

# مقایسه دیدگاه‌های فرماندهان و دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی

## بر عوامل مؤثر بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان پلیس زن

محمدحسین احمدی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۲/۱۱

### چکیده

زمینه و هدف: از جمله عوامل توفیق در سازمان‌ها، داشتن نظم و انضباط کارکنان آن است. عوامل گوناگونی در نهادینه کردن انضباط در دانشگاه علوم انتظامی مؤثر است: فرماندهان، فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات. هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر نهادینه کردن انضباط در دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی است.

روش: نوع تحقیق کاربردی و روش آن پیمایشی است. با بهره‌گیری از مبانی نظری و نظر ۲۰ نفر از مدیران و فرماندهان، پرسشنامه ساخته شد. برای جمع‌آوری دیدگاه‌های فرماندهان صف (زن) و دانشجویان دختر مجتمع آموزشی زنان پلیس، دو نوع پرسشنامه برای فرماندهان و دانشجویان تنظیم گردید. پایایی آن به وسیله روش آلفای کرونباخ ( $\alpha = 0/88$ ) به دست آمد. جامعه آماری این پژوهش ۵ نفر از فرماندهان زن و ۴۳ نفر از دانشجویان دختر سال آخر به صورت تمام‌شمار بودند. داده‌های حاصل با استفاده از آزمون T یک‌طرفه و دوطرفه و واریانس، تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: رفتار فرماندهان، فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات و شیوه‌های اعمال انضباط، از دیدگاه دانشجویان و فرماندهان، در نهادینه کردن انضباط دانشجویان مؤثر است.

نتیجه‌گیری: بین دیدگاه‌های فرماندهان و دانشجویان در خصوص اعمال انضباط تفاوت معناداری وجود دارد. در نهایت راه‌کارهایی برای عملی نمودن آن پیشنهاد شده است.

کلیدواژه‌ها: انضباط دانشجویان، فرهنگ سازمانی، دیدگاه فرماندهان و دانشجویان، دانشگاه علوم انتظامی، مجتمع آموزش زنان پلیس، نهادینه کردن.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

## مقدمه

هر سازمانی منجمله نیروهای مسلح دارای آیین نامه انضباطی است که در آن رفتارهای مطلوب برای نظم دادن به رفتار کارکنان آن تعریف شده است. ولی در عمل این رفتارها در میان همه کارکنان به صورت نهادینه در نیامده است. سازمان مورد بررسی در خصوص رفتار کارکنان دچار یک دوگانگی است؛ هر چند انضباط و نظم را باید بخشی از سرشت و نهاد ذاتی انسان در قالب هدیه‌ای الهی دانست، ولی بالفعل شدن آن نیازمند تربیت و تعلیم خاصی است که در نتیجه آن به سهولت آثار رفتاری آن مشاهده می‌شود. این پدیده در نیروی انتظامی از دو جنبه تبعیت از نظام نیروهای مسلح و دارا بودن رسالت برقراری انضباط اجتماعی، ویژگی خاصی دارد. گوناگونی منابع انسانی ورودی به این سازمان و همچنین به کارگیری‌های مختلف با ضریب حساسیت‌های بسیار متفاوت، شکل‌گیری رفتار مناسبی می‌طلبد که تحقق بخش چشم‌گیری از آن، برعهده واحدهای آموزشی، به ویژه در اماکن آموزشی نیروی انتظامی قرار دارد. توصیف چگونگی ایفای این نقش و عوامل مؤثر در چگونگی آن، نیز مد نظر این بررسی قرار دارد. هدف این تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر بر نهادینه کردن انضباط در دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی از نظر فرماندهان و دانشجویان و پیشنهاد راه‌کارها به منظور کمک در بهبود جریان مأموریت و ایجاد اطمینان در مدیران و فرماندهان و رؤسا در جهت تصمیم‌گیری مبتنی بر یافته‌های علمی است.

هدف از تشکیل نیروی انتظامی استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در قلمرو کشور است (ماده ۳ قانون نیروی انتظامی). بنابراین، سازمانی که مسئول برقراری نظم در جامعه است به ناچار در وهله نخست خود باید به شدت منضبط باشد، سازمانی که از انسجام و نظم لازم درون‌سازمانی برخوردار نباشد و کارکنان آن فاقد انضباط فردی باشند، به طور قطع مجری برقراری نظم و امنیت در جامعه نخواهد بود. بر اساس نظریات علمی و بررسی‌های انجام شده بخشی عمده از زیربنای اصلی رفتار افراد، در محیط‌های آموزشی شکل می‌گیرد. دانشگاه علوم انتظامی که یگانه مرجع تربیت افسران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به شمار می‌رود، در این خصوص وظیفه‌ای مهم بر عهده دارد. حال، این سؤال مطرح است که:

۱. عوامل مؤثر در نهادینه کردن انضباط دانشجویان کدام‌اند؟
۲. آیا ویژگی‌ها و شیوه‌های رفتاری فرماندهان محیط آموزشی، فرهنگ سازمانی، مقررات سازمانی و شیوه‌های اعمال انضباط، در نهادینه کردن انضباط دانشجویان، مؤثرند؟
- ۳- آیا بین دیدگاه‌های فرماندهان و دانشجویان در خصوص عوامل مؤثر در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد؟

