

پژوهش نامه مطالعات مرزی، سال ششم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷

تبیین بروز تخلفات انضباطی کارکنان بر اساس نگرش آن‌ها به آیین نامه انضباطی

(مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی شهر مرزی بانه)^۱

صدیقه سادات هاشمی^۲؛ محمد بیگلری^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: تخلفات انضباطی کارکنان آثار منفی و پیامدهای زیان بار فراوانی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بر دارد. از سوی دیگر، بسیاری از رفتارهای کارکنان در سازمان از نگرش آن‌ها تأثیر می‌پذیرد. این پژوهش قصد دارد بروز تخلفات کارکنان را بر اساس نگرش آن‌ها به آیین نامه انضباطی تبیین نماید.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بانه تشکیل داده‌اند. در این پژوهش برای بررسی تأثیر نگرش به آیین نامه بر تخلفات کارکنان، از مقایسه استفاده شده است. به این ترتیب که نگرش دو گروه ۲۵ نفری از کارکنان (کارکنان دارای بیشترین تخلف و کارکنان دارای کمترین تخلف) سنجیده و مقایسه شده است. مبنای انتخاب این افراد، بالاترین و پایین‌ترین تعداد تخلفات انضباطی ثبت شده کارکنان در سامانه نیروی انسانی بوده است. داده‌ها به کمک پرسشنامه محقق ساخته روا (ضریب روایی CVR، ۰/۸ و بالاتر) و پایا (آلفای کرونباخ ۰/۹۷) گردآوری و با کمک آزمون‌های تی و تحلیل واریانس در نرم افزار SPSS تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها و نتایج: پژوهش نشان داد که بین نگرش کارکنان دارای بیشترین و کمترین میزان تخلفات به آیین نامه انضباطی، تفاوت معناداری وجود دارد: کارکنان دارای بیشترین میزان تخلفات، نگرش منفی و کارکنان دارای کمترین میزان تخلفات، نگرش مثبت به آیین نامه انضباطی دارند. بنابراین نگرش کارکنان به آیین نامه در بروز تخلفات آنان نقش داشته و با شناخت و تغییر هدفمند آن، می‌توان از بروز تخلفات سازمانی جلوگیری نمود.

واژه‌های کلیدی

آیین نامه انضباطی، تخلف، نگرش، پلیس، انضباط

۱. این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه علوم انتظامی امین است که توسط دانشجوی محمد بیگلری و با راهنمایی دکتر صدیقه سادات هاشمی تدوین شده است.

۲. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)؛

ss.hashemi.spo@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

رعایت قوانین و مقررات و پابندی به آیین نامه ها که از آن به «انضباط» تعبیر می شود، برای هر سازمانی مهم است. همه کارکنان سازمان، در هر جایگاهی که باشند، باید خود را با قوانین و مقررات آن تطبیق دهند. این امر از بروز هرج و مرج در محیط کاری جلوگیری می کند و دستیابی به اهداف سازمان را آسان تر می سازد. انضباط در سازمان به این منظور در نظر گرفته می شود که کارکنان، رفتاری حداقل قابل قبول از خود ارائه دهند. انضباط، تضمین کننده عملکرد صحیح است و باعث ایجاد محیطی سالم برای کسب و کار می شود و در مقابل، بی انضباطی و سوءرفتار کارکنان، بر تمام ذی نفعان از جمله سرپرستان، همکاران و مراجعان اثر می گذارد (جلایر، ۱۳۹۷).

با وجود اهمیت فراوان انضباط و تلاش هایی که از سوی مدیران سازمان ها برای برقراری آن در سازمان صورت می گیرد، همواره کارکنانی وجود دارند که مساله ساز هستند و با اخلال، کارشکنی و سرپیچی از آیین نامه های انضباطی موجب بی نظمی و بهم ریختگی امور می شوند. این افراد غیبت می کنند، تاخیر دارند، با همکاران خود و ارباب رجوع درگیری دارند، قوانین و مقررات اداری را بی اهمیت جلوه می دهند و... (سعادت، ۱۳۹۶).

برای سازمان هایی که با مردم به طور مستقیم در ارتباط هستند، انضباط اهمیت به مراتب بیشتری پیدا می کند، زیرا در سایه نظم و انضباط، تخلفات و اشتباه به حداقل خواهد رسید. پلیس از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های جامعه است که امنیت و آرامش جامعه را به عنوان یکی از نیازهای اولیه و اساسی زندگی تأمین می کند. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، با ماموریت «استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهداری و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران» (قانون تشکیل ناجا، ۱۳۶۹)، از جمله سازمان هایی است که به گفته مسئولان آن، «نظم و انضباط بارزترین شاخصه آن است و با تکیه بر نظم و انضباط و بهره مندی از این ظرفیت می توان به اهداف آن رسید. تلاش برای ارتقاء نظم و انضباط در نیروی انتظامی به معنای تلاش در

راستای افزایش ظرفیت، قدرت و توان سازمان است و بنابراین باید انضباط بخشی و نظم پذیری در آن به یک فرهنگ تبدیل شود. پلیس همواره در معرض دید و منظر عموم است، بنابراین انضباط ظاهری، رفتاری و... کارکنان ناجا بسیار حائز اهمیت است» (پایگاه خبری پلیس، به نقل از معاون هماهنگ کننده ناجا، ۲۸ فروردین ۱۳۹۷).

تخلفات انضباطی کارکنان آثار منفی و پیامدهای زیان بار فراوانی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بر دارد که این امر لزوم اتخاذ تدابیر راهکارهای مناسب برای کنترل تخلفات انضباطی در نیروی انتظامی را ضروری می نماید. تخلفات صورت گرفته توسط کارکنان و تکرار آن توسط افراد، زمینه ساز بروز جرایم در بین آنان خواهد بود. از طرفی با توجه به اینکه وظیفه ذاتی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران برقراری نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی در جامعه است، تا زمانی که فرد منضبط نگردد، به تبع آن سازمان نیز فاقد انضباط بوده و سازمان بدون نظم و انضباط نمی تواند انضباط اجتماعی را برقرار نماید. همچنین، عدم توجه به تخلفات و فساد سازمانی می تواند به عنوان مانع قابل ملاحظه ای در برابر کارایی سازمان ها باشد (آلسینا و ودر^۱، ۲۰۰۲). افراد جامعه در نهادهای مختلف با پلیس مواجه هستند و به طور پیوسته رفتار پلیس را قضاوت خواهند نمود، از این رو در صورت بروز تخلفات انضباطی توسط کارکنان پلیس، اجرای وظایف اجتماعی و مسئولیت های آنان در برخورد با حوزه اجتماعی دچار خدشه می شود. در این صورت، تخلف کارکنان پلیس، وجهه این سازمان را به عنوان نماد و مظهر اقتدار ملی تخریب می کند و اعتماد عمومی را نسبت به ناجا کاهش داده و رفته رفته سلب می کند و این امر موجب تضعیف ابعاد ماموریتی مختلف نیروهای پلیس و ناکامی در رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد (کاظمی، ۱۳۹۱).

