

تأثیر فرهنگ سازمانی پلیسی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی

سرهنک محمد حسین احمدی^۱

تاریخ دریافت: ۸۸/۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۸۸/۸/۲۲

چکیده

زمینه و هدف: انضباط، روح، پایه و اساس فرمان‌برداری، کار بهینه، توانایی رفتاری و نشانه آشکاری از احترامی است که طبق توافقاتی پایدار بین سازمان و کارکنان رعایت می‌شود. این توافقات می‌توانند پس از بحث و گفت‌گو یا بدون بحث پیشین، به صورت کتبی یا شفاهی، ریشه در خواست‌ها و تمنیات طرف‌های قرارداد داشته یا در سایه مقررات عادات و رسوم به وجود آمده باشند. به هر حال این توافقات مستلزم رعایت نوعی انضباط است. انضباط در نیروهای مسلح هر کشور، یکی از دغدغه‌های فرماندهان و مدیران عالی آن سازمان به شمار می‌رود.

مواد و روش‌ها: در این تحقیق تأثیر فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی مورد سنجش قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل تعداد ۳۵۲ نفر از دانشجویان دختر و پسر سال آخر مقاطع تحصیلی کاردانی و کارشناسی در دانشگاه علوم انتظامی و تعداد ۸۱ نفر از افسران صف دانشجویی از رده‌های گروهان تا رده‌ی تیپ در سال ۱۳۸۷ به صورت تمام شمار از طریق پرسشنامه و تعداد ۱۹ نفر از صاحب نظران در امور آموزش در ناجا و تعداد ۲۴ نفر از دانشگاه امام علی (ع) که از طریق مصاحبه مورد سنجش قرار گرفته‌اند. در بخش پرسشنامه‌های تنظیمی ضمن اندازه‌گیری تأثیر عوامل فوق به بررسی وضعیت موجود انضباط در دانشگاه پرداخته شده است. داده‌های حاصل با استفاده از آزمون t یک طرفه و دوطرفه و واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: نتایج حاصله نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی از دیدگاه دانشجویان و فرماندهان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر است. از دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و اندیشمندی چون رابینز، شاین، واینر، استانلی دیویس، شولز، کویین و مک‌گورد در تأیید و تطابق یافته‌های تحقیق استفاده شده است. در پایان نیز پیشنهادها و راهکارهایی برای عملی نمودن آنها ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی پلیس / Police organizational culture / انضباط / Discipline / فرهنگ دانشجویی / Culture of university students / دانشجوی پلیس / Police cadet / نهادینه کردن انضباط / Institutionalize discipline / دانشگاه علوم انتظامی (IRIPU) / Police University (IRIPU).

□ **استناد:** احمدی، محمدحسین (۱۳۸۸، پاییز). تأثیر فرهنگ سازمانی پلیسی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*. سال چهارم، شماره سوم، ۴۱۲-۳۸۴.

مقدمه

انضباط در هر جامعه و سازمانی لازمه و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای به شمار می‌رود. از طرف دیگر، در همه سازمان‌ها اعم از مسلح و غیرمسلح انضباط به عنوان ابزار اصلی بهره‌وری مطرح است. گرچه شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در هر شغلی متفاوت می‌باشد، اما ابزار اصلی رسیدن به بهره‌وری در همه سازمان‌ها انضباط است. به طور اساسی یکی از ویژگی‌های نیروهای مسلح که آنان را از سایر اقشار جامعه متمایز می‌سازد، رعایت مسائل انضباطی و پایبندی به نظم و مقررات فردی و سازمانی و اجتماعی از سوی کارکنان نیروهای مسلح می‌باشد. در میان نیروهای مسلح نقش پلیس به لحاظ نوع مأموریت‌اش و این که پیوسته در انتظار مردم و بین مردم در حال انجام وظیفه می‌باشد و در ضمن آن وظیفه برقراری نظم و امنیت در جامعه را نیز بر عهده دارد، متمایز تر می‌باشد. سازمانی که مسئول برقراری نظم در جامعه می‌باشد، ناچار است که در وهله نخست خود منضبط باشد. سازمانی که از انسجام و نظم لازم درون سازمانی برخوردار نباشد و کارکنان آن فاقد انضباط فردی باشند به طور قطع نخواهد توانست نظم و امنیت را در جامعه برقرار نماید.

به نظر عده‌ای از اندشمندان حوزه علوم اجتماعی، فرهنگ و معتقدات افراد عامل مؤثری در طرز سلوک و رفتار اداری آنان به شمار می‌رود. بعضی از عوامل فرهنگی مانند سنن و عادات دیرینه، عقاید مربوط به حرفه و شغل، روش‌های تولید، عادات انجام کار و سازمان‌های اجتماعی جامعه، در طرز سلوک و رفتار اداری افراد مؤثر است (اقتداری، ۱۳۷۲، ص ۳۵). عناصر فرهنگی و روابط آنها الگویی را خلق می‌کنند که یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. درست همان طور که شخصیت افراد منحصر به فرد است، سازمان‌ها نیز دارای شخصیتی منحصر به فرد هستند. به هر حال همان طور که شخصیت متفاوت افراد قابل طبقه‌بندی است، فرهنگ‌های سازمانی نیز می‌توانند چنین طبقه‌بندی را داشته باشند (مقیمی، ۱۳۸۰). هر قدر اعضای سازمان ارزش‌های اصلی را بیشتر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آنها داشته باشند سازمان مزبور دارای فرهنگ قوی‌تری خواهد بود. یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌گردد تا تداوم و ثبات رویه در رفتار تقویت شود. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان آن فرهنگ را بپذیرند، در درون خود چیزهایی را به وجود می‌آورند که راهنمای نوع رفتار آنان خواهد شد.

ضرورت: سازمان‌هایی که برای حفظ و کنترل انضباط اجتماعی در جوامع تعیین

می‌شوند، همیشه باید مظهر آن چیزی باشند که برای آن مأموریت دارند. با توجه به اینکه دانش‌آموختگان دانشگاه علوم انتظامی در آینده مدیران اصلی و میانی سازمان ناجا خواهند شد، داشتن اعتقاد قلبی و پایبند بودن به مظاهر انضباطی می‌توانند در انجام مأموریت‌ها و کارایی سازمان مؤثر باشند. ظهور این انضباط از شکل ظاهری شروع و به رفتار، گفتار، اقدامات و غیره در افراد آن سازمان منتهی می‌شود. اگر در محیط آموزشی نظم و انضباط در وجود آموزش‌گیرندگان نهادینه گردد، ضمن اینکه در طول دوران خدمت خود به مبانی انضباطی عامل خواهند بود، در دیگر افراد نیز تأثیرگذار خواهند بود. از طرفی عدم رعایت مبانی انضباطی، پیامدهایی از قبیل نارضایتی فرماندهان و مدیران، تحمیل هزینه‌های اضافی به سازمان، عدم اجرای به موقع امور و غیره را به دنبال خواهد داشت.

دانشگاه علوم انتظامی که مأموریت و وظیفه تربیت افسران و مدیران آتی سازمان را به عهده دارد همواره به دنبال یافتن راهکارهای مناسب می‌باشد. در این راستا با توجه به اهمیت نظم و انضباط در امر تربیت دانشجویان، شناسایی تأثیر فرهنگ سازمانی و راهکارهای نهادینه کردن نظم و انضباط در دانشجویان ضروری می‌باشد.

اهداف تحقیق: هدف اصلی شناسایی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی

اهداف فرعی آن عبارت‌اند از:

۱. شناسایی راهکارهای نهادینه کردن انضباط در دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی؛
۲. کمک در بهبود روند مأموریت دانشگاه علوم انتظامی با ایجاد نظم و انضباط منطقی؛
۳. ایجاد اطمینان در مدیران و فرماندهان و روساء در جهت تصمیم‌گیری مبتنی بر یافته‌های علمی؛

۴. شناسایی تأثیر انضباط سازمانی (فرهنگ سازمانی) درون و برون دانشگاه در نهادینه کردن انضباط دانشجویان.

تعریف انضباط: «انضباط»^۱ ترجمه کلمه «دیسپلین» است که از کلمه «Disciple» به معنای شاگرد و مُرید گرفته شده است (بنت و هس، ۱۳۸۱). انضباط را در لغت سامان‌گرفتن «خوب نگاه داشته شدن» و نظم داشتن (دهخدا، ۱۳۷۲، ص ۳۰۵۸) و در اصطلاح نظامی «پیروی کامل از دستورهای نظامی» (معین، ۱۳۷۶، ص ۳۸۲) معنی کرده‌اند. برخی انضباط را به مفهوم رفتار منظم و مرتب در سازمان می‌دانند و

برخی معتقدند که انضباط ابزاری جهت اصلاح رفتار نامطلوب توسط سرپرست می‌باشد (سیدجوادین، ۱۳۸۱). انضباط، آموزشی است که انتظار می‌رود موجب رفتار مطلوب و کنترل شده گردد. انضباط را می‌توان شکلی از اطاعت داوطلبانه از دستورها، فرمان‌ها و رفتارهای مورد انتظار تعریف کرد (بنت و هس، ۱۳۸۱، ص ۱۶۲).

سیدجوادین (۱۳۸۱): «انضباط را ابزاری جهت اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان توسط سرپرست می‌داند.» «اگر میزان انضباط در سازمان کم باشد، روحیه تعهد و وفاداری نیز ضعیف است و ضوابط سازمان نیز روز به روز سیر قهقرایی خواهد داشت» (جانونی، ۱۳۷۶، ص ۲۰۰).

