



الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی؛

گامی مهم در الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

یوسف امیری^۱

۳۳

دوره ۱۳، شماره ۱، پیاپی ۳۳
بهار ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲-۰۵-۱۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴-۰۳-۳۰

صص: ۳۹۱-۴۰۹

شاب چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

پژوهشی، صنعت گواهی، در:
JOURNALS.MSRT.IR

چکیده

انضباط در هندسه معرفت اسلامی ضمن تأکید بر اصول کرامت انسانی، ویژگی تعالی بخشی داشته و بنا دارد زمینه رشد استعداد‌های مادی و معنوی افراد را مهیا سازد. معاشرت انضباط یافته میان افراد و سازمان‌ها یکی از مؤلفه‌های مهم و اساسی حیات هر سازمانی است. بدون انضباط سازمانی تعالی بخش بقای هر سازمانی به خطر افتاده و شالوده آن از هم خواهد پاشید. هدف این پژوهش فهم و طراحی الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی به عنوان گامی مهم در الگوی پیشرفت اسلامی است. در این پژوهش با بهره‌گیری از روش ترکیبی به شناسایی عناصر الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی و ترسیم روابط بین آن‌ها، پرداخته شده است. در بخش کیفی، با استفاده از روش تحلیل مضمون، به شناسایی ابعاد الگوی انضباط سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، پرداخته شده و در ادامه با روش کمی مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، سطح‌بندی معیارها انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که عناصر اصلی الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی عبارت‌اند از: رشد و توسعه فردی، رشد و ارتقا خودکنترلی، رشد و ارتقا رهبری، رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی، رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی، بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان، رشد و ارتقا جنبه‌های مادی و معنوی در کار، رشد و ارتقا عدالت محوری و رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی است. همچنین نتایج نشان داد، ۲ عامل «رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی» و «بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان»، دارای بیشترین قدرت نفوذ و کمترین میزان وابستگی هستند.

واژه‌های کلیدی:

الگوی انضباط، انضباط سازمانی، تعالی بخش؛ آموزه‌های اسلامی.



مقدمه و بیان مسئله

فرهنگ‌های مبتنی بر ارزش‌های والای فطری قادرند از طریق ارائه الگوهای رفتاری مشخص، رفتارهای شایسته را در افراد نهادینه نمایند و از طریق القای این رفتارها به معتقدین خود تأثیر بگذارند (خارستانی و دیگران، ۱۳۹۹: ۲). دین اسلام به‌عنوان کامل‌ترین و سعادت‌بخش‌ترین دین که برای بشر فرستاده شده است (نیسی، ۱۳۹۶: ۴۱) ضمن حفظ رویکرد تحولی در همه حوزه‌ها و اشتیاق به تغییرات لازم در راستای تحقق سعادت ابدی برای همه انسان‌ها، در عین حال نیز، بر نظم و انضباط اجتماعی تأکید فراوان داشته و دارد. این تأکید در همه زمینه‌های آن به‌خوبی قابل‌رؤیت است و نگاهی جامع به رویکرد اسلامی به واحدهای اجتماعی و عناصر تشکیل‌دهنده آن، نمایانگر توجه والایی است که در دین اسلام به موضوع انضباط می‌شود.

چالش‌های عصر جدید و تغییرات گسترده و شتابان، اتخاذ رویکرد مناسب و کارآمد را دوچندان نموده است و در این راستا هر جامعه سبک‌ها و روش‌های مبتنی بر ارزش‌های خود را دارا است (رمضانی، نجاری، ۱۴۰۱: ۶۴). پیشرفت علم از یک‌سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر موجب شده است که نیازهای معنوی انسان در برابر خواسته‌های مادی متمایز شده و اهمیت بیشتری پیدا نماید (امیری و دیگران، ۱۴۰۱: ۶۱). یکی از مفاهیم بدیهی که در هر سازمانی مبتنی بر ارزش‌های حاکم بر آن جامعه باید رعایت گردد و امروزه توجه اندیشمندان زیادی را به خود معطوف داشته است، نظم و انضباط کاری است (مرادی و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۵۴). نظم یکی از اقتضائات زندگی اجتماعی انسان است که در سایه آن، رفاه، پیشرفت و آسایش فراهم می‌شود (تبار مقری، هاشمی میراکلاهی، ۱۴۰۰: ۱۷۸). این موضوع بدان حد اهمیت دارد که بعضی عقیده دارند بسیاری از ناهنجاری‌ها و نابسامانی‌ها در بی‌انضباطی است (فروتی، بحرانی، ۱۳۸۶: ۱۹۰). نشانه‌هایی در سازمان وجود دارد که بر وجود بی‌انضباطی در سازمان دلالت دارند مانند: کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، ارتکاب به اعمال نادرست در محیط کار، رجحان منافع شخصی بر منافع عمومی، عدم رعایت حقوق ارباب‌رجوع و نظایر آن. اهمیت انضباط در مقاطعی از تاریخ جمهوری اسلامی از چنان اهمیت برخوردار بوده است که حتی شعار سال یکی از سنوات اخیر «وجدان کاری و انضباط اجتماعی» بوده است. به نظر می‌رسد علیرغم اهمیتی که دین مبین اسلام برای موضوع انضباط قائل است و ضرورتی که صاحب‌نظران حوزه علوم مدیریت برای نقش انضباط در سازمان قائل هستند آن‌چنان‌که باید به این موضوع در سازمان‌ها پرداخته نشده و چگونگی پیروی و عناصر تشکیل‌دهنده انضباط موردبررسی قرار نگرفته است. بنابراین از آنجاکه همه نظریه‌های سازمان و مدیریت بر فلسفه‌ای از علم و نظریه‌ای از جامعه بنا نهاده شده (بوریل و مورگان، ۱۳۸۶: ۴) و برآمده از ارزش‌ها، اعتقادات و طرز تلقی افراد از پیرامونشان است (لطیفی، ۱۳۹۲: ۱۴۸) بنابراین پرداختن به موضوع انضباط با رویکرد اسلامی از اهمیت زیادی برخوردار است. بر این اساس با توجه به اهمیت و ضرورتی که موضوع انضباط و به شکل تخصصی انضباط سازمانی دارد، شناسایی و فهم الگوهای تعالی بخش آن با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، می‌تواند یک مسئله مهم و اساسی در زمینه مطالعات سازمان و مدیریت در ایران اسلامی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی باشد.

اهداف و پرسش‌های پژوهش

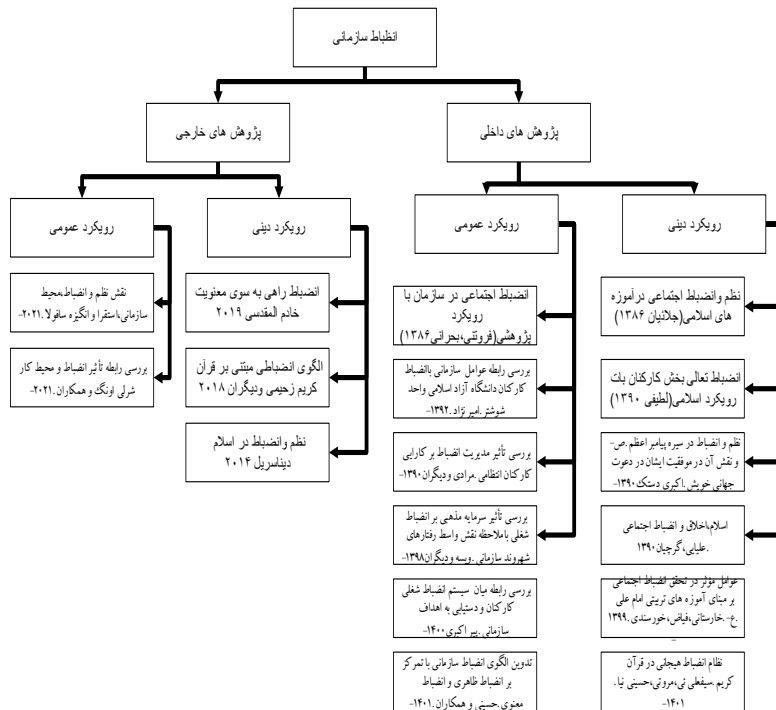
مهم‌ترین هدف این پژوهش را می‌توان، فهم و طراحی الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی به‌عنوان گامی مهم در الگوی پیشرفت اسلامی دانست. بر این اساس به‌منظور رسیدن به این هدف سؤال اصلی و مهمی که این پژوهش تلاش خواهد نمود به آن پاسخ دهد این است که «الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی چگونه است؟»



