

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۷

فصلنامه مدیریت نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۵

سال بیست و دوم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱

ص ۳۵-۶۴

مقاله پژوهشی

تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی

سید حسن حسینی^{۱*}، علی اوجاقی^۲، مهدی صمیمی^۳

چکیده

تحقیق حاضر، به تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی (مورد مطالعه: دانشگاه افسری امام علی (ع)) پرداخته است. نوع روش تحقیق بر پایه مفروضات روش تحلیل تلفیقی انجام گرفته است به عبارت دیگر از روش تحقیق کیفی در جهت طراحی الگو و از روش کمی در جهت آزمون الگو و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. به عبارت دیگر ابتدا با توجه به هدف اولیه که طراحی مدل محتوایی بومی در زمینه انضباط سازمانی بوده است که با روش مصاحبه (بهره‌گیری از روش قوم‌نگاری مبتنی بر کدگذاری ۳ مرحله‌ای برای بررسی و استخراج الگو) بین نمونه ۱۵ نفری از خبرگان در این زمینه، صورت گرفته است. پس از بررسی داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، مولفه‌های انضباط ظاهری (پیروی از اسناد بالادستی، انضباط شغلی و ارتباطی، انضباط رفتاری، عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپوری در میان دانشجویان) و انضباط معنوی (انضباط انتظاری، فرهنگ خود‌کنترلی، رعایت کدهای اخلاقی، ارتقاء اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه‌های دینی و ایجاد درگیری عاطفی-ذهنی) مشخص شد. در ادامه روند پژوهش پس از تدوین پرسشنامه با مدنظر قرار دادن روایی و پایایی آن اقدام به توزیع پرسشنامه در جامعه ۲۷۸ نفری بین مدیران و فرماندهان، اساتید و دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) شده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها اقدام به پردازش مدل استخراج شده با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس شده است که نتایج این بخش حاکی از روایی‌سازه، مناسب مدل تحقیق بوده است. در قسمت دوم با استفاده از روش معادلات ساختاری به بررسی و آزمون الگوی طراحی شده در دانشگاه افسری، اقدام شده است. نتایج حاکی از تایید روابط مدنظر تحقیق بوده است.

واژگان کلیدی: انضباط سازمانی، انضباط ظاهری، انضباط معنوی و دانشگاه افسری امام علی (ع)

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران؛ (*نویسنده مسئول

Email:sh.hosseini81@yahoo.com)

۲. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد، تهران، ایران

۳. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران

مقدمه

نظم و انضباط راهی است برای رسیدن به اهداف و ضامن سعادت بشر است. نظم ترتیب دادن به هر چیز می باشد امری که بر عالم تکوین و تشریح حاکم است و انسان در مسیر پیمودن کمال، به آن نیاز دارد. اقسام نظم اعم از فردی و اجتماعی آثار و پیامدهای خاص خود در اداره نظم فردی آثاری چون آرامش، داشتن روحیه و موفقیت در پی خواهد داشت و نظم اجتماعی شامل ابعاد اقتصادی، اخلاقی، فرهنگی و سیاسی می باشد (صابری دهکردی؛ اطهری، ۱۳۹۶).

نظم و انضباط در هر جامعه و سازمان، لازم و شرط اولیه هر نوع توسعه ای به شمار می رود؛ از طرف دیگر در همه سازمان ها - به ویژه نیروهای مسلح - نظم و انضباط، به عنوان ابزار اصلی برای بهره‌وری و کارایی مطرح است که باید به طور صحیح، اجرا و مدیریت شود. موضوع انضباط، فصل مهمی در زندگی فردی بشر و اداره جوامع است؛ از این رو موضوع مذکور، چه در آموزه های دینی و چه در پژوهش های انسانی مورد توجه است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵).

از طرفی بر اساس متن نهایی سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ این است که هر ایرانی باید ده ویژگی داشته باشد که یکی از آن ها نظم و انضباط است؛ انضباطی که در آن بر مؤلفه هایی همچون نظم و انضباط در زندگی، برنامه ریزی شخصی، رعایت سلسله مراتب سازمانی و اطاعت از رهبران تأکید می شود. همچنین در دهه های اخیر توجه به پیامدها و نتایج معنویت در بین کارکنان سازمان ها از جمله سازمان های نظامی افزایش یافته است. از جمله حوزه های تأثیرگذار بالا بودن معنویت، افزایش انضباط ظاهری و معنوی کارکنان می باشد (شاهمرادی و شیخویسی، ۱۳۹۵).

انضباط تعهد افراد نسبت به اجرای صحیح قوانین، جهت دستیابی به اهداف سازمانی یا اجتماعی است؛ این تعهد آنقدر اهمیت دارد که اگر خدشه ای در آن ایجاد شود باعث هرج و مرج می گردد و سازمان را از اهداف تعیین شده دور می نماید. لذا پایبندی افراد به نظم و انضباط سازمانی برای مدیران سازمان ها بسیار مهم است (غنیون و حبیبی تبار، ۱۳۹۸). می توان بیان داشت اداره یک سازمانی، چه در مقیاس بزرگ (اداره ملت و جامعه) و چه در مقیاس خرد (اداره یک مؤسسه، یک واحد اقتصادی و ...) بدون استقرار انضباط نشدنی است (ملک پور و بردبار، ۱۳۹۴)؛ به عبارت دیگر انضباط یکی از شرایط لازم اداره امور و حفظ و بقای هر سازمانی است. هرج و مرج و بی نظمی، که ناشی از نبود مقررات، اجرا نشدن ضوابط است، حیات

یک سازمان و حتی جامعه ای را در خطر می اندازد یا ریشه کن می کند (لیق^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

مطالعات نشان می دهد که برای فعالیت تمامی گروه های سازمانی وجود انضباط امری ضروری است. اعضای هر گروه باید میل و خواسته های شخصی خود را کنترل کنند و برای منافع همگانی، همکاری نمایند (غنیون و حبیبی تبار، ۱۳۹۸). در حقیقت زمانی که فرد برخلاف مقررات گروه یا جامعه رفتار می کند او را فردی بی انضباط می خوانند، پیروی از مقررات گروه، فرهنگ، اجتماع، همان انضباط است. پس هدف از انضباط این است که فرد را قادر به سازش با قوانین و مقرراتی بکند که فرهنگ یک گروه را پذیرفته است، به طوریکه رفتار خود را با توقعات و خواسته های سالم گروه اجتماعی که در آن زندگی می کند هماهنگ نماید (لوکاس^۲، ۲۰۰۷). زیرا ممکن است بی انضباطی هایی شامل خرابکاری، فرار، سیگار کشیدن، سرپیچی یا نافرمانی، تهدید، خلاف، قتل، حمله، تجاوز، سرقت و خشونت های کلی صورت پذیرد (مویو^۳ و همکاران، ۲۰۱۵).

از طرف دیگر انضباط بعنوان یک شاخص مهم در تعالیم الهی همواره مورد توجه بوده است و با توجه به اینکه تعالیم الهی بی نقص ترین و مطمئن ترین شیوه ها را؛ در هر موضوعی در اختیار بشر قرار داده است می توان با محور قرار دادن آن و استناد به ویژگی های انسان در قرآن کریم؛ به راهکاری دست یافت که بتوان با استفاده از آن؛ نظمی خود کنترل را ایجاد نموده؛ تا کلیه افراد تحت هر شرایطی به آن وفادار باشند (غنیون و حبیبی تبار، ۱۳۹۸). به عبارتی معنویت یکی از ضرورت های بشری است، آن گونه که می توان انسان را معنوی بالطبع دانست. این معنویت طبیعی، همیشه آدمیان را همراهی می کند و هیچ گاه از سرشت او جدایی نمی پذیرد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۵).

همچنین با توجه به جامعه آماری تحقیق به نظر می رسد کارکنان نیروهای مسلح در یک حکومت دینی که همه امور بر دستورات و قوانین دین می باشد، باید ملزم به رعایت قوانین دین باشند. سازمان های نظامی زمانی مقتدر و مستحکم هستند که پشتوانه معنوی و اخلاقی

۱ Leigh

۲ Loukas

۳ Moyo

مقررات و آیین نامه را احیا و تقویت نماید و هنجارهای دینی را در جان کارکنان نهادینه سازند (شاهمرادی و شیخویسی، ۱۳۹۵).

امام خمینی (ره) در این رابطه یگان هایی را شایسته آمادگی دفاعی حفاظت از کشور و دستاوردهای انقلاب می دانستند که توانسته باشند علاوه بر آراستگی ظاهری، به نظم معنوی و باطنی هم خود را مجهز کرده باشند. در نظام حاکمیت دینی اکثر عناوین و مسئولیت ها از اعتبار دینی و پشتوانه معنوی برخوردارند؛ به عنوان مثال اطاعت از فرمانده در نیروهای مسلح اسلامی لازم و واجب است، زیرا از نظر سلسله مراتب فرماندهی به رأس هرم مدیریت نظام یعنی ولی فقیه متصل می گردد. پس اعتقاد به ولایت فقیه و نظام ولایی است که نیروها را به اطاعت از دستورات فرماندهان و مسئولان ترغیب می کند. در نتیجه رفتار منظم و دقیق یک نظامی نشانگر انگیزه عمیق و معنوی اوست و صفای باطن و آراستگی جان به فضایل اس که او را در محیط کار مظهر تلاش و نظم می سازد. پس معتقدترین و مؤمن ترین فرد نظامی، با انضباط ترین و منظم ترین انسان است.

جنبه ظاهری انضباط با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین مقررات و دستورات تحقق می یابد و 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 ارزش های 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 می آید. به طوری که اگر تمام نظارت ها برداشته شود جنبه معنوی انضباط همچنان پا برجا و برقرار می ماند. جنبه معنوی انضباط، پایه و اساس تربیت نیرو های مسلح مکتبی، فداکار و وظیفه شناس را تشکیل می دهد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۵).