سیدجوادین در یک رویکرد انضباط را شامل: انضباط فردی، یا خود انضباطی^۱ را مجموعه‌ای از مقرراتی می‌داند که شخص برای اداره فکر و کنترل خود، آنها را به خود تحمیل کرده است. انضباط خانوادگی در خانواده، اولین مرکز تربیت انسان است و صلاح و فساد جامعه در حد وسیعی با تربیت خانوادگی انسان ارتباط دارد، زیرا تربیت بهترین راه شکل دادن به رفتار انسان و ایجاد انضباط است بنابراین می‌توان تربیت خانوادگی را اولین، آسان‌ترین و مؤثرترین روش منضبط ساختن افراد در جامعه دانست. انضباط شغلی، به معنی انتظام و اطاعت منطقی که منطبق با قوانین و مقررات هر شغل باشد» (سیدجوادین، ۱۳۸۱). افراد در سازمان‌هایی که هنوز سیستمی شکل نگرفته، در انجام ضوابط انضباطی خیلی مؤثر هستند. کارکرد یک فرد منضبط با یک فرد غیرمنضبط خیلی متفاوت است. اگر سیستمی در سازمان حاکم باشد، افراد بی‌انضباط جایی در آن نخواهند داشت زیرا با رخداد هر گونه بی‌انضباطی سیستم اعلام خطر می‌کند و در نتیجه این افراد بی‌انضباط یا آموزش می‌بینند و اصلاح می‌شوند یا اخراج شده و طرد می‌شوند (کامران، ۱۳۸۰).

فرهنگ: فرهنگ مجموعه‌ای است که از یک نسل به نسلی دیگر انتقال می‌یابد و عناصر آن بر روی هم انباشته می‌شوند. از محلی به محل دیگر نشر می‌یابد، دست به گزینش می‌زند، می‌تواند ابعاد تخصصی پیدا کند، به برخی پاره فرهنگ‌ها تقسیم می‌شود و بالاخره دست خوش بحران می‌گردد (محسنی، ۱۳۶۹، ص ۱۶۴). کلارک^۲ فرهنگ را شامل کلیه عوامل مادی و مضا هر معنوی یک ملت می‌داند. کروبر فرهنگ را عبارت از

1. Self - discipline

2. Clark

مجموعه سنن، دانش، باورها، آداب، هنر و فنون و آرمان‌هایی می‌داند که از گذشته به ما منتقل می‌شود و ما نیز چیزی به آن اضافه می‌کنیم. ادوارد تیلور^۱ نیز معتقد است: «فرهنگ کلیت درهم تافته‌ای است شامل دانش، دین، هنر، قانون، اخلاقیات، آداب و رسوم و هر گونه توانایی که آدمی به عنوان عضوی از جامعه به دست می‌آورد». (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۴، ص ۲۷). فرهنگ مجموعه دانستنی‌ها و رفتارها (تکنیکی، اقتصادی، دینی و سنتی) و اعتقاداتی است که اختصاص به یک جامعه انسانی معین دارد و مترادف با تمدن، جامعه و قومیت نیز به کار می‌رود. «فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند» (دفت، ۱۳۷۸، ص ۳۹۴). «منظور از فرهنگ، کلیه آثار فکری و مادی جامعه می‌باشد» (صادقپور، ۱۳۷۵، ص ۷۸).

تعریف فرهنگ سازمانی: ریچارد ال. دفت^۲ در تعریف فرهنگ سازمان عنوان می‌دارد: «مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود» (دفت، ۱۳۸۰، ص ۶۳۱). شاین، معتقد است فرهنگ سازمانی «الگویی است از پیش فرض‌های بنیادین که گروهی خاص در مواجهه با مشکلات برای انطباق خود با محیط پیرامون و دستیابی به یکپارچگی و انسجام، خلق، کشف یا ایجاد کرده است» (شاین، ۱۳۸۳، ص ۳۷). بسیاری از صاحب نظران بر این عقیده‌اند که «فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضای نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود» (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۹۶۷).

اهمیت انضباط: مقام معظم رهبری: «اساس کار نظام و نیروی نظامی، نظم و انضباط است. اگر نظم داشتید هم نیروی انسانی و هم سلاح و هم امکانات شما به دردتان خواهد خورد» (حدیث ولایت، ۱۳۷۵، ص ۱۷۱). ایشان در جای دیگر می‌فرمایند:

نظم و انضباط، یک چیز طاغوتی و تشریفاتی نیست؛ بعضی‌ها اشتباه نکنند. این که شما در تمام ارتش‌های دنیا می‌بینید که حتی از روزهای بسیار قدیم و باستانی، نیروهای نظامی با نظم و آیین خاصی خود می‌گرفته‌اند، به خاطر مصلحتی است. همه مردم دنیا در طول زمان‌ها، بر یک امر باطل و بیهوده اتفاق نکردند که خیال کنیم اگر نظام جمع یا صف منظم یا سلام نظامی یا فرم لباس و

یا آداب و انضباط نظامی انجام می‌گیرد و رعایت می‌شود، کارهای طاغوتی و غلطی است؛ چون در ارتش دوران طاغوت، چنین چیزهایی بوده است. نه، ارتش دوران طاغوت، از این جهت چیز بدی نبود؛ از جهات دیگر بد بود. نظم و سلسله مراتب و رعایت فرماندهی و وحدت و تمکن و اقتدار و دستور فرماندهی، یکی از کارهای لازم است که باید انجام بگیرد. (سخنرانی در مراسم ششمین دوره‌ی فرماندهی و ستاد دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۶۸/۰۸/۲۹). این که من روی نظم و انضباط و برنامه‌ریزی و سازماندهی و این حرف‌ها تکیه می‌کنم، برای این است که می‌دانم بدون اینها، آمادگی نیروهای مسلح، عملی نخواهد شد. مثل بقیه‌ی خصوصیات، این نظم و انضباط و فرمانبری از فرماندهان را - همان که امام مکرر به سلسله مراتب تعبیر می‌کردند - باید رعایت کنند و برای خدا و در راه خدا، از ارزش‌ها دفاع مسلح نمایند. آن وقت عنوان پاسداری، محفوظ خواهد ماند. (سخنرانی ۱۳۶۹/۱۱/۲۹). نظم و انضباط در این تشکیلات، باید چنان باشد که از انگیزه‌ی عمیق معنوی و روحی خبر دهد. نظمی باشد که بتواند هر افسری را در محیط کار و تلاش و فرماندهی خود، مظهر نظم نشان دهد و دیگران را نظم‌پذیر کند. رفتار شما در محیط کار، در آینده برای دیگران درس خواهد بود (بیانات در مراسم فارغ‌التحصیلی دانشگاه افسری ۱۳۷۵/۰۸/۰۶).

ایجاد و حفظ نظم در امور لازمه زندگی اجتماعی انسان‌ها است در صورتی که در یک محیط کار دسته جمعی مقررات و ضوابطی برای ایجاد نظم برقرار نباشد دیر یا زود هرج و مرجی ناخواسته دامن‌گیر سازمان و کارکنان آن خواهد شد و مآلاً بی نظمی و پایین آمدن روحیه و کارایی حاکم می‌شود و همه از اثرات سوء آن زیان خواهند دید. بدین لحاظ ایجاد نظم و رعایت اصول انضباطی همواره از امور ضروری در اداره صحیح منابع انسانی است (شفر و اوت، ۱۳۸۱؛ به نقل از طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۲۰).

توسعه فرهنگ صحیح تعاملات اداری در هر سازمانی به بزرگی نیروی انتظامی، تقویت کنترل رفتارها، گرایش به طرف جامعه محوری، فرهنگ محوری، اطمینان از اثربخشی و بهره‌وری مناسب با محیط از جمله کاربردهایی است که می‌توان برای وجود انضباط در سازمان تصور نمود.

ویژگی‌های فرهنگ:

■ فرهنگ آموختنی است: فرهنگ، نظامی است که، پس از زاده شدن انسان در سراسر زندگی آموخته می‌شود.

■ فرهنگ، اجتماعی است: عادات‌های فرهنگی ریشه‌های اجتماعی دارند و شماری از مردم که در گروه‌ها و جامعه‌ها زندگی می‌کنند در آن شریک اند.

■ فرهنگ پدیده‌ای ذهنی و تصویری است: تا اندازه زیادی، عادات‌های گروهی که فرهنگ

از آنها پدید می‌آید به صورت هنجارها یا الگوهای رفتاری، آرمانی ذهنی می‌شوند یا درکلام می‌آیند.

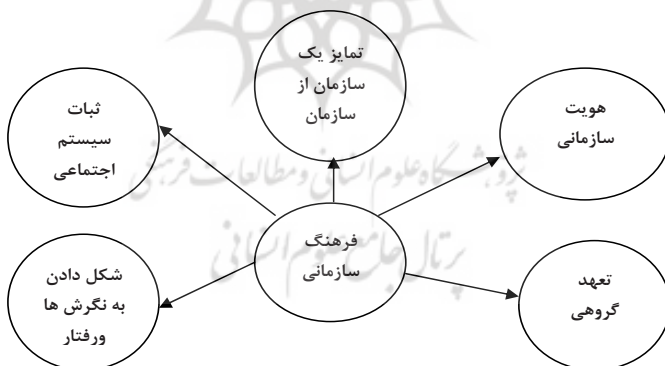
■ فرهنگ، خشنودی بخش است: فرهنگ همواره، و به ضرورت، نیازهای بنیادی زیستی و نیازهای ثانوی برخواسته از آنها را برآورده می‌سازد.

■ فرهنگ، سازگاری می‌یابد: فرهنگ دگرگون می‌شود و فراگرد دگرگونی آن همراه با تطبیق و سازگاری است.

■ فرهنگ یگانه‌ساز است: عناصر هر فرهنگ گرایش به آن دارند تا پیکری یکپارچه و به هم بافته و سازگار پدید آورند (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۶).