## فرضیه‌ها:

۱. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر ویژگی‌ها و شیوه‌های رفتاری فرماندهان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
  ۲. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر انضباط سازمانی (فرهنگ سازمانی) در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
  ۳. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر قوانین و مقررات در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
  ۴. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر شیوه‌های اعمال انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
- پیشینه پژوهش:** طهرانی (۱۳۸۴) در بررسی نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباطی کارکنان بیان می‌دارد که، نامطلوب بودن سطح انضباط کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ را فرماندهان و مدیران ناجا، در مناسبت‌های گوناگون و به صورت گوناگون مطرح کرده‌اند. یکی از مهمترین عوامل موثر در انضباط‌پذیری کارکنان، فرماندهان و مدیران و رؤسا هستند که در مقام ایفای نقشی که در سمت فرمانده و مدیر بر عهده آنان گذاشته شده است، در انضباط‌پذیری کارکنان تأثیرگذار خواهند بود، از میان سه گروه نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی و نقش‌های تصمیم‌گیری مینتزبرگ، نقش‌های ارتباطی، پس از آن به ترتیب نقش‌های تصمیم‌گیری و اطلاعاتی، بیشترین تأثیر در انضباط‌پذیری کارکنان دارند.
- اهمیت تحقیق:** اگر میزان انضباط در سازمان محدود باشد، روحیه تعهد و وفاداری نیز ضعیف است و ضوابط سازمان نیز روز به روز سیر قهقرایی خواهد پیمود (جانونی، ۱۳۷۶، ص ۲۰۰). انضباط با حفظ عملکرد اثربخش و حفظ روحیه و نشاط کارکنان، حیثیت و اعتبار سازمانی را بهبود می‌بخشد و با تأکید بر کشف حقیقت و مبتنی بر چهارچوب محکمی که به نیازهای جامعه، سازمان و کارکنان احترام می‌گذارد، در پی برقراری نظم درونی و اجرای تعهد افراد است. تأکید اساسی بر عملکرد مطلوب به واسطه برنامه اعطای پاداش، بر انضباط مثبت درونی تأثیر دارد، زیرا اغلب مدیران وقت، توجه نامتناسبی صرف عده‌ای اندک از کارکنان مسئله ساز می‌کنند و توجه و وقت ناچیزی به کارکنان موفق اختصاص می‌دهند (فیلد و ملونی، ۱۹۹۹ به نقل از طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۶۸). با توجه به اهمیت نهادینه کردن نظم و انضباط در رفتار دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، انجام این تحقیق اهمیت دارد.

## مبانی نظری پژوهش:

نقش‌های مدیر از دیدگاه آدیزس: «ایکاک آدیزس»<sup>۱</sup> چهار نقش تولیدی، اجرایی، ابداعی و ترکیبی را برای مدیران لازم می‌داند. هریک از نقش‌های مدیر با یکی از خرده‌سیستم‌های یک نظام اجتماعی، ارتباط دارد. از آن‌جا که مدیریت نیز خود یک خرده‌سیستم در کل سازمان به شمار می‌رود، لازم نیست که مدیران در همه نقش‌های یادشده سرآمد باشند، بلکه می‌توانند بیشتر نقش‌ها را به یاری دیگران ایفا نمایند؛ ولی آنچه بسیار مهم و ضروری است نقش ترکیبی است. مدیر باید بتواند نقش‌هایی را که ناهمگون و گاهی ضد یکدیگرند، به شایستگی ترکیب نماید و نتیجه دلخواه از آن را به دست آورد. وی معتقد است که: «مدیرانی که به طور کامل هر چهار نقش را ایفا کنند و هیچ‌گونه سبک مدیری غلط نداشته باشند محدودند» (فورسایت، ۱۳۸۰، ص ۱۱). بنابراین یگانه نقشی که هر مدیر از ایفای آن ناگزیر است، نقش ترکیبی است. در این کار، نقش مدیران، برنامه‌ریزی، هماهنگی، کنترل کردن و انضباط بخشیدن است؛ وقتی مدیران ایفاگر نقشی باشند مراقبت خواهند کرد تا نظام برای همان کاری که طراحی شده است، فعالیت نماید. ایفای نقش بر نظام اداری - تشکیلاتی تکیه دارد. ادغام، فرآیندی است که به وسیله آن استراتژی‌های فردی در یک استراتژی گروهی حل می‌شود و خطرجویی‌های فردی به خطرجویی‌های گروهی تبدیل می‌گردد. همچنین اهداف گروهی هماهنگ می‌شود و سرانجام سازماندهی فردی به سازماندهی جمعی تبدیل خواهد شد. هنگامی که گروهی بتواند مستقلاً عمل کند و جهتی را بر گزیند، آن زمان است که نقش ادغام تمام و کمال محقق شده است. این کار، کسی را می‌خواهد که در برابر نیازهای مردم حساس باشد. چنین فردی همه سازمان را در پس اهداف استراتژی‌ها متحد می‌کند. ادغام بر نظام فرعی انسانی - اجتماعی تأکید دارد (کبیری، ۱۳۸۰، ص ۱۱).

نقش‌های مدیریتی از نظر گاری یوکی<sup>۲</sup>: یوکی نقش‌های مدیریتی را به این شرح می‌داند:

- ۱) شبکه‌سازی: شرکت در مجالس غیررسمی و ارتباط با کسانی که منبع اطلاعات و پشتیبانی محسوب می‌شوند؛
- ۲) حمایت: نقش حمایتی و دوستی با کارکنان، گوش دادن به مشکلات آنان و دادن توصیه برای حل آن؛
- ۳) تیم‌سازی: حل و فصل مشکلات کاری به نحوی مؤثر از طریق تشکیل و توسعه تیم‌های کاری؛
- ۴) انگیزش: به کارگیری روش‌های تأثیرگذار بر احساسات، ارزش‌ها و منطق کارکنان برای تولید اشتیاق به کار و تعهد به اهداف؛

- ۵) تشویق: تخصیص جایزه، تشویق‌های شغلی برای عملکرد اثربخش، اظهار احترام و تشویق در مقابل

