

Original Article (Quantitative)

eISSN:

Identifying and prioritizing effective management solutions for achieving social discipline

Seyyed Mehdi Hosseini

PhD Student in Economic Sociology and Development, Faculty of Law and Social Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran

Receive:

24 August 2024

Revise:

26 October 2024

Accept:

06 December 2024

Abstract

The aim of the present study was to identify and prioritize effective management strategies in achieving social discipline of the justice staff of East Azerbaijan Province. This study is applied in terms of its purpose and descriptive in terms of its type of research. The statistical population of this study included 25 justice staff of East Azerbaijan Province who were identified and selected in a completely purposeful manner. The present study is a mixed research design type. Accordingly, first, using a qualitative interview approach and theoretical studies, an initial model was designed for experts to identify effective management strategies in achieving social discipline. After presenting it to the experts and eliminating weaker factors and making necessary changes, the model was presented to the experts again for the second time. After the experts reached a consensus on effective management strategies in achieving social discipline, the final model was approved. In order to prioritize the identified factors of effective management strategies in achieving social discipline, the MCDM decision-making technique was used with the help of the AHP statistical technique. The results of the ranking of variables showed that conscientiousness and responsibility with a weight of 0.395 ranked first, work motivation with a weight of 0.390 ranked second, social control of employees with a weight of 0.387 ranked third, personal and professional development with a weight of 0.386 ranked fourth, correct application of laws and regulations with a weight of 0.331 ranked fifth, targeted planning and management with a weight of 0.283 ranked sixth, and employee participation in decision-making with a weight of 0.274 ranked seventh.

Keywords:

Social discipline,
employees,
judiciary,
East Azerbaijan

Please cite this article as (APA): Hosseini, S. M. (2024). Identifying and prioritizing effective management solutions for achieving social discipline. *Journal of An Approach in Sociology and Development*, 1(1), 44-59.



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Seyyed Mehdi Hosseini

Email: mehdi.hosseini2469@gmail.com

eISSN:

علمی پژوهشی (کمی)

شناسایی و اولویت بندی راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی

سید مهدی حسینی

دانشجوی دکتری جامعه شناسی اقتصادی و توسعه، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت بندی راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی بود. این تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ نوع تحقیق توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲۵ نفر از کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی بودند که به روش کاملاً هدفمند شناسایی و انتخاب شدند. تحقیق حاضر از نوع طرح‌های تحقیق آمیخته می‌باشد، بر این اساس ابتدا با استفاده از رویکرد کیفی مصاحبه و مطالعات نظری راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی شناسایی و الگوی اولیه‌ای برای خبرگان طراحی گردید و پس از ارائه به خبرگان و حذف عوامل ضعیفتر و اعمال تغییرات لازم، مجدداً الگو برای مرتبه دوم به خبرگان ارائه گردید. پس از اجماع نظر خبرگان در مورد راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی الگوی نهائی تأیید گردید. به منظور اولویت بندی عوامل شناسایی شده راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی از تکنیک تصمیم‌گیری MCDM با کمک تکنیک آماري AHP استفاده شد. نتایج رتبه بندی متغیرها نشان داد وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری با وزن ۰/۳۹۵ در رتبه اول، انگیزش کاری با وزن ۰/۳۹۰ در رتبه دوم، کنترل اجتماعی کارکنان با وزن ۰/۳۸۷ در رتبه سوم، توسعه فردی و حرفه‌ای با وزن ۰/۳۸۶ در رتبه چهارم، اعمال صحیح قوانین و مقررات با وزن ۰/۳۳۱ در رتبه پنجم، برنامه ریزی و مدیریت هدفمند با وزن ۰/۲۸۳ در رتبه ششم، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها با وزن ۰/۲۷۴ در رتبه هفتم قرار دارند.