عناصر فرهنگی و روابط آنها الگویی را خلق می‌کند که یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. درست همان‌طور که شخصیت افراد منحصر به فرد است. سازمان‌ها نیز دارای شخصیت منحصر به فرد هستند. به هر حال همان‌طور که شخصیت متفاوت افراد قابل طبقه‌بندی است، فرهنگ‌های سازمانی نیز می‌توانند چنین طبقه‌بندی را داشته باشند (مقیمی، ۱۳۸۰).

نمودار ۱- فرهنگ سازمانی



به نقل از: مقیمی، ۱۳۸۰

استانلی دیویس معتقد است یک سازمان مثل یک کوه یخ است که بخش عمده آن غیر مرعی است. در این تعبیر آنچه زیر آب قرار دارد فرهنگ سازمانی است (دیویس، ۱۳۷۶، ص ۲۲۸).

نمودار ۲. کوه یخ فرهنگ سازمانی •



• به نقل از: دیوس، ۱۳۷۶، ص ۲۲۸.

سطوح فرهنگی از نظر شاین: «مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود» (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۱۰۵۹).

فرهنگ قوی: هر قدر یک فرهنگ سازمانی قوی تر باشد، مدیریت باید کمتر نگران ارائه قوانین و مقررات رسمی باشد تا به آن وسيله رفتار فرد را تعیین نماید. قدرت فرهنگ با میزان تأثیر و نفوذ آن بر رفتار سازمانی تعیین می گردد. میزان قدرت و اقتدار فرهنگ های سازمانی را می توان بر حسب دو معیار بسیار مهم الف) تعداد اعضای متعهد به ارزش های غالب و ب) میزان تعهد اعضاء به ارزش های غالب سازمانی تعیین کرد. عوامل متعددی در درون و بیرون از سازمان وجود دارند که بر قدرت سازمان تأثیر گذاشته و میزان قدرت و ضعف آن را تعیین می کنند. برخی از این عوامل عبارت اند از: اندازه و

گسترده‌گی سازمان، تعداد ترکیب نیروی انسانی، رشد و پویایی سازمان در طول زمان، میزان جابه‌جایی پرسنل و تغییر مدیریت سازمان. هنگامی که ارزش‌ها، باورها و هنجارهای یک سازمان به طور روشن و واضح بیان شوند و حفاظت و نگهداری شوند و از سوی تعداد زیادی از افراد حمایت شوند به سرعت گسترش پیدا می‌کند. چنین فرهنگی، یک فرهنگ قوی است (رابینز، ۱۳۸۵).

فرهنگ و رسمیت: یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌گردد تا تداوم و ثبات رویه در رفتار تقویت شود. براساس چنین مفهومی می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان گردد. قوانین و مقررات موجب خواهند شد که سازمان به تواند نظم برقرار کند، به رفتارها ثبات رویه و دوام دهد و امور را پیش بینی نماید. مقصود ما این است که فرهنگ قوی می‌تواند بدون این که به اسناد مکتوب نیاز داشته باشد، به همین هدف‌ها برسد. از این رو ما باید فرهنگ و مقررات رسمی سازمان‌ها را به عنوان دو جاده یا مسیر متفاوت در نظر آوریم که به یک مقصد منتهی می‌شوند. هر قدر یک فرهنگ سازمانی قوی تر باشد، مدیریت باید کمتر نگران ارائه قوانین و مقررات رسمی باشد تا به تواند بدان وسیله رفتار فرد را تعیین نماید. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان آن فرهنگ را بپذیرند، در درون خود چیزهایی را به وجود می‌آورند که راهنمای نوع رفتار آنان خواهد شد.

با ادغام سازمان‌های شهربانی، ژاندارمری، کمیته انقلاب اسلامی، پلیس قضایی و جذب نیروهایی از سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در سال ۱۳۷۰ و تشکیل نیروی انتظامی، هر چند همه سازمان‌ها دارای فرهنگ سازمانی بودند، اما تعدادی از آنها دارای فرهنگ سازمانی سنتی که تقید به خط مشی‌ها و تجارب قبلی و تناسب با قالب‌های از پیش تعیین شده و پیروی از قوانین و مقررات را دارا بودند و مابقی دارای فرهنگ سازمانی خاص نهادهای انقلابی بودند. در درون هر یک از این سازمان‌ها نیز خرده فرهنگ‌های دیگری وجود داشت که هر یک موجب بروز باورها، نگرش‌ها و رفتارهایی در کارکنان می‌گردید و در نتیجه درک مشترکی از پدیده‌های واحد برای کارکنان وجود نداشت. در طرح ادغام بحث هم‌گونی و هم‌سویی فرهنگ سازمانی یا دیده نشد و یا بسیار ضعیف بود، و در نتیجه جبهه‌گیری‌ها، جناح‌بندی و طرفداری‌های پنهانی و غیررسمی و تشدید فشارهای عصبی بین کارکنان زیاد شد و نیروهای جدید هم که به بدنه ناجا پیوسته اند با یک وضعیت غیر روشن و فرهنگ سازمانی ضعیف روبرو شدند، در نتیجه ارزش‌های سازمان نزد آنها کم

رنگ جلوه گر شد .

طهرانی(۱۳۸۴) معتقد است، با ادغام نیروهای انتظامی و تشکیل نیروی انتظامی در سراسر کشور اکنون سه دیدگاه نه چندان منطبق از نظم و انضباط در نیروهای پلیس حکم فرما شده است. اما دیری نمی پاید که دیدگاه‌های جدیدتری نظیر دیدگاه‌های کارکنان پلیس قضایی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که اکنون به تعداد قابل توجهی از کارکنان آنان در نیروی انتظامی مأمور به خدمت شده اند به این دیدگاه‌ها افزوده می‌شود و به خودی خود کارکنان زیردست و مجریان قانون را در سردرگمی فرو می‌برند. بدین ترتیب نیروهای گردآمده در نیروی انتظامی به دلیل وجود فرهنگ‌های سازمانی مختلف قبل از ادغام و عدم ارائه آموزش‌های تعریف شده و برداشت‌های متفاوت مدیران اجرایی از مقوله نظم و انضباط و مشکلات سخت افزاری فرا روی مجریان، توجه بر ارتقای کیفی آموزش‌ها به ویژه نظم و انضباط مورد توجه کافی واقع نشد (طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۲۳).

عوامل و اجزاء فرهنگ سازمان: فرهنگ سازمان از دو لایه اصلی تشکیل شده است. نخستین لایه (ارزش‌ها و باورها)، لایه‌ای است که نمایشگر نمادهای ملموس مانند طرز پوشش، رفتار، مراسم، تشریفات، اسطوره‌ها و افسانه‌هاست. لایه دیگر فرهنگ سازمانی، لایه پایه‌ای و یا شالوده اساسی فرهنگ سازمان است که به ارزش‌های زیربنایی، مفروضات، باورها و فرآیندهای فکری افراد و گروه‌های سازمانی اشاره دارد. این لایه در واقع فرهنگ راستین سازمان را تشکیل می‌دهد. عوامل تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمان عبارت اند از: هنجارها، سنت‌ها و تشریفات، و مفروضات (بنیانیان، ۱۳۸۲). در این قسمت در مورد هریک از عوامل ذکر شده توضیح مختصری داده می‌شود.

رابینز (۱۳۸۵) کارکردهای زیر را برای فرهنگ سازمانی قایل است:

- فرهنگ موجب تمایز یک سازمان از سازمان دیگر می‌شود؛
- به اعضای سازمان احساس هویت می‌بخشد؛
- موجب ایجاد تعهد به چیزی فراتر از منافع شخصی فرد می‌شود؛
- موجب ثبات سیستم اجتماعی می‌شود به این صورت که با ارائه معیارها، افراد را در تشخیص رفتار و گفتار مناسب یاری می‌کند؛
- فرهنگ به عنوان یک مکانیزم کنترل و آزمون، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را جهت می‌دهد. و بدین ترتیب ابهام آنها را در این باره که کارها چگونه انجام می‌شود و چه چیزی مهم است کاهش می‌دهد (ص ۱۰۶۸).

فرآیند پذیرش فرهنگ سازمانی: مرحله اول، مرحله پیش از ورود^۱ به سازمان است که فرد با یک سری اطلاعات کلی از مجموعه ارزش‌ها، نگرش‌ها و انتظارات وارد سازمان می‌شود. مرحله دوم مرحله رویارویی^۲ است که فرد از یک سو با واقعیت‌های سازمان مواجه می‌شود و از سوی دیگر انتظارات ویژه‌ای دارد. مرحله سوم مرحله دگردیسی^۳ است که سرانجام فرد تازه استخدام شده باید مسائلی را که در مرحله رویارویی با آنها روبرو شده است حل کند. بدان معنی که، باید دستخوش تغییراتی قرارگیرد و در خود یک تجدید نظر کامل و جامع به عمل آورد (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۱۰۷۸).

جدول ۱. متغیرهای فرهنگ سازمانی*

انواع فرهنگ‌های سازمانی	فرهنگ عقلایی	فرهنگ ایدئولوژیک	فرهنگ توافق و مشارکت	فرهنگ سلسه مراتب
هدف سازمان	تحقق اهداف سازمان مشخص	تحقق اهداف گسترده و رسالت‌های سازمان	بقای گروه	اجرای فرامین و دستورات
معیار عملکرد	بازدهی و راندمان	حمایت خارج از سازمان	اتفاق و انسجام گروه	کنترل و ثبات
مراجعه اختیار	رئیس	رهبر کاریزما	منابع غیر رسمی	قوانین و مقررات
منبع قدرت	شایستگی	ارزش‌ها	مشارکتی	دانش فنی
نحوه تصمیم‌گیری	عقلایی	قضائتی	حمایتی و دوستانه	سلسه مراتبی
سبک رهبری	هدایتی و هدف مدار	فردی و مخاطره پذیر	تعهد به گروه	محافظه کارانه
شیوه پیروزی و قبول	بر اساس قرار و پیمان با سازمان	تعهد به ارزش‌ها	کیفیت روابط	سرپرستی و کنترل
معیار ارزشیابی اعضا	بازدهی ملموس	شدت تا ارزش‌ها		ملک‌های رسمی
انگیزش	توفیق	رشد		امنیت

* به نقل از: الوانی، ۱۳۷۱.