در چنین شرایطی ایجاد ساز و کاری هدفمند برای پیشگیری و مقابله با تخلفات کارکنان مساله ای مهم تلقی می شود. یکی از سیاست های سازمانی در این زمینه، اجرای طرح ها و

1. Alesina & Weder

آیین نامه های انضباطی برای پیشگیری و کاهش تخلفات انضباطی و در نهایت، بهبود و توسعه نظم در بین کارکنان و سازمان است (قلی پور، ۱۳۹۰). از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، برای ایجاد انضباط در سازمان، شیوه هایی وجود دارند که می توانند تا حد قابل قبولی، ایجاد انضباط را تضمین نمایند. مهم ترین و البته ابتدایی ترین این شیوه ها، «ایجاد خط مشی» است. برای سازمان ها مهم است که کتابچه راهنمای خط مشی یا کتاب راهنمای کارمندان داشته باشند و در آن، حداقل رفتارهای مدنظر در زمینه های مختلف از جمله حضور، مرخصی، تعاملات و... را تعریف کنند. سیاست های این کتابچه باید به طور منظم بررسی و به روزرسانی شود و با همه کارمندان به اشتراک گذاشته شود. بدیهی است که عواقب ناشی از نقض این سیاست نیز باید به اطلاع همه برسد. در نیروهای مسلح که مظهر نظم و انضباط هستند، این خط مشی در تدوین «آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح» نمود یافته است و انتظار می رود همه اعضای نیروهای مسلح، به آن پایبند باشند.

محتوای آیین نامه های انضباطی باید از تبعیض بین افراد در اجرای قانون مبرا باشد؛ هدف هر نوع اقدام انضباطی باید اصلاح باشد، نه تنبیه؛ مهم است که اقدامات انضباطی ماهیتاً تصادعی باشند و شدت آن ها به تدریج افزایش یابد و البته منصفانه اعمال شوند؛ اقدامات انضباطی باید ثبت شده و ضمن اطلاع به فرد متخلف در سابقه خدمتی وی به صورت محرمانه نگهداری شود و در صورت بروز خطا در اعمال آن ها، امکان جبران و رسیدگی وجود داشته باشد (جلایر، ۱۳۹۷).

از سوی دیگر، رفتارهای همه کارکنان در سازمان، تحت تاثیر متغیرهای فردی و سازمانی فراوانی قرار دارد که از مهم ترین آن ها «نگرش» است. نگرش به معنای آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، شیء، فکر و یا وضعیت است (رضایان، ۱۳۹۵). از آنجا که نگرش از پیش بینی کننده های بسیار قدرتمند رفتار است (رابینز، ۱۳۹۶)، هدف از مطالعه آن نیز، درک تاثیر گذاری آن بر رفتارهای مختلف و البته بهره گیری از آن برای تغییر رفتارهای مختلف است. مطالعات نشان داده اند که نگرش کارکنان به قوانین و آیین نامه ها

و در مجموع به سازمان و پایداری آنان به این قوانین، تا حد زیادی با استانداردسازی و تعالی رفتار و کاهش تخلفات سازمانی رابطه دارد (کاظمی، ۱۳۹۱). به عبارتی، نگرش به آیین نامه انضباطی یکی از متغیرهایی است که می‌توان بروز تخلف توسط کارکنان را تبیین نماید و همین امر آن را به موضوعی شایسته توجه در سازمان ناجا تبدیل می‌نماید. بر این اساس به منظور پیشگیری و کاهش تخلفات انضباطی کارکنان نیروی انتظامی در کنار اعمال یک نظام انضباطی مبتنی بر تنبیه و تشویق متناسب و نظام‌مند، شناخت عواملی که در بروز تخلفات نقش دارند و تبیین چگونگی این تاثیرگذاری از اهمیت خاص برخوردار است و توجه به راهکارهای جلوگیری از تخلفات انضباطی بخش مهمی از نیازهای پژوهشی سازمان برای تدوین برنامه بهسازی کیفیت نیروی انسانی را تشکیل می‌دهد (عامری و آهی، ۱۳۹۳). در این راستا، هدف این پژوهش، بررسی تاثیر نگرش کارکنان پلیس به آیین نامه انضباطی بر تخلفات سازمانی است و تلاش می‌کند تا بروز تخلفات را بر اساس نگرش کارکنان به آیین نامه انضباطی تبیین نماید.

مبانی نظری: در ادامه بنیان‌های نظری این پژوهش به اختصار بررسی می‌شوند.

نگرش: نگرش به معنای آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، شیء، فکر و یا وضعیت است. هرچند اکثر نگرش‌ها پایدارند ولی اکثر آن‌ها در طی زمان در صورت انباشت اطلاعات و تجربه در معرض تغییر قرار می‌گیرند (رضاییان، ۱۳۹۵). نگرش به ارزیابی فرد درباره شیء، فرد یا رویدادی به صورت مطلوب یا نامطلوب اشاره دارد؛ برای مثال «من کارم را دوست دارم»، نگرش فرد درباره کارش است. نگرش‌های مهم منعکس‌کننده ارزش‌های بنیادین، نفع شخصی و یا افراد و گروه‌هایی است که ارتباط با آن‌ها برای فرد حائز اهمیت است و نگرش‌هایی که افراد آن‌ها را مهم می‌پندارند با رفتار رابطه قوی دارند (رایبیز و جاج، ۱۳۹۳).

نگرش دارای سه بعد «شناختی»، «عاطفی» و «رفتاری» است. بعد شناختی نگرش، به باورها و ارزش‌ها و اطلاعات فرد درباره هدف شناخته شده اشاره دارد؛ مثلاً اینکه «حقوق من کم

است»، بیانگر بعد شناختی نگرش است. بعد عاطفی نگرش، به احساس و عواطف فرد درباره هدف، فرد، فکر و رخدادها اشاره دارد؛ مثلاً از اینکه حقوق من کم است، عصبانی هستم و بعد رفتاری نگرش، به نیت رفتاری و عملکردی فرد اشاره دارد؛ مثلاً، قصد دارم کاری پیدا کنم که حقوق بیشتری داشته باشم.

بررسی های نگرش برای این سه عنصر کمک می کند تا پیچیدگی آن و رابطه بالقوه ای که با رفتار دارد را درک کنیم. این سه عنصر با هم رابطه نزدیکی دارند و به خصوص شناخت و عاطفه از بسیاری جهات به هم شبیه هستند (رابینز و جاج، ۱۳۹۳).

انضباط: بررسی ادبیات موضوع انضباط نشان می دهد که گروهی، انضباط را قدرتی دانسته اند که باید در سازمان وجود داشته باشد تا بتوان به وسیله آن کارکنانی را که قوانین و مقررات اداری را زیر پا می گذارند تنبیه نمود. گروهی دیگر انضباط را وجود جو و شرایطی خاص در سازمان تعریف کرده اند که کارکنان را ملزم می کند رفتاری معقول و مقبول در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرند. در حالی که گروه اول انضباط را تنبیه کارکنان خاطی و گروه دوم انضباط را رفتار منظم و مرتب آنان در سازمان می دانند، گروه سوم نیز وجود دارد که معتقدند انضباط ابزاری است که سرپرست از آن برای اصلاح رفتار نامطلوب استفاده می نماید؛ به عبارت دیگر با اعمال انضباط است که کارکنان و ادار به رعایت قوانین و مقررات اداری و اتخاذ رفتاری مناسب و مطابق با استانداردهای وضع شده در سازمان می شوند (سعادت، ۱۳۹۶).