مسئله ای که در بحث انضباط در ماده ۶، ۷ و ۸ وجود دارد این است که، تعریف دقیقی از انضباط ظاهری و معنوی ارائه نشده است. در تعریف کلی، انضباط را تعهد افراد نسبت به اجرای صحیح قوانین، جهت دستیابی به اهداف سازمانی یا اجتماعی می دانند؛ این تعهد آنقدر اهمیت دارد که اگر خدشه ای در آن ایجاد شود باعث هرج و مرج می گردد و سازمان را از اهداف تعیین شده دور می نماید. لذا پایبندی افراد به نظم و انضباط سازمانی برای مدیران سازمان ها بسیار هم است. با دقت در متن می توان بیان نمود که این متون، تنها به ذکر تعریف کلی پرداخته

است. در صورتی که تا هنگامی که مولفه های انضباط و مراهکارهای ارتقاء آن شناسانده نشود، باز ابهاماتی را در ذهن مخاطب بر جای می گذارد.

این پژوهش به دنبال آن است که مبنایی مناسب برای تحقیقات آتی در این حوزه باشد. در همین راستا لازم است به عواملی که ارتباط مستقیم و غیرمستقیم در ارتقاء انضباط سازمانی دارند و تاثیرگذار هستند، مورد توجه واقع گیرد. این تحقیق دارای نوآوری به لحاظ قلمرو موضوعی، زمانی و مکانی است که تلاش می کند به پدیده شکاف نظر-عمل و عوامل وابسته به آن در اقدامات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر عوامل زمینه‌ای و بومی در سازمان های نظامی بپردازد. از این رو با توجه به اسناد بالادستی و قوانین آجا این تحقیق به دنبال تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی در دانشگاه افسری امام علی (ع) می باشد تا از این طریق علاوه بر پاسخگویی به ابهامات موجود یک مدل جامع از انضباط سازمانی ارائه نماید.

ادبیات و پیشینه تحقیق:

انضباط:

در جوامع انسانی، واژه نظم و انضباط از جایگاه والایی برخوردار است و به عنوان شاخص ویژه -به منظور ارزیابی منزلت جوامع نسبت به یکدیگر - به کار گرفته می شود. در مقایسه سازمان ها نیز اعتقاد بر این است؛ سازمان هایی می توانند در انجام وظایف موفق باشند که در برنامه ریزی و اجرا، دارای نظم و انضباط بیشتری باشند. برای برقراری نظم در سازمان ها، ابزارهای مدیریتی گوناگونی وجود دارد که اصلی ترین و مهم ترین این ابزارها، انضباط است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵).

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 پای می گذارند، تنبیه کرد و عده ای دیگر انضباط را وجود جو و شرایط خاصی در سازمان تعریف کرده اند که کارکنان را ملزم می کند؛ رفتاری معقول و مقبول را در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرد و گروهی معتقدند انضباط ابزاری است که سرپرست از آن، برای اصلاح رفتار نامطلوب استفاده می کند؛ به عبارت دیگر عمال انضباط، باعث ایجاد رفتاری مناسب و مطابق با استانداردهای وضع شده در بین کارکنان سازمان می شود (سعادت، ۱۳۹۷).

انضباط ابزاری است که کارکنان را وادار به رعایت قوانین ومقررات اداری و اتخاذ رفتاری مناسب و مطابق بااستانداردهای وضع شده در سازمان می کند. برای فعالیت تمامی گروههای سازمانی، انضباط امری ضروری است. خواستههای اعضا باید کنترل شده و در جهت اهداف سازمانی سوق داده شود. علاوه بر این حقوق افراد حفظ شده و محیط آرامی برای کار در سازمان فراهم شود (الیکی و همکاران، ۱۳۹۵).

نظم و انضباط در ظاهر و برون کارکنان جلوه گر است؛ اما ریشه در دل و جان آن ها دارد. روح آشفته و نابسامان، ظاهر را نیز نابسامان می کند و روح آراسته و فکر منسجم، سخن، رفتار و زندگی را سامان می بخشد. انسجام ظاهری هر کس، ریشه در انسجام درونی او دارد که باید به صورت صحیح شناخته و مدیریت شود. نظم و انضباط فقط سروقت آمدن و سروقت رفتن نیست؛ تنها مرتب بودن یقه پیراهن و اتوی شلوار و بسته بودن بند کفش نیست. نظم و انضباط هم فکر را در برمی گیرد هم عمل را؛ هم به درون مربوط می شود و هم به برون (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵). به نظر می رسد اگرچه روش های مختلف انضباطی برای به نظم درآوردن وجود دارد ولی روشی بهتر است که با هزینه کم و مؤثرتر باشد.

انضباط سازمانی:

به منظور مفهوم شناسی بعید نظم و انضباط و خارج از دایره دانش مدیریت، مطالعات فرارشته ای در سایر رشته های علوم اجتماعی با افق زمانی دوره مدرنیسم و پست مدرنیسم مطمح نظر قرار گرفت. پژوهش گران فارق از دسته بندی های موجود از نظریات و نظریه پردازان علم الاجتماع، به سبب عدم قطعیت علمی (توسلی، ۱۳۹۱) و براساس مصاحبه با برخی صاحب نظران و بررسی منابع موجود، به مطالعه آرا اندیشمندانی که نظریات مشهوری درخصوص نظم و انضباط دارند، پرداختند.

توماس هابز به مثابه یکی از معروف ترین نظریه پردازان کلاسیک علوم اجتماعی غرب، اصالت را به فرد حیوانی ذاتاً خودخواه و شرور داده است که برای ارضای نیازهای نامحدود از میان منابع محدود بر اساس منفعت شخصی از زور و فریب همنوعان فروگذار نمی کند. البته چون همه انسان ها چنین برهانی را دارند برای احتراز از هرج ومرج به اجبار دست به انعقاد

قرارداد اجتماعی می‌زنند. در چنین نگاهی، انسان نظم‌گریز و نظم‌پدیده‌ای اعتباری و مخالف ذات انسان تلقی شده است (هابز، ۱۳۹۷).

درمقابل اندیشه فردگرایانه هابز، آگوست کنت معتقد بود که جامعه اصالت دارد و به مثابه موجودی زنده، کالبد و فیزیولوژی دارد. در نظر وی پیشرفت و نظم، دو ستون بنیادین نظام اجتماعی هستند که با استفاده از علم و روش علمی می‌توان قوانین بنیادی آن‌ها را کشف کرد. در نظر وی نظم در برگیرنده هماهنگی پایدار میان شرایط موجود اجتماعی و پیشرفت و تحول اجتماعی است. کنت معتقد بود زبان و دین به مثابه شیرازه‌ای نیرومند، افراد جامعه را به هم پیوند می‌دهند و هر حکومتی برای تنظیم روابط نیازمند به یک دین است. در نظر وی این دین با روش علمی قابل تولید است. در این صورت وی، خود را پیامبر علمی مشخص کرد (کوزر، ۱۳۹۲).

کارل مارکس ضمن انکار مشیت الهی و روح عینی، انسان را حیوانی همیشه ناخرسند می‌دانست که هرگاه نیازهای اولیه اش برآورده شود، نیازهای تازه اش پدید می‌آید. در نظر وی جامعه از طبقاتی تشکیل شده است که انسان‌های هر طبقه بر حسب نقش‌هایی که دارند با طبقات دیگر در ستیز و تنازع اند. وی تضاد و تنش را شرط تکامل و پیشرفت می‌دانست. در نظر مارکس نظم کنونی جامعه، منبعث از افکار طبقه حاکم است و همواره توده‌ها نسبت به این نظم اعتراض دارند. در نظر وی تقسیم کار، طبقات را به وجود می‌آورد کمبود منابع تنازع طبقاتی فروتر را به وجود می‌آورد که شیوه‌های خاص تولیدی دارند و در چارچوب نظم‌های موجود نمی‌توانند منافع خود را کسب کنند و به این ترتیب طبقه جدیدی از زهدان طبقه پیشین به وجود می‌آید که نویدبخش پیشرفت است. در نظر مارکس انسان‌ها مقهور طبقات و ملهم از ابزارهای تولید هستند (کوزر، ۱۳۹۲).

در نظر اسپنسر جامعه نیازمند قوانین است و در صورت عدم وجود قانون، نظم به وجود نمی‌آید. در نظر وی قوانین جامعه در مقایسه با قوانین طبیعی باید انعطاف‌ناپذیرتر، فعال‌تر و استثنا‌ناپذیرتر باشند (کوزر، ۱۳۹۲).

امیل دورکیم مسائل اجتماعی را به عنوان واقعیت های اجتماعی خارج از فرد که در گذر زمان پایدارند و بر فرد مستولی هستند، بررسی کرد. به نظر دورکیم، واقعیت های اجتماعی در صورت درونی شدن در وجدان فردی راهنما و نظارت کننده ی مؤثری بر رفتار بشر خواهند بود. وی همبستگی را به دو صورت مکانیکی (وقتی که افکار و گرایش مردم شبیه یکدیگر است) و ارگانیکی (وقتی که تفاوت ها زیاد است ولی تقسیم کار، افراد را به هم همبسته کرده است) تفکیک کرد. گرچه دورکیم در آثار نخستین خود همبستگی ارگانیک را می ستود ولی بعدها معتقد شد که برای جلوگیری از تشکیل توده های افراد خودبین و متجاوز به حقوق یکدیگر، باید یک ایمن مشترک یا وجدان جمعی وجود داشته باشد (کوزر، ۱۳۹۲).

در نظر دورکیم انسان ها موجوداتی با آرزوهای نامحدودند که سیری ناپذیری ایشان تنها با نظارت های خارجی کنترل می شود و در صورت عدم نظارت و فشار ساختارهای اجتماعی، بی هنجاری به وجود می آید. اخلاق مدنی نوین-اخلاقی مبتنی بر این شناخت که ما هر آن چه که داریم از جامعه داریم و باید از هنجارهای آن تبعیت کنیم -در نگاه دورکیم انضباط بخش، انسجام بخش و خوشبختی بخش خواهد بود (کوزر، ۱۳۹۲).

ماکس وبر در ادامه نظریه دورکیم بر اهمیت نهاد مذهبی در ایجاد و استقرار نظم تأکید داشت. او در پی یافتن تناظراتی میان تمایلات فردی و اجتماعی بود. وی معتقد بود بین این دو روابط نظام یافته و البته مختاری وجود دارد. تمایلات انسانی در درون جامعه شکل می گیرند؛ یعنی فرد با قرار گرفتن در متن جامعه، تمنیاتی متناسب با نیازهای جامعه و نگرش ها و ارزش های آن را پیدا می کند که البته منافی تمنیات فردی نیست. او بر معنای ذهنی ای که انسان ها به کنش های خود نسبت می دهند و جهت گیری متقابل این کنش ها در چارچوب زمینه های تاریخی- اجتماعی تأکید داشت.