1. pre-arrival stage
2. oncounter stage
3. Metemorphosis stage

راه‌های حفظ فرهنگ: برای حفظ و نگهداری فرهنگ سه عامل نقش اساسی ایفا می‌کنند. آنها عبارت است از شیوه‌گزینش، اقدامات مدیریت عالی سازمان و شیوه‌هایی که افراد خود را با آن فرهنگ وفق می‌دهند.

■ **گزینش:** گزینش باید افرادی را شناسایی و استخدام نماید که برای انجام موفقیت‌آمیز کار مورد نظر، از دانش، اطلاعات، مهارت و توانایی‌های لازم برخوردار باشند،

■ **مدیریت عالی سازمان:** مدیریت عالی سازمان از طریق گفتار و کردار، هنجارها و معیارهایی ارائه می‌نمایند که از طریق سلسله مراتب به همه جای سازمان می‌رسد، می‌توانند چگونگی رفتار افراد را مشخص کنند.

■ **جامعه‌پذیری:** مسئله مهم این است که افراد با فرهنگ سازمان خو بگیرند و آن را رعایت نمایند. اگر افراد با سازمان آشنا نباشند، پس از استخدام موجب مخدوش شدن باورها و عاداتی می‌شوند که در سازمان رایج است. آداب و رسوم، سنت‌های متداول در سازمان و روش معمول انجام امور سازمانی تا حد زیادی نشأت گرفته از چیزهایی است که قبلاً انجام شده و همچنین میزان موفقیتی است که عاملان آن امور به آن دست یافته‌اند. این امر ما را رهنمون می‌سازد که بدانیم منبع غایی فرهنگ یک سازمان، موسسین یا بنیان‌گذاران سازمان هستند (الوانی و دانائی فرد، ۱۳۷۹، ص ۳۸۷).

از این رو مدیران عالی سازمان‌ها ارزش‌ها و فضایی را برای سازمان می‌آفرینند که در راه‌های انتخاب شده از طرف سازمان تأثیر و نفوذ می‌گذارد. این ارزش‌ها، باورهای نسبتاً پایداری هستند که در مورد چیزهای قابل قبول یا غیرقابل قبول صحبت می‌کنند؛ واکنش‌ها و رفتارها کارکنان را در دستیابی به هدف‌های سازمان هدایت می‌کنند. «رهبرانی که فرهنگ می‌آفرینند بیشتر بنیان‌گذاران یا کارآفرینان سازمان هستند. آنان آرمانی برای سازمان می‌پروراندند و آن آرمان ارزش‌های واقعی برای فرهنگ پدید می‌آورد». از طرفی کارکنان قدیمی، قوانین و مقررات و سیستم‌های پاداش و تقدیر و روش‌های جاری انجام امور، عواملی هستند که فرهنگ سازمان را به کارکنان جدید منتقل می‌نمایند (عطایی، ۱۳۷۷، ص ۳۷).

جدول ۲. عوامل فرهنگ سازمانی*

استانی دیویس	شاین	اسیفن رابینز
هویت عضویتی با شغل یا سازمان تاکید بر منافع فردی یا جمعی تاکید بر وظایف یا رضایت افراد کنترل زیاد یا کم هماهنگی واحدهای مختلف سازمان ریسک پذیری معیارهای پاداش میزان تحمل تعارض و اختلاف تاکید بر هدف یا وسیله وجود نگرش سیستمی	رفتار منظم مشاهده شده، زبان، سنن و آداب مذهبی هنجارهای گروهی ارزش‌های یاور شده فلسفه رسمی مقررات انجام فعالیت‌ها جو سازمانی مهارت‌های انتقالی عادات فکری، مدل‌های ذهنی و الگوهای زبانی معانی مشترک استعاره‌های ریشه‌ای یا سمبل‌های منسجم	نوآوری فردی تحمل مخاطره جهت دهی یکپارچگی روابط مدیریت کنترل هویت سیستم پاداش تحمل تعارض الگوهای ارتباطی

* اقتباس از: رابینز، ۱۳۷۹، ص ۳۱۸؛ شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷، ص ۲۱؛ دیویس، ۱۳۷۶، ص ۲۲۵.

دیدگاه‌های نظری: دیدگاه‌های متفاوتی پیرامون فرهنگ وجود دارد.

■ شاین: شاین سه نوع فرهنگ مدیریتی را بیان می‌کند این فرهنگ‌ها عبارت‌اند از:
 ۱- متصدیان (فرهنگ متصدی): گروهی که به نوعی با ما کار می‌کنند، «متصدیان» نامیده می‌شوند و نیز به مدیران صف و کارگرانی که در ساخت و تحویل تولیدات و خدماتی که رسالت اصلی سازمان را به انجام می‌رسانند دخالت می‌کنند، گفته می‌شود.
 ۲- فرهنگ مهندسی: در هر سازمانی مرکز تکنولوژیکی زمینه سازمان را تشکیل می‌دهد و این تکنولوژی بوسیله چندین نوع از مهندسی که دارای یک فرهنگ کاری مشترک می‌باشند طراحی و نظارت می‌شود برای مثال طراحان سیستم‌های تکنولوژی اطلاعات، برنامه‌های نرم‌افزاری را طراحی می‌کنند. طراحان سیستم‌های مالی یا پژوهشگران برنامه‌ریزی بازاریابی نیز وابسته به این گروه کاری می‌باشند یعنی شامل فرهنگ مهندسی می‌باشند. در این نوع فرهنگ، سیستم‌های برتر، ماشین‌ها، قوانین متداول که به طور خودکار عمل می‌کنند، کاملاً معتبر می‌باشند.

■ فرهنگ اجرایی (هیئت رئیسه): اگر کسی در سازمان‌های وسیع جهانی جستجو کند، یک اجتماع از دفاتر (مدیریت اجرایی) را شناسایی خواهد کرد که مفروضاتی مانند وقایع روزانه، وضعیت‌ها و نقش‌شان مشترک می‌باشد. آنها از نردبان ترقی در این موقعیت‌ها بالا می‌روند. ماهیت این نقش قابلیت جوابگویی مالی به سهام‌داران می‌باشد و بیشتر در حفظ سهام تجلی می‌یابد (شاین، ۱۹۹۶).

■ شولز: شولز در ۱۹۸۷ پنج گونه فرهنگی را شناسایی نمود و هر کدام از این فرهنگ‌ها در سه بعد متفاوت فرهنگ توصیف می‌شوند. این ابعاد عبارت‌اند از: ۱- تحول

(چطور فرهنگ‌ها در طول زمان تغییر می‌کنند؟) ۲- عوامل داخلی (چطور شرایط محیط داخلی یک سازمان در فرهنگ آن تاثیر می‌گذارد؟) ۳- عوامل خارجی (چطور محیط خارجی یک سازمان فرهنگ‌اش را متاثر می‌سازد؟). شولز در باب بعد خارجی، از دلیل و کندی اقتباس کرده است. شولز از این ابعاد، ۵ گونه فرهنگی را نتیجه گرفت که شامل: ثبات، فعال، آینده‌نگر، اکتشاف و خلاق می‌باشد. او خصوصیات این ۵ گونه فرهنگی را با استناد به پنج معیار شخصیت، زمان مدار، ریسک‌پذیری، شعار، تغییر مداری در غالب بُعد تحول توصیف می‌کند (بران، ۱۹۹۵).

■ کوپین و مک‌گورد: طبق تحقیقاتی که توسط کوپین و مک‌گورد (۱۹۸۵) در سازمان‌ها انجام شده و از اطلاعات به دست آمده از این تحقیقات، چهار گونه فرهنگ عام معرفی شده‌اند. (۱) فرهنگ سلسله مراتبی (سلسله مراتب)؛ (۲) فرهنگ عقلایی (بازار)؛ (۳) فرهنگ طایفه (قومی)؛ (۴) فرهنگ ایدئولوژیکی یا مرامی (ادهوکراسی یا ویژه سالاری)؛ ■ فرهنگ سلسله مراتبی: «ماکس وبر» جامعه‌شناس آلمانی در سال ۱۸۰۰ به مطالعه سازمان‌های دولتی در اروپا پرداخت. انقلاب صنعتی چالش‌های جدیدی در سازمان‌ها به وجود آورد. بدین ترتیب وبر ۷ ویژگی که ناشی از بروکراسی بود، برشمرد: قوانین، تخصص‌گرایی، شایسته سالاری، سلسله مراتب، تقسیم کار، حسابرسی، رسمیت (وبر، ۱۹۴۷) این ویژگی‌ها به تحقق اهداف و بر کمک بسیار کرد. زیرا به کارگیری این روش در سازمان‌ها باعث ایجاد کارایی، قابلیت اعتبار و قابلیت پیش‌بینی درآمد شد. فرهنگ سازمانی با این ویژگی‌های رسمی و ساختاربندی شده کاری، تطبیق و سازگاری می‌یابد. رهبران هماهنگ کننده و سازمان دهنده‌های خوبی هستند. اهداف بلندمدت سازمان شامل: ثبات، قابلیت پیش‌بینی و کارایی می‌باشند. در فرهنگ سلسله مراتبی سازمان بسیار ساختار یافته و رسمیت یافته است. رویه‌ها معین می‌کنند که افراد باید چه کار کنند و رهبران بهترین هماهنگ کننده‌ها و سازمان دهنده‌های تفکر در بهره‌وری هستند. حفظ یک سلسله قوانین و سیاست‌های رسمی اجزاء سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهند. هدف بلند مدت سازمان در ثبات و عملکرد به همراه بهره‌وری، عملیات هموار است (کوپین، ۱۹۹۹). اساس فکری گونه‌شناسی اندیشه‌ای است که از تبادل متقابل چیزهای ارزشمند مثل عقاید، حقایق و فلسفه بین افراد یا گروه‌ها به وجود می‌آید که این تبادلات در سازمان‌ها بسیار مهم هستند برای اینکه آنها موقعیت افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کنند (بران، ۱۹۹۵، ص ۲۱).

