

بررسی تأثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۳/۲۰

غلامرضا مرادی^۱، عبدالله مجیدی^۲، فضل‌الله رحیمی^۳، روح‌الله سالار^۴

از صفحه ۱۵۳ تا ۱۷۴

چکیده

زمینه و هدف: از جمله عوامل توفیق و افزایش کارایی در سازمان، داشتن نظم و انضباط است. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی است تا فرماندهان بتوانند به وسیله آن - به عنوان نقشه راه - نحوه اعمال مدیریت انضباط را ترسیم و با استفاده صحیح و مرحله‌ای از اجرای انضباط منفی، مثبت و جامع، باعث اصلاح افراد و درنهایت، کارایی کارکنان شوند.

روش‌شناسی: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق؛ فرماندهان رده‌های عالی و میانی شهرستان اصفهان است. گردآوری داده‌ها، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته انجام می‌شود. اعتبار این ابزار، توسط خبرگان تأیید و سنجش پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید شده است. برای توصیف متغیرهای انضباطی و داده‌ها، از آمار توصیفی و برای تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های آماری از آمار استنباطی، شامل آزمون t و برای بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌های حاصل از این تحقیق، بیانگر آن است که اعمال مدیریت انضباط بر افزایش کارایی کارکنان تأثیر بسزایی دارد که به ترتیب اولویت، فرضیه‌های فرعی انضباط جامع، با کسب میانگین ۴۵.۲۵ درصد، رتبه اول و انضباط مثبت با کسب میانگین رتبه ۴۴.۳۴ درصد رتبه دوم و انضباط منفی نیز با کسب میانگین ۳۴.۷۰ درصد، در رتبه سوم قرار دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد؛ مدیریت انضباط به صورت مثبت، منفی و جامع بر کارایی کارکنان انتظامی، تأثیر بیش از حد متوسط دارد.

کلیدواژه‌ها

مدیریت، انضباط، کارایی، کارکنان، انتظامی.

۱. مربی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)، gms.moradi@gmail.com

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۳. کارشناسی ارشد رشته مدیریت و فرماندهی

۴. مربی دانشگاه علوم انتظام امین

مقدمه

یکی از مسائل مهم نظریه پردازان و دانشمندان علوم سیاسی و اجتماعی، کنترل نظم و انضباط است و طی سال‌های گذشته، آرای گوناگون و متناقضی در این باره مطرح شده که دست‌اندرکاران و حتی اهل مطالعه را دچار سردرگمی و ابهام کرده است. نظم و انضباط چیست؟ چگونه باید در سازمان‌ها اعمال شود؟ آیا این تأثیرات در بین افراد مختلف یکسان است؟ و سؤالاتی از این دست؛ ذهن افراد دقیق و نکته‌سنج را به خود مشغول کرده است. به نظم و انضباط، از ابعاد گوناگون فلسفی و نظری یا مدیریتی می‌توان پرداخت؛ علاوه بر این می‌توان به آن، محدود به فرد، خانواده، سازمان یا افق‌های گسترده‌تر نگریست. همچنین برای نظم و انضباط می‌توان صورتی کلی تبیین کرد که تا حدی بتوان در هر یک از عرصه‌های پیش‌گفته، به نحوی تبیین ساختاربندی عرضه کرد. در جوامع انسانی، واژه نظم و انضباط از جایگاه والایی برخوردار است و به‌عنوان شاخص ویژه- به‌منظور ارزیابی منزلت جوامع نسبت به یکدیگر- به کار گرفته می‌شود. در مقایسه سازمان‌ها نیز اعتقاد بر این است؛ سازمان‌هایی می‌توانند در انجام وظایف موفق باشند که در برنامه‌ریزی و اجرا، دارای نظم و انضباط بیشتری باشند. برای برقراری نظم در سازمان‌ها، ابزارهای مدیریتی گوناگونی وجود دارد که اصلی‌ترین و مهم‌ترین این ابزارها، انضباط است. از آنجایی که لازمه توسعه، انضباط است؛ مدیران هر سازمان به‌منظور افزایش کارایی کارکنان و ارتقا و توسعه سازمان، نیازمند به‌کارگیری این ابزار هستند؛ از این‌رو، چگونگی به‌کارگیری و استفاده بهینه از این ابزار، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران- در بین سازمان‌های اجرایی کشور- به دلیل مأموریت خاص ایجاد نظم در جامعه، دارای موقعیت ویژه‌ای است؛ زیرا باید خود مجری منظم بوده و پس از آن ناظم دیگران باشد. بر این اساس، رعایت اصول کلی نظم و انضباط در ناجا، زیربنای رفتاری آحاد کارکنان از هر قشر و درجه‌ای است که باید به‌صورت صحیح و مناسب مدیریت شود. مدیریت نظم و انضباط، مهارتی است که لازمه موفقیت می‌باشد؛ نه تنها لازمه موفقیت در زندگی است، بلکه لازمه موفقیت مأموریت‌های سازمان و افزایش کارایی خواهد بود.

نظم و انضباط در هر جامعه و سازمان، لازم و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای به شمار می‌رود؛ از طرف دیگر در همه سازمان‌ها- به‌ویژه نیروهای مسلح- نظم و انضباط، به‌عنوان ابزار اصلی برای بهره‌وری و کارایی مطرح است که باید به‌طور صحیح، اجرا و مدیریت شود. موضوع انضباط، فصل مهمی در زندگی فردی بشر و اداره جوامع است؛ از این‌رو موضوع مذکور، چه در آموزه‌های دینی و چه در پژوهش‌های انسانی مورد توجه است. گروهی نظم و انضباط را قدرتی دانسته‌اند که باید در سازمان وجود داشته باشد تا بتوان به‌وسیله آن کارکنانی را که قوانین و مقررات را زیرپا می‌گذارند، تنبیه کرد (سپنداری و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۳۱). نظم و انضباط در ظاهر و برون کارکنان جلوه‌گر است؛ اما ریشه در دل و جان آن‌ها دارد. روح آشفته و نابسامان، ظاهر را نیز نابسامان می‌کند و روح آراسته و فکر منسجم، سخن، رفتار و زندگی را سامان می‌بخشد. انسجام ظاهری هر کس، ریشه در انسجام درونی او دارد که باید به‌صورت 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 برمی‌گیرد هم عمل را؛ هم به درون مربوط می‌شود و هم به برون. اگرچه روش‌های مختلف انضباطی برای به نظم درآوردن وجود دارد ولی روشی بهتر است که با هزینه کم و مؤثرتر باشد.

