‌های این آزمون‌ها نیز بررسی گردید؛ به نحوی که قبل از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیات پژوهش، جهت اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی تحلیل کوواریانس را برآورده می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. استفاده از آزمون F به‌عنوان یک آزمون پارامتریک، مستلزم رعایت برخی پیش‌فرض‌های آماری است. این پیش‌فرض‌ها از این قرارند: ۱- فاصله‌ای یا نسبی بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای وابسته، ۲- نمونه‌گیری

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها در پیش‌آزمون

پیش‌آزمون		متغیر
تعداد	سطح معناداری	
۸۰	۰/۳۲	تأمین اجرای قانون
۸۰	۰/۹۷	انعکاس خلأها و ضعف‌های قانون
۸۰	۰/۵۶	نگرش مثبت به قانون‌گرایی

۴- **تساوی یا تناسب حجم نمونه:** به هم‌اندازه بودن تعداد افراد گروه آزمایش و گواه در پژوهش‌های آزمایشی و نیمه‌آزمایشی اشاره دارد. در پژوهش حاضر، تعداد شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش و گواه برابر است (آزمایش ۳۰ و گواه ۳۰)، بنابراین فرض مبنی بر تساوی حجم نمونه در پژوهش حاضر برقرار است.

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، پیش‌فرض نرمال بودن برای متغیرهای پژوهش در مرحله پیش‌آزمون برای کلیه متغیرها و زیرمؤلفه‌های آن‌ها تأیید می‌شود و توزیع آن‌ها نرمال است ($p > 0/05$).

یافته‌ها

پرسش اصلی پژوهش، یعنی «آیا فرآیند تربیت فرهنگی تأثیری بر قانون‌گرایی کارکنان فرماندهی انتظامی استان. چهارمحل و بختیاری دارد؟» در ادامه پاسخ داده شده است

جدول ۲- محاسبه نمونه‌های زوجی تأثیر تربیت فرهنگی بر قانون‌گرایی جامعه هدف

زمان پایش	خطای میانگین	انحراف معیار	حجم نمونه	میانگین
پیش‌آزمون	۰/۰۸۴	۰/۷۳۱	۸۰	۳/۶۷
پس‌آزمون	۰/۰۴۷	۰/۵۱۴	۸۰	۴/۷۳

در جدول شماره (۲)، برآورد میانگین با اختلاف ۱/۰۶ در بازه زمانی پیش‌آزمون و پس‌آزمون (قبل و بعد از اجرای فرآیند تربیت فرهنگی) گویای تأثیرگذاری تربیت فرهنگی بوده است.

جدول ۳- آزمون t نمونه‌های زوجی همبسته تأثیر تربیت فرهنگی بر قانون‌گرایی جامعه هدف

احصاء تفاوت زوجی				T	درجه آزادی	سطح معناداری آزمون
میانگین	انحراف معیار	خطای میانگین	فاصله اطمینان از میانگین با ضریب ۹۵ درصد بالاترین حد پایین‌ترین حد			
-۱/۰۶	۰/۶۲۱	۰/۰۶۲	-۱/۰۹۸ -۰/۷۳۴	-۱۲/۵۸۴	۷۸	۰/۰۰۰

در جدول بالا، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ است و این عدد بیانگر معنادار بودن و گویای اعتبار آزمون در اثبات فرضیه فعلی ناظر بر تأثیر فرآیند تربیت فرهنگی بر قانون‌گرایی است. ازسوی دیگر، با عنایت به افزایش

جدول ۴- نتایج حاصل از تحلیل کواریانس‌های یک‌متغیری در متن مانوا بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون نگرش مثبت به قانون‌گرایی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیرهای وابسته	Df	میانگین مجذورات	درجه آزادی	اندازه اثر	سطح معناداری آزمون
نگرش مثبت به قانون‌گرایی	۱	۲۵/۴۲۴	۲۶/۹۷۳	۰/۳۲۹	۰/۰۰۱

تأثیر فرآیند تربیت فرهنگی بر تغییر نگرش کارکنان نسبت به گرایش به اجرای قانون (قانون‌گرایی) مد نظر قرار گرفت که نتایج حاصل از داده‌های جدول ۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد و باتوجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری از پنج-صدم (بیانگر معنادار بودن آزمون) حاکی از آن است که تربیت فرهنگی بر نگرش مثبت به قانون‌گرایی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحل و بختیاری به میزان ۰/۳۲ تأثیرگذار است.