سازمان‌هایی که فرهنگ غالب بر آن، فرهنگ بازار است از ارزش‌های اصلی غالب بهره‌وری و رقابت برخوردار هستند و رقابت و بهره‌وری در این سازمان‌ها از طریق اهمیت زیاد به کنترل و موقعیت خارجی به دست می‌آید. از اوایل ۱۹۹۰ تا اواسط ۱۹۹۱ تمایل به حفظ این فرهنگ قوت گرفت. اساس مفروضات و ارزش‌های بنیادی فرهنگ بازار بر پایه اهداف روشن و استراتژی پرتکاپو به سوی سودآوری و کارایی سوق می‌یابد. ژنرال جرج پتن معتقد است سازمان‌های بازار تمایل به حفظ موقعیت رقبا با ثابت قدمی در اهداف، رقبا را مغلوب می‌کنند. در این فرهنگ کار نتیجه‌مدار می‌باشد. رهبران با دوام و ثابت قدم هستند و آن چیزی که باعث پیوند اجزاء به یکدیگر می‌شود تاکید بر پیروزی و مفاهیم بلند مدت، عملیات‌های رقابتی و تاکید بر دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف است. عبارت موفقیت در این فرهنگ، شراکت و نفوذ در بازار تعریف شده است (کویین، ۱۹۹۹). در فرهنگ بازار سازمان بسیار نتیجه‌مدار است و هدف اصلی آن نتایج مورد انتظار از شغل محوّل شده می‌باشد و به گونه‌ای از سازمان گفته می‌شود که خود به مثابه یک سازمان عمل می‌کند. این نوع از سازمان‌ها به جای امور داخلی به سوی محیط خارجی جهت‌گیری دارند. آنچه سازمان را به هم پیوند می‌دهد، تاکید بر پیروزی در رقابت است. تاکید بلند مدت بر اقدام رقابتی و دستیابی به اهدافی پایدار است. موفقیت به صورت نفوذ در بازار و سهم بازار تعریف می‌شود و نزد رهبران بازار از اهمیت بسیاری برخوردار است (زاهدی، ۱۳۸۱).

■ فرهنگ قومی: سومین شکل ایده‌آل از فرهنگ سازمان فرهنگ قومی نامیده می‌شود، به این علت که سازمان همانند یک خانواده است. در سازمانی که فرهنگ قومی بر آن غالب است به جای رویه‌ها و قوانین سلسله مراتب یا مراکز بازاری مزیت‌های رقابتی، ویژگی‌های فرهنگ قومی یعنی کار گروهی، برنامه‌های مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی وجود دارد، گروه‌های کاری بر اساس عملکرد گروهی (نه فردی) پاداش دریافت کرده و نیز دواير کیفی سازمان به تشویق کارکنان در اصلاح و بهبود کار و عملکرد خود و سازمان شان در یک محیط پر قدرت می‌پردازند. مفروضات بنیادی فرهنگ قومی بیان می‌کند که: ۱- محیط از طریق فرهنگ گروهی و توسعه منابع انسانی بهتر اداره می‌شود. ۲- مشتریان به مثابه شرکاء هستند. ۳- وظیفه مدیریت عالی قدرت دادن به کارکنان و کمک در جلب مشارکت، تعهد و وفاداری کارکنان می‌باشد. فرهنگ قومی برای مدیران در محیط‌های پیچیده و آشفته و محیط‌های متغیر که دارای تغییرات سریع می‌باشند،

می‌تواند مشکل‌ساز باشد. در فرهنگ قومی محیط بسیار دوستانه است و افراد در کار با هم سهیم‌اند و سازمانی بی‌شبهت به یک خانواده گسترده نیست. رهبران و سرپرستان سازمان به شکل پدرانۀ نظاره‌گر هستند. آنچه سازمان را پیوند می‌دهد وفاداری و رسم و عادات و اعتقادات است. تعهد به میزان بالایی در افراد سازمان وجود دارد. سازمان بر منافع بلند مدت توسعه منابع انسانی و همبستگی و انسجام و روحیه افراد تأکید بسیار زیادی دارد.

■ فرهنگ ویژه سالاری: بعد از تغییر جهت جهانی از عصر صنعتی به عصر اطلاعات چهارمین شکل از فرهنگ پدیدار گشت. این شکل از فرهنگ پاسخگوی محیط‌های پرتلاطم و آشفته و شرایط پرشتاب قرن ۲۱ است. آنچه موجب اختلاف ویژگی‌های این فرهنگ با سه فرهنگ پیشین می‌گردد، مفروضات بنیادی این فرهنگ می‌باشد. نوآوری، ابداع، ابتکار و پیشگامی مفروضاتی هستند که سازمان‌ها با تدارک خدمات و محصولات جدید آتی از طریق آنها به موفقیت دست می‌یابند. فرهنگ ادهوکراسی وظیفه اصلی مدیریت را پرورش کارآفرینی، خلاقیت و تأکید بر برتری جویی می‌داند و از نوآوری برای رسیدن به سودآوری و منافع بهره‌می‌گیرد. ریشه کلمه ادهوکراسی از *ad hoc* گرفته شده است که به معنای زودگذر، موقت، تخصصی شده و واحد پویا می‌باشد (کوبین، ۱۹۹۹). یکی از اهداف مهم فرهنگ ادهوکراسی، پرورش انعطاف‌پذیری، انطباق و خلاقیت در شرایط نامطمئن، متغیر و دارای ابهام و یا هنگامی است که اطلاعات دارای بار اضافی هستند. سازمان‌های ادهوکراسی را در صنایعی مانند؛ صنایع نرم‌افزار، فضا، مرکز مشاوره و ساخت فیلم می‌توان دید. یکی از چالش‌های مهم این نوع سازمان‌ها تولید محصولات و خدمات جدید و تطبیق با فرصت‌های جدید می‌باشد. ادهوکراسی تأکید زیادی بر فردگرایی، ریسک‌پذیری و پیش‌بینی آینده دارد. از ویژگی‌های فرهنگ ادهوکراسی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱- فاقد نمودار سازمانی است: نمودار سازمانی ممکن است برای مأموریت کاری به طور موقت و سریع و دقیق تشکیل و تغییر یابد.

- ۲- فضای کار موقتی است: سرپرست فاقد دفتر کار ثابت است و هر وقت که نیاز باشد به طور موقت پایه‌ریزی می‌شود.

- ۳- نقش‌ها موقتی هستند: اعضاء ستاد به طور موقت تعیین شده و مسئولیت‌ها به طور موقت به آنان واگذار می‌شوند.

- ۴- خلاقیت و نوآوری تشویق می‌شود: کارکنان به ارائه راه‌حل‌ها و روش‌های جدید

کاری تشویق می‌شوند، برای اینکه ادهوکرایی بر خلاف سلسله مراتب با شکل محیط‌های دولتی بزرگ تناقض دارد (کویین، ۱۹۹۹).

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر نوع و هدف کاربردی است و به منظور توصیف تأثیر فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط، از روش توصیفی تحلیلی، پیمایشی و برای تعیین وجود رابطه بین متغیر مستقل و وابسته، از روش «t تک نمونه» و به منظور تعیین وجود تفاوت و یا عدم وجود تفاوت بین نظرات دو نمونه آماری از آزمون «فریدمن» بهره جسته است. با استفاده از مبانی نظری و اخذ نظر تعداد قابل توجهی از مدیران و فرماندهان شاخص‌ها و در نهایت پرسش‌نامه ساخته شد (پرسشنامه فوق هر گویه را از دو منظر ۱- میزان تأثیر ۲- بررسی وضعیت فوق، در دانشگاه مورد سنجش قرار می‌دهد). به منظور جمع‌آوری نظرات فرماندهان صف و دانشجویان دو نوع پرسشنامه با یک هدف، خطاب به فرماندهان و دانشجویان تنظیم گردید. اعتبار آن به وسیله روش آلفای کرونباخ ($\alpha = 0/8088$) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه فرماندهان فرماندهی دانشجویی دانشگاه علوم انتظامی اعم از مرد یا زن (۸۱ نفر شامل ۷۶ نفر مرد و ۵ نفر زن پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند)، و کلیه دانشجویان سال آخر مقاطع کاردانی و کارشناسی پسر و دختر تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۷ به صورت تمام شماری انجام گردید (۳۵۲ نفر شامل ۳۰۸ نفر دانشجویان پسر و ۴۳ نفر دانشجویان دختر)، در ضمن تعدادی از صاحب نظران شاغل یا بازنشسته (ناجا ۱۹ نفر، آجا ۲۴ نفر) مورد مصاحبه قرار گرفته اند. تحقیق حاضر در محدوده دانشگاه علوم انتظامی ناجا و دانشگاه امام علی (ع) در سال ۱۳۸۷ صورت پذیرفته است.