اهمیت انجام چنین تحقیقی، رسیدگی به پاسخ‌های مطلوب در مدیریت انضباط، می‌تواند مورد توجه مسئولان و دست‌اندرکاران حوزه‌های آموزشی و واحدهای بازرسی قرار گرفته و با تأثیرگذاری بر افکار و اندیشه‌های فرماندهان در مراکز آموزشی، گام مؤثری برداشته شود. در اهمیت این موضوع، همین بس که وصیت مدیریتی پیرامون نظم و انضباط که از امیرالمؤمنین علی (علیه‌السلام) در آخرین روزهای عمر خود به فرزندان و فرماندهان خود از جمله مالک اشتر و هر آنکه وصیتش به او می‌رسد؛ توصیه به نظم و انضباط در امور است و همچنین توصیه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نسبت به رعایت انضباط که می‌فرماید: «اصل بر انضباط معنوی است. اگر نظم و انضباط معنوی حاصل شود؛ نظم و انضباط ظاهری نیز حاصل می‌شود». در نگاه اسلام، مدیریت نظم و انضباط، حول رهبر بصیر می‌گردد و در گرو پیروی از

رهبران الهی است. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «از حاکمان الهی اطاعت کنید و گوش به فرمان باشید؛ زیرا اطاعت از رهبر، مایه نظم و انضباط در امت اسلامی است و اهمیت دیگر موضوع - بر اساس متن نهایی سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ - این است که هر ایرانی باید ده ویژگی داشته باشد که یکی از آن‌ها نظم و انضباط است؛ انضباطی که در آن بر مؤلفه‌هایی همچون نظم و انضباط در زندگی، برنامه‌ریزی شخصی، رعایت سلسله‌مراتب سازمانی و اطاعت از رهبران تأکید می‌شود. عدم توجه به مسئله بی‌نظمی و بی‌انضباطی در سازمان، در رفتارهای فردی نمود پیدا کرده و باعث کاهش بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی، فاصله گرفتن از وجدان کاری و ارزش‌های اخلاقی، رجحان منافع شخصی بر منافع عمومی، کندی اجرای کار، عدم رعایت حقوق ارباب رجوع و نظایر آن می‌شود. از طرف دیگر، در بررسی‌ها مشخص شد که مبحث مدیریت نظم و انضباط، یکی از مسائل مورد توجه رهبران دینی و دانشمندان بوده است که باعث موفقیت آن‌ها در مدیریت زیرمجموعه شده است. در کلام آخر، مدیریت نظم و انضباط، باعث افزایش دوستی و تحکیم روابط بین کارکنان سازمان می‌شود و اجرای آن در همه امور، لازم و واجب است و اولین موضوعی است که در بین کارکنان هر سازمان، باید رعایت شود تا برنامه‌های سازمان پیشرفت لازم را داشته باشد؛ از این رو این تحقیق به منظور پاسخ به این پرسش است که «آیا مدیریت انضباط، بر کارایی کارکنان انتظامی تأثیر دارد؟» انجام شده است.

مبانی نظری: تعریف نظری انضباط؛^۱ گروهی انضباط را قدرتی دانسته‌اند که باید در سازمان وجود داشته باشد تا بتوان به وسیله آن، کارکنانی را که قوانین و مقررات اداری را زیر پای می‌گذارند، تنبیه کرد و عده‌ای دیگر، انضباط را وجود جو و شرایط خاصی در سازمان تعریف کرده‌اند که کارکنان را ملزم می‌کند؛ 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 می‌کند؛ به عبارت دیگر اعمال انضباط، باعث ایجاد رفتاری مناسب و مطابق با استانداردهای وضع شده در بین

کارکنان سازمان می‌شود (سعادت، ۱۳۸۴: ۳۰۶).

تعریف انضباط عبارت از اعمال تربیت و یادگیری است که به رشد و تکامل فرد کمک می‌کند؛ به عبارت دیگر انضباط؛ یعنی مقررات و قوانین هر امری را در اجتماع مخصوص رعایت کردن. انضباط یعنی هر کاری را بجا و به‌موقع انجام دادن. واژه انضباط^۱ (دیسپلین)، از واژه انضباط به معنی کسی که از دیگری یاد می‌گیرد و آن‌هم از فعل به معنای «یادگرفتن»^۲ مشتق شده است. از نظر روان‌شناختی نیز «دیسپلین» به‌عنوان معرفتی است که از ویژگی‌های آن، مناسب بودن برای تدریس و قابل‌استفاده بودن برای یادگیری است. به این اعتبار «دیسپلین»، معرفت سازمان‌یافته مناسب برای آموزش است (میرزاخانی، ۱۳۹۰).

رویکردهای انضباط: انضباط مثبت: انضباط مثبت در حقیقت شامل آفرینش یک نگرش و فضای سازمانی در بین کارکنان، برای سوق دادن آن‌ها به تطبیق و سازگاری با قوانین و مقررات است. انضباط مثبت، زمانی حاصل می‌شود که مدیریت به دنبال اصول انگیزشی مثبت و سازمان کارآمد است. خود انضباطی مثبت و سازنده: خود انضباطی مثبت و سازنده، مانند خود انگیزشی معمولاً مؤثرترین حالت انضباط است. انضباط مثبت، از تربیت کردن افراد به‌منظور تشویق به رعایت قوانین و مقررات و حداکثر کردن کارایی آنان در عملکرد استفاده می‌کند (بنت و هس، ۱۳۸۰: ۱۶۲).

برای فرماندهان انتظامی، برقراری سطح بالایی از خود انضباطی در زیرمجموعه‌شان یک مزیت است. آن‌ها ممکن است با تمرین خود انضباطی، این کار را شروع کنند. در مرحله دوم، به تربیت کارکنان بپردازند و در تربیت آن‌ها، چگونگی و چرایی وظایف هر شغل خاص روشن شود. در مرحله سوم، مدیران باید یک جو فعال و پرتحرک را به وجود آورند تا افسران با حداکثر توان، وظایف محوله را انجام دهند. در مرحله چهارم، آن‌ها با افراد به‌صورت فردی مذاکره کنند و در مورد چگونگی خود انضباطی و سودی که از آن نصیب فرد و هم نصیب سازمان می‌شود، صحبت کنند. وقتی کارکنان، قوانین و مقررات را با میل خود پیروی کنند و حداکثر تلاش را در تحقق اهداف

1. Discipline
2. Discere

فردی و سازمانی داشته باشند؛ در آن صورت گفته می‌شود انضباط مثبت شکل گرفته است. این همان چیزی است که در نیروی دریایی به آن «کشتی بانظم و ترتیب» می‌گویند (بنت و هس، ۱۳۸۰: ۱۶۳).