هدف اصلی انضباط تغییر و اصلاح رفتار کارکنان است. امروزه همه سازمان ها برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی به نوعی سامانه نظارتی نیاز دارند تا در قالب آن بتوانند علاوه بر اینکه بر کارایی و اثربخشی برنامه های سازمان، فرایند و منابع انسانی خود نظارت کنند، بر میزان اجرای قوانین و ارزش ها و هنجارهای سازمانی و نیز میزان انحراف از قانون در آن نیز نظارت نمایند (حقیقتیان، عبری، کاردوست و اکبری، ۱۳۹۴).

آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح، انضباط را دارای دو جنبه دانسته است: «جنبه معنوی و جنبه ظاهری؛ جنبه معنوی انضباط در اثر ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین مبین اسلام و انجام فرائض دینی و پایبند بودن به احکام و ارزش‌های اخلاق اسلامی، احساس مسئولیت معنوی در قبال نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت ایثارگر ایران، قانون و وظایف محوله، اعتقاد به منطقی و عادلانه بودن مقررات و اعتقاد به فرماندهان، روسا و مدیران و همکاران در پرسنل به وجود می‌آید. به طوری که اگر تمام نظارت‌ها برداشته شود جنبه معنوی انضباط همچنان پا برجا و برقرار می‌ماند. جنبه معنوی انضباط، پایه و اساس تربیت نیروهای مسلح مکتبی، فداکار و وظیفه شناس را تشکیل می‌دهد. جنبه ظاهری انضباط با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین مقررات و دستورات تحقق می‌یابد». همچنین در این آیین نامه، فرماندهان، روسا و مدیران، مسئول برقراری انضباط شناخته شده‌اند و به منظور ایجاد انضباط موثر، ملاحظاتی در نیروهای مسلح لازم‌الاجرا تلقی شده‌اند (مواد ۷ تا ۱۱ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح).

تخلفات سازمانی: تخلفات سازمانی یا رفتارهای انحرافی مجموعه رفتارهایی هستند که طی آن افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا می‌گذارند (کومی^۱، ۲۰۱۳). یکی از اساسی‌ترین مشکلاتی که اکثر سازمان‌ها با آن مواجه هستند، تخلفات انضباطی است. این تخلفات هزینه‌های آشکار و پنهان و آسیب‌های زیادی را به سازمان و افراد مرتبط با سازمان وارد می‌کنند. انحرافات شغلی کارمندان در محیط کار، میزان توسعه شغلی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در نهایت منجر به بی‌ثباتی بین‌نگرش و رفتار یک فرد و تضاد بین اهداف کاری و فردی و سازمانی می‌شود (خمرنیا و باغبانیان، ۱۳۹۱، ص ۵۹).

ماده ۱۱۶ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح، موارد تخلف کارکنان را به طور کامل برشمرده است که از جمله آن‌ها می‌توان به عدم آراستگی ظاهری، عدم رعایت ادب،

1. Kumi

عدم رعایت سلسله مراتب و احترامات نظامی و اداری، بد رفتاری نسبت به پرسنل جمعی، بی توجهی به آموزش، تاخیر و غیبت برای حضور در محیط کار، تظاهر به بیماری، عدم احساس مسئولیت و بی تفاوتی در خدمت، سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه‌های عملیاتی، اداری و تدارکاتی، اظهارات و گزارشات خلاف واقع و کتمان حقیقت و... اشاره نمود.

پیشینه پژوهش: پژوهش‌های نسبتاً زیادی موضوع انضباط کارکنان و تخلف از قوانین انضباطی را مورد توجه خود قرار داده اند که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. حجازی فر، رزقی شیرسوار و هاشم‌نیا (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین انضباط اداری و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان البرز پرداخته و نشان دادند که بین انضباط اداری و سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. درویش و عظیمی زاچکانی (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی در بین کارکنان یکی از بیمارستان‌های ورامین پرداخته و نشان دادند که شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری تأثیری ندارد. وروایی (۱۳۹۴)، نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی را بررسی نموده و ادعا کرده که نقش انواع تدابیر پیشگیرانه از جرم یکسان نیست. عامری، رحمتی و حبیبی (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی عوامل سازمانی موثر بر کاهش سطح انضباط در ناجا پرداخته و اظهار داشته که در بین عوامل سازمانی، برخوردهای سلیقه‌ای فرماندهان با تخلفات مشابه کارکنان، بی توجهی به سطح سلامت روحی، روانی و جسمی کارکنان در اعمال تنبیه و عدم استفاده از ابزارهای مدیریتی و نظارتی، بیشترین تاثیر را در بروز و تکرار تخلفات انضباطی و کاهش سطح انضباط در ناجا دارند.

گاتلینگ، شوم، بووک و بایی^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهشی تأثیر شفافیت ارتباطی گروهی از مدیران را بر رفتارهای انحرافی پیروانشان بررسی نموده و دریافتند که شفافیت ارتباطی رهبر، اثرات متقابل را بر انحراف و تخلفات سازمانی پیروان از طریق نقش واسطه‌ای یکپارچگی رفتاری و اعتماد پیروان به رهبر به جا می‌گذارد. هاخوردیان و مینه^۲ (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان «اعتماد درون سازمانی، آموزش و فساد اداری»، به بررسی چگونگی تأثیر آموزش بر اعتماد و فساد اداری پرداختند. آن‌ها بیان کردند که آموزش تأثیر مشروطی بر اعتماد دارد و وجود آموزش مستمر درون سازمانی و ایجاد اعتماد سبب کاهش تخلفات و فساد اداری می‌شود. کولستد و ویگ^۳ (۲۰۰۹)، پژوهشی با عنوان «تأثیر شفافیت بر کاهش فساد اداری» در کشورهایی که دارای منابع متعددی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که شفافیت، تأثیری مثبت بر کاهش فساد اداری دارد و موجب کاهش رشوه می‌شود.

همانطور که نمونه‌های بررسی شده در ادبیات موجود نشان می‌دهند، مطالعات انجام شده غالباً بر متغیرهای بیرونی مانند متغیرهای سازمانی تأثیرگذار در بروز تخلفات کارکنان تمرکز نموده‌اند. در این مطالعات، به ندرت به عوامل فردی تأثیرگذار بر بروز تخلفات توجه شده و البته مطالعه‌ای نیز یافت نشد که دامنه پژوهش را به ذهنیات و ادراکات افراد بکشاند. وجه تمایز پژوهش حاضر این است که تلاش می‌کند تا نقش عواطف و ذهنیات کارکنان را بر بروز تخلفات توسط آن‌ها مورد بررسی قرار دهد و از این جهت، از نوآوری برخوردار است.