پیشینه پژوهش

با مرور پیشینه پژوهش و بررسی پژوهش‌های انجام در این زمینه، ملاحظه گردید که صاحب‌نظران و محققان معتقدند وجود بی‌انضباطی در سازمان دارای تبعات و اثرات جبران‌ناپذیری است و سازمان‌ها برای اداره مطلوب خویش نیازمند برقراری نظم و انضباط هستند. پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه انضباط را می‌توان به دو بخش داخلی و خارجی تقسیم‌بندی نمود و آن‌ها با بر اساس رویکرد اتخاذشده در انجام پژوهش به دو گروه دینی و عمومی تقسیم نمود. پژوهش‌های انجام‌شده داخلی با رویکرد دینی تلاش نموده‌اند ضمن ارائه تعاریف گوناگون و بازپردازی مفهوم انضباط، با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام ابعاد و مؤلفه‌های انضباط را در سطوح مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی مورد بررسی قرار داده و با استفاده از منابع مختلف دینی ابعاد مختلف انضباط را شناسایی و استخراج نمایند. (جلالیان اکبر نیا، ۱۳۸۶) (لطیفی، ۱۳۹۰) (اکبری دستک، ۱۳۹۰) (خارستانی و دیگران، ۱۳۹۹) (سیف علی نئی و دیگران، ۱۴۰۱). در نهایت می‌توان ضمن مهم برشمردن پژوهش‌های انجام‌شده، آن‌ها را دارای نقایصی نیز دانست که راه را برای پژوهش‌های بیشتر بازمی‌نماید. در این زمینه یکی از ابزارهای مفید برای سازمان‌دهی پیشینه پژوهش، «نقشه پیشینه پژوهش» است که کرسول آن را مطرح نموده است. این نقشه خلاصه بصری از پژوهش‌هایی است که به وسیله دیگران انجام‌شده و در یک شکل ارائه می‌شود (کرسول، ۱، ۱۳۹۱: ۶۵). نقشه پیشینه پژوهش در این پژوهش به‌عنوان جمع‌بندی بخش پیشینه پژوهش بر اساس شکل شماره ۱ ارائه شده است.

شکل شماره ۱؛ پژوهش‌های انجام‌شده داخلی و خارجی





چارچوب مفهومی و نظری

تعاریف:

در دانش مدیریت منابع انسانی، واژگان نظم و انضباط به جای هم به کار برده می‌شود و یکی از مقولات اصلی در مدیریت روابط کارکنان و اداره سازمان هست (دانائی فرد و دیگران، ۱۳۸۹، ۹۳) در متون دینی نیز این دو تقریباً با یک مفهوم مشترک به کار برده می‌شوند (دانائی فرد و دیگران، ۱۳۸۹: ۸۹). در ادامه به ارائه تعاریف مفاهیم اصلی در پژوهش پرداخته می‌شود.

انضباط ۱: عبارت است از اعمال تربیت و یادگیری که به رشد و تعالی افراد کمک می‌کند. به عبارت دیگر انضباط یعنی هر کاری را بجا و درست انجام دادن (مرادی و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۵۷).

انضباط سازمانی ۲: عبارت است از تعهد افراد نسبت به اجرای صحیح مقررات به منظور تحقق اهداف سازمانی (حسینی و دیگران، ۱۴۰۱: ۳۶)

انضباط اسلامی ۳: عبارت از این است که فرد شخصاً و به شکل درونی اعمال و رفتار خود را به قاعده درآورده، خویشتن را کنترل و هدایت نموده و با توجه به آثار اعمال خویش رفتار نماید (خوارستانی و دیگران، ۱۳۹۹: ۲).

انضباط سازمانی تعالی بخش با رویکرد اسلامی ۴: نظمی پویا و در جریان برای تعالی فرد و سازمان به سوی غایت خلقت، مبتنی بر فطرت و با پرورش استعدادها و درونی و بیرونی افراد به منظور تعالی در تمام جنبه‌های شغلی و غیر شغلی در فضائی مبتنی بر محبت (دانائی فرد و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۱۴).

آموزه‌های اسلامی ۵: متن قرآن کریم و کلیه جملات، نقل قول‌ها و متونی که در کتب معتبر از ائمه معصومین ذکر شده است (نیسی، ۱۳۹۶: ۵۱).

چارچوب نظری:

اولین گام در راه فهم چیستی و بازپردازی مفهوم نظم و انضباط کارکنان در سازمان، بررسی مفهومی آن در دانش مدیریت و سازمان است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که مسئله نظم و انضباط، دوروی یک سکه‌اند که در دو دانش نسبتاً ساخت یافته و البته از دو منظر مکمل، بدان توجه می‌شود. در نگاه اول که نگاه کلان به موضوع است بیشتر بر انضباط و کنترل در سازمان تأکید می‌شود و در نگاه خرد به این موضوع، واحد تحلیل افراد هستند. از این رو بیشتر بر جنبه‌های روان‌شناختی و رفتار سازمانی تأکید می‌شود. لذا در کتب مدیریتی، عموماً لفظ انضباط سازمانی را با همین عنوان می‌توان یافت (لطیفی، ۱۳۹۲: ۳۱). در بررسی به عمل آمده از مفهوم نظم و انضباط کارکنان می‌توان چهار رویکرد سستی ۶، تدریجی ۷، مثبت ۸ و رویکرد تعالی بخش ۹ به مفهوم نظم و انضباط سازمانی را شناسایی نمود.

۱. Discipline
۲. Organizational Discipline
۳. Islamic Discipline
۴. Islamic Organizational Discipline
۵. Islamic Teachings
۶. Traditional
۷. Progressiv
۸. Possitive
۹. Transcendental



رویکرد سستی: در این رویکرد بر قدرت مدیران و تنبیه کردن افراد تأکیدی گردد و برخورد و تنبیه حق مدیران است که بر اساس رابطه علی و معلولی، خطا بلافاصله منجر به تنبیه می‌شود (M. Johnson, 2005:20). مفروض اساسی این رهیافت به انضباط این است که رفتار نامناسب گذشته، دلالتی بر امکان بروز رفتار غیر انضباطی در آینده است و برای محدود ساختن امکان بروز چنین رفتاری و کاهش احتمال بروز آن در آینده، تنبیه اعمال می‌گردد (دانائی فرد و دیگران، ۱۳۸۹، ۹۴). این رویکرد به میزان زیادی یک طرفه و ناعادلانه بوده و در دهه‌های ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۰ جای خود را به رویکرد تدریجی داد (Grote, D, 2006:6).