وبر تلاش کرد تا نشان دهد کنش معقول در چارچوب نظام اقتدار عقلایی -قانونی، کانون اقتصاد نوین و نظام سرمایه داری است و این نظام برای توجیه خود نیازمند نظامی اخلاقی است که ضمن رد سنت گرایی، انضباط شخصی شدیدی را برای حداکثر کردن منافع شخصی کنش گران ایجاد کند. در نظر وی اخلاق مذهب پروتستانی چنین زمینه ای را ایجاد می کند. وبر با بررسی عملکرد موسسات بزرگ در قلمرو سیاست، اداره و اقتصاد و بررسی بوروکراسی حاکم بر آن ها برخلاف مارکس، به این جمع بندی رسید که فرایند موجود مرحله گذار نیست بلکه با این روند، احتمالاً آینده اجتماعی بشر بیشتر شبیه به یک قفس آهنین خواهد بود. زیرا در این

فرایند انسان‌ها جز با پیوستن به سازمان‌ها و قربانی کردن آرزوها و گرایش‌های شخصی در پیشگاه اهداف و دستورالعمل‌های غیرشخصی حاکم بر سازمان نمی‌توانند در یک کنش اجتماعی مهم شرکت کنند (و بر، ۱۳۹۲).

تالکوت پارسونز نیز به منزله یکی از پرکارترین اندیشمندان جامعه‌شناسی به بحث نظم پرداخته است. به عقیده وی این ارزش‌ها هستند که کیفیت عمل افراد را در موقعیت‌های مختلف تعیین می‌کنند و در بقا نظم سهیم اند. سطح تنزل یافته‌ی ارزش‌ها، مجموعه قواعدی هستند که متناسب با نقش افراد تعیین‌کننده رفتار صحیح در جامعه هستند. پارسونز این دسته قواعد را هنجار ذکر کرد که باید از طریق درونی شدن، به خصوص در دوران کودکی، به وسیله نهادهایی مثل خانواده، مذهب و تعلیم و تربیت به افراد انتقال پیدا کند. جوامع به خاطر برخورداری از نهادهای مذکور و ترس از تنبیه در صورت انحراف برطبق ارزش‌ها عمل می‌کنند. در این نگاه تغییر در جامعه بطیء و غیر اساسی است. در این نگاه بی‌نظمی ناشی از نقصان در فرایند جامعه‌پذیری افراد و عدم تطابق با ارزش‌های پیشینی است (ورسلی، ۱۳۸۸).

رابرت کی مرتون با بررسی کارکردها و کژکارکردها تلاش کرد نشان دهد که همین ارزش‌های پذیرفته شده در جامعه، گاه خود مشکل‌ساز خواهد شد. وی در نظریه نابسامانی نشان داد که در جامعه آمریکا، موفقیت‌های مالی ارزش مسلط است ولی به خاطر ساختار اقتصادی نابرابر، دست‌پیدا کردن به این هدف برای بخش عمده‌ای از جامعه میسر نیست. بر این اساس، افراد گوناگون در جامعه، واکنش‌های متفاوتی در برابر نابسامانی ساختاری نشان خواهند داد. عده‌ای به دلیل فشار، رفتارهای نامشروع دارند؛ برخی به وضع موجود راضی می‌شوند؛ گروهی ناامید شده و منزوی می‌شوند و گروهی درصدد تغییرات بنیادی و جایگزینی ارزش‌ها و وسایل جدید برآمده و مبارزه می‌کنند (رفیع پور، ۱۳۸۷). در مخالفت با نظر مرتون درخصوص توافق عمومی بر سر ارزش‌ها، ادوین لمرت معتقد بود که پیدا کردن جوامعی که همه آن‌ها بر سر ارزش‌ها توافق داشته باشند، ناممکن است. جوامع ترکیبی از نژادها، مذاهب، طبقات و مشاغل گوناگون است که هریک درک متفاوتی از ارزش دارند. هاوارد بکر هم معتقد بود کارکردگرایی باید جای خود را به نظریه برچسب زنی بدهد. در این نظریه، جامعه به صورت انتظامی از اجزا متکثر است

که اگرچه ممکن است روابط درونی نزدیکی هم داشته باشند ولی از یکدیگر استقلال دارند و با این توصیف تحلیل درخصوص عملکرد هر یک از گروه‌ها بر اساس نظام ارزشی گروه غالب صورت می‌گیرد. وی معتقد بود که وضع قوانین و مقررات بیانگر احساسات مشترک افراد جامعه نیست بلکه به خاطر تضمین منفعت گروه‌های کوچک قدرتمند، یعنی کارفرمایان اخلاقی شکل می‌یابد (ورسلی، ۱۳۸۸).

در نظر سردمداران اندیشه کنش متقابل نمادین، هم چون جرج هربرت مید، استراوس، گافمن و لمبرت، نظم حاصل هم‌نوایی بین اجزا نظام و فرایند مستمر کنش متقابل بین اعضای جامعه است. این واقعیت، تصور انسان بیش از حد اجتماعی شده را نفی کرده و تأکید بیش از حد بر فرایند رسمی اجتماعی شدن و رفتار مطابق با قانون را به خاطر عدم توجه به وضعیت و جامع نبودن به باد انتقاد می‌گیرد. در این رویکرد بر بداهه‌سرایی^۱ به عنوان لازمه پیشرفت و تحول و نظم گفتگویی^۲ در اداره سازمان و جامعه تأکید می‌شود. در حالی که نظم کارکردگرایانه، نظامی را با عوامل تشکیل دهنده اش اصل و ثابت فرض می‌کند، مفهوم نظم گفتگویی، تصویری از نظم بی‌پایان و اقتضایی را ارائه می‌کند (وهر، ۱۳۹۲).

یکی از متأخرترین دیدگاه‌ها به نظم و انضباط، دیدگاه روش‌شناسی مردمی است. این دیدگاه اهمیت مقررات در جامعه را تخطئه نمی‌کند، اما به جای بررسی و درک مقرراتی که مورد تبعیت قرار می‌گیرند، بیشتر به دنبال فهم، تحلیل و گزارش رفتاری است که منجر به پیروی از مقررات می‌شود. پیروی از مقررات، مستلزم تطبیق رخداد و رفتار است. اما در این میان، استعداد افراد در فهم آن متفاوت است.

در این دیدگاه، مسأله اصلی معنا و مفهوم است؛ یعنی این که مردم چگونه مفهومی را می‌سازند و بر آن اساس انتظام پیدا می‌کنند. جهان برای انسان‌ها معین نیست، بلکه تحت تأثیر فرد بیننده خواهد بود. بنابراین نظریه، فراهم کردن نظم، همان انتساب مفاهیم به وقایع است و ما از طریق فهم رویه‌ها و روش‌های فهم، می‌توان فهمید که چگونه نظم اجتماعی برقرار می‌شود. در این رویکرد نظم محصول طرز تلقی و تفسیر افراد از قوانین و مقررات است. مادامی که

۱. Improvised

۲. Negotiated order

نتوان شیوه اندیشیدن افراد درخصوص قوانین و مقررات و نظایر آن را کشف رمز کرد، نمی توان شیوه رفتار ایشان را دانست و کنترل کرد (ورسلی، ۱۳۸۸).

با نگاهی اجمالی و در جمع بندی ادبیات موجود درخصوص نظم و انضباط در علم الاجتماع، به نظر می رسد می توان بحث های اصلی اندیشمندان طی دوره های متفاوت را بر اساس مباحث فلسفی هم چون هستی شناسی، معرفت شناسی، انسان شناسی و ارزش شناسی (بروان، ۲۰۰۶). حول تمایزها و دوگان های مشهوری چون اصالت فرد یا جامعه و تمرکز قدرت و یا توزیع قدرت (هستی شناسی)، قابل فهم بودن رفتار دیگران و یا تفسیری برخورد کردن با رفتار افراد (معرفت شناسی)، حیوانی و یا انسانی بودن سرشت آدمی و جبر و اختیار (انسان شناسی)، وجود دین الهی و یا دین بشری، کفایت قانون و یا استمداد از عوامل فراقانونی و تعیین کننده بودن وضعیت و یا تأکید بر قانون های جهان شمول (ارزش شناسی) دسته بندی کرد، یعنی به نظر می رسد که ریشه های مباحث موجود مربوط به نظم و انضباط به ترکیبی چندگونه از یک و یا چند مؤلفه مذکور در بالا قابل تأویل خواهد بود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹).

حال با بررسی انجام شده و با دقت بیش تری می توان ریشه های نظری موضوع نظم و انضباط کارکنان را هم نوا با نظریات اندیشمندان علم الاجتماع بیان کرد. تأکید بر برخورد شدید و بدون ملاحظه با کارکنان خاطی (رویکرد پیشینی به انضباط کارکنان)، تداعی کننده انسانشناسی هابز و جامعه گرایی آگوست کنت است که قرن ها به مثابه یک گفتمان غالب در تفکر غربی وجود داشته و تحت تأثیر تلقی مسیحیت تحریف شده از سرشت انسان است. در این نوع تلقی انسانی موجود بالذات پلید است که باید تحت ارشادات انسان های برجسته (بخوانید مراد، کشیش، حکومت، مالک، مدیر) رام شود. برخورد تدریجی با کارکنان خاطی و جامعه پذیر کردن ایشان، تا حد زیادی تحت تأثیر جنبش های کارگری و مطالبات ایشان خصوصاً در دهه ۱۹۳۰ میلادی و در راستای تفکر طبقاتی مارکس و توجه به جامعه پذیری دورکیم و تحلیل های شناخت گرایان در روان شناسی بوده است. درحالی که نگاه های مثبت بهانضباط کارکنان در دوره ی متأخر را می توان تحت تأثیر و تأثرات گفتمان حاکم در این دوره، یعنی گفتمان تفهیمی، تفسیری و پساتجددگرایانه و تردیدهای جدی در فهم رفتار دیگران با تأکید مضاعف بر فردگرایی، فمینیسم و توجه به وضعیت به جای تأکید بر قوانین جهان شمول دانست (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹).