تاریخ دریافت:

۰۳ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳ آبان ۰۵

تاریخ پذیرش:

۱۶ آذر ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

انضباط اجتماعی، کارکنان، دادگستری، آذربایجان شرقی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): حسینی، سید مهدی. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت بندی راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی. فصلنامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه. ۱(۱). ۴۴-۵۹.



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: سید مهدی حسینی

ایمیل: mehdi.hosseini2469@gmail.com

مقدمه

یکی از زیبایی‌های محیرالعقول هستی و عالم وجود، نظم شگرفی است که بر کل جهان آفرینش حکم فرماست. ناظم توانمند عالم، آفرینش جهان را بر عدل، توازن و نظم و انضباط استوار ساخته است، چنانکه وجود چنین نظمی در عالم هستی، موجب پیدایش و کشف قوانین مهم علمی در جهان آفرینش گردیده است (بیگوند و بیژنی، ۱۴۰۰: ۳۲۰). مقوله نظم و انضباط در کار، در آموزه‌های مکتبی ما از چنان جایگاه و اهمیتی برخوردار است که مولای متقیان علی (ع) در آخرین دقایق عمر شریف خویش، امت را به تقوای الهی و رعایت نظم در امور دعوت می‌کنند (حسن زاده حلاج و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۳۶۰). ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و ناهنجاری‌ها را می‌توان در بی‌انضباطی‌ها جست. انسان موجودی است اجتماعی و لازمه یک زندگی اجتماعی، حاکمیت قانون و مقررات بر سیستم اجتماعی است تا نظام بخش امور و روابط بین افراد باشد (کرایگ و مارتین^۱، ۲۰۲۳: ۱۴۷). موجودیت اجتماعی سازمان به وجود و حضور افراد انسانی آن است که به اقتضای ماهیت اجتماعی خود و اهداف و کارکرد سازمان، با افراد و گروه‌های موجود در سازمان ارتباط برقرار می‌کنند که این ارتباط و تعامل انسانی خود مستلزم نظم و هماهنگی است از اینرو انضباط اجتماعی کارکنان در تحقق اهداف و چشم اندازهای سازمانی در عرصه‌های رقابتی حال حاضر دارای ضرورت و اهمیت فراوان است (بورل و همکاران^۲، ۲۰۲۴: ۱۲۵). شکی نیست که بهترین مدیریت‌ها با عالی‌ترین امکانات و تجهیزات نیز بدون حاکمیت و اعمال انضباط اجتماعی در بنیان‌ها و ساختارهای سازمان‌ها نمی‌توانند از ضایعات و خسارات جبران ناپذیر اتلاف منابع جلوگیری کنند و جا انداختن و استقرار این پدیده تنها با توصیه‌های اخلاقی و یا راه و روش‌های موردی و تجویزی ممکن نیست، بلکه برای تثبیت و استقرار آن در سازمان‌ها باید ماهیت، علل، ریشه‌ها، آثار و پیامدهای آن به طور گسترده و پیگیر مورد مطالعات علمی و پژوهش‌های کاربردی و تحقیقات عملی قرار گیرد تا از این طریق بتوان تا حدودی از چالش‌ها و مشکلات سازمان‌ها بالخصوص سازمان‌های خدمت رسان به مردم نظیر دادگستری جلوگیری کرد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۳: ۷۲). انسان موجودی اجتماعی است و لازمه یک زندگی اجتماعی، حاکمیت قانون و مقررات بر سیستم اجتماعی است تا نظام بخش امور و روابط بین افراد باشد (حسن نژاد عمرانی، ۱۴۰۲: ۳). نظم اجتماعی، مستلزم نظم و انضباط فردی افراد است و زندگی سالم اجتماعی در سیستم‌ها و نظام‌ها زمانی تحقق می‌یابد که افراد، قوانین، قواعد، مقررات، حدود و حقوق یکدیگر را محترم شمارند و احترام به قانون، نظم پذیری، مسئولیت پذیری و وظیفه شناسی در سیستم اجتماعی نهادینه شود و با جسم و روح افراد آن عجین گردد (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱: ۳۷). برای ایجاد و حاکمیت انضباط اجتماعی نه تنها باید از طریق کار فرهنگی، احترام به قانون و مقررات را به عنوان یک ارزش در وجود افراد سازمان به طور اخص و افراد جامعه به طور اعم، درونی و نهادینه ساخت، بلکه لازم است از طریق بررسی، مطالعه و شناسایی عوامل و متغیرهای مؤثر با این پدیده مهم، مدیران را در جهت استقرار و حاکمیت انضباط اجتماعی در سازمان یاری کرد (کونینگ و همکاران^۳، ۲۰۲۲: ۳۸۲). از آنجایی که دادگستری به لحاظ برخورداری از منابع انسانی بالای خود، همواره از بدو تأسیس تاکنون نقش بی بدیلی در پشتیبان حقوق فردی و اجتماعی و مسئول تحقق بخشیدن به عدالت را بر عهده داشته است، به همین علت تحقیق و پژوهش جهت شناسایی عوامل پیشرفت و ترقی سازمانی را از اهداف راهبردی