مدل مفهومی پژوهش: این پژوهش برای تحقق هدف مورد انتظار، نگرش دو گروه از کارکنان را به آیین نامه انضباطی بررسی و مقایسه نموده است؛ دسته اول کارکنانی که بیشترین تعداد تنبهاات انضباطی را در کارنامه عملکرد خود داشته‌اند و دسته دوم، آن‌ها که

1. Gatling, Shum, Book & Bai
2. Hakhverdian & Mayne
3. Kolstad & Wiig

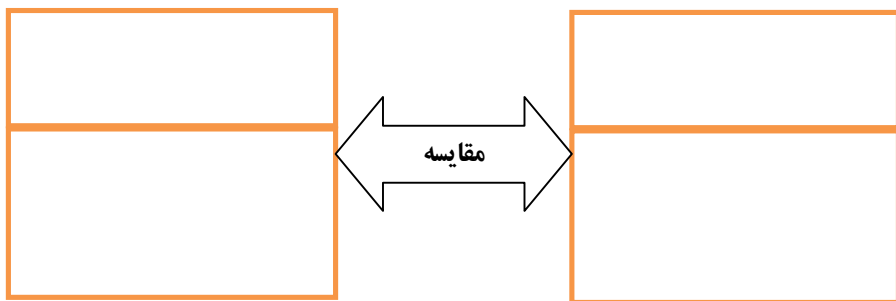
کمترین تعداد تنبیهات را داشته اند. بدیهی است چنانچه نگرش این دو گروه به آیین نامه انضباطی با هم تفاوت معناداری داشته باشد، با توجه به تخلفات بروز یافته در رفتار آن ها، این معنا استنباط می شود که می توان نگرش آن ها به آیین نامه را بر تخلفات آن ها موثر دانست. برای بررسی این ادعا، سوالات این پژوهش به این شرح تدوین یافته اند:

پرسش اصلی: آیا بین نگرش کارکنان منضبط و غیر منضبط به آیین نامه انضباطی تفاوت معناداری وجود دارد؟

- آیا بین نگرش کارکنان منضبط و غیر منضبط به آیین نامه انضباطی در بعد عاطفی تفاوت معناداری وجود دارد؟

- آیا بین نگرش کارکنان منضبط و غیر منضبط به آیین نامه انضباطی در بعد شناختی تفاوت معناداری وجود دارد؟

- آیا بین نگرش کارکنان منضبط و غیر منضبط به آیین نامه انضباطی در بعد رفتاری تفاوت معناداری وجود دارد؟



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بانه تشکیل داده اند. در این پژوهش برای بررسی تاثیر نگرش به آیین نامه بر تخلفات کارکنان، از مقایسه استفاده شده است. به این ترتیب که نگرش دو گروه ۲۵ نفری از کارکنان (کارکنان دارای بیشترین

تخلف و کارکنان دارای کمترین تخلف) سنجیده و مقایسه شده است. مبنای انتخاب این افراد، بالاترین و پایین‌ترین تعداد تخلفات انضباطی ثبت شده کارکنان در سامانه نیروی انسانی بوده است. داده‌ها به کمک پرسشنامه محقق ساخته رواج‌ضریب روایی CVR، ۰/۸ و بالاتر) و پایا (آلفای کرونباخ ۰/۹۷) گردآوری و با کمک آزمون‌های تی و تحلیل واریانس در نرم افزار SPSS تحلیل شده اند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: از آنجا که این پژوهش قصد دارد نگرش دو گروه کارکنان متخلف و غیرمتخلف را به آیین نامه مقایسه کند، تلاش شد تا برای کنترل متغیرهای مزاحم، حداکثر همانندی رعایت شود. بدین منظور فقط «مردان نظامی» مورد پژوهش قرار گرفتند. با توجه به اطلاعات سامانه نیروی انسانی مشخصات کارکنان دارای بیشترین و کمترین میزان تخلفات استخراج شده و در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه پژوهش

گروه دوم: کارکنان دارای بیشترین تعداد تخلف انضباطی						گروه اول: کارکنان دارای کمترین تعداد تخلف انضباطی						
ردیف	سن	درجه	سابقه خدمت	تحصیلات	تعداد تشویق	تعداد تنبیه	سن	درجه	سابقه خدمت	تحصیلات	تعداد تشویق	تعداد تنبیه
۱	۴۰	سرگرد	۲۰	کارشناسی	۳	۰	۳۵	ستوانیکم	۱۶	کاردانی	۹	۷
۲	۲۷	استوار دوم	۷	کاردانی	۴	۱	۴۵	ستواندوم	۲۶	دیپلم	۸	۳۳
۳	۳۵	ستواندوم	۱۵	دیپلم	۲	۱	۳۲	استواریکم	۱۰	دیپلم	۱۲	۹
۴	۳۴	ستواندوم	۱۴	دیپلم	۱	۰	۲۸	استوار دوم	۹	دیپلم	۱۶	۱۱
۵	۴۱	سرهنگ ۲	۲۰	ارشد	۲	۰	۳۷	ستوانسوم	۱۷	دیپلم	۶	۳۴
۶	۳۵	سروان	۱۵	کاردانی	۱	۰	۲۷	استوار دوم	۷	دیپلم	۲	۸
۷	۳۲	ستوانیکم	۱۲	دیپلم	۱	۰	۳۳	ستوانیکم	۱۳	دیپلم	۲۴	۹
۸	۳۵	ستوانیکم	۱۵	دیپلم	۱	۱	۲۸	ستوانیکم	۸	دیپلم	۴	۶
۹	۳۶	ستواندوم	۱۵	دیپلم	۲	۰	۳۷	ستوانیکم	۱۷	دیپلم	۱	۲۰
۱۰	۳۰	ستواندوم	۱۰	کاردانی	۱	۱	۲۵	ستواندوم	۵	کاردانی	۱	۱۲
۱۱	۳۶	سروان	۱۶	دیپلم	۱	۱	۳۷	ستواندوم	۱۷	کاردانی	۱	۹
۱۲	۳۱	ستواندوم	۱۱	کارشناسی	۱	۱	۲۵	گروهبانیکم	۵	کاردانی	۲	۵

۸	۱	کاردانی	۱۱	استواریکم	۳۱	۱	۲	کارشناسی	۱۱	ستواندوم	۳۰	۱۳
۹	۱	دیپلم	۶	استواریکم	۲۶	۰	۱	دیپلم	۸	استواریکم	۲۸	۱۴
۶	۱	دیپلم	۵	گروهبانیکم	۲۵	۰	۴	دیپلم	۷	استواریکم	۲۷	۱۵
۲۰	۱	کاردانی	۵	گروهبانیکم	۲۵	۰	۲	دیپلم	۸	استواریکم	۲۸	۱۶
۲۱	۱	دیپلم	۹	ستواندوم	۲۹	۰	۳	دیپلم	۷	استواریکم	۲۷	۱۷
۹	۱	دیپلم	۱۰	استواریکم	۳۰	۰	۳	دیپلم	۳	گروهبانیکم	۲۳	۱۸
۱۱	۱	دیپلم	۱۰	استواریکم	۲۹	۰	۳	کاردانی	۲۰	سرگرد	۴۰	۱۹
۷	۱	کاردانی	۱۰	استواریکم	۳۱	۰	۱	کاردانی	۱۱	ستوانیکم	۳۱	۲۰
۱۵	۲	کاردانی	۷	گروهبانیکم	۲۷	۰	۲	کارشناسی	۱۱	ستوانیکم	۳۱	۲۱
۷	۳	کاردانی	۶	گروهبانیکم	۲۹	۱	۳	کاردانی	۱۴	ستوانیکم	۳۴	۲۲
۶	۲	کارشناسی	۵	استواریکم	۳۱	۰	۴	کاردانی	۱۵	ستواندوم	۳۵	۲۳
۸	۳	کاردانی	۵	استواریکم	۳۴	۰	۴	دیپلم	۸	استواریکم	۲۸	۲۴
۱۱	۲	کارشناسی	۹	استواریکم	۳۶	۰	۲	دیپلم	۱۰	ستواندوم	۳۰	۲۵

