

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هفتم، شماره دوم، پیاپی (۲۱)، تابستان ۱۳۹۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۱۱

صص ۲۴۲ ° ۲۲۱

بررسی رابطه عوامل سازمانی با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

شوشتر

قنبر امیرنژاد^۱

چکیده:

از آنجایی که منابع انسانی از حساس‌ترین و فنی‌ترین منابع هر سازمان به حساب می‌آیند، لذا جایگاهی عظیم در سازمان دارند. تحقق موفقیت سازمان منوط به بررسی رفتار فرد در سازمان دارد. این مقاله به بررسی رابطه عوامل سازمانی با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر می‌پردازد. برای این منظور چهار عامل رسمیت، حقوق و دستمزد، ارزیابی عملکرد، کنترل (نظارت) به عنوان عوامل سازمانی انتخاب شده و بوسیله پرسشنامه، ارتباط آنها با میزان رعایت انضباط کارکنان در قالب فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر هستند. نمونه آماری ۳۵۰ نفر از کارکنان بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. روش تحقیق در این پژوهش

توصیفی از نوع همبستگی است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. از میان عوامل سازمانی به جز حقوق و دستمزد عوامل دیگر سازمانی مانند رسمیت، ارزیابی عملکرد، کنترل (نظارت) با انضباط کارکنان رابطه معنی داری دارند. همچنین میان عوامل دموگرافیک و انضباط کارکنان ارتباط معنادار مشاهده گردید. از این رو پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر تلاش برای کاهش ابهام نقش کارکنان؛ کاهش مقررات خشک، ایجاد سیستم صحیح ارزشیابی عملکرد، تقویت روحیه خود کنترلی و کنترل عملکرد افراد به جای کنترل افراد را در سرلوحه کار خود قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: عوامل سازمانی، انضباط کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

مقدمه

همیشه در سازمان کارکنانی وجود دارند که مسأله ساز هستند و با مسائلی از قبیل کم کاری، تمرد، غیبت‌های غیر موجه، تأخیر در ورود به محل کار، درگیری با سرپرست و کارکنان دیگر و... باعث بی نظمی و آشفتگی امور در سازمان شده و برنامه‌ها را مختل می‌سازند. به وجود آمدن این مسائل به نوبه خود باعث افزایش هزینه‌های سازمان در دستیابی به اهداف خود می‌شود. این جاست که بحث مربوط به انضباط کارکنان مطرح می‌شود. ساده‌ترین تعریف از انضباط پیروی کارکنان از قوانین و مقررات سازمانی می‌باشد برای ایجاد و حاکمیت نظم و انضباط در سازمان نه تنها باید، احترام به نظم و قانون را بعنوان یک ارزش در تک تک کارکنان، درونی و نهادینه ساخت، بلکه از طریق شناسایی و بررسی ارتباط عوامل گوناگون با این پدیده اجتماعی به استقرار و حاکمیت آن در سازمان کمک نمود (فروتنی، ۱۳۷۹). بحث انضباط سازمانی یکی از مسائل بسیار مهم است که باید مورد توجه قرار گیرد زیرا با توجه به نقش عظیم این نهاد در ساختن نسل آینده توجه به انضباط کارکنان می‌تواند باعث افزایش کیفیت خدمات آموزشی و کاهش هزینه‌های سازمان و افزایش بهره‌وری کارکنان شود که اینها باعث کاهش نابهنجاری‌ها در سطح جامعه و به تبع آن سازمان‌ها می‌گردد. (ابطحی، ۱۳۸۱) نظم و انضباط حافظ دوام و قوام ساختار جامعه و سازمان است. داشتن

انضباط مستلزم انضباط فردی است و بدون وجود انضباط فردی، تحقق انضباط گروهی و سازمانی میسر نخواهد بود. عوامل سازمانی گوناگونی می توانند بر انضباط کارکنان مؤثر باشند ولی در تحقیق حاضر به موضوع از زاویه این عوامل (رسمیت - ارزیابی عملکرد - حقوق و دستمزد - کنترل) نگریسته می شود و سعی محقق بر آن است که ارتباط عوامل سازمانی با انضباط کارکنان را از طریق پژوهش علمی مشخص نماید.

بیان مسأله

امروزه منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه در سازمان‌ها به شمار می رود و بالاترین جایگاه را در امر توسعه دارند. موفقیت سازمان‌های امروزی در تحقق بخشیدن به اهدافشان در گرو نیروی انسانی کارا و کارآمدی است که در این سازمان‌ها وجود دارد. و این مهم، جز از طریق ایجاد یک سیستم انضباطی مؤثر بدست نمی آید (چزنی، ۱۳۸۰). بحث انضباط جزء مسائلی نیست که فقط مختص به سازمان‌ها باشد، بلکه تمام عالم هستی و کل زندگی انسان‌ها را در بر گرفته است، از گردش زمین تا کهکشان‌های دیگر سرشار از نظم و انضباط است زندگی انسان‌ها و سازمان‌ها هم بدون وجود این پدیده نمی تواند دوام و قوام داشته باشد.