رویکردهای انضباط

رویکرد انضباط پیش بینی

در این رویکرد بر قدرت مدیران و تنبیه کردن تأکید می شود، مدیران هرگاه تخلف از سیاست ها، رویه ها و قوانین را از کارکنان مشاهده کنند به برخورد مستقیم با آن ها می پردازند. براساس این رویکرد، انضباط به مفهوم تنبیه مشخص و یا حتی نامشخص، در قبال فعل خلاف برای حفظ سنن گذشته در سازمان و حفظ قدرت می باشد (جانسون، ۲۰۰۵).

رویکرد انضباط تصاعدی (تدریجی)

رویکرد تدریجی که رویکردی به روزتر است در اندک زمانی جایگزین رویکرد پیشینی شد. در این رویکرد، واژه تنبیه فیزیکی به وسیله واژگانی هم چون تدریج، رأی به طریق حکمیت، حل تعارض و رویه مطالبه حق جایگزین شد. در این رویکرد به احساسات و عواطف مدیر و سرپرست در اداره امور کارکنان، خط مشی های دولت در امور اتحادیه ها و روابط کار و بحث های مرتبط با عدالت توجه بیشتری صورت گرفت (لستر، ۲۰۰۲). در رویکرد تدریجی به انضباط کارکنان از عنصر زمان برای اصلاح تخلف، استفاده می شود (گومز میجا و همکاران، ۲۰۰۷).

رویکرد انضباط مثبت

انضباط مثبت در حقیقت شامل آفرینش یک نگرش و فضای سازمانی در بین کارکنان، برای سوق دادن آن ها به تطبیق و سازگاری با قوانین و مقررات است. انضباط مثبت، زمانی حاصل می شود که مدیریت به دنبال اصول انگیزشی مثبت و سازمان کارآمد است. این رویکرد بر سه رکن اعتماد بین مدیر و کارمند، ارتباط باز بین مدیر و کارمند و مشارکت کارمند در فرایند انضباطی تأکید دارد (دامین، ۲۰۰۳) و تلاش دارد به صورت سازنده مسائل بین مدیر و کارمند را حل کند (گیسون و همکاران، ۲۰۰۶).

رویکرد انضباط منفی

انضباط منفی برای توبیخ رسمی و تنبیه رفتار غلط استفاده می شود و در این اقدام، تلاش می شود که رفتار مورد انتظار اجرا شود. مدیران انتظامی در تمام سطوح مدیریتی، بعضی مواقع ضرورت استفاده از انضباط منفی را احساس کرده اند (شهرول و همکاران، ۲۰۱۶).

رویکرد انضباط الهی

این رویکرد برگرفته از قرآن کریم می باشد مسیر جدیدی را فرا روی ما قرار می دهد که می توان آن را بعنوان یکی از موثرترین روشها در این رابطه معرفی نمود. در این رویکرد با توجه به ویژگیهای مثبت و منفی رفتاری در انسان ما در می یابیم با ایجاد یک سیستم خود کنترل می توان افراد را با استفاده از قوه عاقله در شرایطی قرار داد که تطبیق لازم را بین قوانین و رفتار خود ایجاد نموده و نسبت به بروز رفتارهای مناسب اقدام نمایند (غنیون و حبیبی تبار، ۱۳۹۸).

رویکرد نوین، انضباط بدون تنبیه

رویکرد سنتی به انضباط برای بسیاری از سازمانها مفید بوده است، اما برای برخی دیگر نیز مشکل آفریده است.

رویکرد سنتی، گذشته از آنکه منفی نگر است، به شدت بر قوانین و مقررات تکیه دارد. چون لازمه این رویکرد آن است که اقدامها بر پایه تعریفهای قانونی انجام پذیرد. ممکن است مدیریت بیش از حد لازم به رفتار کارکنان چشم بدوزد و این به معنای اجرای واژه های قانون است، نه روح قانون. در رویکرد جدید سعی بر آن است که تا حد امکان مسائل بدون تنبیه حل شوند. در این شیوه مراحل زیر وجود دارد: ۱- تذکر شفاهی؛ ۲- تذکر کتبی، ۳- یک روز مرخصی برای تصمیم گیری (با حقوق) و ۴- اخراج. خلاصه عنصر اساسی تفاوت انضباط بدون تنبیه و شیوه سنتی همین پیش فرض است که کارکنان مسئول رفتار خود هستند و هر گونه بهبودی در انضباط بستگی به پذیرش این مسئولیت از سوی آنان دارد. با این برداشت، انضباط بدون تنبیه نوعی یاری رسانی به کارکنان است (شولتز و دولان، ۱۳۹۰).

در ادامه نمونه تحقیقاتی که در این زمینه انجام گرفته ارائه می گردد:

ردیف	محققان	عنوان	یافته ها
۱	واتونگ و همکاران	تأثیر تغییر سازمانی، فرهنگ سازمانی، انضباط و تعارض کاری بر عملکرد کارکنان با رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مداخله گر	نتایج نشان می دهد که تغییرات جزئی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد، نظم و انضباط بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد، تعارض کاری تأثیری بر رضایت شغلی کارکنان ندارد.
۲	سافولا (۲۰۲۱)	نقش نظم و انضباط، اقلیم سازمانی، استقرار و انگیزه	نتایج تحقیق نشان می دهد که نظم و انضباط، جو سازمانی، مکان یابی و انگیزه تأثیر مثبت و قابل توجهی

ردیف	محققان	عنوان	یافته ها
		در بهبود عملکرد خدمات دولتی دولتی	در بهبود عملکرد دستگاه مدنی دارند.
۳	وینارسی و فانیز (۲۰۲۱)	تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و انضباط	نتایج تحلیل مسیر (تحلیل مسیر) توضیح داد که رضایت بر تعهد سازمانی، تعهد بر نظم و رضایت شغلی بر نظم کاری تأثیر می‌گذارد.
۴	شرلی اونگ و همکاران (۲۰۲۱)	تأثیر انضباط، محیط کار و کار تعهد به رضایت شغلی	نتایج نشان داد که نظم و انضباط، محیط کار و تعهد کاری بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
۵	ریورو (۲۰۱۸)	رفتار حرفه ای و شهروندی دمکراتیک مبتنی بر انضباط: یک رویکرد عملگرایانه، که توسط انجام شد	نتایج نشان داد که اخلاق حرفه ای تنها یک رشته کاربردی نیست، بلکه جزء اصلی تشکیل دهنده اخلاق مدنی در یک جامعه دموکراتیک از طریق رعیت هنجارها مبتنی بر انضباط می باشد.
۶	تنرا (۲۰۱۷)	رویکردهای فضیلت گرایانه به انضباط	در این پژوهش تقاضایی برای استفاده هر چه بیشتر از علوم تجربی، انجام شد به این نتیجه رسید که رویکردهای عملگرایانه می توانند از رفتار حرفه ای فضیلت گرایانه سنتی متقاعد کننده تر و باور پذیر تر باشند.
۷	طاهری همکاران (۱۳۹۸)	نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران،	نتایج آزمون معنی‌داری بین متغیرهای تحقیق بیانگر ارتباط معنادار بین معنویت و انضباط ظاهری و معنوی کارکنان نیروهای مسلح و تأیید هر دو فرضیه تحقیق (تأثیرگذاری معنویت بر انضباط ظاهری و معنوی) می‌باشد.
۸	مرادی و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی تاثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی،	نتایج تحقیق نشان می دهد؛ مدیریت انضباط به صورت مثبت، منفی و جامع بر کارایی کارکنان انتظامی، تاثیر پیش از حد متوسط دارد.
۹	شاهمرادی و شیخویسی (۱۳۹۵)	نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح	نتایج آزمون‌های آماری نشان داد بین معنویت و انضباط معنوی و ظاهری کارکنان نیروهای مسلح رابطه معناداری وجود دارد

۱. Carlos Mougan Revero

۲. Georg Spiel Thenner

ردیف	محققان	عنوان	یافته ها
		جمهوری اسلامی ایران،	
۱۰	بهشتی و همکاران (۱۳۹۴)	اهداف انضباط انتظامی در آموزه های مدیریتی نهج البلاغه	یافته های تحقیق بر این مبناست که اهداف انضباط انتظامی در آموزه های مدیریتی نهج البلاغه در دو بعد غایی و واسطه ای قابل پوشش است.
۱۱	قادری نیا (۱۳۹۳)	بررسی نقش مقررات آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح در رشد و تعالی معنوی کارکنان	نتایج تحقیق نشان می دهد؛ که انضباط مذکور در ماده ۶، ارتباط کاملی با معنویت در نیروها و تعالی معنوی آن ها دارد و مهم تر از انضباط ظاهری، جنبه معنوی آن است که اصلی ترین عامل ایجاد معنویت و انضباط ظاهری و اداری در نیروهای مسلح می باشد
۱۲	لطیفی (۱۳۹۰)	انضباط تعالی بخش کارکنان رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان	در این تحقیق ضمن احصاء گونه های نظری موجود انضباط کارکنان، گونه ای نو و مبتنی بر دیدگاه اسلامی با عنوان انضباط تعالی بخش کارکنان، از دل ۲۱۵۰ آیه و ۴۱۵۰ مضمون مرتبط با آن ها، مفهوم پردازی شده است.

روش تحقیق:

بررسی پدیده های اجتماعی در علوم اجتماعی بوسیله روشهای مختلفی انجام می گیرد که کاربرد هر یک از روشها برحسب ویژگی پارادایمی است. بطور کلی انواع پژوهش ها را براساس نتیجه، هدف و نوع داده ها می توان در یک الگوی سه شاخه ای در کنار هم نشان داد. با توجه به اینکه موضوع تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی می باشد لذا این پژوهش بر اساس نتیجه، توسعه ای، از نظر هدف کاربردی واز نظر نوع داده نیز پژوهش از شیوه آمیخته یا ترکیبی بهره می برد. در این روش نقطه ضعف هرروش بوسیله روش دیگر تا حدی برطرف می شود بنابراین نوع تحقیق روش حاضر بر پایه مفروضات روش تحلیل تلفیقی انجام می گیرد به عبارت دیگر از روش تحقیق کیفی در جهت ساختن ابزار اندازه گیری و تبیین داده های کمی در داخل روش کمی استفاده شده است واز لحاظ پارادایمی نیز پارادایم اصلی این تحقیق پارادایم کمی است. روش بکار رفته برای سنجش داده های کمی تحقیق، پیمایش ومطالعات میدانی و برای سنجش کیفی با توجه به هدف اولیه که ارائه مدل محتوایی بومی در زمینه نظام نامه انضباط سازمانی، روش مصاحبه بکار گرفته خواهد شد.