یکی از انواع انضباط، انضباط مثبت (خود انضباطی) است که از آن در تربیت کردن افراد به‌منظور تشویق به رعایت قوانین و مقررات و حداکثر کردن کارایی آنان در عملکرد استفاده می‌کنند. برای فرماندهان نیروی انتظامی، برقراری سطح مطلوبی از خود انضباطی در زیرمجموعه‌شان یک مزیت است. وقتی کارکنان از قوانین و مقررات، با میل خود پیروی کنند و حداکثر تلاش را در تحقق اهداف فردی و سازمانی به کاربندند؛ در این صورت گفته می‌شود؛ انضباط مثبت شکل گرفته است (بنت و هس، ۱۳۸۰).

اگرچه تنبیه مرحله‌ای و تضاعفی، رایج‌ترین شیوه اصلاح رفتار نامطلوب کارمند به شمار می‌آید؛ اما اخیراً گروهی از صاحب‌نظران درباره منطقی بودن و درستی آن شک کرده و خاطرنشان ساخته‌اند که این روش، دارای کاستی‌ها و معایبی است که از کارایی آن می‌کاهد. از جمله این‌که، این روش‌ها در واقع کارمند را حریفی می‌داند که باید با او درآفتاد و او را به مجازات شدید و سنگین تهدید کرد؛ به همین علت گاه نتایج کاملاً خلاف آنچه موردنظر است به دست می‌آید؛ از این‌رو، انضباط مثبت و بی‌مجازات پیشنهاد شده است. برخلاف روش‌های معمول که در آن کنترل رفتار و عملکرد کارمند با مدیر است؛ در انضباط مثبت، مسئولیت و درستی رفتار و کردار شخصی و شغلی کارمند، به خود او واگذار شده است. مدیر و کارمند در فضای کاملاً دوستانه، مسائل را مطرح و با همکاری و همفکری یکدیگر، برای یافتن راه‌حل آن تلاش می‌کنند. مدیر هیچ راه‌حلی را تحمیل نمی‌کند، بلکه درباره راه‌حل مشکل به توافق می‌رسند؛ بنابراین تشویق کارمند به یافتن راهی برای اصلاح رفتارش، جانشین تهدید و ارباب می‌شود. فرایند انضباط مثبت، دارای سه مرحله است. مرحله اول، مدیر با کارمند سخن می‌گوید و مشکل را مطرح می‌کند و مذاکره را ثبت و پیگیری می‌کند. مرحله دوم، به کارمند یادآوری می‌شود که مشکل هنوز وجود دارد؛ نتایج مذاکره به شکل کتبی به کارمند تسلیم می‌شود؛ او نیز می‌پذیرد که مشکل وجود

دارد و شرایط ادامه خدمت، رفع آن است. مرحله سوم؛ به کارمند یک یا دو روز مرخصی با حقوق داده می‌شود تا به آینده خود در سازمان بیندیشد و تصمیم بگیرد که آیا می‌خواهد با اصلاح رفتار خویش به خدمت ادامه دهد یا خیر. اگر تصمیم گرفت ادامه دهد و در عین حال تخلفات او ادامه یافت؛ عذر او خواسته می‌شود.

انضباط منفی: انضباط منفی برای توبیخ رسمی و تنبیه رفتار غلط استفاده می‌شود و در این اقدام، تلاش می‌شود که رفتار مورد انتظار اجرا شود. مدیران انتظامی در تمام سطوح مدیریتی، بعضی مواقع ضرورت استفاده از انضباط منفی را احساس کرده‌اند. در اکثر مراکز انتظامی حداقل در موقعیت‌های عملیاتی و اضطراری- اعضا باید از دستورات اطاعت کنند و در موقعیت‌هایی که کمتر اضطراری است؛ مدیران باید با تلاش خردمندانه، زمینه اطاعت اختیاری را فراهم آورند. اگر در این خصوص کوتاهی صورت گیرد؛ مسئولیت مسائل مربوط به امور انضباطی به عهده مدیران است. انضباط منفی زمانی باید استفاده شود که تلاش‌های سازمان‌دهی، جهت اطاعت اختیاری به نتیجه نرسیده و شرایط و واقعیات نشان دهند که فقط زور کارساز است. در به‌کارگیری اقدام انضباطی، مدیران می‌توانند نظر موافق مافوق را به دست آورند؛ زیرا در صورتی که اقدام انضباطی جهت تجدیدنظر به مافوق ارجاع شود؛ زمینه تصمیم‌گیری مناسب توسط مافوق فراهم می‌شود. هدف از اعمال انضباط منفی آن است که به متخلفان جهت اصلاح رفتارشان کمک و باعث کارایی بیشتر کارکنان شود و رساندن این پیام به دیگران که چه رفتارهایی مورد قبول نیست. تصمیم به اقدامات انضباطی زمانی اتخاذ می‌شود که کارمند تعداد زیادی خلاف‌های جزئی و یا یک تخلف جدی را مرتکب شده باشد.

یک عامل مهم در انضباط مؤثر، آن است که اقدام انضباطی با زمان وقوع تخلف فاصله نزدیکی داشته باشد؛ تأخیر، موجب بروز مشکلات بیشتری می‌شود. ممکن است شواهد در استخدام سازمان باقی نمانند؛ مشاهدات ممکن است دست‌کاری شوند و یا حقایق به فراموشی سپرده شوند. اقدام انضباطی در تخلفات انضباطی- چه شفاهی یا به‌صورت شدیدتر- در صورت امکان باید محرمانه و در خفا انجام شود تا باعث آزار و خجالت افراد نشده و در افزایش کارایی کارکنان تأثیر داشته باشد. یک

استثنا بر قانون «در خفا مطرح کردن» وجود دارد و آن موقعی است که کارمند، آشکارا در مقابل جمع با مدیر برخورد کند که در چنین حالتی، مدیر باید بلافاصله اقدام قاطع داشته باشد تا احترامات رعایت شود و کنترل اداره از دستش خارج نشود. در ابتدا، اقدام انضباطی باید به منظور تأدیب و تصحیح رفتار باشد. تنها وقتی که اقدام تأدیبی، آموزش و پند و اندرز اثر نداشت یا اثر ناچیزی داشت؛ انضباط منفی باید به کار گرفته شود (بنت و هس، ۱۳۸۰: ۱۵۱).