¹ - Craig & Martin

² - Burrell & etal

³ - König & etal

خود قرار داده است (مهرتری ارانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱۶). در راستای دست‌یابی به همین هدف، مهم‌ترین عامل توسعه همه‌جانبه خود را در نهاد اصلی‌ترین سرمایه خود یعنی، منابع انسانی پر تعداد این سازمان یافته است. به همین دلیل و با توجه به اهمیتی که انضباط اجتماعی برای بهبود عملکرد همه‌جانبه هر سازمانی و جامعه دارد؛ این پرسش مهم پیش‌روی مدیران این سازمان قرار گرفته است که کارکنان این سازمان به چه میزانی از انضباط اجتماعی برخوردارند و در صورت برخورداری در پی یافتن پرسش مهم‌تری در ادامه هستند، و آن این است که چه عواملی بر افزایش میزان و سطح انضباط اجتماعی در کارکنان قابل‌شناسایی است (مهتدی و طهماسبی، ۱۴۰۰: ۱۳۳). بر اساس توضیحاتی که گذشت، مساله تحقیق حاضر برای تعیین سطح انضباط اجتماعی در کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی و شناسایی عوامل مرتبط با آن می‌باشد. تا ضمن روشن کردن وضعیت و شرایط موجود در سازمان، از این حیث اطلاعات با ارزشی در جهت ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و راهکارهایی برای بالا بردن پیوستگی عاطفی کارکنان و درگیر نمودن آنها با اهداف قوه قضاییه در اختیار قرار دهد. از این رو با بررسی عواملی همچون: وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری، اعمال صحیح قوانین و مقررات، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی و مدیریت هدفمند، انگیزش‌کاری، کنترل اجتماعی کارکنان، توسعه فردی و حرفه‌ای بر انضباط اجتماعی در جامعه آماری و با توجه به مسائل مطروحه فوق، لزوم اهمیت این پژوهش در خصوص متغیرهای سازمانی، ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در دادگستری استان آذربایجان شرقی، می‌تواند اطلاعات با ارزشی در ارتباط با میزان انضباط اجتماعی کارکنان جامعه تحت بررسی و عوامل مؤثر بر افزایش آن در اختیار ما قرار دهد از اینرو در این تحقیق محقق به دنبال بررسی این سؤال است که راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی کدامند؟