در این تحقیق با توجه به مراحل مختلف تحقیق از چند روش استفاده می گردد. برای جمع آوری داده های ثانویه از مطالعات کتابخانه ای شامل کتب، مقالات، پایان نامه ها، مجله ها و جستجو در اینترنت استفاده خواهد شد و برای جمع آوری داده های اولیه از مصاحبه و

پرسشنامه استفاده خواهد شد بدین صورت که جمع آوری داده های کیفی از طریق مصاحبه با فرماندهان و اساتید استفاده می گردد و برای داده های کمی از پرسشنامه استفاده خواهد شد. در این پژوهش در بخش کیفی روش مصاحبه بکار گرفته خواهد شد. سپس برای سنجش داده های کمی تحقیق حاصل از پرسشنامه، تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری ونرم افزارهای مرتبط استفاده می گردد.

یافته های تحقیق:

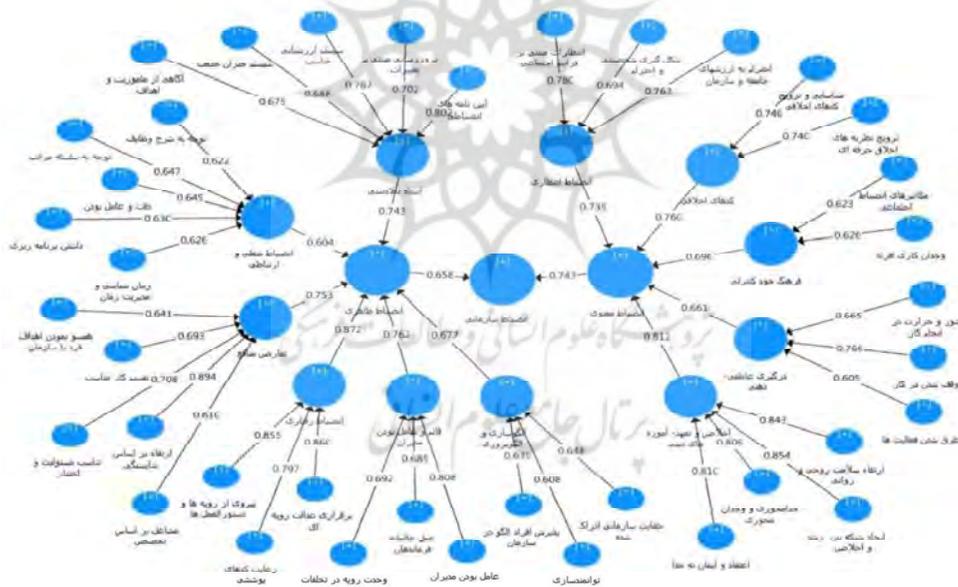
همان طور که در بخش روش تحقیق ذکر گردید، داده های بخش کیفی پژوهش مبتنی بر روش قوم نگارانه از طریق مصاحبه با ۱۵ نفر از مدیران، فرماندهان و اساتید دانشگاه افسری و مشاهدات خود محقق در میدان پژوهش (با توجه به محدودیت های کرونایی ادامه مصاحبه ها مبتنی بر تکنیک دلفی با استفاده از پرسشنامه با سوالات باز انجام گرفت) به دست آمده است. این داده ها با روش تحلیل مضمونی، تجزیه و تحلیل شده اند. هدف اصلی از این کار، خلق مفاهیم و مقولاتی است که چستی، چرایی و چگونگی نظام نامه انضباطی در دانشگاه افسری امام علی (ع) را تبیین نماید. برای مستندسازی ادعاهای مرتبط با این مفاهیم و مقولات، نقل قول های مرتبط با آن ها آورده خواهند شد. هدف از تحلیل کیفی، استخراج الگوی انضباط سازمانی در دانشگاه افسری امام علی (ع) است که در بخش کمی، این مدل مورد آزمون قرار خواهد گرفت. به طور کلی، بر مبنای تحلیل داده های پژوهش در بخش کیفی، مولفه های دو مضمون بنیادی شناسایی شده اند که اساس مدل پژوهش را شکل می دهند. برای مستندسازی ادعاهای ارائه شده از نقل قول های مستخرج از مصاحبه های صورت گرفته با مدیران و فرماندهان ارشد دانشگاه افسری استفاده شده است. به طور کلی، انضباط سازمانی به معنای غرق شدن افراد در قوانین نظامی از یک طرف و امکان دستیابی به اهداف سازمانی مرتبط از طرف دیگر است. بر مبنای ادبیات نظری موجود و تحلیل داده های پژوهش، می توانیم به دو بعد بنیادی انضباط سازمانی در دانشگاه افسری امام علی (ع) اشاره کنیم: انضباط ظاهری و انضباط معنوی. انضباط ظاهری مرتبط با کنترل ابزاری می باشد و انضباط معنوی مرتبط با کنترل درونی (خودکنترلی) اشاره دارد. هرچند در نهایت، این دو بعد ممکن است به همدیگر مرتبط باشند و قابل تفکیک در عرصه ی عینی و واقعی نباشند. این ابعاد و ویژگی های آن ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. سازمان سلسله‌مراتبی تحلیل مضمونی انضباط سازمانی

مضمین فراگیر	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین پایه‌ای	مفاهیم	
انضباط سازمانی	انضباط ظاهری	پیروی از اسناد بالادستی	❖ تاکید بر آیین نامه های انضباطی موجود (اسناد بالادستی) ❖ بروزرسانی مبتنی بر تغییرات محیطی	
		انضباط شغلی و ارتباطی	❖ توجه به شرح وظایف شغلی ❖ توجه به سلسله مراتب ❖ دقت در امور و عامل بودن به آن ❖ داشتن برنامه ریزی مدون در انجام امور ❖ زمان شناسی و مدیریت زمان	
		انضباط رفتاری	❖ پیروی از رویه ها و دستورالعمل ها ❖ رعایت کدهای پوششی در محیط کار ❖ برقراری عدالت رویه ای	
		عدم تعارض منافع	❖ همسو نمودن اهداف فرد با سازمان ❖ تقسیم کار مناسب ❖ تناسب مسئولیت و اختیار ❖ ارتقاء بر اساس شایستگی ❖ تخصص گرایی	
		قائم و عامل بودن مدیران به رویه های انضباطی	❖ وحدت رویه ای در تخلفات انضباطی ❖ عمل عالمانه فرماندهان (پراکسیس) ❖ عامل بودن مدیران به رعایت اصول انضباطی	
		الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان	❖ ایجاد اعتقاد در میان دانشجویان نسبت به پذیرش افراد الگو در سازمان ❖ توانمندسازی نفرات الگو در دانشگاه ❖ حمایت سازمانی ادراک شده	
		انضباط معنوی	انضباط انتظاری	❖ تعیین انتظارات رفتاری مبتنی بر فرایند اجتماعی کردن ❖ بسترسازی شکل‌گیری شخصیتی و احترام به فضای خصوصی دانشجویان
			رعایت کدهای اخلاقی	❖ شناسایی و ترویج کدهای اخلاقی مثبت به دانشجویان ❖ تاکید بر ترویج نظریه های علمی اخلاق

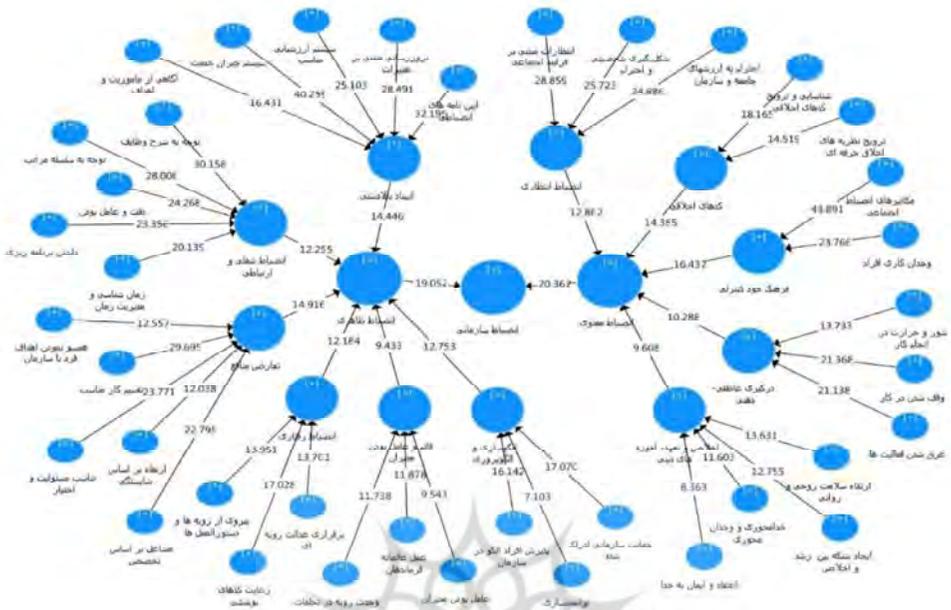
حرفه ای در کار میان دانشجویان			
❖ استقرار مکانیزم های انضباط اجتماعی مبتنی بر ارزشها و باورهای افراد	ارتقاء فرهنگ خود کنترلی		
❖ شور و حرارت در انجام کار ❖ وقف شدن در کار ❖ غرق شدن فعالیت ها	ایجاد درگیری عاطفی- ذهنی		
❖ بسترسازی ارتقاء سلامت روحی و روانی ❖ ایجاد شبکه ارتباطی فیما بین رشد دانشجویان و اخلاص در عمل	ارتقاء اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی		

به جهت بررسی صحت مدل از مدل اندازه گیری در نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. نمودار های ۴-۱ و ۴-۲ به ترتیب برآورد مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد و معناداری پارامترها می باشد که بر اساس این برازش ها به بررسی صحت و اعتبار مدل تحقیق پرداخته شده است.