یافته‌ها

توصیف جامعه آماری: ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. توصیف جامعه آماری

فرآوانی		فرآوانی		فرآوانی	
۲۶۹	متاهل	۳۰۹	مرد	۳۵۲	دانشجویان
۵۶	مجرد	۴۳	زن		
۶۶	متاهل	۷۶	مرد	۸۱	فرماندهان صف
۱۵	مجرد	۵	زن		
				۴۳۳	جمع

توصیف دیدگاه‌های تخصصی انضباط: دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص شاخصه‌های انضباط در جداول ۴ و ۵ نشان داده شده‌اند.

جدول ۴. دیدگاه فرماندهان در خصوص شاخصه‌های انضباط

وضعیت‌ها	میانگین	انحراف میانگین	میان	مد	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل	حداکثر
گویه ۱- نظم و وقت شناسی و استفاده صحیح از زمان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۵۱۵۸	۷/۰۵۲	۵	۵	۰/۶۳۴۶	۰/۴۰۲۸	۲	۵
وضعیت موجود	۳/۰۳۷۰	۰/۱۰۶۱	۳	۳	۰/۹۵۴۵	۰/۹۱۱۱	۱	۵
گویه ۲- استفاده بجا و صحیح از اموال سازمان در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۱۷۲۸	۹/۰۹۳	۴	۵	۰/۸۱۸۴	۰/۶۶۹۸	۲	۵
وضعیت موجود	۲/۶۵۴۳	۹/۱۵۶	۳	۳	۰/۸۲۴۰	۰/۶۷۹۰	۱	۵
گویه ۳- اجرای به موقع و دقیق دستورات موجب نهادینه کردن انضباط می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۴۶۹۱	۷/۶۷۵	۵	۵	۰/۶۹۰۸	۰/۴۷۷۲	۳	۵
وضعیت موجود	۲/۶۲۹۶	۰/۱۰۳۱	۳	۳	۰/۹۲۸۰	۰/۸۶۱۱	۱	۵
گویه ۴- سوء استفاده از موقعیت شغلی و منفعت طلبی در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۱۶۰۵	۰/۱۰۰۱	۴	۵	۰/۹۰۰۸	۰/۸۱۱۴	۲	۵
وضعیت موجود	۲/۳۷۰۴	۰/۱۱۳۱	۲	۳	۱/۰۱۷۹	۱/۰۳۶۱	۱	۵
گویه ۵- خودکنترلی و انجام وظیفه بدون نیاز به نظارت در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۰۹۹	۰/۱۰۹۳	۴	۵	۰/۹۸۲۸	۰/۹۶۷۹	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۵۶۷۹	۰/۱۲۱۶	۳	۳	۱/۰۹۴۷	۱/۱۹۸۵	۱	۵

ادامه جدول ۴. دیدگاه فرماندهان در خصوص شاخصه‌های انضباط

گویه ۶- اهمیت به نظم و نظافت و بهداشت محیط در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۷۱۶	۷/۴۵۶	۴	۴	۰/۶۷۱۱	۰/۴۵۰۳	۳	۵
وضعیت موجود	۳/۲۳۴۶	-/۱۰۱۳	۳	۳	۰/۹۱۲۰	-/۸۳۱۸	۱	۵
گویه ۷- هماهنگی بین آموزش‌های انضباطی در دانشگاه با محیط اجرا در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۳۷۰۴	۸/۶۸۶	۵	۵	۰/۷۸۱۷	-/۶۱۱۱	۲	۵
وضعیت موجود	۲/۴۱۹۸	-/۱۲۴۱	۳	۳	۱/۱۱۶۵	۱/۲۴۶۶	۱	۵
گویه ۸- رعایت سلسله مراتب به طور دقیق در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۴۹۳۸	۸/۲۶۳	۵	۵	۰/۷۴۳۷	-/۵۵۳۱	۲	۵
وضعیت موجود	۲/۵۱۸۵	-/۱۱۸۹	۳	۳	۱/۰۶۲۰	۱/۱۲۷۸	۱	۴
گویه ۹- میزان اعمال انضباط در محل کارورزی دانشجویان (یگان‌های اجرایی) در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۰۹۹	۹/۴۱۴	۴	۴	۰/۸۴۷۳	-/۷۱۷۹	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۲۹۶۳	۹/۰۳۴	۲	۲	۰/۸۱۳۱	-/۶۶۱۱	۱	۴
گویه ۱۰- رفتارهای انضباطی فرماندهان و مدیران با تجربه در محل کارورزی در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۳۲۱	۸/۹۲۸	۴	۵	۰/۸۰۳۵	-/۶۴۵۷	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۶۴۲۰	-/۱۱۵۶	۳	۳	۱/۰۴۰۵	۱/۰۸۲۷	۱	۵
گویه ۱۱- جذابیت سازمان ناجا در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۷۱۶	-/۱۰۰۹	۵	۵	۰/۹۰۸۵	-/۸۲۵۳	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۴۸۱۵	-/۱۲۴۴	۳	۳	۱/۱۱۹۳	۱/۲۵۲۸	۱	۵
گویه ۱۲- رعایت انضباط عمومی توسط کارکنان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۴۰۷۴	۸/۵۶۷	۵	۵	۰/۷۷۱۰	-/۵۹۴۴	۲	۵
وضعیت موجود	۲/۴۴۴۴	۹/۷۸۲	۳	۳	۰/۸۸۰۳	-/۷۷۵۰	۱	۴
گویه ۱۳- تأیید یا رد مبانی انضباط توسط اساتید دانشگاه در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۱۶۰۵	۹/۰۳۶	۴	۴	۰/۸۱۳۳	-/۶۶۱۴	۲	۵
وضعیت موجود	۳/۰۹۸۸	-/۱۰۳۳	۳	۳	۰/۹۳۰۱	-/۸۶۵۱	۱	۵
گویه ۱۴- هماهنگی بین ردهای اجرایی در دانشگاه در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۷۱۶	۸/۷۸۶	۴	۵	۰/۷۹۰۸	-/۶۲۵۳	۲	۵
وضعیت موجود	۲/۵۳۱۶	-/۱۰۴۸	۲	۲	۰/۹۳۱۴	-/۸۶۷۶	۱	۵
گویه ۱۵- میزان اهمیت مسئولین ناجا به نظم و انضباط در نهادینه شدن آن مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۳۵۸۰	۹/۰۱۱	۵	۵	۰/۸۱۱۰	-/۶۵۷۷	۲	۵
وضعیت موجود	۳/۰۸۶۴	-/۱۳۴۰	۳	۳	۱/۲۰۶۲	۱/۴۵۴۹	۱	۵

جدول ۵. دیدگاه دانشجویان در خصوص شاخصه‌های انضباط

وضعیت‌ها	میانگین	انحراف میانگین	میانه	مد	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل	حداکثر
گویه ۱- نظم و وقت شناسی و استفاده صحیح از زمان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۴۰۳۴	۴/۰۱۰	۵	۵	۰/۷۵۲۴	۰/۵۶۶۱	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۲۶۷	۶/۱۲۵	۲	۱	۱/۱۴۷۵	۱/۳۱۶۶	۱	۵
گویه ۲- استفاده بجا و صحیح از اموال سازمان در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۱۸۱۸	۴/۹۱۴	۴	۵	۰/۹۲۲۰	۰/۸۵۰۰	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۳۵۸۰	۵/۷۱۰	۲	۳	۱/۰۷۱۴	۱/۱۴۷۹	۱	۵
گویه ۳- اجرای به موقع و دقیق دستورات موجب نهادینه کردن انضباط می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۳۰۱	۴/۶۷۸	۴	۵	۰/۸۷۷۶	۰/۷۷۰۳	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۶۹۸۹	۵/۹۶۸	۳	۳	۱/۱۱۹۷	۱/۲۵۳۸	۱	۵
گویه ۴- سوء استفاده از موقعیت شغلی و منفعت طلبی در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۳/۸۹۲۰	۵/۸۹۹	۴	۴	۱/۰۶۷	۱/۲۲۴۸	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۳۸۳۵	۶/۱۷۶	۲	۲	۱/۱۵۸۷	۱/۳۴۲۵	۱	۵
گویه ۵- خودکنترلی و انجام وظیفه بدون نیاز به نظارت در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۲۵۵۷	۵/۲۲۳	۵	۵	۰/۹۷۹۸	۰/۹۶۰۱	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۴۶۰۲	۶/۱۱۱	۲	۳	۱/۱۴۶۶	۱/۳۱۴۷	۱	۵
گویه ۶- اهمیت به نظم و نظافت و بهداشت محیط در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۳/۹۸۰۱	۵/۶۱۰	۴	۴	۱/۰۵۲۶	۱/۰۷۹	۱	۵
وضعیت موجود	۳/۸۲۶۷	۶/۳۹۹	۴	۵	۱/۱۸۹۳	۱/۴۱۴۳	۱	۵
گویه ۷- هماهنگی بین آموزش‌های انضباطی در دانشگاه با محیط اجرا در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۰۵۶۸	۶/۰۰۱	۴	۵	۱/۱۲۵۸	۱/۲۶۷۴	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۰۰۲۸	۵/۴۸۰	۲	۱	۱/۰۲۸۱	۱/۰۵۷۰	۱	۵
گویه ۸- رعایت سلسله مراتب به طور دقیق در نهادینه کردن انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۳/۸۴۶۶	۵/۴۱۱	۴	۴	۱/۰۱۵۲	۱/۰۳۰۵	۱	۵
وضعیت موجود	۳/۳۸۰۷	۵/۵۹۷	۳	۳	۱/۰۵۰۰	۱/۰۲۵	۱	۵
گویه ۹- میزان اعمال انضباط در محل کارورزی دانشجویان (یگانهای اجرایی) در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۳/۸۴۹۴	۵/۵۲۴	۴	۴	۱/۰۳۶۴	۱/۰۷۴۱	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۲۸۹۸	۵/۸۳۳	۲	۲	۱/۰۹۴۵	۱/۱۹۷۸	۱	۵