عوامل مؤثر در کارایی: معمولاً عوامل مؤثر در بهره‌وری، بر کارایی هم تأثیر دارند و موجب افزایش یا کاهش آن می‌شوند. عوامل مؤثر در بهره‌وری، به دو دسته کلی عوامل درون‌سازمانی (در اختیار و قدرت سازمان) و عوامل برون‌سازمانی یا محیطی که در کوتاه‌مدت خارج از کنترل سازمان هستند، تقسیم می‌شوند: عوامل درون‌سازمانی خود شامل عوامل سخت‌افزاری (ماشین‌آلات و تجهیزات و ابزار، فناوری، مواد اولیه، منابع مالی و زمین) و عوامل نرم‌افزاری (اطلاعات، دستورالعمل‌ها، نقشه‌ها و فرمول‌ها) است.

پیشینه تحقیق: تحقیقاتی در زمینه مسائل انضباطی با موضوعات گوناگون صورت پذیرفته است که از جمله آن، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- حسینی (۱۳۸۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه رفتار فرماندهان و سطح انضباط‌پذیری یگان آن‌ها پرداخته است. این تحقیق نشان می‌دهد: هرگاه میزان توجه فرماندهان به سازمان و وظایف کارکنان بیشتر باشد؛ میزان تخلف کارکنان کاهش می‌یابد و در نتیجه سطح انضباط یگان آن‌ها، افزایش می‌یابد و بر عکس، هرگاه میزان توجه فرماندهان به سازمان و وظایف کمتر شود؛ میزان تخلفات انضباطی کارکنان افزایش می‌یابد.

- قویدل بافقی^۱ (۱۳۸۳)، در بررسی و مطالعه میزان تأثیر انضباط در یادگیری مؤثر دانش آموزان؛ به این نتیجه می‌رسد که نقش انضباطی مدیران و معلمان در نظم‌پذیری و ارتقای یادگیری دانش آموزان، نقش غیرقابل‌انکار و تأثیرگذار است.

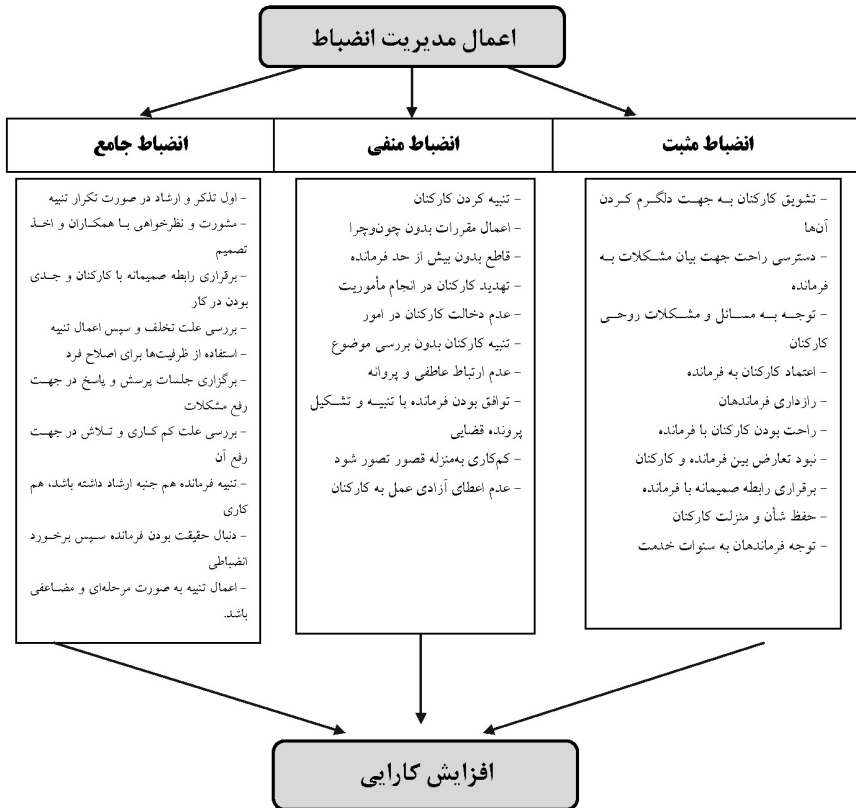
۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزش از مرکز مدیریت و آموزش پژوهش یزد

- ابراهیمی (۱۳۸۷)، به بررسی روش‌های افزایش انضباط در بین دانش آموزان می‌پردازد که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که تنها دانش آموز، عامل مطلق بی‌انضباطی نیست و این رفتار می‌تواند از عواملی همچون نحوه مدیریت در خانواده، کلاس، محیط فیزیکی یا عاطفی و ... ناشی شود که می‌توان با بکارگیری روش‌های فعال تدریس، رفع و با علل بی‌انضباطی برخورد به‌موقع صورت گیرد تا این‌گونه رفتارهای نامطلوب و بی‌نظمی پیشگیری شود.

- احمدی (۱۳۸۷)، به بررسی عوامل مؤثر بر نهادینه شدن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی پرداخته است. در این تحقیق، شش دسته از عوامل مؤثر بر نهادینه شدن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، شامل: فرماندهان، محیط، فرهنگ‌سازمانی، شخصیت، قوانین و مقررات و شیوه‌های اعمال انضباط را از طریق پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه تحقیق حاکی از تأیید همه فرضیه‌ها به جزء تأثیر شخصیت دانشجویان بر انضباط آنان است.

- اشکاناسی و تسی (۱۹۹۹)، در تحقیقاتی تحت عنوان «شخصیت تغییرپذیری و انعطاف‌پذیر فرمانده و مدیریت احساسات»، نشان می‌دهد که فرماندهان با شخصیت تغییرپذیر، قدرت بیشتری در تحت تأثیر قرار دادن افراد زیردست خود دارند و بهتر می‌توانند رفتارها و خصوصیات انضباطی آن‌ها را تغییر دهند.