امروزه یکی از مشکلات سازمان‌ها، مسأله انضباط کارکنان می باشد زیرا همیشه در سازمان کارکنانی وجود دارند که علی رغم سعی و کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، مسأله ساز هستند و با اخلال، کارشکنی و تمرد، باعث بی نظمی و به هم ریختگی امور می گردند. این افراد اکثراً غایبند یا تأخیر دارند، با همکاران خود و مراجعان درگیری دارند، اعتنایی به دستورات رئیس و سرپرست نمی کنند و قوانین و مقررات اداری را بی اهمیت می شمردند (سعادت، ۱۳۸۲). با توجه به مطالب بالا انضباط کارکنان جزو مسائلی نیست که توسط مدیران نادیده گرفته شود، بلکه اهمیت آن بسیار واضح و روشن است. نظارت بر امور انضباطی و کنترل کارکنان از وظایف خاص مدیران و سرپرستان اجرایی است، زیرا سرپرست کسی است که مستقیماً با کارکنان سر و کار داشته، اعمال و رفتار آنها را به طور دائم زیر نظر دارد. با این همه قسمت امور کارکنان هر سازمان مؤلف است آیین نامه و برنامه‌های لازم انضباطی را به موقع تنظیم و در اختیار کارکنان و سرپرستان قرار داده و در

اجرای مفاد آن نظارت ستادی نماید. اگر در تنظیم مقررات انضباطی نهایت دقت بعمل نیاید نه تنها این اقدامات باعث تصحیح افراد و جلوگیری از انحراف نخواهد شد، بلکه حس پرخاشگری و بی انضباطی رادر کارکنان بیدار می کند (دعایی، ۱۳۸۰).

هنر سرپرستان و مدیران در آن است که برای برقراری و حفظ مقررات انضباطی محیطی ایجاد نمایند که کارکنان، با میل و رغبت رعایت قوانین و مقررات موضوعه را بنمایند. طبیعی است که بوجود آوردن چنین محیط مناسبی، کاری است بس دشوار و تنها مدیران مجرب و آزموده از عهده چنین مهمی برمی آیند (میرسپاسی، ۱۳۸۳) هر چند موارد بسیار زیادی در سازمان وجود دارند که بر انضباط کارکنان تأثیر می گذارند ولی آنچه که در این پژوهش مطرح نظر محقق است رابطه ای است که عوامل سازمانی با انضباط کارکنان دارند. و در واقع سؤال اساسی تحقیق عبارت است از اینکه: آیا بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد؟ در این پژوهش سعی بر این است تا رابطه عوامل سازمانی با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد. البته چون عوامل سازمانی زیادی وجود دارند که روی انضباط کارکنان تأثیر دارند و بررسی همه این عوامل در یک پژوهش امکان پذیر نیست محقق به ناچار دست به انتخاب تعدادی از این عوامل زده است. در این پژوهش برای عوامل سازمانی، این عوامل در نظر گرفته شده اند: ۱° میزان رسمیت؛ ۲° ارزیابی عملکرد؛ ۳° اعمال کنترل (نظارت)؛ ۴° سیستم حقوق و دستمزد.

فرضیه‌ها عبارتند از:

فرضیه اصلی:

بین عوامل سازمانی با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱° بین میزان رسمیت و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

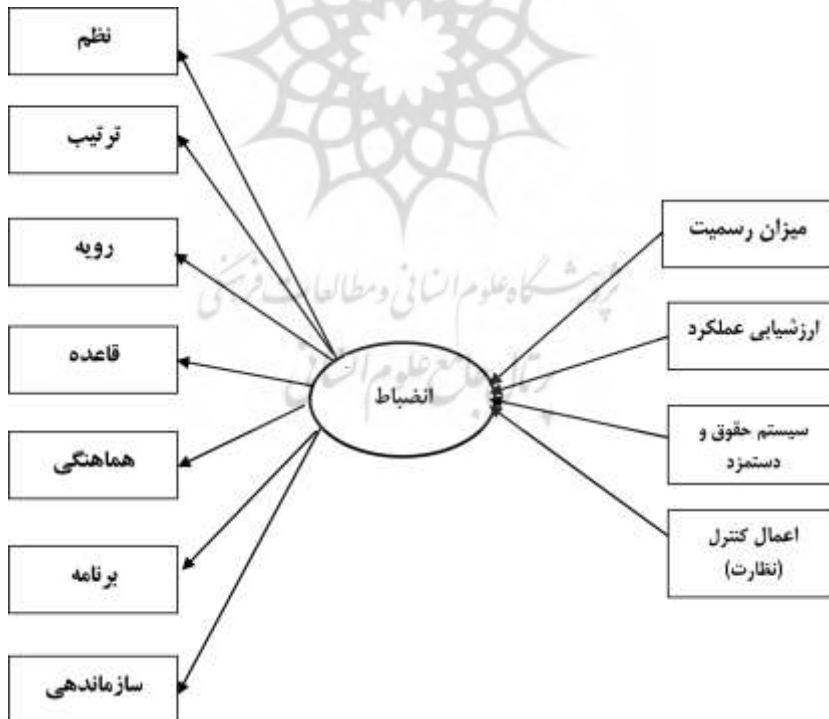
۲ ° بین ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

۳ ° بین اعمال کنترل (نظارت) و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

۴ ° بین سیستم حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق شامل دو دسته متغیر هستند. متغیر وابسته که عبارت است از انضباط و متغیرهای مستقل که شامل ۱ ° میزان رسمیت ۲ ° ارزیابی عملکرد ۳ ° حقوق و دستمزد ۴ ° کنترل (نظارت).