یافته‌های استنباطی: برای تحلیل داده ها، ابتدا فرض نرمال بودن آن‌ها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد. نتایج این آزمون نشان داد که توزیع داده ها نرمال است و بنابراین کاربرد آزمون‌های پارامتریک مانعی ندارند؛ بنابراین برای پاسخ به پرسش های پژوهش از آزمون های تی و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. **پرسش اصلی:** آیا بین نگرش کارکنان منضبط و غیرمنضبط به آیین‌نامه انضباطی تفاوت معناداری وجود دارد؟

در جدول ۲ نتایج مقایسه نگرش دو گروه منتخب کارکنان با سطح متوسط ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نگرش کارکنان و سطح متوسط

مقدار آزمون=۳					T	متغیر
محدوده اطمینان ۹۵ درصد		اختلاف	سطح	درجه		
حد بالا	حد پایین	میانگین	معناداری	آزادی		
۰/۹۳	۰/۶۶	۰/۷۹	۰/۰۰۰	۲۴	۱۲/۲۹	نگرش کارکنان با کمترین تخلف
-۰/۰۹	-۰/۵۹	-۰/۳۴	۰/۰۰۹	۲۴	-۲/۸۴	نگرش کارکنان با بیشترین تخلف

نتایج این آزمون نشان می‌دهد که سطح معنی داری آزمون نگرش کارکنان منضبط ۰/۰۰۰ است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اختلاف معنادار مثبتی بین میانگین (نگرش کلی کارکنان با کمترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد. این آزمون همچنین نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون نگرش کارکنان غیرمنضبط ۰/۰۰۹ است و بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اختلاف معنادار منفی بین میانگین (نگرش کلی کارکنان با بیشترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد و چون پرسشنامه پژوهش نگرش مثبت را سنجیده، این نتایج به معنای مثبت بودن نسبی نگرش کارکنان غیر متخلف و منفی بودن نسبی نگرش کارکنان متخلف به آیین نامه انضباطی است.

برای بررسی تفاوت نگرش در دو گروه منتخب کارکنان (گروه دارای کمترین و بیشترین تخلف)، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. این آزمون برای مقایسه میانگین‌های داده‌های کمی بین چندین نمونه مستقل (گروه‌های مختلف) استفاده می‌شود. فرض صفر در این آزمون مبنی بر این است که تفاوت معناداری بین میانگین نگرش به آیین نامه انضباطی دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف وجود ندارد. نتایج این آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: تفاوت میانگین نگرش در بین دو گروه کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	میانگین در محدوده اطمینان ۹۵ درصد		مینیمم م	ماکسیمم
					حد بالا	حد پایین		
گروه با کمترین تخلف	۲۵	۳/۷۹	۰/۳۲	۰/۰۶	۳/۶۶	۳/۹۳	۳/۰۶	۴/۱۹
گروه با بیشترین تخلف	۲۵	۲/۶۵	۰/۶۰	۰/۱۲	۲/۴۰	۲/۹۰	۱/۴۴	۳/۵۰
کل	۵۰	۳/۲۲	۰/۷۵	۰/۱۰	۳/۰۱	۳/۴۳	۱/۴۴	۴/۱۹

جدول ۴: آنالیز واریانس رگرسیون نگرش در دو گروه کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۶/۳۰	۱	۱۶/۳۰	۶۸/۵۴	۰/۰۰۰
درون گروهی	۱۱/۴۲	۴۸	۰/۲۳		
کل	۲۷/۷۲	۴۹			

همان طور که نتایج جدول ۴ نشان می دهد، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین وجود تفاوت معنادار بین میانگین نگرش کلی دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف تایید می شود.

پرسش های فرعی: آیا بین نگرش کارکنان منضبط و غیر منضبط به آیین نامه انضباطی در ابعاد سه گانه عاطفی، شناختی و رفتاری تفاوت معناداری وجود دارد؟
 نتایج بررسی انجام شده برای پاسخ به پرسش های فرعی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین ابعاد نگرش کارکنان و سطح متوسط

مقدار آزمون=۳						گروه های کارکنان	ابعاد نگرش
محدوده اطمینان ۹۵ درصد		اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	T		
حد بالا	حد پایین						
۱/۰۱	۰/۶۹	۰/۸۵	۰/۰۰۰	۲۴	۱۰/۹۸	نگرش کارکنان با کمترین تخلف	نگرش
-۰/۰۴	-۰/۵۱	-۰/۲۸	۰/۰۲۱	۲۴	-۲/۴۷	نگرش کارکنان با بیشترین تخلف	عاطفی
۰/۸۹	۰/۵۷	۰/۷۳	۰/۰۰۰	۲۴	۹/۳۹	نگرش کارکنان با کمترین تخلف	نگرش
-۰/۱۸	-۰/۷۲	-۰/۴۵	۰/۰۰۲	۲۴	-۳/۴۴	نگرش کارکنان با بیشترین تخلف	شناختی
۰/۹۵	۰/۶۴	۰/۸۰	۰/۰۰۰	۲۴	۱۰/۹۸	نگرش کارکنان با کمترین تخلف	نگرش
-۰/۰۳	-۰/۵۷	-۰/۳۰	۰/۰۲۹	۲۴	-۲/۳۱	نگرش کارکنان با بیشترین تخلف	رفتاری

نتایج آزمون t تک نمونه ای در جدول ۵ نشان می دهد که:

- سطح معناداری آزمون نگرش عاطفی کارکنان منضبط ۰/۰۰۰ است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اختلاف معنادار مثبتی بین میانگین (نگرش عاطفی کارکنان با

کمترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد. همچنین سطح معناداری آزمون نگرش عاطفی کارکنان غیرمنضبط ۰/۰۲۱ است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اختلاف معنادار منفی بین میانگین (نگرش عاطفی کارکنان با بیشترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد و چون پرسشنامه پژوهش نگرش مثبت را سنجیده، این نتایج به معنای مثبت بودن نسبی نگرش عاطفی کارکنان غیر متخلف و منفی بودن نسبی نگرش عاطفی کارکنان متخلف به آیین نامه انضباطی است؛

- سطح معناداری آزمون نگرش شناختی کارکنان منضبط ۰/۰۰۰ است و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اختلاف معنادار مثبتی بین میانگین (نگرش شناختی کارکنان با کمترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد. همچنین سطح معناداری آزمون نگرش شناختی کارکنان غیرمنضبط ۰/۰۰۲ است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اختلاف معنادار منفی بین میانگین (نگرش شناختی کارکنان با بیشترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد. این نتایج به معنای مثبت بودن نسبی نگرش شناختی کارکنان غیر متخلف و منفی بودن نسبی نگرش شناختی کارکنان متخلف به آیین نامه انضباطی است؛

- سطح معناداری آزمون نگرش رفتاری کارکنان منضبط ۰/۰۰۰ است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اختلاف معنادار مثبتی بین میانگین (نگرش رفتاری کارکنان با کمترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد. همچنین سطح معناداری آزمون نگرش رفتاری کارکنان غیرمنضبط ۰/۰۲۹ است و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اختلاف معنادار منفی بین میانگین (نگرش رفتاری کارکنان با بیشترین تخلف) و مقدار متوسط (۳) وجود دارد. این نتایج به معنای مثبت بودن نسبی نگرش رفتاری کارکنان غیر متخلف و منفی بودن نسبی نگرش رفتاری کارکنان متخلف به آیین نامه انضباطی است.