الگوی مفهومی تحقیق



روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق، از نظر نوع و هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، فرماندهان رده‌های عالی و میانی شهرستان اصفهان هستند. گردآوری داده‌ها، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که اعتبار آن توسط خبرگان تأیید شده و سنجش پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ که میزان آن برای هر یک از شاخص‌های تحقیق بالاتر از ۰.۶۲۵ است، صورت گرفته و ابعاد انضباط نیز به شرح جدول زیر نشان داده می‌شود. پرسشنامه دارای پایایی مناسبی است. برای توصیف متغیرهای انضباطی و داده‌ها، از آمار توصیفی شامل جدول فراوانی نمودار، میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل داده‌ها و بررسی

فرضیه‌های آماری از آمار استنباطی شامل آزمون t و برای بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ

ردیف	ابعاد	سؤال‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	انضباط مثبت	۱-۱۰	۰.۶۲۵
۲	انضباط منفی	۱۱-۲۰	۰.۸۷۳
۳	انضباط جامع	۲۱-۳۰	۰.۸۰۷
۴	مدیریت انضباط	۱-۳۰	۰.۸۳۱

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی

از کلیه افراد شرکت‌کننده (۵۳ نفر)، تعداد ۱۱ نفر افسر جزء و تعداد ۴۱ نفر افسر ارشد و تعداد ۱ نفر کارمند هستند و بیشترین شرکت‌کنندگان افسر ارشد می‌باشند. از ۵۳ نفری که به این سؤالات پاسخ داده‌اند؛ تعداد ۳ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال، تعداد ۲۴ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال و تعداد ۲۶ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشته‌اند. در این تحقیق، تعداد ۲ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، تعداد ۱۴ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۲۶ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال و تعداد ۱۱ نفر بالای ۲۰ سال سنوات خدمت داشته‌اند که سنوات خدمت بیشتر شرکت‌کنندگان، بین ۱۶ تا ۲۰ سال است. از لحاظ مدرک تحصیلی؛ تعداد ۶ نفر فوق‌دیپلم، تعداد ۳۸ نفر لیسانس، تعداد ۹ نفر فوق‌لیسانس و بالاتر هستند؛ همچنین در بین اعضای شرکت‌کننده؛ تعداد ۹ نفر بین ۳ تا ۵ سال، تعداد ۱۴ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۲۰ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال و تعداد ۱۰ نفر بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت در مشاغل فرماندهی را دارند که بیشتر شرکت‌کنندگان، بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت در مشاغل فرماندهی را دارند.

ب) یافته‌های استنباطی

فرضیه اصلی: مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی بیش از حد متوسط تأثیر دارد.

جدول ۴: آزمون تی برای فرضیه اصلی

میانگین	P-value	درجه آزادی	مقدار تی	تعداد نمونه	فرضیه اصلی
۱۲۴.۲۸۳	۰/۰۰۰	۵۲	۲۶.۳۸۵	۵۳	

ابتدا سطح معناداری را $0/05$ در نظر می‌گیریم. (یعنی $\alpha = 0/05$) و اگر $P\text{-value} \leq 0/05$ باشد؛ فرض H_0 رد می‌شود.

در مثال ما؛ چون $P\text{-value} = 0 \leq \alpha = 0/05$ پس فرض H_0 رد می‌شود؛ پس فرض H_1 قابل قبول است و نتیجه می‌گیریم: مدیریت انضباط بر روی افزایش کارایی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

مدیریت انضباط، بر کارایی کارکنان بیش از حد متوسط تأثیر دارد و اعمال مدیریت انضباط، می‌تواند در افزایش کارایی کارکنان سهم بسزایی داشته باشد. اگر اعمال انضباط با آگاهی و شناخت کافی نباشد؛ چه بسا باعث دل‌زدگی و کاهش کارایی کارکنان و جدایی آن‌ها از سازمان باشد. ولی اگر به‌صورت دقیق و همراه با آگاهی کامل و به‌صورت سلسله‌ای صورت گیرد؛ باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود. فرضیه فرعی اول: انضباط مثبت، بر کارایی کارکنان انتظامی بیش از حد متوسط تأثیر دارد.

جدول ۵: آزمون تی برای فرضیه (۱)

میانگین	P-value	درجه آزادی	مقدار تی	تعداد نمونه	فرضیه ۱
۴۴.۳۴	۰/۰۰۰	۵۲	۳۷.۰۹۳	۵۳	

ابتدا سطح معناداری را $0/05$ در نظر می‌گیریم (یعنی $\alpha = 0/05$) و اگر $P\text{-value} \leq 0/05$ باشد؛ فرض H_0 رد می‌شود.

در مثال ما چون $P\text{-value} = 0 \leq \alpha = 0/05$ پس فرض H_0 رد می‌شود؛ پس فرض H_1 قابل قبول است و نتیجه می‌گیریم: انضباط مثبت بر روی افزایش کارایی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

اعمال انضباط مثبت، برای کارکنان باانگیزه بوده و سبب افزایش انگیزه این گروه از کارکنان می‌شود. همان طوری که حضرت علی (ع) در نهج البلاغه می‌فرماید: «با تشویق افراد منضبط، افراد متخلف را تنبیه کنید»؛ نشانگر این است که اعمال انضباط مثبت، هم باعث افزایش کارایی کارکنان باانگیزه و هم باعث به حرکت درآوردن و به جنب و جوش درآوردن افراد سهل‌انگار می‌شود و همچنین سبب می‌شود؛ کارکنان بی‌انگیزه، کارایی لازم را پیدا کنند.

فرضیه فرعی دوم: انضباط منفی، بر کارایی کارکنان انتظامی بیش از حد متوسط تأثیر دارد.

جدول ۶: آزمون تی برای فرضیه (۲)

میانگین	P-value	درجه آزادی	مقدار تی	تعداد نمونه	فرضیه ۲
۳۴.۷۰	۰/۰۰۰	۵۲	۴.۸۳۸	۵۳	

ابتدا سطح معناداری را 0.05 در نظر می‌گیریم. (یعنی $\alpha = 0.05$) و اگر $P\text{-value} \leq 0.05$ باشد؛ فرض H_0 رد می‌شود و نشان‌دهنده این است که انضباط منفی نیز بر افزایش کارایی کارکنان بیش از حد متوسط تأثیر دارد.