شکل: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

دستیابی به هدفهای علم یا شناخت علمی میسر نخواهد بود، مگر زمانی که با روش شناسی درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر تحقیق از حیث روش است که اعتبار است نه موضوع تحقیق. پژوهشگر باید توجه داشته باشد که اعتبار دست آوردهای تحقیق به شدت تحت تأثیر اعتبار روشی است که برای تحقیق خود برگزیده است (خاکی، ۱۳۸۲: ۱۵۵). پژوهش حاضر بر اساس هدفی که دنبال می کند یک پژوهش کاربردی است. در این پژوهش، تحقیق پیمایشی از نوع مقطعی مورد استفاده قرار گرفته است و روش علمی پژوهش مد نظر بوده و گامهای تحقیق علمی به ترتیب رعایت گردیده است. بعد از مشخص شدن موضوع تحقیق، عوامل سازمانی مرتبط با انضباط از طریق مطالعه متون تخصصی شناسایی گردیدند. اصلی ترین ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه بوده است که طبق مقیاس پنج رتبه ای لیکرت تنظیم شده است. ابتدا پرسشنامه مقدماتی برای آزمون محدود به تصادف بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه آماری توزیع گردید و برای تعیین اعتبار و روایی آن از نرم افزار SPSS استفاده شد. آلفای کرونباخ بدست آمده، ۰/۸۳ بود که حاکی از اعتبار بالای پرسشنامه است. داده های جمع آوری شده نیز با استفاده از نرم افزار SPSS پردازش شد.

جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق ۵۴۰ نفر شامل کلیه کارکنان اداری و آموزشی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر است. نمونه آماری ۳۵۰ نفر که از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت تعیین حجم نمونه از جدول «تعیین حجم یا اندازه نمونه از جامعه آماری» تهیه شده توسط کرجسای و مورگان و کوهن استفاده شد (سکاران، ۱۳۸۴). برای انتخاب کارکنان از نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. بدین ترتیب که متناسب با حجم هر طبقه، اعضای نمونه انتخاب شده اند. در نهایت از میان کارکنان یادشده بصورت تصادفی تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از میان کارکنان مذکور تعداد ۳۰۲ نفر پرسشنامه ها را به صورت کامل تکمیل نمودند و عملیات آماری هم روی همین تعداد پرسشنامه صورت گرفته است.

جدول ۱: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تراکمی
زن	۱۲۴	۴۱/۱	۴۱/۱
مرد	۱۷۸	۵۸/۹	۱۰۰
کل	۳۰۲	۱۰۰	

جدول ۲: ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه‌های تحقیق

ضریب اعتبار (همبستگی با سؤال ملاک)	ضرایب پایایی		پرسشنامه
	توصیف	آلفای کرونباخ	
$r = 0/51$ ($p = 0/0001$)	۰/۸۳	۰/۸۳	انضباط مؤثر
$r = 0/77$ ($p = 0/0001$)	۰/۸۱	۰/۸۱	نتیجه ارزیابی عملکرد
$r = 0/58$ ($p = 0/0001$)	۰/۳۸	۰/۴۶	میزان رسمیت
$r = 0/44$ ($p = 0/0001$)	۰/۷۸	۰/۷۹	حقوق و دستمزد
$r = 0/69$ ($p = 0/0001$)	۰/۴۵	۰/۵۸	سیستم اعمال نظارت (کنترل)

روش تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از روش‌های آماری؛ آمار توصیفی مانند محاسبه میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل، همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیری، تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا)، آزمون‌های تعقیبی شفه و LSD و روش آلفای کرونباخ و توصیف جهت محاسبه ضرایب پایایی استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از نرم افزار کامپیوتری «SPSS» استفاده شده و ضمناً برای کلیه فرضیه‌ها سطح معنی داری $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شده است.

یافته‌های توصیفی:

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر، حداقل و تعداد آزمودنی‌های نمونه می باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه

در این پژوهش در جداول زیر ارائه شده است.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اول: بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۱: بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۲: بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضرایب همبستگی ساده عوامل سازمانی و انضباط مؤثر کارکنان

تعداد نمونه (n)	سطح معنی داری (p)	ضریب همبستگی (r)	شاخص‌های آماری		متغیر ملاک
			آزمودنی‌ها	متغیر پیش بین	
۳۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹	کل کارکنان	عوامل سازمانی	انضباط مؤثر
۱۲۴	۰/۳۱۰	۰/۰۹	کارکنان زن		
۱۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	کارکنان مرد		

همان طوری که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان رابطه مثبت معنی داری مشاهده می‌شود ($P = ۰/۰۰۰۱$ و $r = ۰/۲۹$). بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد. بعبارت دیگر، به همان میزان که عوامل سازمانی (ارزیابی عملکرد، رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل») کارکنان افزایش یافته به همان اندازه انضباط آنان نیز افزایش یافته است.

بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده نگردید ($P = ۰/۳۱۰$ و $r = ۰/۰۹$). بنابراین فرضیه ۱-۱ تأیید نمی‌گردد. بعبارت دیگر، با افزایش یا کاهش عوامل سازمانی (ارزیابی عملکرد، رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم کنترل

«نظارت») کارکنان زن، انضباط مؤثر آنان تغییر معنی داری نداشته است.

بین عوامل سازمانی و انضباط کارکنان مرد رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($t = 0/0001$) = P و $t = 0/43$). بنابراین فرضیه ۱-۲ تأیید می گردد. عبارت دیگر، افزایش عوامل سازمانی (ارزیابی عملکرد، رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل») کارکنان مرد، انضباط آنان را بدنبال داشته است.