مبانی نظری پژوهش

«انضباط اجتماعی»^۱ به معنی رفتار افراد جامعه در همه کارهای اجتماعی، در چارچوب شرع و عقل و عدم تخلف از قوانین و مقررات عرفی است. انضباط اجتماعی یکی از موضوعات اساسی در علم جامعه‌شناسی است. نقش اساسی این موضوع در رسیدن به اهداف مادی و معنوی جوامع باعث شده است تا مکاتب مختلف با نگرش‌های متفاوت درباره آن گفتگو کرده و راهکار ارائه نمایند. انضباط اجتماعی بدون قانون کارآمد ممکن نیست. قانون کارآمد قانونی است که شناخت کاملتری از انسان و جامعه انسانی داشته و احاطه کاملی بر منافع و مصالح مردم داشته باشد و با اجرای آن بیشترین فایده برای فرد و جامعه حاصل شود و روشن است که علم و آگاهی قانونگذار در کارآمدی قانون تا چه اندازه اثرگذار است (باشم و همکاران^۲، ۲۰۲۲: ۱۳). در جامعه اسلامی قانونگذار، خداوند علیم و حکیم است و قانون از طریق وحی به پیامبر ابلاغ می‌شود. در نتیجه، قانون حاکم بر جامعه اسلامی نه تنها تأمین‌کننده حداکثر منافع مادی جامعه است، بلکه سعادت زندگی جاودانه انسان پس از مرگ او را نیز تضمین خواهد کرد؛ چیزی که در مکاتب بشری یافت نمی‌شود (برادران، ۱۳۹۹: ۲۳۱۰). درباره نظم و انضباط اجتماعی دو دیدگاه وجود دارد، «نظریه‌های اثباتی و نظریه‌های فرهنگی». نظریه‌های اثباتی، نظم را بیش‌تر بر اساس مناسبات بیرونی مبتنی بر قرارداد، نفع، ترس و اجبار توضیح می‌دهند. این قواعد گذشته از آن که نفع افراد جامعه را تأمین می‌کند، آن‌ها را در برابر گزندها و آسیب‌ها نیز محافظت می‌کند. رهیافت دیگر

^۱ - Social discipline

^۲ - Basem & etal

نظریه‌های اثباتی، نظم را بیش‌تر بر اساس فشار، اجبار و ترس توضیح می‌دهد و مدعی است افراد با تهدید به استفاده از زور در برابر آن سر تسلیم فرود می‌آورند و از مجموعه قواعدی تبعیت می‌کنند که قدرتمندان برای حفظ جامعه وضع کرده‌اند. در مقابل نظریه‌های اثباتی، نظریه‌های فرهنگی، نظم را بر اساس پذیرش مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نمادها و باورها توضیح می‌دهند. این دسته از نظریه‌ها مدعی‌اند نظم اجتماعی نه از روی نفع یا ترس و اجبار، بلکه با علاقه و از روی میل و رغبت از سوی افراد پذیرفته می‌شود. هر الگویی از نظم باید بتواند به دو مسئله اساسی پاسخ دهد: پیش‌بینی پذیری؛ مشارکت پذیری (کورینیاوان و همکاران^۱، ۲۰۲۲: ۲۷۳). الگوهای اثباتی نظم، اگرچه با تطمیع، تهدید و قوهی قهریه قادرند در کوتاه مدت پیش‌بینی پذیری رفتارها را تضمین کنند، اما به هیچ‌وجه قادر به جلب مشارکت و همکاری افراد بر اساس میل و رغبت نیستند. به‌همین دلیل نیز نظم‌های مبتنی بر ترس، تهدید یا نفع و تطمیع در ذات خود ناپایدار و شکننده‌اند؛ چراکه هیچ‌گاه قادر به کنترل کامل رفتارها با جلب رضایت افراد نیستند، از این‌رو، نظام‌های مبتنی بر چنین نظم‌هایی هر روز باید بر حجم قواعد و قوانین کنترلی و نیز نیروها و ابزار کنترل‌کننده خود بیفزایند و همواره در هراس از فروپاشی به‌سر ببرند. اما از سوی دیگر مدل‌های فرهنگی نظم از آن‌جا که بر نظامی از باورها، نمادهای ارزشی و فرهنگی بنا شده‌اند، افراد جامعه آن را بدون هیچ اجبار و فشاری می‌پذیرند و قادرند پاسخی کاملی به دو مسئله پیش‌بینی پذیری و مشارکت پذیری بدهند. به‌همین دلیل نیز به‌راحتی می‌توان با اتکا به الگوهای فرهنگی نظم، رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف و مسئله‌ساز را پیش‌بینی کرد. از دیگر سوی، پیروی افراد از چنین الگوهایی نیز از آن‌جا که مبتنی بر ترس و تهدید نیست، با مشارکت و توأم با علاقه و رضایت از سوی افراد دنبال می‌شود (مایر سالینگ و میکلسنگ^۲، ۲۰۲۲: ۱۴۶).