رویکرد تدریجی: در این رویکرد به موضوع انضباط، واژگانی همچون تدریج، رأی به طرق حکمیت، حل تعارض جایگزین تنبیه فیزیکی شد. در این رویکرد به احساسات و عواطف کارکنان و مدیران، توجه به عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، توجه بیشتری صورت گرفت. در این رویکرد به افراد خاطی فرصت داده می‌شود تا رفتار نامناسب خویش را به تدریج تصحیح کنند (Gomez, 2007:365). اگر فرد به رفتار نامناسب خود ادامه دهد میزان تنبیه و برخورد افزایش پیدا خواهد کرد. مفروضه‌های اصلی این رویکرد عبارت‌اند از: ۱- فرد خاطی باید از عمل نامناسب خود آگاه شود. ۲- به وسیله تذکر به فرد خاطی یادآوری گردد ۳- به فرد فرصت تغییر رفتار داده شود (Lasseter R. W, 2002:125).

رویکرد مثبت: رویکرد مثبت به انضباط در پایان دهه ۱۹۷۰ شکل گرفت. این رویکرد از منطقی مرحله‌ای بودن مجازات بهره می‌برد. در این بخش تلاش می‌شود به جای متهم کردن فرد و اقدام تنبیهی؛ با برگزاری جلسات مشاوره بین کارمند و سرپرست موضوع به سرانجام برسد (Amir.D. 2022:223). بر اساس منطقی این رویکرد بهترین نظام انضباطی، نظامی است که در آن هیچ‌گونه تنبیه و اقدام تأدیبی وجود نداشته باشد. با این اتفاق توان مدیریت از اتلاف هدر رفت به سمت توانائی مدیریت در مشاوره و مربی‌گری در جهت بهبود عملکرد سوق پیدا می‌کند (Grote, D, 2006:127).

رویکرد تعالی بخش: این رویکرد که برگرفته از آیات قران کریم و آموزه‌های اهل بیت (ع) است مسیر و افق جدیدی را از انضباط فرا روی ما قرار می‌دهد (حسینی و دیگران، ۱۴۰۱: ۴۷). این رویکرد به انضباط نظمی پویا و مستمر را برای تعالی فرد و سازمان و جامعه به سوی غایت خلقت و متناسب با استعدادهای کارکنان، مدنظر قرار می‌دهد. انضباط در این رویکرد مبتنی بر فطرت به روشی عقلانی به واسطه اسوه‌های علم و عمل در هر دوره و اقتضائی برای انسان‌های دارای اختیار و بصیرت یافته در فضای مبتنی بر محبت و نه ارعاب و تهدید باهدف پرورش استعدادهای درونی و تعالی انسان در همه ابعاد زندگی شخصی و شغلی مورد توجه قرار دارد. در این رویکرد یک سبک زندگی مطلوب، سبکی است که انسان به روابط چهارگانه (خدا، خود، دیگران و طبیعت) اهمیت دهد (ابراهیمی و دیگران، ۱۴۰۰: ۹۴). انضباط در این نگاه از درون فرد برآمده و در فضای کار گروهی و رابطه اخوت و تعاون در سازمان انتظام پیدا می‌کند و حول کسی که بیش از همه پایبند به رعایت نظم و انضباط است و دارای بصیرت و الهام بخشی است که می‌توان آن را رهبر نامید، حرکتی رو به تعالی دارد. در این رویکرد بیش از آنکه به کنترل تأکید شود بر اختیار و آزادی توأم با تربیت مبتنی بر فطرت و محبت و در صورت لزوم، برخوردهای مرحله‌ای و تدریجی، تأکید می‌شود (دانائی فرد و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۱۴). در این دیدگاه نظام اداری سالم، نظامی است که مقررات و ارزش‌های اسلامی میان مدیران و کارکنان در آن رعایت گردد (فرجاد، مالیر، ۱۴۰۰: ۸۳).



جایگاه انضباط در اسلام:

در فرهنگ توحیدی و اسلام هر چیزی در زندگی افراد در راستای هدف خلقت ارزیابی می‌شود و بدیهی است که هدف از نظم اجتماعی در فرهنگ دین اسلام تنها تأمین رفاه مادی انسان نیست؛ بلکه علاوه بر تأمین منافع دنیوی تکامل و تعالی انسان و سعادت اخروی او نیز مدنظر است و روشن است که در مقام مقایسه، سعادت اخروی بر امور دنیوی مقدم شمرده می‌شود و اصالت دارد (خارستانی و دیگران، ۱۳۹۸: ۲). یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی، ضرورت بررسی دیدگاه اسلام پیرامون اصول تداوم و استمرار زندگی اجتماعی به منظور حصول به رستگاری در زندگی دنیوی و اخروی است (بداغی و دیگران، ۱۴۰۱: ۱۹۲). آیات قرآن سراسر بیانگر برنامه‌هایی نظام‌مند برای سامان یافتن ابعاد مختلف زندگی بشر است (سیف علی‌ئی و دیگران، ۱۴۰۱: ۵۰). ضمن بررسی متون دینی موجود در این رابطه می‌توان گفت در دیدگاه اندیشمندان اسلامی، عمدتاً در دو سطح به موضوع انضباط توجه شده است. سطح اول، به‌طور عمده بر اخلاق فردی و خصوصاً انضباط فردی تأکید داشته و از درون فرد ناشی می‌شود. بدین ترتیب که بخش‌های عمده متون دینی به مقوله نظم فردی پرداخته‌اند. در این سطح خودآگاهی و اعمال فردی اخلاقی، فرآیند انضباط فردی را تشکیل می‌دهند.

برای ورود به سطح دوم باید به حوزه فقه اسلامی ورود پیدا نمود که بیشتر جنبه حکمی و از بالا به پائین هستند. آنچه در باب فقه در خصوص انضباط وجود دارد عبارت از سلسله قوانین و مقرراتی عمومی است که باهدف ایجاد تعادل در نظم و انضباط در تعامل فرد با خود، خداوند، طبیعت و دیگران با رعایت تأکیدات دینی کوچک و بزرگ، حقوق الناس، تشویق و تنبیه دنیوی و اخروی دانست. با دقت در موارد فوق می‌توان بیان نمود در هر دو سطح به موضوع انضباط، نقطه عزیمت، فرد است و به جامعه در گام بعدی توجه می‌شود. (لطیفی، ۱۳۹۲: ۱۶۶).

نکته مهم اول در این زمینه این است که می‌توان ادعا نمود هرگاه قانون، اسلامی باشد، ساختارها سازمانی تعارضی با آموزه‌های دینی نداشته باشند و به شکل کامل و بنیادین رعایت گردد، می‌توان نظم و انضباط را در بین کارکنان مشاهده نمود. نکته مهم دوم این است که مقررات سازمانی باید به نحوی اسلامی باشند و سازوکارهای ابلاغ، نصیحت نسبت به کم‌توجهی افراد در سازمان جاری و برقرار باشد (دانائی فرد و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۱۰).

روش تحقیق

از منظر هدف، پژوهش حاضر با توجه به طراحی الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، در حوزه پژوهش‌های بنیادین قرار می‌گیرد. همچنین از آنجاکه محقق بنا دارد از مبانی روش‌های کیفی (تفسیری) و چارچوب‌های نظری کمی (اثبات‌گرایی، پوزیتیویست) بهره‌برد، بنابراین پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های ترکیبی اکتشافی قرار می‌گیرد. این پژوهش در دو فاز اصلی انجام شده است. در فاز اول پژوهش با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون به ارائه یک الگو به منظور شناسایی عوامل تعیین‌کننده انضباط سازمانی تعالی بخش با رویکرد اسلامی پرداخته شده است. در این مرحله از خبرگان خواسته شده تا بر اساس منابع اسلامی موجود، ابعاد و عناصر مؤثر بر انضباط سازمانی تعالی بخش را مشخص نمایند. خبرگان موردنظر در این پژوهش افرادی هستند که دارای تجربه و تخصص کافی در زمینه معارف اسلامی را دارا بودند، از قبیل: تحصیلات مرتبط با موضوع پژوهش، فعالیت پژوهشی مرتبط، سابقه تدریس مرتبط بعلاوه داشتن سابقه کار در پست مدیریتی در سازمان‌های دولتی.