فرضیه دوم: بین نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۲: بین نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲-۲: بین نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب همبستگی ساده نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان

تعداد نمونه (n)	سطح معنی داری (p)	ضریب همبستگی (r)	شاخص های آماری		متغیر ملاک
			آزمودنی ها	متغیر پیشین	
۳۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۵	کل کارکنان	نتیجه	انضباط مؤثر
۱۲۴	۰/۸۹۳	-۰/۰۱	کارکنان زن	ارزیابی	
۱۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	کارکنان مرد	عملکرد	

همان طوری که در جدول ۴ نشان داده شده است بین نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود ($t = 0/25$ و $P = 0/0001$). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. عبارت دیگر، به همان میزان که نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان افزایش یافته به همان اندازه انضباط آنان نیز افزایش یافته است.

بین نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان زن رابطه منفی معنی داری مشاهده نمی شود ($t = -0/01$ و $P = 0/893$). بنابراین فرضیه ۱-۲ تأیید نمی گردد. عبارت دیگر، با افزایش یا

کاهش نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان زن، انضباط آنان تغییر معنی داری نداشته است. بین نتیجه ارزیابی عملکرد و انضباط کارکنان مرد رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (P=۰/۰۰۰۱ و r=۰/۴۳). بنابراین فرضیه ۲-۲ تأیید می گردد. بعبارت دیگر، افزایش نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان مرد، افزایش انضباط آنان را بدنبال داشته است. فرضیه سوم: بین میزان رسمیت و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد. فرضیه ۳-۱: بین میزان رسمیت و انضباط کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد. فرضیه ۳-۲: بین میزان رسمیت و انضباط کارکنان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی ساده میزان رسمیت و انضباط کارکنان

تعداد نمونه (n)	سطح معنی داری (p)	ضریب همبستگی (r)	شاخص‌های آماری		متغیر ملاک
			آزمودنی‌ها	متغیر پیشین	
۳۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۵	کل کارکنان	میزان رسمیت	انضباط مؤثر
۱۲۴	۰/۰۰۲	۰/۲۷	کارکنان زن		
۱۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۲۸	کارکنان مرد		

همان طوری که در جدول ۵ مشاهده می شود بین میزان رسمیت و انضباط کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (P=۰/۰۰۰۱ و r=۰/۲۵). بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. بعبارت دیگر، به همان میزان که میزان رسمیت کارکنان افزایش یافته به همان اندازه انضباط آنان نیز افزایش یافته است. بین میزان رسمیت و انضباط مؤثر کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود (P=۰/۰۰۲ و r=۰/۲۷). بنابراین فرضیه ۳-۱ تأیید می گردد. بعبارت دیگر، با افزایش میزان رسمیت کارکنان زن، انضباط مؤثر آنان نیز افزایش داشته است. بین میزان رسمیت و انضباط کارکنان مرد رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (P=۰/۰۰۰۱ و r=۰/۲۸). بنابراین فرضیه ۳-۲ تأیید می گردد. بعبارت دیگر، افزایش میزان رسمیت کارکنان مرد، افزایش انضباط آنان را بدنبال داشته است.

فرضیه چهارم: بین حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۴-۱: بین حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۴-۲: بین حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی ساده حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان

تعداد نمونه (n)	سطح معنی داری (p)	ضریب همبستگی (r)	شاخص‌های آماری		متغیر ملاک انضباط مؤثر
			آزمودنی‌ها	متغیر پیشین	
۳۰۲	۰/۲۵۴	۰/۰۷	کل کارکنان	حقوق و دستمزد	انضباط مؤثر
۱۲۴	۰/۰۸۵	-۰/۱۶	کارکنان زن		
۱۷۸	۰/۰۰۶	۰/۲۱	کارکنان مرد		

همان طوری که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود بین حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود ندارد ($P=0/254$ و $r=0/07$). بنابراین فرضیه چهارم تأیید نمی‌گردد. بعبارت دیگر، به همان میزان که حقوق و دستمزد کارکنان افزایش یا کاهش یافته به همان اندازه انضباط آنان افزایش یا کاهش معنی داری نیافته است.

بین حقوق و دستمزد و انضباط کارکنان زن رابطه منفی معنی داری مشاهده نمی‌شود ($P=0/085$ و $r=-0/16$). بنابراین فرضیه ۴-۱ تأیید نمی‌گردد. بعبارت دیگر، با افزایش حقوق و دستمزد کارکنان زن، انضباط مؤثر آنان تغییر معنی داری نداشته است.

بین حقوق و دستمزد و انضباط مؤثر کارکنان مرد رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P=0/006$ و $r=0/21$). بنابراین فرضیه ۴-۲ تأیید می‌گردد. بعبارت دیگر، افزایش حقوق و دستمزد کارکنان مرد، افزایش انضباط آنان را بدنبال داشته است.

فرضیه پنجم: بین سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۵: بین سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲-۵: بین سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه وجود دارد.