در مثال ما چون $P\text{-value} = 0 \leq \alpha = 0.05$ پس فرض H_0 رد می‌شود؛ پس فرض H_1 قابل قبول است و نتیجه می‌گیریم: انضباط منفی بر روی افزایش کارایی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

اعمال انضباط منفی، برای کارکنان متخلف و سهل‌انگار به کار می‌رود و اعمال انضباط مثبت، برای این‌گونه کارکنان تأثیری نداشته و انضباط منفی برای متنبه کردن آنان است. نکته حائز اهمیت اینکه، اعمال مدیریت انضباط، نباید از روی حب و بغض باشد، بلکه صرفاً برای اصلاح فرد به کار می‌رود؛ همان طوری که افراد در حال مرگ، به یک شوک الکتریکی جهت بازگرداندن سیستم حیاتی آن‌ها نیاز دارند؛ اعمال مدیریت انضباط هم می‌تواند تأثیر همان شوک الکتریکی را داشته و باعث بازگشتن فرد متخلف و افزایش کارایی آن‌ها شود؛ پس انضباط منفی به‌صورت هوشمندانه و دقیق باید اعمال شود.

فرضیه فرعی سوم: انضباط جامع بر کارایی کارکنان انتظامی بیش از حد متوسط تأثیر دارد.

جدول ۷: آزمون تی برای فرضیه (۳)

میانگین	P-value	درجه آزادی	مقدار تی	تعداد نمونه	فرضیه ۳
۴۵.۲۵	۰/۰۰۰	۵۲	۲۸۸۰۸	۵۳	

ابتدا سطح معناداری را $0/05$ در نظر می‌گیریم. (یعنی $\alpha = 0/05$) و اگر $P\text{-value} \leq 0/05$ باشد؛ فرض H_0 رد می‌شود.

در مثال ما چون $P\text{-value} = 0 \leq \alpha = 0/05$ پس فرض H_0 رد می‌شود؛ پس فرض H_1 قابل قبول است و نتیجه می‌گیریم: انضباط جامع نیز بر روی افزایش کارایی کارکنان بیش از حد متوسط تأثیر دارد.

ترکیب انضباط مثبت و منفی، انضباط جامع است که مکمل همدیگر هستند و هر دو برای افزایش کارایی کارکنان، سهم بسزایی دارند؛ فقط اینکه چه موقع انضباط مثبت و برای چه افرادی استفاده شود و از انضباط منفی برای چه گروه و در چه زمانی باید استفاده شود؛ حائز اهمیت است که تجربه و تخصص فرمانده به‌راحتی می‌تواند این موضوع را حل کند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد؛ مدیریت انضباط بر افزایش کارایی کارکنان تأثیر بسزایی دارد و تأثیر آن‌ها به ترتیب این گونه است: انضباط جامع با کسب رتبه ۴۵.۲۵ در ردیف اول و انضباط مثبت با کسب رتبه ۴۴.۳۴ در رتبه دوم و انضباط منفی با کسب رتبه ۳۴.۷۰ در رتبه سوم قرار دارند. این تحقیق همسو با تحقیقاتی که در پیشینه ذکر شده است؛ از قبیل احمدی (۱۳۸۷) اشکاناسی و تسی، (۱۹۹۹) حسینی، (۱۳۸۰) و ... نتایج کلی این تحقیقات، به تأثیر مثبت انضباط بر افزایش نظم‌پذیر، افزایش کارایی و کاهش تخلفات انضباطی از طریق ایجاد انضباط در محیط سازمان، اشاره دارد.

این تحقیق نشان می‌دهد که برای فعالیت تمامی گروه‌های سازمانی، وجود انضباط امری ضروری است. اعضای هر سازمان باید میل و خواسته‌های شخصی خود را

کنترل کنند و برای نفع همگانی، همکاری کنند؛ به عبارتی دیگر، آن‌ها باید خودشان را به نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین شده توسط مدیریت سازمان، تطبیق دهند و از این طریق با اهداف سازمانی، سازگاری یابند. اگر کارکنان سازمان، در برخی از قوانین و مقررات حاکم بر آن اجتماع پذیرفته نشوند؛ آن سازمان با تهدید و نابودی روبه‌رو خواهد بود و بروز هرج و مرج قطعی خواهد شد. در یک سازمان، مهارت مدیریتی جهت اعمال انضباط و توانمندسازی کارکنان در ایجاد یک فضای سالم انضباطی، از مهم‌ترین ویژگی‌های مسئولان آن سازمان است. برخی از مسئولان، قادرند؛ میزان تمایل به تطبیق با قوانین و مقررات سازمان را در بین کارکنان خود وسعت بخشند. برخی کارکنان، بدون اعمال قدرت ظاهری سرپرستان و مسئولان، خود همکاری و سازش می‌کنند و حتی خود را با مقررات تطبیق می‌دهند. از سوی دیگر، برخی از مسئولان فقط به گونه‌ای می‌توانند عمل کنند که توسط اکثر افراد به نظر نوعی تنبیه یا تهدید می‌آید و گروهی دیگر هم، افراد را آزاد می‌گذارند که هر آنچه را که مایل اند انجام دهند و تخلفات ظاهری از قوانین را هم با دیده اغماض می‌نگرند.

یافته‌های مربوط به بررسی تأثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان شهرستان اصفهان (فرضیه اصلی) نشان می‌دهد؛ مدیریت انضباط با کسب نمره ۱۲۴.۲۸۳ درصد، بر افزایش کارایی کارکنان تأثیر دارد. این فرضیه برای بررسی بهتر - با توجه به ابعاد سه‌گانه طرح - به سه فرضیه فرعی تبدیل شده که در ادامه ضمن توضیح هر یک از آن‌ها، به یک نتیجه‌گیری کلی در رابطه با فرضیه اصلی خواهیم رسید.

یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه فرعی اول، مبنی بر اینکه انضباط مثبت بر کارایی کارکنان تأثیر دارد، نشان می‌دهد؛ انضباط مثبت با کسب نمره ۴۴.۳۴ در افزایش کارایی کارکنان، تأثیر بسزایی دارد. مدیران بیشتر از سایر حوزه‌ها، در حوزه انضباط درگیر هستند. در طول دهه گذشته، ارزش‌ها تغییر کرده است و دادگاه‌ها در تصمیمات خود در خصوص انضباط، بیشتر از نظرات آزادیخواهان حمایت کرده و دوران انضباط استبدادی به سر آمده است.