در این پژوهش، تربیت فرهنگی با ترسیم خط مشی در راستای قانون‌مدار نمودن مخاطبین خود مورد توجه قرار گرفته است. رویکردهای دینی و برخی از رویکردهای فلسفی فضیلت‌گرا و مبتنی بر واقع‌گرایی ارسطویی و واقع‌گرایی جدید، معتقد به لزوم تربیت ارزش‌ها، به‌ویژه ارزش‌های فرهنگی‌اند، بنابراین بر مبنای اهمیت فرآیند نهادینه-سازی ارزش‌های فرهنگی از یک سو و ضرورت تعمیق قانون‌گرایی در میان کارکنان ازسوی دیگر با مد نظر قرارداد

جدول ۵- نتایج حاصل از تحلیل کواریانس‌های یک‌متغیری در متن مانوا بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون تأمین اجرای قانون گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر های وابسته	Df	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	Sig
تأمین اجرای قانون	۱	۲۲/۷۸۸	۳۲/۴۲۳	۰/۳۷۱	۰/۰۰۱

به‌عنوان غایت و برآیند اصلی تربیت فرهنگی مد نظر واقع شد. براین اساس، با درک این گزاره پیداست که درگام دوم و پس از توفیق در تغییر مثبت نگرش کارکنان به قانون‌گرایی، ضرورت اثربخشی فرآیند تربیت فرهنگی ناظر بر پایش تأثیر آن در اجرای قانون و فعالیت در مدار قانون موضوعیت خواهد یافت. در همین راستا، نتایج حاصل از جدول (۵) با سطح اطمینان ۹۵ درصد و باتوجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری از پنج‌صدم (بیانگر معنادار بودن آزمون) حاکیست که تربیت فرهنگی بر تأمین اجرای قانون به‌وسیله کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری به‌میزان ۰/۳۷ تأثیرگذار است.

با اتخاذ رویکرد دینی و فضیلت‌گرا در این پژوهش، به‌کارگیری روش‌های تلقینی ناظر بر حفظ متون شرعی، لزوم قرائت و گوش‌دادن به تأویل نهادهای دینی در دستور کار قرار گرفت. از طرفی دیگر، فرآیند تربیتی اتخاذشده در این جستار که با عنوان تلاش برای فرهنگ‌پذیری کارکنان متناظر با موضوع پژوهش، اطلاق می‌گردد. در معنای آگاهی‌بخشی و خودآگاهی فرهنگی مخاطبین مد نظر قرار گرفت. به‌عبارت دیگر، هشیار و آگاه‌شدن نسل‌های جدید (مصادق پژوهش حاضر نیروهای جوان پلیس) از ارزش حرفه‌خویش تحت عنوان اجرای قانون و مقابله با هر گونه قانون‌گریزی اعم از جرم، هشیاری درقبال جامعه و خود،

جدول ۶- نتایج حاصل از تحلیل کواریانس‌های یک‌متغیری در متن مانوا بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون شناسایی و انعکاس خلأها و ضعف‌های قانون گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر های وابسته	Df	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	Sig
شناسایی و انعکاس خلأها و ضعف‌ها در اجرای قانون	۱	۲۰/۱۰۸	۲۲/۵۴۸	۰/۲۹۱	۰/۰۰۱

تفکر نقادانه، ارزیابی تحقق خط مشی قانونی در راستای انجام تکالیف و وظایف قانونی (خودارزیابی) ارتباط خواهد داشت. در همین راستا، نتایج حاصل از آزمون صورت‌گرفته بر روی متغیرهای فرضیه در جدول شماره (۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد باتوجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری از پنج‌صدم (بیانگر معنادار بودن آزمون) نشان داد که فرآیند تربیت فرهنگی بر شناسایی و انعکاس خلأها و ضعف‌های کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری در اجرای قانون به‌میزان ۰/۲۹ تأثیرگذار است.