روش انتخاب خبرگان در این پژوهش بر اساس روش گلوله برفی است. این راهبرد نمونه‌گیری رهیافت مناسبی است برای یافتن مطلعین کلیدی پر اطلاعات (محمد پور، ۱۳۹۲: ۴۴). منطق تعداد خبرگان در این پژوهش، شاخص کفایت اطلاعات بوده و از خبره هجدهم تا بیستم با توجه به عدم به دست آمدن الگوهای جدید مرتبط از متون مصاحبه‌ها، فرض پژوهشگر رسیدن به نقطه کفایت داده‌ای بوده است. مشخصات خبرگان این پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: مشخصات خبرگان

ردیف	سن	شغل	وضعیت تاهل	جنسیت	تحصیلات	سابقه فعالیت مدیریتی-اجرایی و پژوهشی
۵ نفر از خبرگان	۳۵-۴۰	استاد دانشگاه-مدیر	متاهل	مرد و زن	دکتری جامعه‌شناسی اسلامی، دکتری مدیریت اسلامی	۱۰-۵ سال سابقه کار اجرایی. دارای ۱۵ عنوان کار پژوهشی
۸ نفر از خبرگان	۴۱-۴۵	استاد دانشگاه و پژوهشگر	متاهل	مرد و زن	دکتری الهیات، معارف اسلامی (DBA مدیریت حرفه‌ای)	۱۰-۷ سال سابقه پست مدیریتی دارای ۱۳ عنوان کار پژوهشی
۵ نفر از خبرگان	۴۵-۴۸	استاد دانشگاه	متاهل	مرد و زن	دکتری معارف اسلامی، دکتری مدیریت دولتی، سطح چهار حوزه	۱۰-۷ سال سابقه تدریس در حوزه علوم اسلامی دارای ۱۹ عنوان کار پژوهشی
۲ نفر از خبرگان	۴۸-۵۰	استاد رشته الهیات و معارف اسلامی	متاهل	مرد	دکتری معارف اسلامی، سطح چهار حوزه	۱۵ سال سابقه تدریس در حوزه علوم اسلامی دارای ۲۱ عنوان کار پژوهشی

در فاز دوم با استفاده از روش کمی مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) ۱ و به منظور مشخص نمودن میزان قدرت نفوذ و تأثیرپذیری مؤلفه‌ها، ضمن ترسیم الگوی موردنظر انضباط سازمانی تعالی‌بخش، به سطح‌بندی الگوی استخراج‌شده پرداخته شده است. به منظور تحقق این هدف، با استفاده از پرسشنامه ماتریسی که در میان جامعه ۵۰ نفری از مدیران ادارات دولتی استان کرمانشاه توزیع شده بود اطلاعات جمع‌آوری شده است. با توجه به عدم تفاوت فاحش میان تعداد جامعه و نمونه بر اساس جدول مورگان، در این پژوهش تعداد جامعه و نمونه با هم برابر در نظر گرفته شده است. (Krejcie, R. V. & Morgan, 1970: 609) در نهایت با استفاده از تجزیه و تحلیل MICMAC، میزان قدرت نفوذ و ضریب وابستگی عوامل تعیین‌مورد بررسی قرار گرفته است. ویژگی‌های فردی مدیران پاسخگو به پرسشنامه ساختاری تفسیری در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲: ویژگی‌های فردی مدیران و معاونین

فراوانی	ویژگی‌های فردی	
۲۲	زن	جنسیت
۲۸	مرد	



۸	۲۰-۳۰	سن
۲۸	۳۱-۴۰	
۷	۴۱-۵۰	
۷	۵۱ به بالا	تحصیلات
۰	دیپلم و پایین تر	
۰	فوق دیپلم	
۱۰	لیسانس	
۲۵	فوق لیسانس	
۱۵	دکتری	سابقه فعالیت
۱۰	زیر ۵ سال	
۹	بین ۵-۱۰ سال	
۲۱	بین ۱۰-۱۵ سال	
۶	بین ۱۵-۲۰ سال	
۴	بالای ۲۰ سال	

یافته‌های پژوهش

مراحل جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی در این پژوهش بر اساس روش شش مرحله‌ای بارون-کلارک ۱ (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶۰) انجام شده که این مراحل عبارت‌اند از:

آشنا شدن با متن: در این مرحله، پژوهشگر، مصاحبه‌های انجام شده در قالب داده‌های صوتی را به داده‌های متنی تبدیل نموده و هر کدام از این انتقال و تبدیل داده‌ها را چندین بار مورد بازبینی و بررسی قرار داده است. این کار اصطلاحاً به منظور غرق شدن پژوهشگر در داده‌ها انجام شده است.

ایجاد کدهای اولیه: در این مرحله محقق ابتدا بر جملات و عبارت‌های متون مصاحبه‌ها که با موضوع اصلی پژوهش قرابت معنایی داشته و یا اصطلاحاً معنادار بودند را برچسب زده و آن‌ها را نشان‌دار نموده است. در این بخش تلاش شده است بر اساس روندی مشخص، پایین‌ترین سطح مضامین از متن مصاحبه‌ها استخراج گردد.

جستجو و شناخت مضامین: در این مرحله یک‌بار دیگر کدهای استخراج شده با مضامین پایه تطبیق داده شده و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این مرحله به منظور تلخیص داده‌ها، مضامین مشابه و تکراری در مصاحبه‌ها، با یکدیگر تلفیق شده و مضامین سه‌گانه نهایی که عبارت‌اند از: مضامین پایه (الگوهای پایه و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضمون‌های استخراجی از ترکیب و خلاصه‌سازی مضامین پایه) و مضامین فراگیر (شامل اصول کلی حاکم بر متن به مثابه یک کل منسجم) در قالب جدول شماره ۳ دسته‌بندی و استخراج شدند.