برای بررسی تفاوت ابعاد نگرش (عاطفی، شناختی و رفتاری) در دو گروه منتخب کارکنان نیز از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۶: تفاوت میانگین ابعاد نگرش در بین دو گروه کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف

ابعاد نگرش	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	میانگین در سطح اطمینان ۹۵ درصد		مینیم	ماکسیم
						حد بالا	حد پایین		
نگرش عاطفی	غیرمتخلف	۲۵	۳/۸۵	۰/۳۸	۰/۰۷	۳/۶۶	۴/۰۱	۳/۲۵	۴/۵۰
	متخلف	۲۵	۲/۷۱	۰/۵۷	۰/۱۱	۲/۴۸	۲/۹۵	۱/۵۰	۳/۵۰
	کل	۵۰	۳/۲۸	۰/۷۵	۰/۱۰	۳/۰۷	۳/۴۹	۱/۵۰	۴/۵۰
نگرش شناختی	غیرمتخلف	۲۵	۳/۷۳	۰/۳۹	۰/۰۷	۳/۵۷	۳/۸۹	۲/۹۴	۴/۳۵
	متخلف	۲۵	۲/۵۴	۰/۶۵	۰/۱۳	۲/۲۷	۲/۸۱	۱/۲۴	۳/۴۱
	کل	۵۰	۳/۱۴	۰/۸۰	۰/۱۱	۲/۹۱	۳/۳۶	۱/۲۴	۴/۳۵
نگرش رفتاری	غیرمتخلف	۲۵	۳/۸۰	۰/۳۶	۰/۰۷	۳/۶۴	۳/۹۵	۳/۰۰	۴/۴۲
	متخلف	۲۵	۲/۶۹	۰/۶۵	۰/۱۳	۲/۴۲	۲/۹۶	۱/۳۳	۳/۵۸
	کل	۵۰	۳/۲۴	۰/۷۶	۰/۱۰	۳/۰۳	۳/۴۶	۱/۳۳	۴/۴۲

جدول ۷: آنالیز واریانس رگرسیون ابعاد نگرش در دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف

ابعاد نگرش	مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
نگرش عاطفی	بین گروهی	۱۶/۱۷	۱	۱۶/۱۷	۶۷/۸۳	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۱/۴۴	۴۸	۰/۲۳		
	کل	۲۷/۶۱	۴۹			
نگرش شناختی	بین گروهی	۱۷/۵۷	۱	۱۷/۵۷	۶۰/۲۱	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۴/۰۱	۴۸	۰/۲۹		
	کل	۳۱/۵۹	۴۹			
نگرش رفتاری	بین گروهی	۱۵/۲۱	۱	۱۵/۲۱	۵۴/۲۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۳/۴۵	۴۸	۰/۲۸		
	کل	۲۸/۶۷	۴۹			

همان طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، در مورد همه ابعاد نگرش، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و بنابراین وجود تفاوت معناداری بین میانگین ابعاد نگرش در دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با این هدف اجرا شد تا تاثیر نگرش کارکنان به آیین نامه انضباطی را بر بروز تخلفات سازمانی بررسی نماید. برای این منظور از مقایسه دو گروه از کارکنان بهره گرفته شد: گروهی که در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، کمترین میزان تخلفات ثبت شده را داشتند و گروهی که بیشترین میزان تخلفات را داشتند. در این مقایسه تلاش شد تا حد امکان سایر متغیرها کنترل شوند و به همین دلیل، تنها مردان نظامی در مطالعه مشارکت داده شدند. همچنین بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی این دو گروه حاکی از آن است که از نظر تحصیلات و درجه نیز همگنی نسبی در آن‌ها وجود دارد. در این بخش نتایج حاصل از این پژوهش ارائه می‌شود. این پژوهش نشان داد که:

- نگرش کلی کارکنان دارای کمترین میزان تخلف در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، مثبت و میانگین آن بیشتر از حد متوسط است (۰/۷۹ اختلاف معنادار مثبت با میانگین)؛
 - نگرش کلی کارکنان دارای بیشترین تخلف در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، منفی و میانگین آن کمتر از حد متوسط است (۰/۳۴- اختلاف معنادار منفی با میانگین).
- نتایج همچنین نشان داد که بین میانگین نگرش کلی دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف تفاوت معناداری وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهند که در واقع نگرش کارکنان به آیین نامه انضباطی با میزان بروز تخلفات سازمانی آنان ارتباط دارد و هرچه کارکنان نگرش مثبت تری نسبت به مفاد آیین نامه داشته باشند، تمایل بیشتری به رعایت آیین نامه داشته و رفتارهای انحرافی و تخلف کمتری از خود بروز می‌دهند.
- بررسی ابعاد سه گانه نگرش کارکنان منتخب به آیین نامه و مقایسه آن‌ها نیز نشان داد که:

- نگرش عاطفی کارکنان با کمترین تخلف در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، مثبت و میانگین آن بیشتر از حد متوسط است (۰/۸۵) اختلاف معنادار مثبت با میانگین)؛
 - که نگرش عاطفی کارکنان با تخلف بیشتر در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، منفی و میانگین آن کمتر از حد متوسط است (۰/۲۸) - اختلاف معنادار منفی با میانگین)؛
- نتایج تحلیل واریانس نیز نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین نگرش عاطفی دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف وجود دارد و در واقع نگرش عاطفی کارکنان به آیین نامه انضباطی با میزان بروز تخلفات سازمانی کارکنان ارتباط دارد و هرچه کارکنان نگرش عاطفی مثبت تری نسبت به مفاد آیین نامه داشته باشند، تمایل بیشتری به رعایت آیین نامه دارند و کمتر رفتارهای انحرافی و تخلف از خود بروز می دهند.
- نگرش شناختی کارکنان با کمترین تخلف در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، مثبت و میانگین آن بیشتر از حد متوسط است (۰/۷۳) اختلاف معنادار مثبت با میانگین)؛
 - نگرش شناختی کارکنان با تخلف بیشتر در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، منفی و میانگین آن کمتر از حد متوسط است (۰/۴۵) - اختلاف معنادار منفی با میانگین)؛
- وجود تفاوت معنادار بین میانگین نگرش شناختی دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف نیز نشان می دهد که نگرش شناختی کارکنان به آیین نامه انضباطی با میزان بروز تخلفات سازمانی کارکنان ارتباط دارد و هرچه کارکنان نگرش شناختی مثبت تری نسبت به مفاد آیین نامه داشته باشند، تمایل بیشتری به رعایت آیین نامه دارند و کمتر رفتارهای انحرافی و تخلف از خود بروز می دهند.
- نگرش رفتاری کارکنان با کمترین تخلف در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، مثبت و میانگین آن بیشتر از حد متوسط است (۰/۸۰) اختلاف معنادار مثبت با میانگین)؛
 - نگرش رفتاری کارکنان با تخلف بیشتر در فرماندهی انتظامی شهرستان بانه، منفی و میانگین آن کمتر از حد متوسط است (۰/۳۰) - اختلاف معنادار منفی با میانگین)؛

وجود تفاوت معنادار بین میانگین نگرش رفتاری دو گروه منتخب کارکنان با کمترین و بیشترین تخلف نیز نشان می‌دهد که در واقع نگرش رفتاری کارکنان به آیین نامه انضباطی با میزان بروز تخلفات سازمانی کارکنان ارتباط دارد و هرچه کارکنان نگرش رفتاری مثبت‌تری نسبت به مفاد آیین نامه داشته باشند، تمایل بیشتری به رعایت آیین نامه دارند و کمتر رفتارهای انحرافی و تخلف از خود بروز می‌دهند.