موفقیت افراد؛

1. Ikak, A  
2. Yuki, G

۶) برنامه‌ریزی و سازماندهی: تعیین اهداف بلندمدت و استراتژی‌های مناسب با ویژگی‌های محیطی، تخصیص منابع بر حسب اولویت‌ها؛

۷) حل مسائل: تشخیص مشکلات کاری و تجزیه و تحلیل آنها، به صورت سیستماتیک برای تعیین علت‌ها، تصمیم‌گیری برای اجرای راه‌حل‌ها و حل مسائل؛

۸) مشورت: قبل از دادن تغییر، جویا شدن از نظر کارکنان، دعوت به مشارکت، دادن فرصت برای خود مدیریتی دیگران؛

۹) مراقبت از عملیات: گردآوری اطلاعات درباره پیشرفت و کیفیت امور، نظاره‌کردن محیط برای کشف تهدیدات و فرصت‌ها؛

۱۰) اطلاع‌رسانی: نشر اطلاعات مربوط به تصمیمات، برنامه‌ها و فعالیت‌ها به کارکنان؛

۱۱) شفاف کردن اهداف: تعیین وظایف، تهیه دستورالعمل‌ها، اعمال درک صحیح از مسئولیت‌ها و انتظارات عملکردی (غفاریان، ۱۳۷۹، ص ۳۶).

فرماندهان و افسران ارشد پلیس زمانی می‌توانند نظم و انضباط را در سازمان برقرار سازند و دیگران را به اطاعت و اداری کنند که واجد این ویژگی‌ها باشند:

۱. ثبات شخصیتی و مبتلا نشدن به اختلالات شخصیت. یافته‌های گوناگون (برای مثال گراس، ۱۹۸۴) نشان داده است که فرماندهان فاقد انعطاف و یا دارای انعطاف فوق‌العاده (بی‌ثبات و دمدمی مزاج)، قادر به وادار کردن دیگران به اطاعت نیستند و چنانچه در یگان‌های تحت امر چنین فرماندهانی، نظم و انضباطی نیز حاکم شود، مدت آن موقت خواهد بود.

۲. برخورداری از قدرت پاداش و تنبیه. فرماندهانی می‌توانند نظریات و خواسته‌های خود را به افراد تحت امر خویش تحمیل کنند که از قدرت و توان کافی برای تشویق افراد هم‌نوا و مطیع و تنبیه افراد خاطی و ناهم‌نوا برخوردار باشند.

۳. مقبولیت ناشی از درجه، تخصص، هوشمندی. فرماندهانی که از مهارت‌های ویژه برخوردارند، هوش آنان از دیگران برتر است، درجات بیشتر دارند و به خوشنامی اشتهار دارند، بیش از سایر فرماندهان می‌توانند نظم و انضباط را بر یگان خویش حاکم سازند.

۴. پوشش و یک شکل. تحقیقات نشان داده است که لباس یک شکل (یونیفرم) میزان اطاعت‌پذیری را فزونی می‌بخشد. اما، تأثیر لباس یک شکل پلیس در جلب اطاعت دیگران، بیش از دیگران است. به تعبیر «گروس» (۱۹۸۴) «تصور می‌شود که فقط لباس یک شکل پلیس دلالت دارد که دارنده آن

می‌تواند با اعمال قدرت قهری، تهدیدات خود را عملی سازد.» (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۱۷).

تاثیر مراسم نظامی بر انضباط: امام علی (ع) می‌فرماید:

از من به یاد دار که بزرگ‌ترین وظیفه افسر ایراد نطق‌های آتشین و سخنرانی‌های مؤثر در برابر صفوف سپاه است. فرمانده موظف است که با لهجه‌ای گرم و پر حرارت افراد خود را به استقامت و شجاعت تهییج نماید، فرمانده باید فداکاری سربازان خویش را در محضر عموم لشکریان با بیانی سپاس آمیز به میان آورد.

اجرای مراسم صبحگاه که از دیر زمان در نیروهای مسلح جاری بوده است، از جمله با ارزش‌ترین مراسم مقدس در میان نظامیان است، امیر «هدایت لطفیان» یکی از فرماندهان سابق ناجا معتقد است که (مراسم صبحگاه از جمله بارزترین و مهم‌ترین طرق برقراری ارتباط بین فرمانده و زیردستان است که ضمن آن، فرمانده به ایفای انواع نقش‌های متصور برای عوامل تحت فرمان می‌پردازد) (طهرانی، ۱۳۸۴). شاخص‌های نظم و انضباط در آئین‌نامه انضباطی: در آئین‌نامه انضباطی (معاونت نیروی انسانی نیروهای مسلح، ۱۳۶۹) شاخص‌های نظم و انضباط عبارتند از:

الف) مسئولیت‌پذیری:

- ✓ تلاش در جهت توسعه آموزش و داشتن تخصص و کاردانی در ایفای وظایف محول؛
- ✓ صرفه‌جویی و به کار بردن ابتکار و دقت فوق‌العاده در نگاهداری اموال دولتی؛
- ✓ دقت در حفظ و نگاهداری اموال و اسناد؛
- ✓ داشتن شجاعت؛ رشادت؛ لیاقت؛ ایثار؛ فداکاری؛ ابتکار و خلاقیت؛
- ✓ خوش‌رفتاری با همکاران و زیردستان و ارباب رجوع؛
- ✓ احساس مسئولیت و تعهد خدمتی؛

ب) توانمندی:

- ✓ ایفای وظایف و مأموریت‌ها با نهایت دقت و حوصله؛
- ✓ ایثار و از خودگذشتگی و اقدامات متهورانه در مأموریت؛
- ✓ مراعات ادب و سلسله مراتب و احترامات نظامی؛
- ✓ برخورداری از سلامت جسمی و روحی و آمادگی جسمانی برای اجرای مأموریت؛
- ✓ حضور به موقع در محل کار یا کلاس درس؛
- ✓ جلوگیری از پخش شایعه در یگان؛