نمودار ۱- تحلیل عاملی تأییدی الگو (تخمین استاندارد)

تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ... / ۵۳



نمودار ۲- تحلیل عاملی تأییدی الگو (معناداری پارامترها)

جدول ۴- خلاصه نتایج تحلیل عاملی زیر مولفه های انضباط ظاهری بر اساس بخشی از نتایج برازش مدل در نمودار های ۱-۴ و ۲-۴ می باشد.

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی زیر مولفه های انضباط ظاهری

نتیجه	معناداری	ضریب استاندارد	مولفه/زیر مولفه	
معنادار و مناسب	۳۲,۱۹۵	۰,۸۰۲	آیین نامه های انضباطی	پیروی از اسناد بالادستی
معنادار و مناسب	۲۸,۴۹۱	۰,۷۰۲	بروزرسانی مبتنی بر تغییرات	
معنادار و مناسب	۲۵,۱۰۳	۰,۷۸۷	سیستم ارزشیابی مناسب	
معنادار و مناسب	۴۰,۲۵۹	۰,۶۸۸	سیستم جبران خدمت	
معنادار و مناسب	۱۶,۴۳۱	۰,۶۷۵	آگاهی از مأموریت و اهداف	
معنادار و مناسب	۳۰,۱۵۸	۰,۶۲۲	توجه به شرح وظایف شغلی	انضباط شغلی و ارتباطی

معنادار و مناسب	۲۸,۰۰۶	۰,۶۴۷	توجه به سلسله مراتب	
معنادار و مناسب	۲۴,۲۶۸	۰,۶۴۹	دقت و عامل بودن	
معنادار و مناسب	۲۳,۳۵۶	۰,۶۳۰	داشتن برنامه ریزی مدون	
معنادار و مناسب	۲۰,۱۳۹	۰,۶۲۶	زمان شناسی و مدیریت زمان	
معنادار و مناسب	۱۲,۵۵۷	۰,۶۴۱	همسو نمودن اهداف فرد با سازمان	عدم تعارض منافع
معنادار و مناسب	۲۹,۶۹۵	۰,۶۹۳	تقسیم کار مناسب	
معنادار و مناسب	۲۳,۷۷۱	۰,۷۰۸	تناسب مسئولیت و اختیار	
معنادار و مناسب	۱۲,۰۳۸	۰,۸۹۴	ارتقاء بر اساس شایستگی	
معنادار و مناسب	۲۲,۷۹۵	۰,۶۱۰	مشاغل بر اساس تخصص	
معنادار و مناسب	۱۳,۹۵۱	۰,۸۵۵	پیروی از رویه ها و دستورالعمل ها	انضباط رفتاری
معنادار و مناسب	۱۷,۰۲۸	۰,۷۹۷	رعایت کدهای پوششی	
معنادار و مناسب	۱۳,۷۰۱	۰,۸۶۰	برقراری عدالت رویه ای	
معنادار و مناسب	۱۱,۷۳۸	۰,۶۹۲	وحدت رویه ای در تخلفات	قائم و عامل بودن مدیران به رویه های انضباطی
معنادار و مناسب	۱۱,۸۷۸	۰,۶۸۵	عمل عالمانه فرماندهان	
معنادار و مناسب	۹,۵۴۳	۰,۸۰۸	عامل بودن مدیران	
معنادار و مناسب	۱۶,۱۴۲	۰,۶۳۹	پذیرش افراد الگو در سازمان	الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان
معنادار و مناسب	۷,۱۰۳	۰,۶۰۸	توانمندسازی	
معنادار و مناسب	۱۷,۰۷۰	۰,۶۴۸	حمایت سازمانی ادراک شده	

همانطور که مشاهده می شود تمامی ضرایب استاندارد مسیر های مولفه به زیرمولفه، مقدار عددی بیشتر از ۰,۶ را نشان می دهند که حاکی از مناسب بودن آن ها است. همچنین مقدار

عدد معناداری تمامی این مسیر های مولفه به زیر مولفه ها، بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد که به عبارتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد این مسیر ها معنی دار می باشند؛ بنابراین می توان ادعا نمود که مولفه های مربوط به انضباط ظاهری توانایی سنجش مناسب آن را دارا می باشد در حقیقت روایی سازه مدل انضباط ظاهری تحقیق مورد تایید است. جدول ۴-۲ خلاصه نتایج تحلیل عاملی زیر مولفه های انضباط معنوی بر اساس بخشی از نتایج برازش مدل در نمودارهای ۴-۱ و ۴-۲ می باشد.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی زیر مولفه های انضباط معنوی

نتیجه	معناداری	ضریب استاندارد	مولفه زیر مولفه	
معنادار و مناسب	۲۸,۸۵۹	۰,۷۸۰	انتظارات مبتنی بر فرایند اجتماعی	انضباط انتظاری
معنادار و مناسب	۲۵,۷۲۳	۰,۶۹۴	شکل گیری شخصیتی و احترام	
معنادار و مناسب	۲۴,۸۸۶	۰,۷۶۳	احترام به ارزش های جامعه و سازمان	
معنادار و مناسب	۱۸,۱۶۵	۰,۷۴۶	شناسایی و ترویج کدهای اخلاقی	رعایت کدهای اخلاقی
معنادار و مناسب	۱۴,۵۱۹	۰,۷۴۰	ترویج نظریه های اخلاق حرفه ای	
معنادار و مناسب	۴۳,۸۹۱	۰,۶۲۳	مکانیزم های انضباط اجتماعی	ارتقاء فرهنگ خود کنترلی
معنادار و مناسب	۲۳,۷۶۶	۰,۶۲۶	وجدان کاری افراد	
معنادار و مناسب	۱۳,۷۲۳	۰,۶۶۵	شور و حرارت در انجام کار	ایجاد درگیری
معنادار و مناسب	۲۱,۳۶۸	۰,۷۶۶	وقف شدن در کار	
معنادار و مناسب	۲۱,۱۳۸	۰,۶۰۵	غرق شدن فعالیت ها	عاطفی- ذهنی
معنادار و مناسب	۱۳,۶۳۱	۰,۸۴۳	ارتقاء سلامت روحی و روانی	ارتقاء اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی
معنادار و مناسب	۱۲,۷۵۵	۰,۸۵۴	ایجاد شبکه بین رشد و اخلاص	
معنادار و مناسب	۱۱,۶۰۳	۰,۸۰۹	اعتقاد و ایمان به خدا	
معنادار و مناسب	۸,۳۶۳	۰,۸۱۰	خداحموری و وجدان محوری	

همانطور که مشاهده می شود تمامی ضرایب استاندارد مسیر های مولفه به زیرمولفه، مقدار عددی بیشتر از ۰,۶ را نشان می دهند که حاکی از مناسب بودن آن ها است. همچنین مقدار عدد معناداری تمامی این مسیر های مولفه به زیر مولفه ها، بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد که به

عبارتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد این مسیر ها معنی دار می باشند؛ بنابراین می توان ادعا نمود که مولفه های مربوط به انضباط معنوی توانایی سنجش مناسب آن را دارا می باشد در حقیقت روایی سازه مدل انضباط معنوی تحقیق مورد تایید است. جدول ۴-۳ خلاصه نتایج تحلیل عاملی مولفه ها و متغیر های انضباط سازمانی بر اساس بخشی از نتایج برازش مدل در نمودار های ۴-۱ و ۴-۲ می باشد.

جدول ۴- نتایج تحلیل عاملی مولفه های انضباط سازمانی

نتیجه	معناداری	ضریب استاندارد	متغیر/مولفه	
معنادار و مناسب	۱۴,۴۴۶	۰,۷۴۳	پیروی از اسناد بالادستی	انضباط ظاهری
معنادار و مناسب	۱۲,۲۵۵	۰,۶۰۴	انضباط شغلی و ارتباطی	
معنادار و مناسب	۱۴,۹۱۶	۰,۷۵۳	عدم تعارض منافع	
معنادار و مناسب	۱۲,۱۸۴	۰,۸۷۲	انضباط رفتاری	
معنادار و مناسب	۹,۴۳۳	۰,۷۶۲	قائم و عامل بودن مدیران به رویه های انضباطی	
معنادار و مناسب	۱۲,۷۵۳	۰,۶۷۷	الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان	
معنادار و مناسب	۱۲,۸۶۲	۰,۷۳۵	انضباط انتظاری	انضباط معنوی
معنادار و مناسب	۱۴,۳۸۵	۰,۷۶۰	رعایت کدهای اخلاقی	
معنادار و مناسب	۱۶,۴۳۲	۰,۶۹۶	ارتقاء فرهنگ خود کنترلی	
معنادار و مناسب	۱۰,۲۸۸	۰,۶۶۱	ایجاد درگیری عاطفی- ذهنی	
معنادار و مناسب	۹,۶۰۸	۰,۸۱۲	اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی	

همانطور که مشاهده می شود تمامی ضرایب استاندارد مسیر های مولفه به زیرمولفه، مقدار عددی بیشتر از ۰,۶ را نشان می دهند که حاکی از مناسب بودن آن ها است. همچنین مقدار عدد معناداری تمامی این مسیر های مولفه به زیر مولفه ها، بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد که به عبارتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد این مسیر ها معنی دار می باشند. بنابراین می توان ادعا نمود که مولفه های مربوط به انضباط سازمانی توانایی سنجش مناسب آن را دارا می باشد در حقیقت روایی سازه مدل انضباط سازمانی تحقیق مورد تایید است. در حقیقت مدل تحقیق با دو متغیر اصلی انضباط ظاهری و انضباط معنوی مورد تایید است. همچنین مولفه های انضباط ظاهری شامل پیروی از اسناد بالادستی، انضباط شغلی و ارتباطی، عدم تعارض منافع، انضباط رفتاری، قائم و عامل بودن مدیران به رویه های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان؛ و انضباط معنوی شامل انضباط انتظاری، رعایت کدهای اخلاقی، ارتقاء فرهنگ خود

کنترلی، ایجاد درگیری عاطفی- ذهنی و اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی می باشد. به جهت بررسی تفاوت میانگین سطوح انضباط بین فرماندهان، اساتید و دانشجویان از آزمون تی مستقل بین دو گروه استفاده شده است. فرض صفر و مقابل نتایج این آزمون در جدول ۴-۱۲ قابل مشاهده است.