جدول شماره ۳: مضامین استخراج شده از مصاحبه با خبرگان

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
انضباط تعالی بخش در بعد انسانی	۱. رشد و توسعه فردی	۱. تفکیک جنبه‌های شخصیتی افراد از مجازات ۲. استفاده از سبک مذاکره در اجرای معیارها و مجازات ۳. توجه به شرایط گذشته، حال و آینده افراد در موارد انضباطی ۴. عدم رویکرد مچ‌گیری در برخورد با افراد ۵. توجه به مرحله‌ای بودن مجازات ۶. کمک به رشد و توسعه استعدادها برای افراد ۷. توسعه ابعاد زندگی غیر شغلی افراد ۸. توجه به ترکیب اخلاقی
	۲. رشد و ارتقا خودکنترلی	۱. توجه به امر برنامه‌ریزی در امور ۲. اعطای فرصت اندیشیدن به افراد در خصوص مصادیق انضباطی ۳. استفاده از راهکارهای رسمی و غیررسمی در مجازات ۴. رعایت اصل برائت در تصمیمات ۵. افزایش توان خودکنترلی در افراد ۶. در نظر گرفتن آزادی فطری افراد در مصادیق انضباطی
	۳. رشد و ارتقا رهبری	۱. استفاده از مجازات سلسله مراتبی و غیرشخصی ۲. سبک اجرای انضباط مبتنی بر صبر و حوصله ۳. رویکرد هدایت‌گری در اجرای ضوابط ۴. عدم تدوین مجازات خشن تا حد ممکن
انضباط تعالی بخش در بعد فرهنگی	۴. رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی	۱. برخوردهای غیر مخرب در تعیین مجازات ۲. رویکرد اشرف مخلوقاتی به انسان‌ها در تدوین اصول انضباطی ۳. وجود شکاکیت در حداقل خود ۴. تقویت عناصر سازنده فرهنگ سازمانی ۵. هدایت افراد به سمت تعالی ۶. توجه به دستورات دینی در تدوین اصول انضباطی
انضباط تعالی بخش در بعد عملکردی	۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی	۱. توجه به هر دو بعد عملکرد افراد (مثبت و منفی) ۲. رشد و ارتقا عملکرد هدف‌گایی انضباط در سازمان ۳. کاهش و جلوگیری از اتلاف منابع ۴. افزایش بهره‌وری ۵. رعایت مقررات اداری مبتنی بر بصیرت ۶. توجه هم‌زمان به فرد و گروه ۷. توجه به جنبه عملکردی کارکنان
	۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان	۱. رویکرد پیشگیرانه به انضباط ۲. توجه به شرایط محیطی ۳. رویکرد حل مسئله به انضباط ۴. استقرار نظام انضباطی مبتنی بر محبت و نوع‌دوستی
انضباط تعالی بخش در بعد معنوی	۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار	۱. توجه به نیازهای مادی افراد ۲. رویکرد تربیتی به جای رویکرد تنبیهی
	۸. رشد و ارتقا عدالت محوری	۱. برخورد مبتنی بر عدالت با افراد ۲. ثبات و اقتدار در رعایت انضباط ۳. بررسی ۳۶۰ درجه‌ای نسبت به موضوعات ۴. توجه افراد از مصادیق تخلفات انضباطی ۵. گرایش مجازات به گروه به جای فرد ۶. حاکمیت عدالت محوری
انضباط تعالی بخش در بعد نهادی	۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی	۱. تصویرسازی مثبت از سازمان در میان مردم ۲. کمک به رسالت‌های عالی‌تر در تحقق اهداف جامعه ۳. توجه به فطرت افراد ۴. توجه به حرکت غایت‌گرایانه نظام خلقت در سعادت بشر.

ترسیم شبکه مضامین: در این مرحله پس از استخراج و شناخت مضامین و نیز دسته‌بندی آن‌ها، شبکه مضامین در قالب یک تارنما به‌مثابه اصل سازمان دهنده مضامین، در قالب شکل شماره ۲ رسم شده است. در این شبکه، مضامین برجسته و روابط آن‌ها به تصویر کشیده شده است.

تحلیل شبکه مضامین: پس از استخراج، شناخت و دسته‌بندی مضامین، آن‌ها نام‌گذاری شده و نحوه وابستگی و ارتباط متقابل میان مؤلفه‌ها و مضامین مورد توصیف و بررسی قرار گرفته است.

تدوین گزارش: در نهایت بر اساس مضامین استخراج‌شده و رابطه آن‌ها در شبکه مضامین گزارشی در قالب بخش پیشنهادی پژوهش تلاش شده است با رویکرد تحلیلی، نتایج به سؤال اصلی پژوهش مرتبط شوند.

شکل شماره ۲: شبکه مضامین الگوی انضباط تعالی بخش



در بخش تجزیه و بررسی کمی پس از شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر انضباط سازمانی تعالی بخش با رویکرد اسلامی، مضامین سازمان دهنده به‌دست‌آمده، در ماتریسی بانام ماتریس خود تعاملی ساختاری ۱ (SSIM) در قالب پرسشنامه ساختاری تفسیری، دسته‌بندی و مرتب می‌شوند، که شکل کلی آن همانند جدول شماره ۴ است. به‌این ترتیب که ۹ مضمون سازمان دهنده انتخاب‌شده در سطرها و ستون‌های جدول ارائه‌شده و از مشارکت‌کنندگان خواسته‌شده تا روابط زوجی این عوامل را مشخص کنند.

در این ماتریس برای نشان دادن روابط میان عوامل از چهار نشانگر زیر استفاده شده است (Chandramowli, ۲۰۱۱: ۲۵۰).

V: ارتباط یک‌طرفه از i به j

A: ارتباط یک‌طرفه از j به i

۱. Structural Self-Interaction Matrix



X: ارتباط دوطرفه از i به j و بالعکس.

O: هیچ‌گونه رابطه‌ای بین i و j نیست.

اگر رابطه بین دو عامل i و j در ماتریس خود تعاملی V باشد در ماتریس RM^۱ ارتباط بین i و j را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین j و i را با عدد صفر جایگزین می‌کنیم.

اگر رابطه بین دو عامل i و j در ماتریس خود تعاملی A باشد در ماتریس RM^۱ ارتباط بین i و j را با عدد صفر و بالعکس رابطه بین j و i را با عدد ۱ جایگزین می‌کنیم.

جدول شماره ۴: ماتریس خود تعاملی ساختاری

i \ j	۱. رشد و توسعه فردی	۲. رشد و ارتقا خودکنترلی	۳. رشد و ارتقا رهبری	۴. رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی	۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی	۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان	۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار	۸. رشد و ارتقا عدالت محوری	۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی
۱. رشد و توسعه فردی	-	X	V	A	V	A	X	V	X
۲. رشد و ارتقا خودکنترلی		-	X	X	V	A	X	A	V
۳. رشد و ارتقا رهبری			-	V	V	X	X	V	V
۴. رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی				-	X	X	X	V	V
۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی					-	X	A	A	V
۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان						-	V	A	V
۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار							-	A	V
۸. رشد و ارتقا عدالت محوری								-	V
۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی									-

اگر رابطه بین دو عامل i و j در ماتریس خود تعاملی X باشد در ماتریس RM^۱ ارتباط بین i و j را با عدد ۱ و ارتباط بین j و i را با عدد ۱ جایگزین می‌کنیم.

اگر ارتباط بین دو عامل i و j در ماتریس خود تعاملی O باشد در ماتریس RM^۱ ارتباط بین i و j را با عدد ۰ و ارتباط بین j و i را با عدد ۱ جایگزین می‌کنیم.