هرچند وقت یک‌بار و تحت شرایطی، موضوع انضباط و افزایش کارایی کارکنان، مورد توجه افراد و خط‌مشی‌های سازمانی قرار می‌گیرد. مدیران باید آماده باشند؛ در وقت لازم، این مسئولیتی را که به عهده آن‌ها گذاشته شده است، اجرا کنند. در این برهه از زمان که رعایت آزادی و رعایت حقوق افراد و حقوق شهروندی تأیید می‌شود؛ توجه به انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز، چالشی سخت برای مدیران است. از طرف دیگر بخش عمده‌ای از زندگی کارکنان، مشاغل آن‌ها است. از دست دادن شغل، به خاطر اقدام انضباطی یک تجربه تلخ و تکان‌دهنده برای کارکنان و خانواده آن‌هاست؛ با این وجود، باید به انضباط اعتقاد داشت؛ زیرا بعضی از افراد وجود دارند که انضباط را رعایت نمی‌کنند. اگرچه اکثر افراد انضباط را در اشکال مختلف آن نوعی تنبیه می‌دانند؛ اما انضباط چیزی فراتر از تنبیه است.

با توجه به فرضیه فرعی دوم، مبنی بر اینکه انضباط منفی بر کارایی کارکنان تأثیر دارد؛ یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که انضباط منفی با کسب نمره ۳۴.۷۰ در افزایش کارایی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. انضباط منفی، فقط زمانی باید استفاده شود که تلاش‌های سازمان‌دهی مدیر، جهت اطاعت اختیاری به نتیجه نرسیده و شرایط و واقعیات نشان دهند که فقط زور کارساز است. در به‌کارگیری اقدام انضباطی، مدیران می‌توانند نظر موافق مافوق را به دست آورند؛ زیرا در صورتی که اقدام انضباطی جهت تجدیدنظر به مافوق ارجاع شود؛ زمینه تصمیم‌گیری مناسب توسط مافوق فراهم می‌شود. هدف از انضباط منفی، آن است که به متخلفان جهت اصلاح رفتارشان کمک شود و رساندن این پیام به دیگران که چه رفتاری مورد قبول نیست. تصمیم به اقدام انضباطی منفی، زمانی اتخاذ می‌شود که کارمند، تعداد زیادی خلاف‌های جزئی و یا یک تخلف جدی را مرتکب شده باشد. مدیران انتظامی، باید اثر نهایی اقدام انضباطی را بر روی افراد و سازمان بررسی کنند.

اِعمال انضباط منفی، برای کارکنان متخلف و سهل‌انگار به کار می‌رود؛ اِعمال انضباط مثبت، برای این‌گونه کارکنان، تأثیری نداشته و انضباط منفی برای متنبه کردن آنان است و انتخاب نوع تنبیه نیز اهمیت دارد. بعضی افراد نیاز به یک شوک دارند که اصلاح گردند و زیاده‌روی در تنبیه چنین نفراتی نتیجه معکوس دارند و

ممکن است سخت‌ترین تنبیه برای افراد دیگر عادی باشد که نیاز است فرماندهان شناخت کافی را در این خصوص از کارکنان داشته باشند. نکته حائز اهمیت اینکه، اعمال مدیریت انضباط، نباید از روی حب و بغض باشد، بلکه صرفاً برای اصلاح فرد به کار می‌رود؛ همان‌طوری که افراد در حال مرگ، نیاز به یک شوک الکتریکی جهت بازگرداندن سیستم حیاتی دارند؛ اعمال مدیریت انضباط هم می‌تواند تأثیر همان شوک الکتریکی را داشته و باعث بازگشتن فرد متخلف و افزایش کارایی آن‌ها شود؛ پس انضباط منفی به صورت هوشمندانه و دقیق باید اعمال شود.

در خصوص فرضیه فرعی سوم، مبنی بر اینکه انضباط جامع، بر کارایی کارکنان تأثیر دارد؛ یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد: انضباط جامع با کسب نمره ۴۵.۲۵ در افزایش کارایی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. در انضباط جامع، هم از انضباط مثبت و هم از انضباط منفی، برای تحقق اهداف فردی و سازمانی استفاده می‌شود. چند رویکرد ویژه که در انضباط جامع ایجاد شده‌اند عبارت‌اند از: تحلیل تعادل، رویکرد مدیریت یک‌دقیقه‌ای و رویکرد ضربه در تحلیل تعادل نتایج رفتار را برحسب نتایج مثبت و منفی حاصل از آن، مورد ملاحظه قرار می‌دهد و سپس بر روی این نتایج متمرکز می‌شود. تعادل، نتایج را به نحوی تغییر دهد که کارمندان به خاطر رفتارهای مطلوب، پاداش دریافت کنند و به خاطر رفتارهای نامطلوب تنبیه شوند و نه برعکس و در رویکرد مدیریت یک‌دقیقه‌ای هم تشویق و هم تنبیه می‌تواند به‌طور مؤثر در یک دقیقه انجام شود تا تأثیر لازم را داشته باشد و یک مدیر اثربخش معمولاً چهار برابر توبیخ، تشویق می‌کند. مدیران می‌توانند حرکات مثبت، منفی، پنهان و خمیده و شکل‌پذیر به کارگیرند ولی بهتر است؛ بر نوع مثبت متمرکز شوند. انضباط مثبت و انضباط منفی (انضباط جامع)، نیازمند استفاده از نتایج هستند و رفتار را برحسب نتایج مثبت و منفی مورد ملاحظه و ارزیابی قرار می‌دهند. ترکیب انضباط مثبت و منفی، انضباط جامع است که مکمل همدیگر هستند و هر دو برای افزایش کارایی کارکنان، سهم بسزایی دارند. فقط اینکه از انضباط مثبت و منفی چه موقع و برای چه افرادی استفاده شود؛ بسیار حائز اهمیت است که تجربه و تخصص فرمانده به‌راحتی می‌تواند این موضوع را حل کند.

پیشنهادها

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق، پیشنهادهایی برای متولیان و سیاست گذاران و مجریان مرتبط با موضوعات این تحقیق ارائه می شود.