### ج) اطاعت‌پذیری:

✓ اعتقاد و علاقه‌مندی به مبانی دین اسلام و اعتقاد و التزام به ولایت فقیه؛

✓ سرعت و دقت در اجرای دستور سلسله مراتب؛

✓ آراستگی وضع ظاهری؛

✓ اجرای دستور فرماندهان و رؤسا؛

نظارت فرماندهان در نگاه آئین‌نامه انضباطی: در این زمینه مفاد مواد ۲۴، ۵۳ و ۱۰۹ آئین‌نامه انضباطی تأکید دارد که فرماندهان موظف‌اند مداوماً بر اجرای مقررات توسط زیردستان کنترل و نظارت داشته باشند. ماده ۵۳ آئین‌نامه انضباطی است تصریح دارد (معاونت نیروی انسانی نیروهای مسلح، ۱۳۶۹):

فرماندهان، رؤسا و مدیران با اعمال کنترل و نظارت در یگان یا سازمان از نحوه ایفای وظیفه کارکنان واقف شوند و در جهت پیشرفت آنان با تشویق و ترغیب عوامل وظیفه شناس و پر تلاش و ارشاد عوامل کم کار و بی‌انضباط، مدیریت خود را اعمال نمایند و ضمن ریشه‌یابی تخلفات، تنبیه را به عنوان ابزار تربیتی درباره کارکنان خلاف کار به کار برند. به این ترتیب مدیر یا فرمانده با ایفای نقش نظاره‌گری گام‌هایی مثبت در جهت حفظ و ارتقای مبانی انضباطی کارکنان بر خواهد داشت.

اهمیت قوانین: بنیان نظم، مراعات قوانین است. قوانین، تنظیم‌کننده رابطه فرد با جامعه است که زندگی اجتماعی را امکان‌پذیر می‌سازد و محدودیت‌هایی برای هواهای نفسانی و فردیت طلبی افراطی افراد قائل می‌شود (طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۳۹). از سوی دیگر باید دانست که نهادها و ضوابط اجتماعی، پاسخ‌های پایدار برای مسائل مهم و پایدار نظام اجتماعی محسوب می‌شوند و در صورتی که اعضای جامعه درباره آن‌ها بیگانه یا بی‌اعتنا باشند و در تنظیم روابط اجتماعی خود، در خصوص موازین و قواعد قانونی و رسوم غیررسمی جامعه، و اصول کارکرد نهادهای گوناگون آن، انضباط و پایبندی لازم را نشان ندهند، به گونه‌ای مخاطره‌آمیز شالوده نظام اجتماعی تهدید می‌شود و کارکرد و کارایی آن دچار اختلال جدی می‌گردد به این لحاظ است که نظم، موضوعیت می‌یابد (موفقیان، ۱۳۶۹، ص ۴۳ به نقل از طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۳۹).

عزیزی (۱۳۸۶) علل عمده بی‌انضباطی را به سه دسته تقسیم کرده است:

- ۱- علل روانی: بعضی از تمایلات و نیازهایی که برآورده نشدن آن‌ها سبب بی‌انضباطی می‌شود، از این قرارند: میل به آزادی، میل به بازی و حرکت، میل به خودنمایی و اظهار وجود، نفهمیدن مطالب اجتماعی.
- ۲- علل جسمانی: گاهی بی‌انضباطی‌ها و مراعات نکردن مقررات، ناشی از ضعف و ناتوانی جسمی در افراد می‌شود، (مانند ضعف و ناتوانی، نقص و عیب جسمانی و جز آن).

۳- علل اجتماعی: گروه دیگری از علل بی‌انضباطی جنبه اجتماعی دارند که از آن جمله، عبارت‌اند از: دارا بودن رفتار، معلومات و جهان بینی متفاوت نزد افراد تحت امر، بروز اختلافات خانوادگی، وضع اقتصادی.

### روش

نوع تحقیق کاربردی و روش آن، پیمایشی است. با بهره‌گیری از مبانی نظری و نظر ۲۰ نفر از مدیران و فرماندهان، پرسشنامه ساخته شد. برای جمع‌آوری دیدگاه‌های فرماندهان صف (زن) و دانشجویان دختر مجتمع آموزشی زنان پلیس، دو نوع پرسشنامه برای فرماندهان و دانشجویان تنظیم گردید. پایایی آن به وسیله روش آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/88$ ) به دست آمد. جامعه آماری این پژوهش ۵ نفر از فرماندهان زن و ۴۳ نفر از دانشجویان دختر سال آخر به صورت تمام‌شمار بودند. داده‌های حاصل با استفاده از آزمون  $t$  یک‌طرفه و دوطرفه و واریانس، تجزیه و تحلیل شد.

### تعریف مفاهیم:

◀ **انضباط:** در اصطلاح نظامی «پیروی کامل از دستورهای نظامی» معنا شده است (معین، ۱۳۷۶، ص ۳۸۲). در متون مدیریت منابع انسانی، انضباط مترادف با دسیپلین به مفهوم تنبیه آورده شده که از این ابزار فقط زمانی باید استفاده شود که سایر اقدامات با شکست مواجه شده باشند (میرسپاسی، ۱۳۶۶، ص ۴۳۷). هم‌چنین به مفهوم رفتار منظم و مرتب در سازمان و ابزاری برای اصلاح رفتار نامطلوب و گسترش رفتار مناسب که با تشویق رفتارهای در خور پذیرش یا با تنبیه رفتارهای نامقبول انجام می‌شود (جزئی، ۱۳۷۵، ص ۲۹۸)، می‌باشد.