پس از تشکیل ماتریس خود تعاملی به ماتریس دریافتی اولیه دست پیدا می‌کنیم (جدول شماره ۵). بدین ترتیب که با جاگذاری نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد یک و صفر بر اساس روابط ذیل، می‌توان به ماتریس دریافتی اولیه دست‌یافت:

جدول شماره ۵: ماتریس دریافتی اولیه

	۱. رشد و توسعه فردی	۲. رشد و ارتقا خودکنترلی	۳. رشد و ارتقا رهبری	۴. رشد و ارتقا فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی	۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی	۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان	۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار	۸. رشد و ارتقا عدالت محوری	۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی
۱. رشد و توسعه فردی	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱
۲. رشد و ارتقا خودکنترلی	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
۳. رشد و ارتقا رهبری	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۴. رشد و ارتقا فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱
۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
۸. رشد و ارتقا عدالت محوری	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱
۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱

پس از ایجاد ماتریس دریافتی ابتدائی با اعمال انتقال‌پذیری در ارتباط میان عناصر الگو، ماتریس دریافتی نهائی تشکیل می‌شود (جدول شماره ۶)، بدین ترتیب می‌توان فاز بعدی از مراحل اجرای ISM را انجام داد

جدول شماره ۶: ماتریس دریافتی نهایی

	۱. رشد و توسعه فردی	۲. رشد و ارتقا خودکنترلی	۳. رشد و ارتقا رهبری	۴. رشد و ارتقا فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی	۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی	۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان	۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار	۸. رشد و ارتقا عدالت محوری	۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی
۱. رشد و توسعه فردی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱



۲. رشد و ارتقا خودکنترلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۳. رشد و ارتقا رهبری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۴. رشد و ارتقا فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۸. رشد و ارتقا عدالت محوری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱

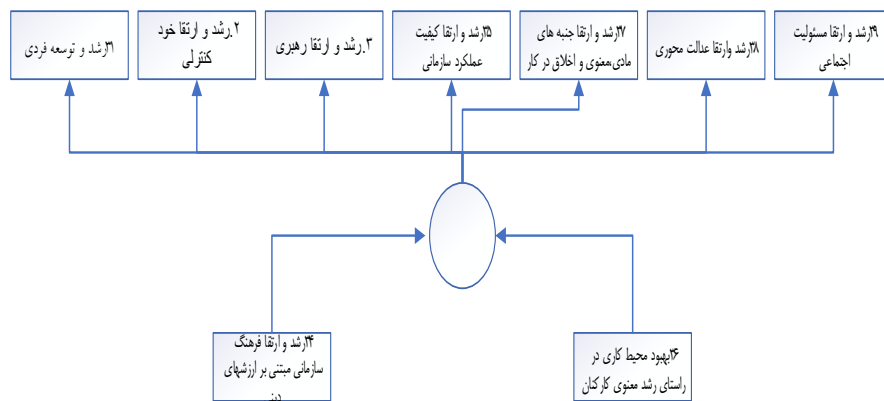
نتیجه به‌کارگیری روابط میان مؤلفه‌ها در جدول شماره ۷ آورده شده است. هم‌چنین در این جدول، میزان قدرت نفوذ هر مؤلفه و درجه وابستگی آن نشان داده شده است. میزان نفوذ هر عامل، تعداد نهائی عوامل (شامل خودش) است که می‌تواند در بروز آن‌ها نقش ایفا نماید. میزان وابستگی تعداد نهائی مؤلفه‌هایی است که باعث ایجاد همان مؤلفه می‌شوند.

جدول شماره ۷: قدرت نفوذ و میزان وابستگی عوامل

مضامین	ضرایب	قدرت نفوذ	میزان وابستگی
۱. رشد و توسعه فردی		۹	۹
۲. رشد و ارتقا خودکنترلی		۹	۹
۳. رشد و ارتقا رهبری		۹	۹
۴. رشد و ارتقا فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی		۹	۸
۵. رشد و ارتقا کیفیت عملکرد سازمانی		۹	۹
۶. بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان		۹	۸
۷. رشد و ارتقا جنبه‌های مادی، معنوی و اخلاق در کار		۹	۹
۸. رشد و ارتقا عدالت محوری		۹	۹
۹. رشد و ارتقا مسئولیت اجتماعی		۷	۹

اکنون با توجه به سطح هریک از عوامل و همچنین ماتریس دریافتی نهایی، الگوی استخراجی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری بر اساس ضریب انتقال‌پذیری عوامل قابل تشکیل است. بدین منظور، ابتدا عوامل برحسب سطوح آن‌ها به ترتیب از بالا به پایین مرتب می‌شوند. در این پژوهش عوامل تشکیل دهنده الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در دو سطح قرار گرفته است که ۲ عامل «رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی» و «بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان» در سطح بنیادی قرار گرفته و بیشترین قدرت نفوذ و کمترین میزان اثرپذیری را دارا هستند. این الگو در شکل شماره ۳ ارائه شده است.

شکل شماره ۳: الگوی انضباط تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی



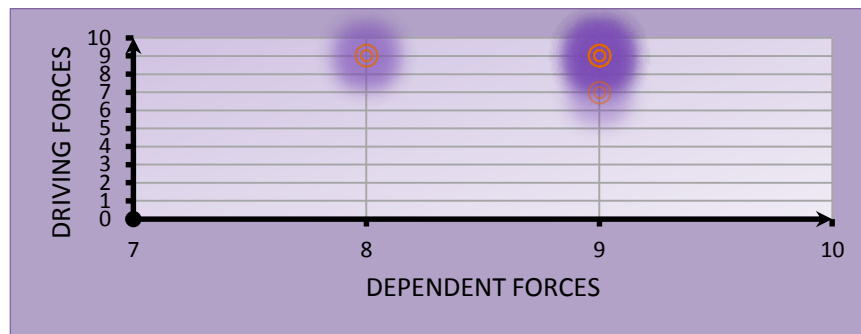
تحلیل MICMAC

بر اساس تجزیه و تحلیل «قدرت-وابستگی» ۱ به شکل کلی عوامل به چهار دسته تقسیم می‌شوند که شامل: عوامل خودمختار: این عوامل قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف دارند، عوامل خودمختار تا حدودی از سایر عوامل جدا هستند. عوامل وابسته: این عوامل قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی زیادی دارند. عوامل پیوندی: این عوامل قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارد. در واقع هر نوع اقدامی بر روی عوامل پیوندی باعث تغییر بر سایر عوامل می‌گردد.

گروه چهارم عوامل مستقل: این عوامل قدرت نفوذ زیاد و وابستگی کمی دارد. (چاندرمولی و ترنسو، ۲۰۱۱: ۲۵۲). نکته مهمی که در تحلیل MICMAC در این پژوهش باید به آن توجه نمود این است که همه عوامل در ربع سوم یا «متغیرهای پیوندی» قرار گرفته‌اند که از نیروی نفوذ قوی و همچنین نیروی وابستگی قدرتمندی برخوردارند. این عوامل در حقیقت مؤلفه‌هایی هستند که بی‌ثبات هستند، به این معنا که انجام هرگونه اقدامی در مورد این مؤلفه‌ها علاوه بر اینکه مستقیماً بر سایر مؤلفه‌ها اثر می‌گذارد، می‌تواند در قالب بازخورد از سایر مؤلفه‌ها بر خود مؤلفه نیز اثرگذار باشد. خروجی این تحلیل که از نرم‌افزار EXCELL استخراج شده است، در شکل شماره ۴ ارائه شده است.



شکل شماره ۴: قدرت نفوذ و ضریب وابستگی عوامل



بحث و نتیجه‌گیری

ادیان توحید محور به‌ویژه دین مبین اسلام، با رویکردی جامع و فراگیر به انسان، همه رفتارهای فردی و اجتماعی او را در راستای توحید و یگانه‌پرستی قرار داده‌اند و از او می‌خواهند که در عین تلاش به انجام امورات اجتماعی و گسترش و تعمیق روابط خود با سایر افراد جامعه (که لازمه زندگی اجتماعی است)، تنها به آن اکتفا نکرده و به رابطه خود با آفریدگار یگانه جهان هستی نیز اهمیت دهند، بلکه مهم‌تر، به آن نیز به نگاه اصالت بنگرد و آن را مبنای همه رفتارهای خود بداند (علیایی، گرجیان، ۱۳۹۰: ۷۱). اهمیت و جایگاه والای انضباط در زندگی بشر برای هیچ‌کس قابل انکار نیست. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد با تعمق در مبانی و آموزه‌های دینی و رسیدن به حقیقت جهان‌بینی و ایدئولوژی اسلامی در جهت معنوی‌تر کردن افراد و جامعه اسلامی و سازمان‌های این جامعه گام‌های جدی برداشت (امیری و دیگران، ۱۴۰۰: ۲۰۴). همچنین اقدامات انضباطی اثربخش به افراد این فرصت را می‌دهد تا خطای رفتاری خود را جبران نمایند و منجر به رسوخ ارزش‌های اخلاقی در لایه‌های مختلف سازمان گردد و حس تعهد‌پذیری و مسئولیت‌پذیری را تقویت نمایند (پرتو نیا، ۱۳۹۶: ۴۵).