جدول ۷: ضرایب همبستگی ساده سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان

تعداد نمونه (n)	سطح معنی داری (p)	ضریب همبستگی (r)	شاخص‌های آماری		متغیر ملاک
			آزمودنی‌ها	متغیر پیشین	
۳۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	کل کارکنان	سیستم	انضباط مؤثر
۱۲۴	۰/۰۰۰۸	۰/۲۴	کارکنان زن	اعمال	
۱۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	کارکنان مرد	نظارت (کنترل)	

همان طوری که در جدول ۷ نشان داده شده است بین سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$ و $r=0/31$). بنابراین فرضیه پنجم تأیید می‌گردد. بعبارت دیگر، به همان میزان که سیستم اعمال نظارت (کنترل) کارکنان افزایش یافته به همان اندازه انضباط آنان نیز افزایش یافته است.

بین سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری مشاهده می‌شود ($P=0/0008$ و $r=0/24$). بنابراین فرضیه ۱-۵ تأیید می‌گردد. بعبارت دیگر، با افزایش سیستم اعمال نظارت (کنترل) کارکنان زن، انضباط آنان نیز افزایش داشته است.

بین سیستم اعمال نظارت (کنترل) و انضباط کارکنان مرد رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$ و $r=0/28$). بنابراین فرضیه ۲-۵ تأیید می‌گردد. بعبارت دیگر، افزایش سیستم اعمال نظارت (کنترل) کارکنان مرد، افزایش انضباط آنان را بدنبال داشته است.

فرضیه ششم: عوامل سازمانی (نتیجه ارزیابی عملکرد، رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل») با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه چندگانه وجود دارند.

جدول ۸: ضرایب همبستگی چندگانه عوامل سازمانی (نتیجه ارزیابی عملکرد، رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل») با انضباط کارکنان باروش‌های الف «ورود (Enter)» و ب «مرحله‌ای (Stepwise)»

ضرایب رگرسیون (ب)				نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص‌های آماري	متغیر ملاک
۴	۳	۲	۱				متغیرهای پیشین	
			$\beta = 0/25$ $t = 4/46$ $p = 0/001$	$F = 19/93$ $p = 0/001$	0/06	0/25	۱- نتیجه ارزیابی عملکرد	انضباط ورود
		$\beta = 0/17$ $t = 2/81$ $p = 0/005$	$\beta = 0/17$ $t = 2/79$ $p = 0/006$	$F = 14/16$ $p = 0/001$	0/09	0/29	۲- میزان رسمیت	
	$\beta = -0/11$ $t = -1/64$ $p = 0/103$	$\beta = 0/19$ $t = 3/00$ $p = 0/003$	$\beta = 0/22$ $t = 3/23$ $p = 0/001$	$F = 10/38$ $p = 0/001$	0/10	0/31	۳- دستمزد و حقوق	
$\beta = 0/21$ $t = 3/40$ $p = 0/001$	$\beta = -0/09$ $t = -1/41$ $p = 0/160$	$\beta = 0/13$ $t = 2/09$ $p = 0/037$	$\beta = 0/14$ $t = 1/93$ $p = 0/055$	$F = 10/94$ $p = 0/001$	0/13	0/36	۴- سیستم اعمال نظارت	

ضرایب رگرسیون (ب)			نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص‌های آماري	متغیر ملاک
۳	۲	۱				متغیرهای پیشین	
		$\beta = 0/31$ $t = 5/70$ $p = 0/001$	$F = 32/47$ $p = 0/001$	0/10	0/31	۱- سیستم اعمال نظارت	انضباط ورود
	$\beta = 0/15$ $t = 2/51$ $p = 0/013$	$\beta = 0/25$ $t = 4/26$ $p = 0/001$	$F = 11/68$ $p = 0/001$	0/12	0/34	۲- میزان رسمیت	
$\beta = -0/04$ $t = -0/65$ $p = 0/520$	$\beta = 0/16$ $t = 2/59$ $p = 0/010$	$\beta = 0/26$ $t = 4/29$ $p = 0/001$	$F = 13/23$ $p = 0/001$	0/12	0/34	۳- دستمزد و حقوق	

همان طوری که در قسمت «الف» جدول ۸ ملاحظه می شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی عوامل سازمانی (نتیجه ارزیابی عملکرد، رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل») با انضباط مؤثر کارکنان برابر با $MR = 0/36$ و $RS = 0/13$ می باشد که در سطح $p = 0/0001$ معنی دار است. بنابراین فرضیه ششم تأیید می گردد. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده که ۱۳ درصد واریانس انضباط توسط متغیرهای پیش بین قابل تبیین می باشد. همچنین با توجه به قسمت «ب» جدول مذکور مشاهده می شود که از میان متغیرهای عوامل سازمانی (نتیجه ارزیابی عملکرد، میزان رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل») با انضباط به عنوان متغیرهای پیش بین، متغیرهای میزان رسمیت، حقوق و دستمزد و سیستم اعمال نظارت «کنترل» به ترتیب پیش بینی کننده برای انضباط کارکنان می باشند و نتیجه ارزیابی عملکرد در پیش بینی کنندگی، نقشی را ایفا نمی کند.

در این پژوهش به منظور مشخص شدن همبستگی و رابطه احتمالی عوامل سازمانی با انضباط کارکنان، تحلیل داده‌ها به کمک آزمون‌های آماری انجام گردید که نتایج بدست آمده از فرضیه‌ها و یافته‌های جانبی به شرح زیر ارائه می شود.

فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: بین عوامل سازمانی میزان رسمیت، ارزشیابی عملکرد، کنترل (نظارت)، حقوق و دستمزد) با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به جدول ۳ ($r = 0/29$ $P = 0/0001$) می توان دریافت که رابطه مثبت معنی داری بین عوامل سازمانی با انضباط کارکنان وجود دارد پس فرضیه اصلی تأیید می گردد. به عبارت دیگر هرچه قدر عوامل سازمانی بیشتر مورد توجه قرار گیرد انضباط کارکنان افزایش می یابد.

اما این فرضیه برای کارکنان زن با ($r = 0/09$ $P = 0/310$) رابطه معنی داری وجود ندارد و رد می شود ولی برای کارکنان مرد با ($r = 0/43$ $P = 0/0001$) رابطه معنی داری وجود دارد و تأیید می گردد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین سیستم ارزشیابی عملکرد و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد همان طور که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است با ($r = ۰/۲۵ P = ۰/۰۰۰۱$) می توان دریافت که رابطه مثبت معنی داری بین ارزشیابی عملکرد با رعایت انضباط کارکنان وجود دارد پس این فرضیه برای کل کارکنان تأیید می گردد.

اما برای کارکنان زن با ($r = ۰/۰۱ P = ۰/۸۹۳$) رابطه معنی داری وجود ندارد و رد می گردد. برای کارکنان مرد با ($r = ۰/۴۳ P = ۰/۰۰۰۱$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و تأیید می گردد.

فرضیه فرعی دوم: بین میزان رسمیت در سازمان و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

هدف از ارائه فرضیه مذکور این بود که مشخص شود آیا بین این دو متغیر، رابطه معنی داری وجود دارد یا نه؟ از آنجا که وجود رسمیت در سازمان به معنی وجود قواعد، رویه‌ها و استانداردهای کار در سازمان می باشد، از نظر تئوریک انتظار می رفت که وجود مقداری رسمیت در سازمان موجب افزایش نظم و انضباط در محیط کار شود که این مسأله توسط آزمون فرض تأیید گردید.

همان طوریکه در جدول ۵ نشان داده شده است با ($r = ۰/۲۵ P = ۰/۰۰۰۱$) می توان دریافت که رابطه مثبت معنی داری بین رسمیت با انضباط کارکنان وجود دارد. پس این فرضیه برای کل کارکنان تأیید گردید.

به عبارت دیگر هرچه میزان رسمیت بیشتر شود انضباط کارکنان روبه فزونی می گذارد و هرچه میزان رسمیت کمتر شود انضباط کارکنان روبه کاهش می رود.

فرضیه فرعی سوم: بین سیستم حقوق و دستمزد با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است با ($r = ۰/۰۷ P = ۰/۲۵۴$) می توان دریافت که رابطه مثبت معنی داری بین سیستم حقوق و دستمزد با انضباط کارکنان وجود

ندارد پس این فرضیه برای کل کارکنان رد می گردد.

اما برای کارکنان زن با $(r = -0.16, P = 0.085)$ رابطه معنی داری وجود ندارد و رد می گردد برای کارکنان مرد با $(r = 0.21, P = 0.006)$ رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و تأیید می گردد.

فرضیه فرعی چهارم: بین سیستم کنترل (نظارت) و انضباط کارکنان دانشگاه آزاد

اسلامی واحد شوشتر رابطه معنی داری وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است با $(r = 0.31, P = 0.0001)$ می توان دریافت که بین کنترل (نظارت) و انضباط کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد پس این فرضیه برای کل کارکنان تأیید می گردد.

برای کارکنان زن با $(r = 0.24, P = 0.008)$ و کارکنان مرد با $(r = 0.37, P = 0.0001)$ رابطه مثبت معنی داری وجود دارد پس این فرضیه هم برای کارکنان مرد و زن تأیید می گردد. به عبارت دیگر هرچه کنترل و نظارت بر کارکنان بیشتر شود میزان انضباط کارکنان افزایش پیدا می کند و هر چقدر کنترل کاهش پیدا کند انضباط کارکنان کاهش می یابد.

فرضیه پنجم: بین عوامل سازمانی (میزان رسمیت، ارزشیابی عملکرد، کنترل (نظارت)،

حقوق و دستمزد) با انضباط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر رابطه چند گانه وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره ۸ نشان داده شده است طبق نتایج حاصل از تحلیل (رگرسیون با روش ورود، ضریب همبستگی چند متغیری (مانوا) برای ترکیب خطی عوامل سازمانی با انضباط کارکنان برابر با $MR = 0.36$ و $RS = 0.13$ می باشد که در سطح 0.0001 $P =$ معنی دار است بنابراین فرضیه تأیید می گردد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS) مشخص شده که 0.13 واریانس انضباط توسط متغیرهای پیش بین قابل تعیین است. همچنین با توجه به جدول مذکور مشاهده می شود از میان همه متغیرهای عوامل سازمانی، میزان رسمیت، ارزشیابی عملکرد، کنترل (نظارت)، حقوق و دستمزد با انضباط کارکنان به عنوان متغیرهای پیش بین، متغیرهای میزان رسمیت، حقوق و

دستمزد، کنترل (نظارت) به ترتیب پیش بینی کننده برای انضباط کارکنان می باشند و نتیجه ارزیابی عملکرد در پیش بینی کنندگی نقشی را ایفا نمی کند.