◀ **نهادینه کردن:** ایجاد یک باور قوی در تفکر و نگرش افراد است به نحوی که رفتار فرد در خلوت و جلوت تفاوتی ندارد (محقق).

◀ **نقش:** نقش، عبارت است از «مجموعه رفتارهایی که دیگران انتظار دارند از کسی که منصب خاصی را در سلسله مراتب سازمان بر عهده دارد، مشاهده نمایند» (وودال<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸، ص ۷۰). ترنر<sup>۳</sup> (۱۹۵۶) می‌گوید: «مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری به عنوان تشکیل‌دهنده هر واحد است و مختص کسی است که در جامعه مقامی ویژه دارد. شخصی که موقعیت معلومی در ارتباط با افراد دارد (رهبر یا میانجی) یا به کمک ارزشی مخصوص جامعه (انسان شریف یا وطن پرست) هویت یافته است.» از نظر عملیاتی نقش، انتظار رفتار و

1.. discipline  
2. Woodall  
3. Turner



عملکرد از افرادی است که مسئولیت‌های گوناگون دارد.

◀ **فرمانده:** فرمانده فردی است نظامی که دربارهٔ زیر دستان خود اعمال فرماندهی می‌کند. فرماندهی، اختیاری است که هر فرد در خدمت -به سبب شغل یا درجه و مسئولیتی که دارد- در تحقق اجرای مأموریت‌های محول به کار می‌برد. فرمانده مسئول ادارهٔ کارکنان واحد خود و یگانه مقامی است که در قبال اعمالی که واحد او انجام داده یا از اجرای آن باز مانده است، مسئولیت دارد (معاونت نیروی انسانی نیروهای مسلح، ۱۳۶۹).

◀ **فرهنگ سازمانی:** دفت' عقیده دارد که فرهنگ، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های مشترک تفکر در اعضای هر سازمان است و در قالب پدیده‌ای درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود (رابینز، ۱۳۸۵). به طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و نشان دهندهٔ خصوصیات معمولی و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند (مشبکی، ۱۳۷۷).

◀ **قانون و مقررات:** قانون دستور کلی است که به وسیلهٔ مرجع صالح انشا شده و به وسیلهٔ مجلس قانون‌گذاری تصویب و به توشیح مرجع صلاحیت‌دار برسد. مقررات، شامل تصویب‌نامه، آئین‌نامه، بخشنامه و هر آنچه ضمانت اجرا داشته باشد (جعفری، ۱۳۷۲). در تعریف عملیاتی، مجموعه باید‌ها و نباید‌هایی است که در زندگی دوران دانشجویی هر فرد در محیط داخلی یا امور مرتبط در مجموعهٔ هر سازمان اعمال می‌شود. ◀ **شیوه‌های اعمال انضباط:** کلیهٔ روش‌هایی که با هدف انتقال رفتار سازمانی مورد انتظار بر دانشجویان اعمال می‌شود.

## یافته‌ها

◀ **فرضیهٔ اول:** بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر ویژگی‌ها و شیوه‌های رفتاری فرماندهان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

به منظور پشتیبانی نظری فرضیهٔ فوق از دیدگاه‌های «یونگی» و «مینتزبرگ» استفاده شده است. «یونگی» نقش‌های مدیریتی را شامل: شبکه‌سازی، حمایت، تیم‌سازی، انگیزش، تشویق، برنامه‌ریزی و سازماندهی، حل مسائل، مشورت، مراقبت از عملیات، اطلاع‌رسانی و شفاف کردن اهداف می‌داند. «مینتزبرگ» ده نقش را برای رفتار مدیریتی به شرح زیر بیان داشته است: رئیس تشریفات، رهبر، رابط،

- 1.. Daft
2. Robbins

نظاره‌گر، توزیع اطلاعات، سخنگو، کارآفرین، حلّ مشکل، تخصیص منابع و مذاکره‌کننده.

جدول ۱. نتیجه آزمون فرضیه اول

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه اول	۸۱	۷۹	۸۰	۷۸	۱۱۷,۷۵	۳۹,۴۸۰	۴,۴۷۰	۲,۸۲۶	۴,۴۷۰	۲,۸۲۶	۰,۳۴۱	۰,۶۳۶	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۴۶,۲۶۳) از  $t$  جدول (۱,۹۶) 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 فرماندهان بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار  $t$  نیز ۳۹/۴۸۰ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۸۲۶ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۳۶ در جدول مشخص گردیده است.

دیدگاه فرماندهان درخصوص فرضیه ۱، پس از محاسبه میانگین و بهره‌گیری از آزمون  $t$

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه اول	۸۱	۷۹	۸۰	۷۸	۱۱۷,۷۵	۳۹,۴۸۰	۴,۴۷۰	۲,۸۲۶	۴,۴۷۰	۲,۸۲۶	۰,۳۴۱	۰,۶۳۶	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۱۱۷,۷۵) از  $t$  جدول (۱,۹۶) 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 فرماندهان بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند. در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار  $t$  نیز ۳۹/۴۸۰ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۸۲۶ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۳۶ در جدول مشخص گردیده است. در مقایسه بین میانگین نظرات فرماندهان و دانشجویان با بهره‌گیری از آزمون  $T$  دو نمونه‌ای در ارتباط با تأثیر عوامل فوق تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

◀ **فرضیه دوم:** بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر انضباط سازمانی (فرهنگ سازمانی) در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

در بررسی نظری دیدگاه «دفت» با نتایج به دست آمده مطابقت دارد که حاکی است این سه عامل در شکل‌گیری رفتار مؤثرند. شیوه رهبری، یکی از شیوه‌هایی است که مدیران می‌توانند فرهنگ سازمانی را پدید آورند و در سازمان اعمال کنند، مطلب مهم، مدیریت نمادین (الگوشدن) است؛ به این معنا که، مدیر تصویر صحیحی از ارزش‌ها دارد و با رفتار و کردار خود چنین تصویری را به نمایش می‌گذارد و می‌تواند ارزش‌ها را تقویت نماید یا تغییر دهد.