پس از تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده، الگوی نهایی انضباط سازمانی تعالی‌بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی با ۴۳ مضمون پایه، ۹ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر استخراج شده است.

الگوی به‌دست‌آمده از این پژوهش نه‌تنها دانشی را در ارتباط با عناصر انضباط سازمانی با رویکرد اسلامی فراهم می‌نماید بلکه ساختاری را مبتنی بر میزان اهمیت و تأثیرگذاری عناصر انضباط سازمانی بر هم را نیز فراهم می‌نماید و روابطی بصری را به نمایش می‌گذارد.

با توجه به دوسطحی بودن الگوی استخراجی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری و منطق حاکم در این روش، می‌توان به اهمیت تقریباً یکسان عوامل پی برد. بر اساس الگوی به‌دست‌آمده در سطح دوم، مهم‌ترین عناصر تأثیرگذار بر انضباط تعالی‌بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی عبارت‌اند از: «رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی» و «بهبود محیط کاری در راستای رشد معنوی کارکنان». این موضوع بیان‌کننده اهمیت زیاد این عوامل در اجرای انضباط سازمانی تعالی‌بخش است. وجود رابطه میان فرهنگ‌سازمانی، محیط کار و انضباط سازمانی در پژوهش‌های انجام‌شده توسط فرخی (۱۳۹۴)، پرتو نیا (۱۳۹۶) و ویسه و دیگران (۱۳۹۸) و سیراکبری (۱۴۰۰) مورد بررسی قرار گرفته و رابطه مثبت آن‌ها مورد تأیید قرار گرفته است.



بر اساس مضامین پایه به‌دست‌آمده در این دو قسمت می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه نمود:
با توجه به مضمون به‌دست‌آمده از متن مصاحبه خبرگان مبنی بر «اثرات مخرب بر خورد‌های انضباطی خشن با کارکنان» که مورد تأکید خبرگان قرار داشت و نیز با توجه به کم‌اثری جنبه تنبیهات در اصلاح رفتار (یوکابد، ۱۴۰۰، ۳۱۵) پیشنهاد می‌گردد از برخورد‌های انضباطی مخرب در تعیین مجازات عدم رعایت انضباط در سازمان، تا حد امکان جلوگیری شده و یا در حداقل خود باشد.

با عنایت به وجود مضمون «توجه به کرامت انسانی به‌عنوان اشرف مخلوقات» که در چند مصاحبه بدان اشاره شده بود که این موضوع یکی از مضامین اصلی در اکثر مصاحبه‌ها بود و نشان از اهمیت از مضمون دارد، پیشنهاد می‌گردد در تدوین منشور و خط‌مشی‌های انضباطی در سازمان، کرامت و جایگاه والای انسانی افراد حفظ‌شده و به آن توجه گردد.

با توجه به مضامین به‌دست‌آمده در ذیل مضمون سازمان دهنده «رشد و ارتقا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی» و تأکید خبرگان مبنی بر «حسن ظن و عدم شکاکیت در تدوین مقررات انضباطی» پیشنهاد می‌گردد در تدوین مقررات و آئین‌نامه‌های مربوط به انضباط سازمانی، عامل شکاکیت و سوءظن به افراد کنترل‌شده و در تدوین مقررات تا حد ممکن این عامل در حداقل خود باشد.
با توجه به تأکیدی که خبرگان بر نقش محوری فرهنگ سازمانی و انضباط کارکنان که در مصاحبه‌ها بیان داشته بودند، پیشنهاد می‌گردد تلاش شود مؤلفه‌های مهم و سازنده فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان که مورد پذیرش و مقبولیت قرار گرفته است به‌عنوان ارکان اساسی نظام‌نامه انضباطی سازمان لحاظ گردد.

بر اساس مضامین به‌دست‌آمده از متن مصاحبه با خبرگان که بسیاری از آن‌ها اصرار بر «استفاده از منابع غنی دینی در تدوین مقررات و دستورالعمل‌های سازمانی» داشتند، پیشنهاد می‌گردد با توجه به وجود منابع بسیار غنی ویر محتوای منابع دینی در زمینه‌های مختلف رفتار فردی و اجتماعی، از این منابع در تهیه نظام‌نامه‌ها و منشورهای انضباط سازمانی استفاده گردد.

با در نظر گرفتن مضامین استخراج‌شده از متن مصاحبه که در چند مورد بر «پیشگیرانه بودن نظام‌های تربیتی در اسلام» تأکید داشتند، پیشنهاد می‌شود تلاش گردد اصلی‌ترین رویکرد نظام انضباطی در سازمان رویکرد پیشگیرانه باشد نه رویکرد تنبیهی.
تعداد زیادی از خبرگان «وجود رابطه محبت‌آمیز میان مدیران و کارکنان سازمان» را مورد تأکید قرار داده بودن و عقیده داشتند وجود رابطه محبت‌آمیز یکی از سرمایه‌های اصلی هر سازمانی است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد بنیادی‌ترین اصل در تهیه منشور انضباطی سازمان و آئین‌نامه‌های مرتبط با آن، در نظر گرفتن اصل محبت و نوع‌دوستی به افراد باشد.