این نتایج در مجموع حاکی از آن هستند که کارکنان با تخلف کمتر، دارای نگرش مثبت‌تری به آیین نامه انضباطی هستند و برعکس.

بحث: در ادبیات موجود، پژوهشی به بررسی تاثیر نگرش کارکنان پلیس بر بروز تخلفات سازمانی نپرداخته است و بیشتر پژوهش‌ها در حوزه بازاریابی و تاثیر نگرش بر رفتارهای مشتریان و عملکرد کارکنان انجام گرفته است. با این وصف، نتایج این پژوهش در راستای بخشی از نتایج پژوهش‌هایی است که به آن‌ها اشاره می‌شود.

رابینز (۱۳۹۶)، بیان می‌کند که نگرش عبارت است از آمادگی برای بعضی از انواع واکنش‌ها و هدف از مطالعه نگرش، تاثیرگذاری آن بر رفتارهای مختلف است. بنابراین از آنجایی که نگرش‌ها به عنوان عوامل پیشگویی‌کننده رفتار شناخته شده‌اند، با تغییر نگرش می‌توان موجب تغییر رفتارهای مختلف شد. هالیان مطلق، حسن زاده و زندیان (۱۳۹۳)، نیز بیان کردند که نگرش‌ها تعیین‌کننده رفتارها هستند و این فرض به طور ضمنی دلالت بر این امر دارد که با تغییر دادن نگرش‌های افراد، می‌توان رفتارهای آن‌ها را تغییر داد. به همین دلیل، آگاه بودن از نگرش‌های افراد می‌تواند دارای اهمیت زیادی باشد. کاظمی (۱۳۹۱)، در مورد نگرش بیان نموده که نگرش کارکنان به قوانین و آیین نامه‌ها و در مجموع به سازمان و پایداری آنان به این قوانین، تا حد زیادی با استانداردسازی و تعالی رفتار و کاهش تخلفات سازمانی رابطه پیوسته دارد. عباسی و محمدیان (۱۳۸۶)، در پژوهشی تاثیر نگرش مصرف‌کنندگان به وب‌سایت‌ها را بر اثربخشی درک شده تبلیغات اینترنتی و عملکرد بازار شرکت‌ها نشان دادند. در واقع نتایج آن‌ها نشان داد که مصرف-

کنندگانی که نگرش مثبت به وب سایت‌ها داشتند نسبت به مصرف‌کنندگانی که نگرش مثبت نداشتند، مزایای بیشتری را برای تبلیغات اینترنتی قائل بوده‌اند. بنابراین نگرش مثبت نسبت به یک موضوع می‌تواند موجب ادراک مزایای بیشتر گردد و رفتار را بهبود بخشد. همچنین، کریستیا و جرجیو^۱ (۲۰۱۶)، بیان کرد که نگرش پیش‌بینی‌کننده اصلی قصد فرد برای نشان دادن رفتارهای خاص است؛ قصد انجام رفتارهای خاص حاصل ارزیابی مثبت از مزایا و معایب رفتار (نگرش) است. ارکان و اوانس^۲ (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی نشان دادند که نگرش به اطلاعات موجود به عنوان عامل کلیدی بر قصد رفتاری مشتریان از طریق مفید بودن و پذیرش اطلاعات اثرگذار است. بنابراین نگرش مثبت نسبت به یک موضوع می‌تواند موجب پذیرفتن آن گردد و قصد رفتاری مثبت ایجاد نماید.

پیشنهادها: بر اساس نتایج بدست آمده در این پژوهش، نگرش مثبت به آیین نامه انضباطی به عنوان عامل موثر بر کاهش تخلفات سازمانی تلقی می‌شود. در این راستا به منظور بهبود هر چه بیشتر رعایت نظم و انضباط و کاهش تخلف سازمانی، پیشنهادهایی برای مدیران و کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بانه ارائه می‌شود.

برای بهبود نگرش عاطفی کارکنان نسبت به آیین نامه انضباطی پیشنهاد می‌شود:

- در هنگام گزینش و استخدام افراد برای سازمان پلیس، تلاش شود افرادی جذب شوند که آشنایی و علاقه کافی برای خدمت در سازمان پلیس داشته باشند و الزامات اولیه آن از جمله اطاعت پذیری، رعایت انضباط نظامی و... را آگاهانه پذیرفته باشند. برخی از الزامات رفتاری نظامیان نیازمند علاقه افراد به رفتارهای خاص این مشاغل است؛ رفتارهایی مانند پوشیدن لباس فرم، احترامات نظامی، رسمیت داشتن گفتگوها و...

1. Cristea & Gheorghiu
2. Erkan & Evans

- مدیران سازمان کارکنانی را که مفاد آیین نامه را به درستی اجرا می‌کنند و تخلفات و سرپیچی آنان از اجرای آیین نامه بسیار اندک است، مورد حمایت و تشویق و قدرانی قرار دهند و آنان را در سازمان شناسایی و معرفی نمایند تا احساس عاطفی مثبتی در آنان در اثر اجرای درست مفاد آیین نامه ایجاد شود. حداقل پاداش افراد پایبند به آیین نامه باید دریافت احترام بیشتری از سوی مافوق آن‌ها باشد. برای ایجاد نگرش عاطفی مثبت به آیین نامه، بهتر است مفاد آیین نامه به ابزاری برای تنبیه تبدیل نشود. به تعبیر امام علی(ع)، «با پاداش دادن به نیکوکار، بدکار را بیزار[و او را از کار بد بازدار]» (حکمت ۱۷۷ نهج البلاغه).

برای بهبود نگرش شناختی کارکنان نسبت به آیین نامه انضباطی پیشنهاد می‌شود:

- عواقب عدم رعایت آیین نامه برای کارکنان تشریح شده و مورد تاکید قرار گیرد؛ همچنین کارکنان باید پیامدهای نه چندان خوشایندی که از عدم رعایت آیین نامه عاید همکارانشان می‌شود را ببینند و بالعکس، شاهد احترام و پاداشی باشند که همکاران پایبند به آیین نامه از آن برخوردار می‌شوند؛

- لازم است سودمندی اجرای آیین نامه از طریق تاثیر آن بر بهبود نظم، روابط، شان فردی و سازمانی و... از سوی مدیران مورد توجه و تاکید قرار گیرد و فلسفه رعایت مبانی آیین نامه برای کارکنان تشریح شود؛

- بسیار مهم است که اجرای آیین نامه در فرآیندهای سازمانی نهادینه شده و جاری باشد. آیین نامه نباید در نگاه کارکنان، تشریفاتی سخت و غیر قابل تحمل جلوه کند، به گونه ای که افراد آن را مانعی برای اجرای وظایف خود بدانند، بلکه برعکس، باید به عنوان عاملی برای بهبود شرایط کاری و تسهیلگر روابط شناخته شود. ایجاد این نوع شناخت از آیین نامه به شدت تابع رفتارهای مدیران است.