یکی از خلأهای موجود که در این جستار مورد تبیین و تحلیل واقع شده است، منوط‌بودن هشیاری و آگاه‌شدن نسل‌های جدید (نیروهای جوان پلیس) از ارزش حرفه‌خویش به بسط نگاه و تفکر ارزیابانه به میراث فرهنگی گذشتگان و نیز در شرایط فعلی (ناظر بر قوانین موضوعه) است. بنابراین، با عنایت به این که متغیر وابسته پژوهش حاضر ناظر بر قانون‌گرایی کارکنان (با در نظر گرفتن وظیفه و تکلیف ذاتی پلیس ناظر بر تأمین و اجرای قوانین) در ارتباط با جامعه دینی و نظام حقوق اسلامی موضوعیت خواهد یافت و جامعه نیز از حیث تعامل نهادهای اجتماعی در آن و از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. با این اوصاف، افزایش اثربخشی فرآیند تربیت فرهنگی به‌عنوان سامان‌دهنده رفتار کارکنان با مردم و تبلور عمیق ضابطه‌مندی و قانون‌گرایی نیروهای پلیس، با موضوع

بحث و نتیجه‌گیری

درخصوص پرسش اصلی پژوهش با جمع‌بندی یافته‌های حاصل از آزمون به‌عمل‌آمده (ناظر بر نتایج آزمون T) و احصاء سطح اختلاف حاصل از سنجش میانگین اثر، یک

بار قبل از اجرای فرآیند تربیت فرهنگی و بار دوم پس از اجرای این فرآیند، می‌توان اظهار داشت که فرآیند تربیت فرهنگی بر قانون‌گرایی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری مؤثر است. در همین راستا، فرآیند تربیت فرهنگی بر نگرش مثبت کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری به قانون‌گرایی تأثیرگذار است. یکی از اهداف مورد نظر در اجرای فرآیند تربیت فرهنگی با رویکرد قانون‌گرایی کارکنان، امید یا به‌عبارت دیگر ایجاد نگرش مثبت کارکنان نسبت به قانون‌گرایی بوده است. با توجه به این که پیشران هر عمل و رفتار، تصورات ذهنی افراد است، بنابراین شرط ابتدایی برای پایندی و اجرای قانون به‌وسیله کارکنان، ایجاد نگرش مثبت به مقوله قانون‌گرایی است؛ با این توضیح که نگرش مثبت به قانون، افکار و شخصیت افراد را متأثر کرده و نمود عینی خود را در رفتار آن‌ها پدیدار می‌کند. نتایج حاصل همسو با یافته‌های کلاتری و همکاران (۱۳۸۴) است. از این حیث که قانون‌گرایی به متغیرهای نگرش دینی و نگرش به قانون بستگی دارد. به‌طوری که هر چه سطح مشارکت اجتماعی شهروندان همراه با نگرش مثبت آن‌ها به قانون افزایش یابد، به همان مقدار نیز قانون‌گرایی آنان ارتقاء خواهد یافت.

فرآیند تربیت فرهنگی بر تأمین اجرای قانون به‌واسطه کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر دارد. آگاهی‌بخشی و خودآگاهی فرهنگی کارکنان و به‌عبارت دیگر، هشیار و آگاه‌شدن نسل‌های جدید (مصدق پژوهش حاضر نیروهای جوان پلیس) از ارزش حرفه خویش تحت عنوان اجرای قانون و مقابله با هر گونه قانون‌گریزی اعم از جرم، هشیاری درقبال جامعه و خود، به‌عنوان غایت و برآیند اصلی تربیت فرهنگی است. نمود عینی این مهم با اجرای قانون فعالیت در مدار قانون موضوعیت خواهد یافت. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش واحدی و همکاران (۱۳۸۸) است. با این وصف که در آن پژوهش از بین عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی، میزان شناخت و آگاهی فرد نسبت به قانون و ترس از مجازات به‌عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر قانون‌گرایی شهروندان معرفی شده است.