جدول ۵- نتایج آزمون تفاوت میانگین ها

متغیر	آماره f	سطح معناداری	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
انضباط ظاهری	۰.۱۸۷	۰.۶۶۶	۰.۳۶۸	۰.۷۱۳	عدم تفاوت واریانس و میانگین
انضباط معنوی	۰.۰۲۳	۰.۸۷۹	۰.۴۱۶	۰.۶۷۷	عدم تفاوت واریانس و میانگین
انضباط سازمانی	۰.۱۰۵	۰.۷۴۶	۰.۴۵۳	۰.۶۵۱	عدم تفاوت واریانس و میانگین

بر اساس نتایج آزمون لون مقدار آماره f هر متغیر قابل مشاهده است. از آنجایی که مقدار سطح معناداری برای هر سه متغیر بزرگتر از ۵ درصد است، فرض برابری واریانس ها رد نشده و باید آزمون تی را بر اساس برابری واریانس ها بررسی کنیم. همانطور که در جدول قابل مشاهده است، مقادیر آماره t برای هر سه متغیر بزرگتر از ۵ درصد است بنابراین فرض صفر مبنی بر برابری میانگین ها رد نمی شود. از این رو می توان ادعا نمود تفاوت معناداری بین میانگین نظرات در بین دو گروه فرماندهان، اساتید و دانشجویان وجود ندارد. به عبارت دیگر همه اعضای دانشگاه افسری امام علی (ع) (هم فرماندهان، اساتید و هم دانشجویان) در مورد انضباط دارای نظر یکسانی هستند.

بحث و نتیجه گیری:

تحقیق حاضر، به تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی (مورد مطالعه: دانشگاه افسری امام علی (ع)) پرداخته است. نوع روش تحقیق بر پایه مفروضات روش تحلیل تلفیقی انجام گرفته است به عبارت دیگر از روش تحقیق کیفی در جهت طراحی الگو و از روش کمی در جهت آزمون الگو و تحلیل داده ها استفاده شده است. به عبارت دیگر ابتدا با توجه به هدف اولیه که طراحی مدل محتوایی بومی در زمینه انضباط سازمانی بوده است که با روش مصاحبه (بهره گیری از روش قوم نگاری مبتنی بر کدگذاری ۳ مرحله ایکلارک و براون برای بررسی و استخراج مدل) بین نمونه ۱۵ نفری از خبرگان در این زمینه، صورت گرفته است.

پس از بررسی داده های کیفی حاصل از مصاحبه، مولفه های انضباط ظاهری (پیروی از اسناد بالادستی، انضباط شغلی و ارتباطی، انضباط رفتاری، عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان) و انضباط

معنوی (انضباط انتظاری، فرهنگ خود کنترلی، رعایت کدهای اخلاقی، ارتقاء اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی و ایجاد درگیری عاطفی - ذهنی) مشخص شد. در ادامه روند پژوهش پس از تدوین پرسشنامه با مدنظر قرار دادن روایی و پایایی آن اقدام به توزیع پرسشنامه در جامعه ۲۷۸ نفری بین مدیران و فرماندهان، اساتید و دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) شده است. پس از جمع آوری داده ها اقدام به برآزش مدل استخراج شده با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس شده است که نتایج این بخش حاکی از روایی سازه، مناسب مدل تحقیق بوده است. در قسمت دوم با استفاده از روش معادلات ساختاری به بررسی و آزمون الگوی طراحی شده در دانشگاه افسری، اقدام شده است. نتایج حاکی از تایید روابط مد نظر تحقیق بوده است.

داده های بخش کیفی پژوهش مبتنی بر روش تحلیل مضمون از طریق مصاحبه با ۱۵ نفر از مدیران، فرماندهان و اساتید دانشگاه افسری و مشاهدات خود محقق در میدان پژوهش (با توجه به محدودیت های کروئایی ادامه مصاحبه ها مبتنی بر تکنیک دلفی مبانی بر پرسشنامه با سوالات باز انجام گرفت) به دست آمده است. این داده ها با روش تحلیل مضمونی، تجزیه و تحلیل شده اند. هدف اصلی از این کار، خلق مفاهیم و مقولاتی است که چپستی، چرایی و چگونگی نظام نامه انضباطی در دانشگاه افسری امام علی (ع) را تبیین نماید. به طور کلی، بر مبنای تحلیل مضمونی داده های پژوهش در بخش کیفی، مولفه های دو مضمون بنیادی شناسایی شده اند که اساسی مدل پژوهش را شکل می دهند که این مضامین در ارتباط با یکدیگر، الگوی پژوهش را ایجاد خواهند کرد. در حقیقت مدل تحقیق با دو مضمون اصلی انضباط ظاهری و انضباط معنوی احصاء گردید. همچنین مولفه های الگو شامل انضباط ظاهری شامل پیروی از اسناد بالادستی، انضباط شغلی و ارتباطی، عدم تعارض منافع، انضباط رفتاری، قائم و عامل بودن مدیران به ربه های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان؛ و انضباط معنوی شامل انضباط انتظاری، رعایت کدهای اخلاقی، ارتقاء فرهنگ خود کنترلی، ایجاد درگیری عاطفی - ذهنی و اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی مشخص گردید. لازم بذکر است که در تفسیر مضامین استخراج شده، از روایت مردم نگارانه استفاده گردید و تفسیرها بر مبنای مشاهدات مشارکتی و غیرمشارکتی محقق نوشته، ارائه خواهند شد. در ادامه، با توجه به تحلیل مضمون مصاحبه ها و نتایج حاصل از مشاهدات محقق، الگوی مفهومی طراحی گردید؛ و بر اساس الگوی طراحی شده، مولفه هایی ارائه گردید که با روش تحلیل مسیر بررسی شده اند. خلاصه نتایج بخش کمی مربوط برآزش مدل تحقیق در نرم افزار اسمارت پی ال اس می

باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمامی مسیرهای موجود در مدل معنادار بوده اند به عبارت دیگر مدل تحقیق مورد تایید قرار گرفته است. از این رو می توان ادعا نمود که مولفه های مربوط به انضباط سازمانی توانایی سنجش مناسب آن را دارا می باشد در حقیقت روایی سازه مدل انضباط سازمانی تحقیق مورد تایید است. در حقیقت مدل تحقیق با دو متغیر اصلی انضباط ظاهری و انضباط معنوی به مقدار ضریب همبستگی ۰,۶۵۸ و ۰,۷۴۳ مورد تایید قرار گرفت. همچنین مولفه های انضباط ظاهری شامل پیروی از اسناد بالادستی، انضباط شغلی و ارتباطی، عدم تعارض منافع، انضباط رفتاری، قائم و عامل بودن مدیران به رویه های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان؛ و انضباط معنوی شامل انضباط انتظاری، رعایت کدهای اخلاقی، ارتقاء فرهنگ خود کنترلی، ایجاد درگیری عاطفی- ذهنی و اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه های دینی، نیز مورد تایید قرار گرفت. بر مبنای یافته ها در مورد ماهیت انضباط سازمانی این پیشنهادات ارائه می شود:

- ✓ توجه مضاعف به مکانیزم های ارتقاء دهنده مولفه های انضباط ظاهری و معنوی
 - ✓ شناسایی واحصاء موانع تحقق و پیاده سازی انضباط سازمانی و تلاش در جهت حذف آنها
 - ✓ توجه به اسناد بالادستی و حمایت قاطع مدیران از دستورالعملهای ابلاغی و بکارگیری آنها مبتنی بر مکانیزم های تشویقی
 - ✓ جلوگیری از قائم به شخص نمودن دستورالعملهای ابلاغی و ایجاد وحدت رویه ها در برخورد های انضباطی
 - ✓ حمایت ادراک شده سازمانی کارکنان نسبت به اهمیت الگو شدن و رشد فردی و همسویی در برنامه ارتقاء
 - ✓ فرهنگ سازی در راستای اهمیت قائل شدن و عامل بودن به رویه های قانونی مبتنی بر مکانیزم های انگیزشی
 - ✓ توجه به ارتقاء سطح معنویت و فرهنگ خودکنترلی در راستای تعالی سازمانی
- پیشنهادها به پژوهشگران آتی:**
- ✓ شناسایی و ارائه مدل نظام انضباطی مبتنی بر مولفه های فرهنگی و بر اساس قابلیت های سازمانی در سازمان های مبتنی بر دانش.
 - ✓ امکان سنجی تدوین سند نظام نامه انضباطی مبتنی بر آموزه های اسلامی در سازمان های دولتی.
 - ✓ آسیب شناسی و بررسی موانع اجرای موفق نظام انضباط سازمانی در بخش های دولتی.

- ✓ تأثیر عوامل راهبردی زمینه‌ساز بر موفقیت و تحول نظام انضباط سازمانی در سازمان‌های ایرانی
- ✓ تبیین تأثیر نظام انضباط سازمانی در ارتقاء عملکرد و تعالی سازمانی با توجه به رویکرد کایزن

محدودیت‌های پژوهش

- ✓ محدودیت در انجام مصاحبه با نفرات بیشتر و مجدد با نفرات انجام شده بدلیل رعایت محدودیت‌های کرونایی
- ✓ احتمال سوءگیری مصاحبه‌شوندگان در ارائه پاسخ به سوالات بدلیل ملاحظات سازمانی
- ✓ خطر سوءگیری نگرشی نسبت به سوالات مصاحبه با توجه به تنوع روحیات و علایق مصاحبه‌شوندگان

فهرست منابع

- اردلان، امید؛ رضا ریحانی و سیدمهدی الوانی (۱۳۹۵). نقش معنویت در انضباط ظاهری و معنوی کارکنان نیروهای مسلح، کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول، تهران، مرکز توسعه اطلاعات کاربردی.
- آرزو غنیون، حسین حبیبی تبار. ۱۳۹۸. جایگاه انضباط در مدیریت اسلامی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، ص ۳۴۹-۳۶۷.
- آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، ماده ۷، ۸ و ۹.
- الیکی، فهیمه و عباسی، سمیه و گنجی، پیمان و شجاعی، احمد (۱۳۹۵). انضباط در سازمانهای آخرت‌گرا، دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران.
- بنت وین دابلینو، کارن ام. هس (۱۳۹۰)، انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز. ترجمه عبدالله مجیدی، فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم، شماره ۲، صص ۱۶۰-۱۷۷.
- بهشتی سعید، محبی علی، کریمی خویگانی روح اله (۱۳۹۴) اهداف انضباط انتظامی در آموزه‌های مدیریتی نهج البلاغه، پژوهش‌های مدیریتی انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، دوره ۱۰ شماره ۱، صص ۸۸-۱۰۰.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۹۱) نظریه‌های جامعه‌شناسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران، چاپ ۱۸.
- حاجی کریمی، عباسعلی و حسن رنگریز (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی: از تئوری تا عمل، چاپ و نشر بازرگانی.