پیشنهادات

با توجه به دستاوردهای حاصل از پژوهش حاضر، و با عنایت به نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق می توان پیشنهادات زیر را در رابطه با انضباط کارکنان و تقویت آن در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر ارائه نمود. این پیشنهادات در وهله اول برای دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر می تواند مفید و مؤثر باشد. برای سازمان های مشابه دیگر و در کل برای همه سازمان ها می تواند مثر ثمر باشد. پیشنهادات زیر مبتنی بر نتایج حاصل از آزمون فرضیات پنج گانه است.

۱- داشتن رویه ها و استانداردهای انجام امور در حد معقول و منطقی (اسکات، ۱۳۸۴):
رویه ها یک سلسله گامهای متوالی مرتبط به هم هستند که کارکنان به منظور تحقق وظایف شغلی خود از آنها تبعیت می کنند اگر رویه ها و استانداردهای مشخصی در دانشگاه وجود داشته باشد امور مرتبط با هم انجام می شود و از دوباره کاری جلوگیری شده و روابط بین افراد منظم می شود.

۲- تلاش در جهت کاهش ابهام نقش کارکنان و روشن نمودن وظایف و مسئولیت های آنها: وجود اختلاف در وظایف افراد و نبود شرح وظایف جامع و روشن برای کارمند ابهام و سر در گمی به وجود می آورد که مجبور است با حدس و گمان و تفسیر اشتباه به انجام کار اقدام نماید که این باعث بی انضباطی کارکنان در دانشگاه می شود به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می گردد شرح وظایف افراد را به درستی مشخص و روشن نمایند و به اطلاع آنان رسانده شود.

۳- کاهش مقررات خشک و انعطاف ناپذیر (انصاری زمانی، ۱۳۸۴): یکی از اصول اساسی در هر سازمان توجه به روابط انسانی و به وجود آوردن محیطی صمیمانه است اگر در یک سازمان به این موضوع توجه شود کارکنان بین خود و مدیران فاصله ای را احساس نکنند با دلگرمی بیشتری وظایف خود را انجام می دهند چون انسان ذاتاً از فشار و کنترل شدید گریزان

است به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌گردد تا حد امکان مقررات خشک و انعطاف‌ناپذیر را کم کرده و بر جنبه‌ی انسانی سازمان بیافزایند زیرا هر چه قدر سازمان انسانی‌تر شود دستیابی به اهداف و ایجاد انضباط راحت‌تر صورت می‌گیرد.

۴- ایجاد سیستم ارزشیابی صحیح در سازمان و عدم اعمال تبعیض‌های ناروا (موسی‌خانی، ۱۳۸۴): ارزشیابی صحیح و عادلانه و عدم اعمال تبعیض‌های ناروا این انگیزه را در کارکنان به وجود می‌آورد که زحمات و تلاش آنان با یک معیار صحیح و بر اساس عدالت مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و متناسب با آن پاداش دریافت می‌دارد این مسأله به نوبه خود باعث می‌شود که کارکنان به مقررات سازمانی احترام گذاشته و به آن عمل کنند که این امر تأثیر به‌سزایی در انضباط کارکنان دارد.

۵ ° ارتقاء شغلی افراد بر حسب شایستگی و اجرای ضوابط بجای روابط در کار: اگر کارکنان در دانشگاه بدانند که ارتقاء و ترفیع بر اساس شایستگی و ضوابط صورت می‌گیرد قطعاً باعث ایجاد انگیزه در آنان برای رعایت قوانین و مقررات سازمانی شده و انضباط در دانشگاه حاکم می‌شود. به مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر پیشنهاد می‌گردد که کارکنان شایسته را ترفیع بدهند تا در کارکنان دیگر هم انگیزه قوی برای رعایت قوانین و مقررات به وجود بیاید.

۶ ° هماهنگی در کارها (هیوز، ۱۳۸۰): هماهنگی در امور باعث می‌شود که از دوباره کاری جلوگیری و نظم بین امور و فعالیت‌های سازمانی ایجاد و از ضایع شدن منابع و امکانات سازمانی جلوگیری به عمل آمده و در نهایت دانشگاه آسان‌تر به اهداف از پیش تعیین شده خود دسترسی پیدا نماید.

۷ ° تقویت روحیه خودکنترلی و خودانضباطی افراد در سازمان: خودکنترلی ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل سازد بدون آنکه عاملی خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. انجام این هدف جزء از طریق کار فرهنگی بر روی افراد سازمان عملی نخواهد بود. مدیران سازمان با انجام کار فرهنگی می‌توانند افراد سازمان را به سمت خودکنترلی سوق داده تا از ضایع شدن منابع انسانی جلوگیری کنند و به هدف‌های سازمان با هزینه کمتری دست یابند که این امر می‌تواند تأثیری اساسی بر انضباط کارکنان داشته باشد.

۸° داشتن نظم و ترتیب در انجام کارها (آقا داوود، ۱۳۸۱): نظم و ترتیب در کارها باعث می‌شود که کلیه فعالیت‌ها در دانشگاه بر اساس روشی مشخص و منظم انجام گیرد و از بی‌نظمی و هرج و مرج در دانشگاه جلوگیری شود. هیچ سازمانی بدون داشتن نظم و ترتیب در انجام کارها نمی‌تواند دوام داشته باشد. به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می‌گردد که نظم و ترتیب در کارها را مشخص نموده و به اطلاع کارکنان هم رسانده شود این موضوع می‌تواند تاثیر قابل ملاحظه‌ای در رعایت انضباط توسط کارکنان داشته باشد.