به همین صورت، فرآیند تربیت فرهنگی بر شناسایی و انعکاس خلأها و ضعف‌های کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری در اجرای قانون تأثیرگذار است. افزایش اثربخشی فرآیند تربیت فرهنگی به‌عنوان سامان‌دهنده رفتار کارکنان با مردم و تبلور عمیق ضابطه-مندی و قانون‌گرایی نیروهای پلیس، با موضوع تفکر نقادانه، ارزیابی تحقق خط مشی قانونی در راستای انجام تکالیف و وظایف قانونی (خودارزیابی) ارتباط دارد. نتایج به‌دست آمده مشابهت مفهومی با یافته‌های پژوهش رضایی (۱۳۸۴) دارد؛ با این توضیح که او متغیرهای تصور از میزان اعمال نظارت، ارزیابی در دو بعد متن و اجرای قانون، اعتماد به نظام سیاسی و خاص‌گرایی را به‌عنوان بیشترین تأثیر بر شاخص کلی قانون‌گریزی معرفی نموده است. براساس این نتایج می‌توان اذعان نمود که رعایت اصول فرهنگی در جوامع سازمانی امری ضروری است تا به این ترتیب نیل به هدف دوسویه میسر گردد؛ از یک سو، جامعه هدف دچار تعارض نگردد و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت جامعه هدف تضمین شود. آنچه در مواجهه با مفهوم فرهنگ اسلامی می‌بایست مد نظر قرار گیرد، در مرحله نخست، ارائه دسته‌بندی کلی ناظر بر اخلاق فردی و شغلی است، اما فرآیند نهادینه‌سازی فرهنگ اسلامی از هر دو مقوله فراتر رفته و به‌منابۀ یک مجموعه حقوقی امر نظارت بر امور سازمان را عهده‌دار خواهد بود. مرحله دوم، اضافه‌شدن رویکردی عملیاتی است و به همین دلیل، مسئولیت‌های سازمان به مدیرانی سپرده خواهد شد که عمل کرد ایشان در راستای اجرای مبانی فرهنگ اسلامی مثبت ارزیابی گردد. مرحله سوم، نگرش مسأله‌محور به معضلات احتمالی در مفاهیم فرهنگی و ارزشی است، بنابراین، برای حل اثربخشی آن، کسب علم و تخصص ضروری و پرهیز از تلویحی‌نگری لازم است. مرحله پایانی ناظر بر تأثیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی بر فرهنگ اسلامی در سازمان است. از این رو، کارکنان فرماندهی انتظامی با تمسک به مبانی تربیتی با رویکرد فرهنگ سازمانی (اسلامی) قادر خواهند بود تا در شرایط بحرانی و مشکلات روحی و روانی بتوانند با تقویت شاخص‌های

ادارات دولتی مشهد و تهران. *ارزیابی دانش*، ۲ (۵)، صص ۳۴-۹.

Magiran.com/p976818

۳. رضایی، محمد. (۱۳۸۴). میزان، نوع و عوامل موثر بر قانون‌گرایی. *جامعه‌شناسی ایران*، ۳ (۱۱)، صص ۴۷-۶۹.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/91392/>

۴. شریف زاده، فتاح؛ رضای منش، بهروز و عزتی، امیرحسین. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی. *مطالعات مدیریت*، ۲۸ (۹۲)، صص ۱۶۳-۱۳۵.

https://jmsd.atu.ac.ir/article_10108.html

۵. شمخانی، اژدر و لقمان، حمیدرضا. (۱۳۹۷). شناسایی روشهای تربیتی کارکنان ناجا از دیدگاه قرآن کریم. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۵ (۱۶)، صص ۱۴۴-۱۱۹.

http://hamedan.jrl.police.ir/article_91463.html

۶. شمشیری، بلیک. (۱۳۹۶). نقش و جایگاه تربیت فرهنگی در نظام تربیت معلم. *پژوهش در تربیت معلم*، ۱ (۲)، صص ۱۲۴-۱۰۹.

https://te-research.cfu.ac.ir/article_451.html

۷. کلانتری، صمد؛ ربانی خوراسگانی، رسول و صداقت، کامران. (۱۳۸۴). ارتباط فقر با قانون‌گرایی و شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی. *رفاه اجتماعی*، ۵ (۱۸)، صص ۶۵-۹۰.