ادامه جدول ۵. دیدگاه دانشجویان در خصوص شاخصه‌های انضباط

گویه ۱۰- رفتارهای انضباطی فرماندهان و مدیران با تجربه در محل کارورزی در نهادهای در انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۰۶۸۲	۵/۴۴۵	۴	۵	۱/۰۲۱۷	۱/۰۴۳۸	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۵۷۶۷	۵/۳۲۲	۳	۳	۰/۹۹۸۵	۰/۹۹۶۹	۱	۵
گویه ۱۱- جذابیت سازمان ناجا در نهادهای در انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۳/۹۴۳۲	۵/۶۹۶	۴	۵	۱/۰۶۸۷	۱/۱۴۲۱	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۵۶۵۳	۶/۱۴۵	۳	۳	۱/۱۵۲۸	۱/۳۲۹۱	۱	۵
گویه ۱۲- رعایت انضباط عمومی توسط کارکنان در نهادهای در انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۱۳۳۵	۴/۶۱۱	۴	۴	۰/۸۶۵۲	۰/۷۴۸۵	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۷۸۳۵	۵/۴۴۰	۳	۳	۱/۰۱۹۲	۱/۰۳۸۷	۱	۵
گویه ۱۳- تأیید یا رد مبانی انضباط توسط اساتید دانشگاه در نهادهای در انضباط مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۰۰۲۸	۴/۷۱۸	۴	۴	۰/۸۸۵۱	۰/۷۸۳۵	۱	۵
وضعیت موجود	۳/۵۶۸۲	۵/۰۲۸	۴	۴	۰/۹۴۳۴	۰/۸۸۹۹	۱	۵
گویه ۱۴- هماهنگی بین ردهای اجرایی در دانشگاه در نهادهای در انضباط دانشجویان مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۱۸۴۷	۴/۸۲۰	۴	۵	۰/۹۰۴۲	۰/۸۱۷۷	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۲۰۷۴	۵/۴۸۶	۲	۱	۱/۰۲۹۳	۱/۰۵۹۴	۱	۵
گویه ۱۵- میزان اهمیت مسئولین ناجا به نظم و انضباط در نهادهای در آن مؤثر می‌باشد								
وضعیت مؤثر	۴/۰۵۹۷	۴/۸۴۳	۴	۴	۰/۹۰۸۶	۰/۸۲۵۵	۱	۵
وضعیت موجود	۲/۸۳۵۲	۶/۶۳۸	۳	۳	۱/۲۴۵۴	۱/۵۵۱۱	۱	۵

یافته‌های تحلیلی:

الف) از نظر دانشجویان:

■ فرهنگ سازمانی بر نهادهای در انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

فرض‌های آماری: فرهنگ سازمانی بر نهادهای در انضباط دانشجویان تأثیر ندارند

$$H_0: \mu \leq 3$$

فرهنگ سازمانی بر نهادهای در انضباط دانشجویان تأثیر دارند $H_0: \mu > 3$

برای بررسی، ۱۵ سؤال در پرسشنامه تنظیم و لحاظ گردیده که پس از محاسبه میانگین و بهره‌گیری از آزمون t ، نتایج زیر به دست آمده است (جدول ۶).

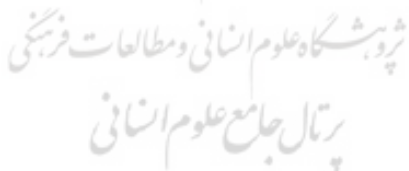
جدول ۶. فرهنگ سازمانی از نظر دانشجویان

متغیر مؤثر و وضعیت موجود														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار t		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنادار	
	مؤثر	موجود	مؤثر	موجود	مؤثر	موجود	مؤثر	موجود	مؤثر	موجود	مؤثر	موجود	مؤثر	موجود
فرهنگ سازمانی	۳۵۲	۳۵۲	۳۵۱	۳۵۱	۸۸۱/۳۴	-۴۷۸/۱۰	۰/۷۸	۶۶۲/۲	۰/۷۸	۱/۳۳۳۰	۵۸۰	۰/۵۸۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۸۸۱/۳۴) از t جدول (۹۶/۱) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد؛ یعنی فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t نیز $۱۰/۴۷۸ -$ است و میانگین محاسبه شده نیز $۲/۶۶۲$ آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد.

نمودار ۳. پراکندگی وضعیت موجود و مؤثر فرهنگ سازمانی از نظر دانشجویان



در نمودار سمت راست که مربوط به وضعیت مؤثر یافته‌ها می‌باشد به خوبی نمایان است که چگونه تجمع داده‌ها بیشتر به سمت بالای (ماکزیمم ۵) بوده به همین منظور عدد انحراف معیار جدول نیز کوچکتر می‌باشد. در نمودار سمت چپ که بیانگر وضعیت موجود است با توجه به قبول فرض به علت بزرگ بودن عدد انحراف معیار از پراکندگی بیشتری نسبت به نمودار سمت راست برخوردار است. انحراف خط نرمال بیشتر به سمت ۳ و

پایین تر از آن منتج می‌گردد. به عبارت دیگر هر مقدار که عدد انحراف معیار بزرگتر باشد (سمت چپ) به همان میزان پراکندگی یافته بیشتر بوده، در صورتی که در نمودار سمت راست پراکندگی کمتر و تجمع به سمت عدد مؤثر بیشتر است. در نتیجه در خصوص فرهنگ سازمانی در وضعیت موجود نواقصی مشاهده می‌گردد، که با توجه به پارامترهای آن، تلاش در زمینه تصحیح ساختاری، به ذهن متبادر می‌گردد.

جدول ۷. فرهنگ سازمانی از نظر فرماندهان

متغیر مؤثر) و (وضعیت موجود)															
شرح		تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار t		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنادار	
مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر	مؤثر
فرهنگ سازمانی															
۸۱	۷۹	۸۰	۷۸	۱۵۲/۷۵	۴۸۰/۳۹	۳/۱۱	۲/۸۲	۳/۱۱	۲/۸۲	۳/۱۱	۲/۸۲	۰/۵۱	۰/۱۶	۰/۰۰	۰/۰۰

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۱۵۲۸/۷۵) از t جدول (۹۶/۱) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد، آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد، یعنی فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تاثیر دارد.

در متغیر وضعیت موجود، با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار t نیز ۳۹/۴۸۰ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۴/۳۱۱ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۱۲ در جدول ۷ مشخص گردیده است.

نمودار ۴. پراکندگی وضعیت موجود و مؤثر فرهنگ سازمانی از نظر فرماندهان

در نمودار سمت راست که مربوط به وضعیت مؤثر یافته‌ها است، به خوبی نمایان است که چگونه تجمع داده‌ها بیشتر به سمت بالا (ماکزیمم ۵) است؛ به همین منظور عدد انحراف معیار جدول نیز کوچکتر می‌باشد. در نمودار سمت چپ که بیانگر وضعیت موجود است با توجه به قبول فرض به علت بزرگ بودن عدد انحراف معیار از پراکندگی بیشتری نسبت به نمودار سمت راست برخوردار است. انحراف خط نرمال بیشتر به سمت ۳ و پایین تر از آن منتج می‌گردد، به عبارت دیگر هر مقدار که عدد انحراف معیار بزرگتر باشد (سمت چپ)، به همان میزان پراکندگی یافته بیشتر است. در صورتی که در نمودار سمت راست پراکندگی کمتر و تجمع به سمت عدد مؤثر بیشتر است. با دقت در نمودار سمت چپ می‌توان به این نتیجه رسید، که فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تاثیر دارد ولی مقدار فعالیت انجام شده در این زمینه به اندازه‌ای نبوده که به حد مؤثر رسیده باشد، بلکه هنوز راه زیادی برای رسیدن به آن عامل در پیش دارند.

احصای دیدگاه‌های جامعه مورد مصاحبه: صاحب‌نظران در ناجا و دانشگاه امام علی(ع) نکات زیر را عامل نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی دانستند: تبیین و تشریح کامل مبانی و اصول انضباط، تمرکز اقدامات پژوهشی بر موانع اجرایی شدن انضباط، تفکیک دوره‌های مختلف آموزشی، پرهیز از اعمال سلیقه شخصی در آموزش، تبیین نقش متقابل آموزشی و اجرایی در ارتقای انضباط، بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی، توجه به کیفیت دروس نظامی، داشتن برنامه‌های منظم آموزشی و تربیتی

مدون، تلاش در جهت افزایش انگیزه خدمتی در دانشجویان، احصاء شاخصه‌های انضباط مورد نیاز پلیس، اولویت دادن تأثیر انضباط در ارزیابی مدیران، تعیین مولفه‌های مؤثر بر انضباط، تلاش در جهت ایجاد یک فرهنگ مشترک، رعایت عدالت و دوری از تبعیض، پرهیز از اعمال تبعیض در اجرای قوانین، معرفی الگوهای موفق انضباطی مناسب، ارتقای منزلت اجتماعی شغل پلیس، سرمشق و الگو بودن سلسله مراتب فرماندهی، یکسان سازی رفتار مجریان، توجه به ارتقای شغلی و تحصیلی افسران صف، الگو بودن جو حاکم برای دانشجویان جدید الورود، داشتن برنامه در تربیت دانشجویان، بهره‌گیری از آموزه‌های دینی در تقویت انضباط، ارتقای روحیه معنوی و ایمان، افزایش تعهد سازمانی، بهره‌گیری از اصل همیت ملی و میهنی، تأکید بر انضباط معنوی یا خودکنترلی، تلاش در جهت جذب دانشجویانی با روحیه انضباطی، جذب دانشجویان خود انضباط، دقت در جذب و بکارگیری افسران صف، استفاده از اساتید مناسب، هماهنگی بین مبادی نظارتی در سازمان، عدم مداخله در تصمیم‌گیری فرماندهان صف.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که، سه عامل در نهادینه کردن رفتار (انضباط) مؤثر است:

- ۱- شیوه رهبری: یکی از شیوه‌هایی که مدیران می‌توانند فرهنگ سازمانی را به وجود آورند و در سازمان اعمال کنند مطلب مهم، مدیریت نمادین (الگو شدن) می‌باشد. بدین معنی که، مدیر تصویر صحیحی از ارزش‌ها دارد و با رفتار و کردار خود چنین تصویری را به نمایش می‌گذارد و می‌تواند ارزش‌ها را تقویت نموده و یا تغییر دهد.
- ۲- ساختار: فرهنگ سازمانی منعکس کننده نظرگاه‌ها و استراتژی سازمان می‌باشد، در واقع فرهنگ سازمان، شیوه همکاری، روابط کاری، نوع رفتار قابل قبول، شیوه تخصیص قدرت، شیوه تأمین اهداف سازمانی، ارتباطات سازمانی، انسجام و غیره را مشخص می‌سازد.
- ۳- آموزش: علاوه بر جامعه‌پذیری کارکنان جدید و مسئله‌گزینش که اهمیت زیادی دارد و باید دقت نمایند که کسانی را برگزینند که با فرهنگ سازمان سازگار باشند، برای نیل به چنین هدفی، برای افراد تازه استخدام شده دوره‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود تا از ارزش‌ها، شیوه‌های انجام امور، هدف‌های سازمان و همچنین علت صحیح بودن ارزش‌های سازمانی آگاه شوند.

از دیدگاه دانشجویان نتایج داده‌های جمع آوری شده، که از ۱۵ سؤال در پرسشنامه تنظیم و لحاظ گردیده است، پس از محاسبه میانگین و بهره‌گیری از آزمون t حاکمیت: با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۸۸۱/۳۴) از t جدول (۹۶/۱) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد، آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد، یعنی فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد. در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t نیز ۱۰/۴۷۸- است و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۶۶۲ آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد.

از نظر فرماندهان نتایج زیر حاصل شده است: با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۱۵۲۸ / ۷۵) از t جدول (۹۶ / ۱) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد. در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار t نیز ۳۹/۴۸۰ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۴/۳۱۱ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۱۲ در جدول مشخص گردیده است.

جدول ۸. مقایسه نتایج در جامعه آماری دانشجویان و فرماندهان

فرهنگ سازمانی	F	سطح معناداری	t	درجه آزادی	میانگین	تفاوت میانگین	سطح معناداری دو نمونه	انحراف معیار
تساوی واریانس	۵/۱۹۶	۰/۰۲۳	۰/۵۰۱	۴۲۶	۷/۱۴۴	۰/۶۰۳	۰/۰۶۰	۰/۰۱۲
عدم تساوی واریانس	-	-	۰/۶۱۳	۱۵۴/۲۲	۷/۰۸	۰/۶۰۳	۰/۰۶۱	۰/۷۲۹

با توجه به اینکه به ضریب فیشر ($F = ۵/۱۹$) و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ است نتیجه می‌شود که بین نظرات فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر فرهنگ سازمانی بر نهادینه شدن انضباط تفاوت معناداری وجود ندارد. رعایت کامل ضوابط در رفتارهای سازمانی، ارائه الگوی مناسب انضباطی به دانشجویان، توجه به سطح فرهنگی دانشجویان، رعایت سلسله مراتب فرماندهی، تأثیر فرهنگ سازمانی

و روابط بین افراد، امنیت شغلی، تلاش جهت تدوین ادبیات لازم را با بهره‌گیری از مفاهیم دینی به ویژه کلام حضرت امیر(ع)، داشتن باور فکری جمعی مسئولین، عدم تلقی انضباط به عنوان یک موضوع طاغوتی، عوامل محیطی باعث می‌شوند که فرد خود را در قالب آن محیط حس کند و رفتار مناسب محیط را ارائه نماید، انضباط خواهی همه جانبه و از طرف همه، یکسان سازی رفتار مجریان، در نهادینه کردن انضباط مورد تاکید صاحب‌نظران می‌باشد.

پیشنهادهای:

۱. برنامه‌ریزی دقیق و صحیح از بدو ورود تا پایان دوره آموزشی به صورت روزانه، هفتگی، ماهیانه، ترمی، سالیانه و دو یا چهارساله (فرهنگ‌سازی)؛
۲. قواره‌مند نمودن دقیق تحویل و تحول اموال سازمانی، ارتقاء روحیه بهره‌برداري صحیح و پرهیز از استفاده‌های غیرضروری؛
۳. تعیین شاخصه‌هایی دقیق از انضباط و ابلاغ و توجیه مدیران و کارکنان (پرهیز از اعمال سلیقه شخصی و برداشت متفاوت از یک شاخص)؛
۴. ارتقاء فضای دینی معنوی ملی، به نحوی که کلیه کارکنان در رعایت مبانی انضباطی احساس تکلیف نمایند (خودکنترلی)؛
۵. ارتقاء فرهنگ انضباط خواهی در محیط اجرا با صدور دستور العمل‌ها و بخشنامه‌های مناسب و کنترل و نظارت مدیران و مسئولین ذیربط؛
۶. تعامل دانشجویان در انجام امور جاری با رعایت سلسله مراتب فرماندهی انجام شود و از ارتباط غیرضروری بدون رعایت سلسله مراتب شدیداً پرهیز شود؛
۷. فراهم نمودن شرایط انضباطی در محل کارورزی دانشجویان به منظور جلوگیری از برخورد دانشجویان با الگوهای نامناسب و فاقد انگیزه؛
۸. معرفی الگوهای موفق فرماندهی و مدیریت در محیط اجراء که در مسائل انضباطی نیز سرآمد بوده‌اند؛
۹. ملزم نمودن کارکنان و اساتید دانشگاه در کلیه سطوح به رعایت مبانی انضباطی و انضباط خواهی؛
۱۰. با توجه به مأموریت ناجا که استقرار نظم و امنیت در سطح فردی و اجتماعی است، اهمیت بیش از پیش مسئولان ناجا به مقوله نظم و انضباط .

کتابنامه

منابع فارسی:

- اقتداری، علی محمد (۱۳۷۲). سازمان و مدیریت. تهران: دیبا.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۹). *تئوری‌های سازمان ساختار، طراحی، کاربردها*. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: صفار.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها*. ج ۱-۳، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمداعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دیویس، استانلی (۱۳۷۶). *مدیریت فرهنگ در سازمان*. ترجمه ناصر میرسپاسی و پریچهر گرجی، تهران: مروارید.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۱). *استعاره‌ها ابزار شناخت سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت*، شماره ۷، ۳۱-۳۷.
- بنت، وین دابلیو و هس، کارن ام. (بهار ۱۳۸۱). *انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز (قسمت دوم)*. ترجمه عبدالله مجیدی و مجید رضایی راد، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال چهارم، شماره ۱، بنیانیان، حسن (۱۳۸۲). مقاله *فرهنگ سازمانی*، بخش اول و دوم. بازیابی شده از <http://www.artastanhaa.ir/Default.aspx?page=604§ion+Litem&id+6661>
- جانونی، ناتان اف. (۱۳۷۶). *مدیریت پرسنل پلیس*. ترجمه گروه مترجمین اداره کل تألیفات معاون آموزش ناجا، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- حدیث ولایت (مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری) (۱۳۷۵). جلد ۲ و ۳، تهران: سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- حدیث ولایت (مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری) (۱۳۷۶). جلد ۶، تهران: سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۸). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، ج ۱ و ۲. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲). *لغت نامه*. تهران: دانشگاه تهران؛ موسسه لغت نامه دهخدا.
- زاهدی، سیدمحمد (۱۳۸۱). *تغییر فرهنگ سازمانی*. تدبیر، شماره ۱۲۷.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*. تهران: نشر نگاه.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳). *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*. ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس الدین نوری نجفی؛ تهران: جوان.
- صادقپور، ابوالفضل (۱۳۷۵). *مجموعه مقالات مباحثی در مهندسی اجتماع*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طهرانی، محمدهادی (۱۳۸۴، پاییز). بررسی نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباطی کارکنان. *فصلنامه دانش انتظامی*، شماره ۳، ۵۰-۷۵.

عطایی، محمد (۱۳۷۷). *تاثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی موسسه رازی*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

فرهی بوزنجانی. برزو (۱۳۸۴). *بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی ناجا (گزارش پژوهش)*. تهران: مرکز تحقیقات و پژوهش‌های ناجا.

کامران، فریدون (۱۳۸۰). *نقش انضباط کار در بهره‌وری شرکت تحقیقاتی*. تهران: موسسه انتشاراتی و مشاوره ای دانشیار..

معین، محمد (۱۳۷۶). *فرهنگ معین*. تهران: امیرکبیر.

مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۰). *سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی*. تهران: ترمه.

محسنی، منوچهر (۱۳۶۹). *مقدمات جامعه‌شناسی*. تهران: دیبا.

منابع انگلیسی:

- Brown, A. (1995). *Organizational culture*. London: Pitman Publishing.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. London: Sage.
- Quinn, R. (1999). *Diagnosing culture and changing organizational culture*. New York: Addison Wesley.