### جدول ۲. نتیجه آزمون فرضیه دوم

دیدگاه دانشجویان نتایج داده‌های جمع آوری شده فرضیه ۲، پس از محاسبه میانگین و بهره‌گیری از آزمون t

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )													
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	فرضیه دوم
	۳۵۲	۳۵۲	۳۵۱	۳۵۱	۳۴,۸۸۱	-۱۰,۴۷۸	۴,۰۷۸	۲,۶۶۲	۱,۰۷۸	-۳۳۳	۵۸۰	۰,۵۹۷	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۳۴,۸۸۱) از t جدول (۱,۹۶) 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 معنی دار 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

### نظر فرماندهان در خصوص فرضیه ۲

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )													
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	فرضیه دوم
	۸۱	۷۹	۷۸	۸۰	۷۵,۱۵۲	۳۹,۴۸۰	۴,۳۱۱	۲,۸۲۶	۴,۳۱۱	۲,۸۲۶	۰,۵۱۶	۰,۶۱۳	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است

و مقدار  $t$  محاسبه شده (۷۵,۱۵۲۸) از  $t$  جدول (۱,۹۶) 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 دارند.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار 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.

◀ فرضیه سوم: ۳. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر قوانین و مقررات در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

در بررسی ابعاد نظری ضمن توجه به اهمیت قوانین و مقررات، تأکید مفاد آئین‌نامه انضباطی، تأثیر اجرای مراسم نظامی، نقش آموزش در شکل‌دهی رفتار مطلوب توجه شد، لکن یافته‌های میدانی این تحقیق با نظر «موفقیان» و «کلارک» تطبیق دارد. یعنی کنترل کارکردها و کارآیی نظام اجتماعی و نهادهای گوناگون، سازمان یا شبکه گسترده و پیچیده ارتباطات جاری میان اعضای هر جامعه، بستگی انکارناپذیری به طرز تلقی و نوع نگرش اعضای هر جامعه به این قواعد و رسوم رسمی و غیررسمی و میزان پای‌بندی آنان به این قواعد و رسوم دارد.

### جدول ۳. نتیجه آزمون فرضیه سوم

نتایج جمع آوری داده‌ها از دانشجویان برای بررسی فرضیه ۳ با بهره‌گیری از آزمون  $t$

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )													
شرح	تعداد نمونه	درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
		موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه ۳	۳۵۲	۳۵۱	۳۵۱	۱۶,۵۱۰	-۵,۳۲۳	۳,۴۹۲	۲,۸۵۴	۰,۴۹۲	-۱,۴۵	۰,۵۸۱	۰,۵۱۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۱۶,۵۱۰) از  $t$  جدول (۱,۹۶) 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 قوانین و مقررات موجود در دانشگاه بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار  $t$  نیز ۵/۳۲۳ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۸۵۴ و همچنین با انحراف معیار ۰/۵۱۲ در جدول مشخص گردیده است.

از نظر فرماندهان :

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه ۳	۸۱	۸۰	۸۰	۷۹	۱۰۰.۰۵	۴۴.۶۹۵	۴.۰۹۲	۳.۱۵۵	۴.۰۹۲	۳.۱۵۵	۰.۳۶۸۱	۰.۶۳۱۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۱۰۰/۰۵)

از  $t$  جدول (۱,۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه ۱  $H_0$  قرار می‌گیرد یعنی فرض  $H_0$  رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی قوانین و مقررات موجود در دانشگاه بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار  $t$  نیز ۴۴/۰۹۲ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۳/۱۵۵ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۳۱ در جدول مشخص گردیده است.

◀ **فرضیه چهارم: ۴.** بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر شیوه‌های اعمال انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

آنچه در اجرای نظم کارساز و مؤثر است، در درجه اول درونی کردن هنجارهای نظم‌آفرین است و در مرحله بعد و در صورت فقدان توفیق راه اول، کنترل بیرونی است که با قوه قهریه و قدرت در جامعه اعمال می‌شود. انضباط مثبت برقراری ارتباط روشن بین شغل و قوانین و مقررات آن با شاغل است.

**جدول ۴. نتیجه آزمون فرضیه چهارم**

نتایج فرضیه ۴ پس از محاسبه میانگین و بهره‌گیری از آزمون  $t$  از نظر دانشجویان :

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه ۴	۳۵۲	۳۵۲	۳۵۱	۳۵۱	۱۶.۵۱	-۶.۵۴۴	۳.۴۹۲	۲.۷۸۲	۰.۴۹۲	-۲.۱۷۱	۰.۵۵۹	۰.۶۲۲	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۱۶,۵۱) از  $t$  جدول (۱,۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه ۱  $H_1$  قرار می‌گیرد یعنی فرض  $H_0$  رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی شیوه اعمال

نمودن انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می شود. مقدار  $t$  نیز ۶/۵۴۴- بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۷۸۲ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۲۲ در جدول مشخص گردیده است.