<https://www.sid.ir/paper/56434/fa>

۸. واحدی، شهرام؛ بدری، رحیم و مصرآبادی، جواد. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر قانون‌گرایی شهروندان (مطالعه موردی: شهروندان استان آذربایجان غربی). *انتظام اجتماعی*، ۱ (۲)، صص ۳۷-۶۰.

<http://ensani.ir/fa/article/260646/>

9. Abram, S. (2016). *culture and planning*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781315575445>

10. Earley, P.C., & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford: Stanford Business Books.

ارزش و باورمدار خویش و تکالیف قانونی خود را شناسایی و برای آنها اقدام نمایند. براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

۱. تدوین سند راهبردی تربیت فرهنگی در فراجا با توجه به شاخص‌ها و مؤلفه‌های تربیت فرهنگی،

۲. به‌کارگیری اساتید و کادر اجرایی آموزش دیده و فرهیخته به‌منظور اثرگذاری بر کارکنان فراجا،

۳. بخش مهمی از محتوای آموزشی دوره‌های ابلاغی معاونت تربیت و آموزش فراجا به مباحث فرهنگی، ناظر بر ارزش‌ها، هنجارهای قانونی و شرعی و تجارب کارکنان اختصاص داده شود، به‌نحوی که مستقیم و یا غیر مستقیم در جهت تربیت فرهنگی کارکنان اثرگذار باشند،

۴. فرماندهان و مدیران در هر بخش، کارکنان خود را با ارزش‌ها، هنجارهای شرعی و قانونی آشنا کنند و خود نیز به‌صورت الگوی عملی نسبت به قانون‌گرایی اهتمام ورزند.

فرماندهان و مدیران در هر بخش، کارکنان خود را با ارزش‌ها، هنجارهای شرعی و قانونی آشنا کنند و خود نیز به‌صورت الگوی عملی نسبت به قانون‌گرایی اهتمام ورزند.

تقدیر و تشکر

بر خود لازم می‌دانیم، از تمامی کارکنان کلانتری‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد که ما را صمیمانه در اجرای این پژوهش یاری کردند، سپاسگزاری کنیم.

منابع

۱. ایرانی، یوسف و پایدار، جواد. (۱۴۰۱). شناسایی تعیین‌کننده‌های فرهنگی-اجتماعی ارتکاب جرم در میان جرم اولی‌ها. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۹ (۳)، صص ۳۳-۲۳.

[10.22034/JPCS.2022.1270389.1135](https://doi.org/10.22034/JPCS.2022.1270389.1135)

۲. جوادی یگانه، محمدرضا؛ فولادیان، مجید و رضایی بحرآبادی، حسن. (۱۳۸۹). تحلیل بررسی عوامل موثر بر قانون‌گرایی در نظام اداری کشور با تاکید بر

[https://books.google.com/books?hl=fa&lr=&id=g0PSkiOT8ggC&oi=fnd&pg=PR11&dq=%09Earley,+P.C%26+Ang,+S.+\(2003\).%22Cultural+Intelligence:+Individual+interactions+across+cultures%E2%80%9D,+Stanford,+CA,+Stanford+Business+Books,+p.375&ots=OtyppydjCb&sig=T-t6sgh6bS7vDktFq10LFV_YZvVA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?hl=fa&lr=&id=g0PSkiOT8ggC&oi=fnd&pg=PR11&dq=%09Earley,+P.C%26+Ang,+S.+(2003).%22Cultural+Intelligence:+Individual+interactions+across+cultures%E2%80%9D,+Stanford,+CA,+Stanford+Business+Books,+p.375&ots=OtyppydjCb&sig=T-t6sgh6bS7vDktFq10LFV_YZvVA#v=onepage&q&f=false)

11. Lugo, M. (2007). *An Examination of cultural and Emotional Intelligences in the Development of Global Transformational leadership skills*. Walden University. <https://www.proquest.com/openview/d1d5082ca9f237cf4a1f354f2b4a903/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
12. Mercier, j., & Donvrg, Mc. (2015). Family planning Education. How Do Adults Feel About It?. *Family Relation*. 33 (4), 523-530. <https://www.jstor.org/stable/583830>