برای بهبود نگرش رفتاری کارکنان نسبت به آیین نامه انضباطی پیشنهاد می‌شود:

- این نگرش در سازمان نهادینه شود که آیین نامه، استاندارد قابل رجوع برای اصلاح رفتارها است و یک نظامی باید همواره خود را با آن محک زده و رفتارش را بهبود بخشد. برای این منظور تدوین شاخص های رفتاری برای ارزیابی عملکرد که بر مبنای بندهای آیین نامه تنظیم شده باشند بسیار کمک کننده است؛
 - تعهد برای رعایت آیین نامه باید به قدری در کارکنان ایجاد و نهادینه شود که نیازی به حضور مدیران و کنترل کارکنان برای اجرای آن نباشد. برای این منظور، تقویت ابعاد عاطفی و شناختی آیین نامه از طریق آموزش، عمل و تاکید و یادآوری بسیار کمک کننده است؛
 - کنترل رعایت آیین نامه انضباطی نباید تنها بر عهده مدیران گذاشته شود، بلکه انضباط خواهی باید وظیفه هر یک از کارکنان در مقابل دیگران تلقی شود و نه تنها عدم رعایت آن توسط فرد بلکه نادیده گرفتن عدم رعایت آن از سوی دیگران نیز باید به نوعی مجازات شود؛ این مطالبه گری باید از طریق اطلاع رسانی، تاکید و پیامدهای عینی تقویت شود.
- این پژوهش همچنین به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می کند متغیرهایی که می توانند نقش تعدیل کننده در رابطه بین نگرش و تخلفات داشته باشند را بررسی نمایند. متغیرهایی همچون عدالت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و ...

منابع

۱. آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح (۱۳۶۹)، مصوب فرماندهی کل قوا
۲. پایگاه خبری پلیس (۲۸ فروردین ۱۳۹۷). لزوم تدوین سازوکار مشخص و مدون برای سنجش مبانی انضباطی در ناجا. قابل بازیابی از:
<http://news.police.ir/News/fullStory.do?Id=278266>
۳. جلایر، طیبه (۱۳۹۷). نه روش برای برقراری انضباط کاری بین کارمندان. وب ساین چطور، آذر ۹۷. قابل بازیابی از: www.chetor.com/69480

۴. حجازی فر، حسن؛ رزقی شیرسوار، هادی؛ هاشم نیا، شهرام (۱۳۹۶). ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی با سلامت اداری کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه‌های پیام نور استان البرز). آینده پژوهی مدیریت. شماره ۱۰۸. صص ۱۵-۳۱
۵. حقیقتیان، منصور؛ عبری، علی؛ کاردوست، بیژن و اکبری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر نظارت مردمی بر کاهش تخلفات اداری کارکنان ناجا (مورد مطالعه: سامانه ۱۹۷ شهرستان اهواز). نظارت و بازرسی، ۹(۳۳)، ۱۳۵-۱۵۹.
۶. خمرنیا، محمد و باغبانیان، عبدالوهاب (۱۳۹۱). بررسی عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر میزان تخلفات اداری کارکنان شاغل در بیمارستان امام علی (ع) شهر زاهدان در سال ۱۳۹۰. مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱. شماره ۲. صص ۵۷-۶۸
۷. درویش، حسن و عظیمی زاچکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی. دوره ۸. شماره ۱. صص ۱۶۶-۱۵۳
۸. رایبیز، استیفن پی و جاج، تیموتی (۱۳۹۳). (محمد زارع، مترجم). تهران: نص
۹. رایبیز، استیفن. پی (۱۳۹۶). مبانی رفتار سازمانی. (علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۰. رضاییان، علی (۱۳۹۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت (چاپ شانزدهم)
۱۱. سعادت، اسفندیار (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت (چاپ بیست و دوم)
۱۲. شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۳۸۸). نهج البلاغه. (سید محمد مهدی جعفری، مترجم). تهران: انتشارات ذکر
۱۳. عامری، محمدعلی، آهی، پرویز (۱۳۹۳). علل و عوامل بروز تخلفات انضباطی و ارائه راهکارهای پیشگیرانه در سازمان ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا. ۹(۳۵)، ۶۹-۸۸.
۱۴. عامری، محمدعلی، رحمتی، داریوش و حبیبی، صفر (۱۳۹۴). عوامل سازمانی موثر بر کاهش سطح انضباط در ناجا. مدیریت منابع انسانی در نیروی انتظامی، ۲(۴)، ۸۹-۱۰۸.

۱۵. عباسی، عباس و محمدیان، مقدسه (۱۳۸۶). رابطه بین نگرش مصرف کنندگان به وب سایت‌ها و اثربخشی تبلیغات اینترنتی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. دوره ۲. شماره ۷. صص ۹۹-۱۱۹
۱۶. قانون تشکیل ناجا (۱۳۶۹)، مصوب مجلس شورای اسلامی
۱۷. قلی پور، آرین (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). قم: انتشارات یاران.
۱۸. کاظمی، حسن (۱۳۹۱). آیین نامه انضباطی و تاثیر آن بر استانداردسازی و تعالی رفتار کارکنان ناجا. فصلنامه دانش انتظامی ایلام. ۴(۱)، ۷-۲۸.
۱۹. وروایی، اکبر (۱۳۹۴). نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی. نظارت و بازرسی، ۹(۳۱)، ۴۳-۷۲.
۲۰. هلالیان مطلق، فاطمه؛ حسن زاده، محمد و زندیان، فاطمه (۱۳۹۳). نگرش نیروی انسانی نسبت به مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی). نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی، ۴(۱ و ۲)، ۸۷-۱۰۵.
21. Alesina, A., & Weder, B. (2002). Do corrupt governments receive less foreign aid?. *American Economic Review*, 92(4), 1126-1137.
22. Cristea, M., & Gheorghiu, A. (2016). Attitude, perceived behavioral control, and intention to adopt risky behaviors. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 43, 157-165.
23. Erkan, I., & Evans, C. (2016). The influence of eWOM in social media on consumers' purchase intentions: An extended approach to information adoption. *Computers in Human Behavior*, 61, 47-55.
24. Gatling, A., Shum, C., Book, L., & Bai, B. (2017). The influence of hospitality leaders' relational transparency on followers' trust and deviance behaviors: Mediating role of behavioral integrity. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 11-20.
25. Hakhverdian, A., & Mayne, Q. (2012). Institutional trust, education, and corruption: A micro-macro interactive approach. *The Journal of Politics*, 74(3), 739-750.

26. Kolstad, I. & Wiig, A. (2009). Is transparency the key to reducing corruption in resource-rich countries. *World Development*, 37(3), 521-532.
27. Kumi, E. (2013). Are demographic variables predictors of work deviant behavior. *International Journal of Management Sciences*, 1(1), 1-10.

Ar -----