نتایج تحقیق نشان می دهد که مدیریت انضباط برافزایش کارایی کارکنان انتظامی تأثیر بسزایی داشته (فرضیه اصلی) همان طوری که در آموزه های دینی به آن اشاره شده است؛ با تشویق افراد خوب، افراد متخلف را تنبیه کنید. فرماندهان باید با اعمال مدیریت انضباط مثبت، نسبت به اصلاح رفتارهای مسئله ساز کارکنان اقدام کنند؛ لذا پیشنهاد می شود:

- با توجه به تأثیر مدیریت انضباط مثبت بر افزایش کارایی کارکنان (فرضیه فرعی ۱) پیشنهاد می شود: فرماندهان برای اصلاح رفتار مسئله ساز کارکنان و اعمال انضباط ابتدا از ۳ مرحله یاد شده انضباط مثبت در تحقیق استفاده کنند. مرحله اول، مدیر با کارمند سخن می گوید و مشکل را مطرح می کند و مذاکره را ثبت و پیگیری می کند. مرحله دوم، به کارمند یادآوری می شود که مشکل هنوز وجود دارد؛ نتایج مذاکره به شکل کتبی به کارمند تسلیم می شود؛ او نیز می پذیرد که مشکل وجود دارد و شرایط ادامه خدمت رفع آن است. مرحله سوم، به کارمند یک یا دو روز مرخصی با حقوق داده می شود تا به آینده خود در سازمان بیندیشد و تصمیم بگیرد که آیا می خواهد با اصلاح رفتار خویش به خدمت ادامه دهد یا خیر. اگر تصمیم گرفت ادامه دهد و در عین حال تخلفات او ادامه یافت؛ عذر او خواسته می شود.

- نتایج تحقیق نشان از تأثیر مدیریت منفی بر افزایش کارایی کارکنان دارد؛ لذا پیشنهاد می شود: انضباط منفی بعد از انضباط مثبت و زمانی باید استفاده شود که تلاش های سازمان دهی جهت اطاعت اختیاری به نتیجه نرسیده و شرایط و واقعیات نشان دهند که فقط انضباط منفی کارساز است؛ آنگاه بدون هیچ گونه تردید و با اقتدار، نسبت به اعمال تنبیه انضباطی اقدام شود.

- با توجه به اینکه انضباط مثبت و منفی، در تضاد یکدیگر هستند و هر دو در افزایش کارایی کارکنان تأثیر دارند (انضباط جامع)؛ مدیران سازمانی باید با تسلط به شناخت ویژگی های فردی و توجه به اصول حاکم بر تشویق و تنبیه باید با تشخیص درست

هم از انضباط مثبت و هم از انضباط منفی استفاده کنند که هر دو می‌تواند در جای خود در اصلاح رفتارهای مسئله‌ساز همکاران، تأثیر بسزایی داشته باشد.

- از آنجایی که همه ساله تعدادی از نیروهای سازمان که سرمایه‌های اصلی هر سازمان به شمار می‌روند؛ به دلیل برخوردهای نامناسب از بدنه سازمان جدا می‌شوند؛ می‌توان با یک مدیریت انضباط مبتنی بر اصول حاکم بر تشویق و تنبیه، از برخوردهای قهری اجتناب کرده و با توجه به اصل شفاعت نسبت به رفع رفتارهای مسئله‌ساز اقدام و هم باعث افزایش کارایی آن‌ها شد.

- فرماندهان به هنگام مواجه شدن با رفتارهای مسئله‌ساز همکاران، حساسیت زیادی نسبت به این موضوع نشان نداده و در فرصت مناسب به فرد خاطی تذکرات لازم را ارائه و خطای وی را گوشزد کنند.

- از ایجاد جو مسموم و ناخوشایند به هنگام اعمال انضباط منفی خودداری شود؛ زیرا در یک جو مسموم، اعمال انضباط، رفتارهای تعارضی همکاران را در پی دارد.

منابع

- ابراهیمی، احمد (۱۳۹۲)، نقش فناوری سیستم‌های نظارت الکترونیک بر انضباط کارکنان کلانتری‌های فاتب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اداری و پشتیبانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- برایانت، تئودور (۱۳۹۱)، انضباط شخصی در ۱۰ روز. ترجمه محسن باطنی، تهران: انتشارات افق دور.
- دابلیویت، وین و کارن ام هس (۱۳۸۰)، انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز. ترجمه عبدالله مجیدی، فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم شماره ۲.
- دابلیویت، وین و کارن ام هس (۱۳۸۰)، انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز. ترجمه عبدالله مجیدی، مجید رضایی راد، فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم شماره ۴.
- دابلیویت، وین و کارن ام هس (۱۳۸۱)، انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز. ترجمه عبدالله مجیدی، مجید رضایی راد، فصلنامه دانش انتظامی، سال چهارم، شماره ۱.

- رستمی، محمد (۱۳۹۱)، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان بر انضباط‌پذیری آن‌ها در دانشگاه علوم انتظامی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- زائری امید، علی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر سبک رهبری فرماندهان و مدیران بر انضباط کارکنان در کلانتری‌های استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- سپیندارند، صادق و دیگران (۱۳۹۲)، تئوری‌های مدیریت. چاپ سوم، تهران: انتشارات کتاب نوین.
- سعادت‌مند، رسول (۱۳۸۸)، درس‌هایی از حضرت امام (ره) نظم و قانون‌گرایی. تهران: انتشارات تسنیم.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: انتشارات نشر مهربان.
- عصار، محمدتقی و دیگران (۱۳۹۳)، سیر تکوینی ساختار و مقررات استخدامی ناجا. انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.
- فرهمندخواه، حسن (۱۳۹۳)، مبانی فلسفی و نظری مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات ماهان.
- کریمی، عباسعلی و حسن رنگریز (۱۳۷۹)، مدیریت منابع انسانی. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- لطیفی، میثم (۱۳۹۲)، مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- مایکل ای، پتریلو و دانیل آردلباگنو (۱۳۸۸)، عصر جدید مدیریت و نظارت. ترجمه حسین ملانظر، تهران: دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۸)، جاذبه و دافعه علی. چاپ شصت و پنجم، تهران: انتشارات صدرا.
- ملک ثابت، حمزه (۱۳۸۸)، بررسی نقش فرماندهان و مدیران بر ارتقای نظم و

- انضباط کارکنان فرماندهی انتظامی استان هرمزگان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- میرزاخانی، عبدالرحمان (۱۳۹۰)، اثربخشی اجرای طرح انضباط اجتماعی و رابطه آن با رضایتمندی مردم در منطقه ۳ شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- نظم و انضباط (۱۳۸۶)، چاپ سوم، قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صداوسیما، مؤسسه بوستان کتاب.

Archive of SID