از نظر فرماندهان :

متغیر موثر ( و وضعیت موجود )															
شرح		تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
فرضیه	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر
۴	۸۱	۸۱	۸۰	۸۰	۵۱,۹۶۹	۴۶,۰۲۷	۳,۶۷۱	۳,۸۵۴	۳,۵۳۱	۳,۶۸۷	۰,۶۳۵	۰,۷۵۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار  $t$  محاسبه شده (۵۱/۹۶۹)

از  $t$  جدول (۱,۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می باشد آماره آزمون در ناحیه ۱ H قرار می گیرد یعنی فرض  $H_0$  رد و ادعای محقق تأیید می گردد یعنی شیوه اعمال نمودن انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می شود. مقدار  $t$  نیز ۴۶/۰۳۷ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۳/۸۵۴ و همچنین با انحراف معیار ۰/۷۵۲ در جدول مشخص گردیده است. در مقایسه فرضیات دانشجویان و فرماندهان نتایج زیر بدست آمده است

## بحث و نتیجه گیری

نقش های ما روابط و مسئولیت هایی هستند که در زندگی ما جاری است. مدیر لازم نیست که در همه نقش ها توانمند باشد، لکن لازم است که توان ترکیب نقش ها را داشته باشد. ویژگی های فرمانده (ثبات شخصیت، برخورداری از قدرت پاداش، مقبولیت ناشی از درجه، لباس فرم و یک شکل بودن و نظایر آن) از اهمیت بالایی برخوردار است. طهرانی (۱۳۸۴) نیز در بررسی خود ضمن با اهمیت دانستن نقش فرماندهان به این نتیجه رسید که از میان سه گروه نقش های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم گیری، نقش های ارتباطی، بیشترین تأثیر را در انضباط پذیری کارکنان دارند؛ پس از آن به ترتیب نقش های تصمیم گیری و اطلاعاتی بیشترین تأثیر در انضباط پذیری کارکنان دارند، که با نتایج این تحقیق هماهنگی دارد. از

طرفی فرهنگ سازمانی منعکس‌کننده نظرگاه‌ها و استراتژی سازمان است. در واقع فرهنگ سازمان، شیوه همکاری، روابط کاری، نوع رفتار پذیرفتنی، شیوه تخصیص قدرت، شیوه تأمین اهداف سازمانی، ارتباطات سازمانی، انسجام و غیره را مشخص می‌سازد. مراعات کامل ضوابط در رفتارهای سازمانی، هماهنگی در امور نظارتی، مراعات سلسله مراتب فرماندهی، دخیل نبودن دواپر، در اختیارات فرماندهان تولید نشاط در انضباط خواهی و بهره‌گیری از اصل تشویق، اجرای دقیق آئین نامه و ملاک عمل قرار دادن آئین‌نامه، به دور از هر گونه حب و بغض و توجه ویژه به بازسازی ساختار و بازآفرینی نقش‌ها و امکانات، می‌تواند به استحکام انضباط کمک نماید. فرضیه اول: بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر ویژگی‌ها و شیوه‌های رفتاری فرماندهان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

فرماندهان	F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی	میانگین	تفاوت میانگین	سطح معنی داری دو نمونه	انحراف معیار
تساوی واریانس	۲/۹۵۲	۰/۸۷	-۱۲/۶۶	۴۲۸	۷/۳۵۸	-۱/۴۲۲	۰۰۰	۰/۰۵۰۱۷
عدم تساوی واریانس	—	—	-۱۴/۱۱۴	۱۳۷/۹۰۳	۸/۷۸	-۱/۴۲۲	۰۰۰	۰/۰۸۷۴

با توجه به اینکه به ضریب فیشر ( $F=۲/۹۵$ ) و سطح معنی داری کوچکتر از  $۰/۵$  است نتیجه می‌شود که بین نظرات فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر فرماندهان بر نهادینه شدن انضباط در دانشگاه علوم انتظامی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مقایسه داده‌های دانشجویان و فرماندهان در خصوص تاثیر فرهنگ سازمانی بر نهادینه شدن انضباط در آزمون T دو نمونه‌ای برابر جدول زیر می‌باشد.

فرهنگ سازمانی	F	سطح معنی داری	t	درجه آزادی	میانگین	تفاوت میانگین	سطح معنی داری 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	۰/۰۷۲۹

با توجه به اینکه به ضریب فیشر ( $F=۵/۱۹$ ) و سطح معنی داری کوچکتر از  $۰/۵$  است نتیجه می‌شود که بین نظرات فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر فرهنگ سازمانی بر نهادینه شدن انضباط تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مقایسه دیدگاه دانشجویان و فرماندهان در خصوص فرضیه فوق حاکیست:

انحراف معیار	سطح معنی داری دو نمونه	تفاوت میانگین	میانگین	درجه آزادی	t	سطح معنی داری	F	قوانین و مقررات
۰/۹۰۹	...	-۰/۶۳۵	۶/۶۰	۴۲۵	-۵/۸۱۴	۰/۰۱۳	۲/۱۹۷	تساوی واریانس
۰/۷۴	...	-۰/۶۳۵	۷/۲۴۰	۱۳۸/۷۲	-۶/۵۷	—	—	عدم تساوی واریانس

با توجه به مقدار  $F = ۲/۱۹$  و سطح معنی داری کوچکتر از  $۰/۵$  است نتیجه می‌شود که بین نظرات فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر قوانین و مقررات بر نهادینه شدن انضباط تفاوت معنی داری وجود ندارد.

انحراف معیار	سطح معنی داری دو نمونه	تفاوت میانگین	میانگین	درجه آزادی	t	سطح معنی داری	F	شیوه اعمال نمودن انضباط
۰/۹۷۳	...	-۱/۲۵	۶/۲۷	۴۳۰	-۱۰/۴۵	۰/۷۱۳	۰/۱۳۵	تساوی واریانس
۰/۹۶۷	...	-۱/۲۵	۷/۵۲	۱۲۰/۲۸	-۱۰/۴۹	—	—	عدم تساوی واریانس

با توجه به مقدار  $F = ۰/۱۳۵$  و سطح معنی داری کوچکتر از  $۰/۵$  است نتیجه می‌شود که بین نظرات فرماندهان و دانشجویان در خصوص اعمال نمودن انضباط تفاوت معنی داری وجود دارد.