۹° داشتن برنامه برای وظایف افراد به صورت روزانه: داشتن برنامه برای وظایف افراد باعث می‌شود که افراد در هر روز بدانند که چه وظایف و کارهایی را باید در همان روز انجام دهند که این امر از سر درگمی آنها جلوگیری می‌کند و تاثیر به‌سزایی در انضباط کارکنان دارد.

۱۰- داشتن قواعد مشخص در سازمان (الوانی، ۱۳۸۵): وجود قواعد مشخص در دانشگاه این اطمینان را در کارکنان ایجاد می‌کند که در انجام کارها از آن اصول مشخص و مدون پیروی کنند و این قواعد مشخص و روشن خود زمینه‌ای برای ایجاد انضباط در کارکنان است.

۱۱° اجرای صحیح آیین نامه انضباطی و تشویق و تنبیه کارکنان: اجرای صحیح آیین نامه انضباطی و بدون تبعیض بین کارکنان باعث افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود. تشویق و تنبیه کارکنان هم می‌تواند در رعایت انضباط توسط کارکنان تاثیر گذار باشد به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد تشویق و تنبیه کارکنان را جدی گرفته و به آن پایبند باشند.

۱۲- کنترل عملکرد کارکنان به جای کنترل افراد: مسأله مهم و اساسی در کنترل این است باید عملکرد افراد مورد کنترل قرار گیرد نه اینکه ویژگی‌های شخصیتی یا خود افراد مورد کنترل قرار گیرد به مدیران توصیه می‌گردد که بدون توجه به نام اشخاص عملکرد آنها را مورد کنترل قرار دهند.

این پیشنهادات مبتنی بر نتایج مطالعات و بررسی‌های جانبی پژوهشگر و نیز صحبت‌های انجام شده با پاسخگویان است.

منابع

- ۱- ابطحی، سیدحسین، ۱۳۸۱، **مدیریت منابع انسانی**، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- ۲- ابطحی، سید حسین و مهره‌وزان، آرمن، ۱۳۸۲، **طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل**، تهران: انتشارات صبا
- ۳- ابطحی، سید حسین، ۱۳۷۳، **مدیریت منابع انسانی**، تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور
- ۴- اسکات، ریچارد، ۱۳۸۴، **سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز**، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی و فلورا سلطانی تیرانی: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۵- الوانی، سیدمهدی، زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۸۲، **مباحث ویژه در مدیریت دولتی**: دانشگاه پیام نور
- ۶- الوانی، سیدمهدی، ۱۳۸۵، **مدیریت عمومی**، تهران: نشرنی
- ۷- آقادات، سیدرسول، ۱۳۸۱، **سرپرستی اثربخش در کارخانه‌های صنعتی**، اصفهان: انتشارات غزل
- ۸- انصاری رنانی، قاسم، ۱۳۸۳، **تحلیل و تبیین جایگاه انگیزش نیروی انسانی از طریق بررسی نظام تشویق و تنبیه**، پایان نامه دکتری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۹- جزنی، نسرن، ۱۳۸۰، **مدیریت منابع انسانی**، تهران: نشرنی
- ۱۰- خاکی، غلامرضا، ۱۳۸۲، **روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی**، تهران: انتشارات بازتاب
- ۱۱- دفت، ریچارد.ال، ۱۳۸۷، **تئوری و طراحی سازمان**، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های بازرگانی
- ۱۲- دعایی، حبیب‌اله، ۱۳۸۰، **مدیریت منابع انسانی**، مهد، انتشارات دانشگاه فردوسی
- ۱۳- سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۲، **مدیریت منابع انسانی**، تهران: انتشارات سمت

- ۱۴- سکاران، اوما، ۱۳۸۴، **روش‌های تحقیق در مدیریت**، ترجمه محمد صائبی و محمد شیرازی، تهران: مرکز چاپ و انتشارات مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
- ۱۵- سید عباس زاده، میرمحمد، ۱۳۸۶، **جنبه‌های تربیتی انضباط اجتماعی**، مجموعه مقالات همایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی، اداره فرهنگ و ارشاد آذربایجان غربی
- ۱۶- سیف، علی اکبر، ۱۳۸۳، **تغییر رفتار و رفتار درمانی نظریه‌ها و روش‌ها**، تهران: نشر دوران
- ۱۷- سیف، علی اکبر، ۱۳۷۸، **روانشناسی پرورشی**، تهران: انتشارات آگاه
- ۱۸- فخرایی، سیروس، ۱۳۸۶، **وجدان کاری و انضباط اجتماعی ازدیدگاه جامعه شناسی**، مجموعه مقالات همایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی، اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی
- ۱۹- فروتنی، زهرا، ۱۳۸۹، **بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با انضباط اجتماعی کارکنان جهاد سازندگی خوی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- ۲۰- میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۳، **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**، تهران: انتشارات میر
- ۲۱- موحد، خسرو، ۱۳۸۵، **"نقش فرهنگ در انضباط اجتماعی و وجدان کاری در کشور ژاپن"** مجموعه مقالات وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی
- ۲۲- موسی خانی، مرتضی، حسن زاده، رقیه، ۱۳۸۴، **بررسی تأثیر سیستم ارزیابی عملکرد تلفیقی کارکنان بر بهبود عملکرد**، فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، سال دوم، شماره ۴
- ۲۳- هیوز، آون، ۱۳۸۰، **مدیریت دولتی نوین**، ترجمه سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی، غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید



شرویش گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتمال جامع علوم انسانی