منابع

۱. آذر، عادل؛ جلالی، رضا، جواد و خسروانی، فرزانه (۱۳۹۵). تحقیق در عملیات نرم، (رویکردهای ساختاردهی مسئله). سازمان مدیریت صنعتی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲. آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه و جلالی، رضا (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم؛ رویکرد ساختاردهی مسئله. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۳. ابراهیمی، کریم؛ پرکان، حسین، برزگر بغروئی، کمال. (۱۴۰۰). مختصات راهبردی سبک زندگی اسلامی. فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۸۳-۱۱۸.
۴. اکبری دستک، فیض ا... (۱۳۹۰). نظم و انضباط در سیره پیامبر اعظم (ص). فصلنامه سفینه. ۸(۳۱). ۷۲-۸۷.
۵. امیری، یوسف؛ اسلامبولچی، علیرضا؛ لطیفی، میثم؛ اصغری صارم، علی (۱۴۰۱). بومی سازی الگوی تعالی معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۶۱-۹۰.
۶. امیری، یوسف؛ لطیفی، میثم؛ اسلامبولچی، علیرضا؛ اصغری صارم، علی (۱۴۰۰). ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی ۱۸۳-۲۰۹.
۷. بدایخی، داریوش؛ اسلامبولچی، علیرضا؛ ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۴۰۱). طراحی الگوی مسئولیت اجتماعی با رویکرد اسلامی ایرانی در سازمان تأمین اجتماعی. دو فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۱۹۱-۲۱۸.
۸. بوریل، گیبسون، مورگان، گارت (۱۳۰۰). نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان. ترجمه محمدتقی نوروزی، سمت، تهران. چاپ نهم. ۱۳۹۷.
۹. پرتو نیا، سهیلا. (۱۳۹۶). نقش و جایگاه انضباط در سازمان. فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری. ۶(۲). ۳۷-۴۶.
۱۰. تاج مزینان، علی اکبر (۱۳۹۲). انضباط اجتماعی، تهران: مؤسسه انتشارات مهر.
۱۱. تبار مقری، رحمت عباس، هاشمی مبارکلائی، سید محمد. (۱۴۰۰). مکانیسم ها و راهبردهای تحقق نظم جهانی دینی از دیدگاه آیت ... خامنه ای. دو فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۱۷۷-۲۰۴.
۱۲. سیف علی وی، فاطمه، مروتی سهراب، مروتی، حسینی نیا، سید محمدرضا. (۱۴۰۱). نظام انضباط هیجانی در قرآن. فصلنامه علمی تربیت اسلامی. ۱۷(۳۹). ۴۹-۷۲.
۱۳. جلائیان اکبر نیا، علی. (۱۳۸۶). نظم و انضباط اجتماعی در آموزه های اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی الهیات و حقوق. ۲۵۶۷-۹۴.
۱۴. حسینی، سید حسن، اوچاقی، علی، صمیمی، مهدی. (۱۴۰۱). تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و معنوی. فصلنامه مدیریت انتظامی. ۲۲(۱). ۳۵-۶۴.
۱۵. حسینی علیایی، مریم، گرجیان، محمدمهدی. (۱۳۹۰). اسلام، اخلاق و انضباط اجتماعی. فصلنامه طلوع. ۱۰(۳۷). ۵۷-۷۴.
۱۶. خارستانی، اسماعیل، فیاض، ایراندخت، خورسندی، علی. (۱۳۹۹). عوامل، موانع و راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی بر مبنای آموزه های تربیتی امام علی (ع). فصلنامه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. شماره اول، بهار و تابستان. ۱-۲۵.
۱۷. دانائی فرد، حسن؛ لطیفی، میثم، نقی پور، ولی ا...، مشبکی، اصغر. (۱۳۸۹). باز پردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکرد قرآنی. پژوهش های مدیریت در ایران. ۱۴(۱۳). ۹۱-۱۱۹.
۱۸. رجبی فرجاد، حاجیه، المامیر، آمنه. (۱۴۰۰). طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی (ع) با استفاده از تحلیل کیفی داده بنیاد. دو فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۷۹-۱۰۶.
۱۹. رمضانی، رضا، نجاری، رضا (۱۴۰۱). طراحی الگوی تعالی سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش مشهد خراسان رضوی). فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی. ۱۰(۲).
۲۰. سیر اکبری، احمد. (۱۴۰۰). بررسی رابطه میان سیستم انضباط شغلی کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی. فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری. ۳(۹). ۱۸۸-۲۰۳.
۲۱. صفیان، مهدی؛ موسوی، سید علی؛ محمدی، مهدی؛ صالح نژاد امرئی، سید عبدالله (۱۳۹۸). مؤلفه ها و ویژگی های اخلاق حرفه استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی). فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۷، شماره ۴: ۴۹-۲۱.
۲۲. عابدی جعفری، حسن، تسلیمی، محمد سعید، فقیهی، ابوالحسن، شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی. ۵(۲). ۱۹۸۱۵۱.



۲۳. فرخی، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد بابل. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. ۷(۲). ۹۵-۱۱۶.
۲۴. فروتنی، زهرا، بحرانی، عطیه. (۱۳۸۶). انضباط اجتماعی در سازمان: رویکرد پژوهشی. مدرس علوم انسانی. ۱۲(۱). ۱۸۹-۲۱۸.
۲۵. کرسول، جان دبلیو (۱۳۹۱). طرح پژوهش رویکردهای کمی، کیفی و شیوه‌های ترکیبی. تهران: مهربان نشر.
۲۶. لطیفی، میثم (۱۳۹۲). مبانی و اصول نظم و انضباط، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق.
۲۷. محمد پور، احمد (۱۳۸۹). روش در روش. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۲۸. محمد پور، احمد (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش. جلد ۲. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۲۹. مرادی، غلامرضا، مجیدی، عبدا... رحیمی، فضل ا... سالار، روح ا... (۱۳۹۵). فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انظمایی. ۴(۲). ۱۵۳-۱۷۴.
۳۰. نیسی، عبدالحسین؛ آذر، عادل؛ مقبل، باعرض، عباس؛ نقی پورفر، ولی ا... (۱۳۹۶). طراحی الگوی چند سطحی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی. ۲۵(۴). ۶۳-۴۱.
۳۱. رضائی، یوکابد (۱۴۰۰). بررسی و تحلیل جزائی و کیفری اجرای مجازات حبس در محلی غیر از زندان. فصلنامه قانون یار. ۵(۱۷). ۲۹۹-۳۱۸.
۱. Chandranowli, S., & Transue, M (۲۰۱۱). Analysis of barriers to development in landfill communities using interpretive structural modeling. Habitat International, ۳۵ (۲), ۲۴۶-۲۵۳.
 ۲. Gonzalez-Mejia, L. R. Balikin, D. B. & Cardy, R. L. (۲۰۰۷). Managing human resources. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
 ۳. Grote, D. Discipline without punishment: The proven strategy that turns problem employees into Super performers, New York: AMAPress. ۳rd Ed., ۲۰۰۶.
 ۴. Johnson, MA; A survey of progressive and affirmative employee discipline systems in Florida's hospitals; Ph.D. Dissertation submitted at the University of Central Florida, ۲۰۰۵.
 ۵. K. Mat hi yazhagan, K. Govi ndan, A. Noorul Haq, and Y. Geng, "An ISM approach for the barrier analysis in implementing green supply chain management," Journal of Cleaner Production, vol. ۱۷, pp. ۲۸۳-۲۹۷, ۲۰۰۹.
 ۶. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (۱۹۷۰) Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, ۳۰, ۶۰۷-۶۱۰.
 ۷. Lassetter R. W. Georgia's merit system reform ۲۰۰۱-۱۹۹۶: An operating agency's perspective, Review of Public Personnel Administration, Vol. ۲۲, ۲۰۰۲.
 ۸. Sherly Ong*, Hendry, Vi vi Wnata, Moni ka (۲۰۲۱). "The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction". International Journal of Social Science and Business. Volume ۵, Number ۲, ۲۰۲۱, pp. ۱۷۴-۱



The model of elevating organizational discipline with emphasis on Islamic teachings; An important step in the pattern of Iranian Islamic progress

Abstract

Discipline in the geometry of Islamic knowledge, while emphasizing the principles of human dignity, has an elevating feature and aims to develop the material and spiritual talents of people. Disciplined communication between people and organizations is one of the important of the life of any organization. Without organizational discipline the survival of any organization will be jeopardized. The purpose of this research is understand and design the model of organizational discipline with an emphasis on Islamic teachings by using the combined method the elements of the organizational discipline model have been identified with an emphasis on Islamic teachings and drawing relationships between them. In the qualitative part, by using the theme analysis method, the dimensions of the organizational discipline model have been identified with an emphasis on Islamic teachings, and then with the quantitative method of structural-interpretive modeling, the leveling of the criteria has been done. The results show the main elements of the organizational discipline model are With an emphasis on Islamic teachings they are: individual development, growth and promotion of self-control, growth and promotion of leadership and promotion of organizational culture. promotion of the quality of organizational performance, improvement of the work environment with the spiritual growth of employees, growth and promotion The material, spiritual and moral aspects of work are the development and promotion of justice and the development and promotion of social responsibility. ۲ factors of growth and promotion of organizational culture and improvement of the working environment have the highest power of influence and the lowest degree of dependence.

Keywords: discipline, organizational discipline, organizational discipline; Islamic teachings.