خمینی، سید روح الله، (۱۳۶۱). صحیفه نور، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، اول.

دانایی فرد، حسن، میثم لطیفی، ولی الله نقی پورفر و اصغر مشبکی (۱۳۸۹). بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی، فصلنامه مدرس علوم انسانی، سال چهاردهم، شماره ۳، پیاپی ۶۸. دلاور، علی و کوشکی، شیرین (۱۳۹۲). "روش تحقیق آمیخته". انتشارات آگاه، تهران.

دولان، شیمون ال و شولر، رندال اس (۱۳۹۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری، چاپ ۹. رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۷)، آنومی یا آشفتگی اجتماعی: پژوهشی در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران، تهران، انتشارات سروش.

سعادت، اسفندیار (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی، نشر سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، تهران، چاپ ۲۴.

شاهمرادی، محمدرضا و یاسر شیخویسی (۱۳۹۵). نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علوم مراقبتی نظامی، سال سوم، شماره ۳، صص ۱۴۹-۱۵۵.

شیدائیان، حسین (۱۳۸۴). انضباط معنوی، حصون، شماره ۴، صص ۷۰-۹۳. طاهری، سلیمان؛ سعادت راد، علیرضا؛ شیخ ویسی، یاسر (۱۳۹۸). نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، سال هفدهم، شماره ۷۵، صص ۸۳-۱۰۳.

عامری، محمدعلی. (۱۳۸۸) بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهبود و توسعه نظم و انضباط در ناجا از دیدگاه مدیران. مجموعه مقالات، دانشگاه علوم انتظامی، ص ۸۹.

غنیون، آرزو و حسین حبیبی تبار، (۱۳۹۸). جایگاه انضباط در مدیریت اسلامی، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،

کوزر، لوئیس آلفرد. (۱۳۹۲) زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه ی محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی، چاپ ۱۸.

لطیفی، میثم، (۱۳۸۹). انضباط تعالی بخش کارکنان رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان، دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱.

محمد قادری نیا (۱۳۹۳). بررسی نقش مقررات آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح در رشد و تعالی معنوی کارکنان. نشریه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال هفتم، شماره ۲، صص ۵۹-۷۵.

مرادی غلامرضا، مجیدی عبدالله، رحیمی فضل اله، سالار روح اله (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ۴، شماره ۲، صص ۱۵۳-۱۷۳.

ملک پور، سعید و غلامرضا بردبار (۱۳۹۴). انضباط کاری در سازمان، سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق.

منصور، جهانگیر (۱۳۹۹). قانون کار، نشر دوران، تهران.

میر سیاسی، ناصر (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، نشر میر، تهران، چاپ ۲۱.

هابز، تامس (۱۳۹۷). لویاتان، ترجمه حسین بشیریه، تهران: نشر نی، چاپ ۱۲.

ویر، ماکس (۱۳۹۲). اخلاق پروتستانی و روح سرمایه داری. ترجمه عبدالکریم رشیدیان و پریسا.

منوچهری کاشانی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ ۵.

ورسلی، پترو (۱۳۸۸). نظم اجتماعی در نظریه های جامعه شناسی، ترجمه سعید معید فر، تهران، نشر جامعه شناسان.

Abraham Kelli, Sion Watung, Bernhard Tewal, Irvan Trang(2022). " Impact of Organizational Change, Organizational Culture, Discipline, and Work Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable". Academic Journal of Digital Economics and Stability Volume 13(1),32-4۵.

Beyk Zadeh j, Sadeghi M, Ebrahimpour D.(2012). The Impact of Organizational Factors on Employee Professional Ethics Growth. Journal of Ethics in Science and Technology; Journal of Ethics in Science and Technology; 2:55-6۳.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101.

Brown R. B. (2006). Doing your dissertation in business and management. London: Sage Publication.

Charmaz, K. (2000). Constructivist and objectivist grounded theory. In N. K. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), Handbook of qualitative research (2nd ed. pp. 509-۵۳۵). Thousand Oaks, CA: Sage.

Clarke, V. and Braun, V.(2013), "Teaching thematic analysis: Over-coming challenges and developing strategies for effective learning," The Psychologist, 26 (2), 120-1۲۳.

Clarke, V. and Braun, V.(2013), "Teaching thematic analysis: Over-coming challenges and developing strategies for effective learning," The Psychologist, 26 (2), 120-1۲۳.

Creswell, J. (2003).Research design: Qualitative, Quantitative and mixed methods

- approaches (2nded). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, Quantitative and mixed methods approaches* (2nded.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Daryabegian A, Karimzadeh S, Nazem N. (2017). Providing appropriate solutions for the development of professional ethics among educational managers. *Jundishapur Educational Development Quarterly*; 1: 110.
- Daryabegian A, Karimzadeh S, Nazem N. (2017). Providing appropriate solutions for the development of professional ethics among educational managers. *Jundishapur Educational Development Quarterly*; 1: 110.
- Dumaine, B. (2003). The new non- managers. *Fortune*, February, vol.22.
- Dumaine, B. (2003). The new non- managers. *Fortune*, February, vol.22
- Farahani M, Behnam Jam L. (2012). Assessment of compliance with the components of professional ethics of education in faculty members of Shahed University. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 1: 48-7۵.
- Ghanei Rad M A. (2007). The status of the scientific community in the field of social sciences. *Journal of Sociological Studies*; 27: 27-5۶. (□□ □□□□□□)
- Gibson, J. W. Cotterman, S. P. & Johnson, R. E. (2006). Discipline: Still A Four Letter Word? *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 4(1).
- Gibson, J. W. Cotterman, S. P. & Johnson, R. E. (2006). Discipline: Still A Four Letter Word? *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 4(1).
- Gomez-Mejia, L. R. Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2007). *Managing human resources*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Gomez-Mejia, L. R. Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2007). *Managing human resources*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Grote, D. (2006). *Discipline without punishment: The proven strategy that turns problem employees into Superior performers*, New York: A MAPress. 2nd Ed.
- Gulcan N Y. (2015). Discussing the importance of teaching ethics in education. *Social and Behavioral Sciences*, 174; 2622-2625.
- Johnson, M. (2005). *A Survey Of Progressive And Affirmative Employee Discipline Systems In Florida's Hospitals*.
- Khanifar H, Bordbar H, Qomi F. (2011). Explaining ethical and cultural components in research. *Journal of Moral Knowledge*; 2: 85-1۰۴.
- Khayat Moghadam s, Tabatabaei Nasab S M. (2016). Elements of Professional Ethics in Management. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 1: 127-1۳۶.
- Kvale, Steinar. (1996). "Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing". Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lasseter R. W; (2002). Georgia's merit system reform-2۰۰۱-۱۹۹۶: □□ □□□□ating agency's perspective, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 22.
- Lasseter R. W; (2002). Georgia's merit system reform-2۰۰۱-۱۹۹۶: □□ □□□□ating agency's perspective, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 22.
- Leigh, K. E. Chenhall, E. & Saunders, C. (2009). Linking Practice to the Classroom: Teaching Performance Analysis. In *Academy of Human Resource Development*:

- Americas Conference.
- Lin, H. F. & Lee, G. G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behaviour. *Management decision*.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Loukas, A. (2007). What is School Climate? High- quality school climate is advantageous for all students and may be particularly beneficial for at- risk students. *Leadership Compass*, 5(1), 1-3.
- Moyo, G. Khewu, N. P. & Bayaga, A. (2014). Disciplinary practices in schools and principles of alternatives to corporal punishment strategies. *South African Journal of Education*, 34(1).
- Nasr Aabadi A, Soleymani M.(2013).The Role of Organizational Culture in Promoting Professional Ethics in Organizations .*Journal of Cultural Management*; 22: 87-1۰۲.
- Qanbari S, Ardalan M, Beheshtirad R.(2015). Professional Ethics of Faculty Members and its Relation to Higher Education Quality. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 2: 39-50.
- Salajeghe A, Safari S.(2015). The relationship between professional ethics and university professors performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 3: ۱۰۳-۱۱۰.
- Sandu A, Caras A. (2014). Some considerations on the construction of ethics policies, share ethics and communicative action. *Social and Behavioral Sciences*, 149; 846-8۵۴.
- Sandu A, Caras A. (2014). Some considerations on the construction of ethics policies, share ethics and communicative action. *Social and Behavioral Sciences*, 149; 846-8۵۴.
- Shah Ali M, Rashidpor A, Kavousi A, Etebarian A. (2015). Pattern of Implementation of Professional Ethics in Iranian Organizations. *Journal of Urban Management*; ۳۹:۳۰۳-۴۰۵.
- Shahrul N. S, Mohd-Nur R. A, Siti S. B, Siti S. H (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. 3rd International Conference on Business and Economics, 21 – 23 September.
- Sherly Ong*, Hendry, Vivi Winata, Monika(2021)." The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction". *International Journal of Social Science and Business*. Volume 5, Number 2, 2021, pp. 174-1۷۹.
- Tutik Winarsih, Fariz(2012)." The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 4, No. 1, February 2021, Page: 1328-۱۳۳۹.
- <https://www.mehrnews.com/news/4051622>.
- <http://www.tirandazan.blogfa.com/post/3>.