دیدگاه صاحب نظران در جامعه آماری مورد مطالعه حاکیست: رعایت کامل ضوابط در رفتارهای سازمانی، هماهنگی در امور نظارتی، رعایت سلسله مراتب فرماندهی، عدم دخالت دواير در اختیارات فرماندهان ایجاد نشاط در انضباط خواهی و بهره گیری از اصل تشویق، اجرای دقیق آئین نامه و ملاک عمل قرار دادن آئین نامه به دور از هر گونه حب و بغض و توجه ویژه به بازسازی ساختار و بازآفرینی نقش ها و امکانات، تهیه برنامه‌های متناسب با ضرورت‌های انضباطی، اجرای دقیق آئین نامه ها توسط فرماندهان، کارکنان و دانشجویان، بهره گیری از فرماندهانی که دوره آموزشی دانشجویی را سپری نموده اند، عدم مداخله در تصمیم گیری فرماندهان صف، بازنگری آئین نامه‌های انضباطی و منابع مرتبط با انضباط، اجرای دقیق آئین نامه ها، انضباط خواهی همه جانبه و از طرف همه، پرهیز از تبعیض در اجرای قوانین، یکسان سازی رفتار مجریان، پشتیبانی نهادهای نظارتی از فرماندهان صف، عملی نمودن آئین نامه انضباطی و قوانین مرتبط، پرهیز از سلیقه‌ای عمل نمودن، اعمال قانون و مقررات، تقدیر از کارکنان منضبط، افزایش مدت زمان آموزش، ارائه دقیق مقررات به دانشجویان، توجه به عدالت، دوری از تبعیض، پرهیز از گروه گرایی، رعایت قوانین و ضوابط در رفتارهای سازمانی بر نهادینه شدن انضباط موثر می‌باشد.



### پیشنهادها:

آراستگی ظاهری، یکنواخت‌سازی حرکات صف جمع و گزارش‌های نظامی، آمادگی جسمانی فرماندهان کاملاً مراعات و از طرف مسئولان دقیقاً کنترل شود؛

● انتخاب فرماندهانی که در دوران آموزشی به مراعات عدالت معروف و مشهور هستند (مراعات عدالت به معنای چشم‌پوشی بی‌مورد نیست، بلکه توجه به خوبی‌ها و بدی‌ها در عملکرد است و برخورد مناسب با عملکرد مثبت و منفی)؛

● بهره‌گیری از فرماندهانی علاقه‌مند و خودجوش؛

● داشتن برنامه‌های مدون جهت نظارت بر رفتار و عملکرد دانشجویان در کلیه مراحل آموزشی و تربیتی؛

● به‌کارگیری فرماندهانی که خود دقیقاً و به‌طور کامل عامل و معتقد به مبانی انضباطی هستند؛

● جذب فرماندهانی که گفتار و عملشان هماهنگ باشد؛

● نظارت و کنترل در جهت اجرای دقیق برنامه سین (ساعتی)، کنترل اجرای دقیق مقررات ابلاغی و

جلوگیری از اعمال سلیقه‌های شخصی، تعریف عملیاتی از مفهوم انضباط در محیط اجرایی؛

● آموزش‌های انضباطی در دانشگاه پیوسته، مستمر، مکمل و تضافی باشد؛

● اعمال مکانیزم کنترل دقیق عمل به آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخش‌نامه‌ها و تدابیر سلسله مراتب فرماندهی؛

● اعمال تنبیه با هدف آگاهی‌دادن، مراعات شخصیت و پرهیز از تحمیل عقیده؛

● تهیه دفترچه راهنمای جامع دانشجویی؛ این برنامه لازم است فرایند مورد انتظار دانشگاه را به همراه

برنامه اجرایی در مقاطع گوناگون تحصیلی در ابعاد آموزشی، تربیتی (اعتقادی، اخلاقی، انضباطی،

جسمانی، مهارتی، تخصصی و امثال آن) را به صورت شفاف بیان نماید (حرکت هدفمند)؛

● برگزاری جلسات مشترک با رده‌های اجرایی به منظور یافتن تعریفی واحد از انضباط در سازمان پلیس؛

● اجرای تحقیق لازم در خصوص فرق فرهنگ محیط پلیسی با سایر سازمان‌های پلیسی.

### منابع

ترنر - ارنست تسلیویل (۱۹۵۶) تاریخ - نیویورک بلانتین بزرگ.

جانونی، ناتان اف. (۱۳۷۶). مدیریت پرسنل پلیس (گروه مترجمین، مترجمان). تهران: معاونت

آموزش ناجا.

- جزنی، نسرين (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.
- رایبنا، استیفن پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی (جلد دوم و سوم) (علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- طهرانی، محمدهادی (۱۳۸۴). بررسی نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباطی کارکنان. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس)، دانشگاه علوم انتظامی، تهران.
- غفاریان، وفا (۱۳۷۹). شایستگی‌های مدیریتی: چگونه می‌توان سازمان را بهتر اداره کرد. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- فورسایت، دانیسون آر. (۱۳۸۰). پویایی گروه (شناخت و سنجش) (جعفر نجفی‌زند و حسن پاشاشریفی، مترجمان). تهران: دوران (نشر اثر اصلی ۲۰۰۶).
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نشر ترمه.
- معاونت نیروی انسانی نیروهای مسلح (۱۳۶۹). آئین‌نامه انضباطی. تهران: ستاد فرماندهی کل قوا.
- معین، محمد (۱۳۷۶). فرهنگ معین. تهران: امیرکبیر.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: چاپ نقش جهان.
- هرسی، پل؛ بلانچارد، کنت ایچ. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی: استفاده از منابع انسانی (قاسم کبیری، مترجم). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علمی.