نظریه اجتماعی از نظر پارسونز: به اعتقاد پارسونز^۳ نظریه عبارت از یک سلسله مفاهیم انتزاعی خاصی است که تنها منعکس‌کننده بخشی از واقعیت اجتماعی است. از دیدگاه وی نظریه چیزی است که ساخته می‌شود و دارای خصلت ارادی است. پارسونز جبری بودن کنش اجتماعی را رد می‌کند و نظریه خود را با توجه به ماهیت ارادی کنش معرفی می‌کند منظور وی از ارادی بودن کنش به هیچ وجه آزادی مطلق در رفتار انفرادی نیست (نوار و خوزیانی^۴، ۲۰۲۲: ۱۲۷).

ساخت کنش اجتماعی: عنصر مورد نظر پارسونز کنش اجتماعی است در تحلیل نهایی فرد همواره راهی را در پیش می‌گیرد که منطبق با خواست نظام اجتماعی است. به عبارت دیگر انگیزه‌های فردی با ارزش‌های موجود نظام اجتماعی انطباق می‌یابد و به همین دلایل نظام اجتماعی پایدار می‌ماند. در عین حال کنش اجتماعی جنبه عقلانی دارد و افراد همواره غایت و هدفی را در رفتار خود دنبال می‌کنند. کنش بر خلاف رفتار اساساً ارادی است. از دیدگاه پارسونز کنش‌های اجتماعی تحت تأثیر چهار خرده نظام عمل می‌کنند:

۱- نهاد دینی (مسئولیت ثبات اخلاقی) ۲- نهاد حقوقی (تنظیم هنجارها و قوانین اجتماعی) ۳- نهادهای اقتصادی (انطباق با محیط) ۴- نهادهای سیاسی (مراقبت از هدفهای عمومی جامعه) براساس آنچه گفته شد کنش اجتماعی داوطلبانه است لیکن در یک قالب اجتماعی انجام می‌گیرد و شرایط مختلفی کنش فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین فرد نقش اجتماعی خود را ایفا می‌کند و هنجارها تعیین‌کننده کنش رفتار او هستند. کنش یک پارچه در نظر پارسونز عبارتست از

1 - Kurniawan & etal

2 - Meyer-Sahling & Mikkelsen

3 - Talcott Parsons

4 - Newar & Khuzaini

کش فرد در یک موقعیت فرضی، که بیان کننده مدلی است مشکل از تلاش‌ها، هدف‌ها، ابزارها و نرم‌ها، این کش دارای بخش‌های عینی و ذهنی است (وارش و رودریگز، ۲۰۲۴: ۱۶۲).

پیشینه پژوهش

- خارستانی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان موانع و راهکارهای فرهنگی انضباط اجتماعی بر مبنای آموزه‌های تربیتی امام علی (ع) در نهج البلاغه انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که اهمیت انضباط اجتماعی از دو منظر قابل بررسی و تحلیل است؛ اهمیت در جهان امروز و اهمیت از منظر دین. از طرف دیگر شاخصه‌های (الهی بودن، وحیانی بودن، فطری بودن، حقانی بودن) با بهره‌گیری از آموزه‌های تربیتی امام علی علیه السلام استنتاج و تحلیل شده است. شتاب زدگی در امور، تبلی و سستی در امور، ترک امر به معروف و نهی از منکر، چاپلوسی، گفتار بی اندیشه، عدم رشد فرهنگی، جهل و تقلید کورکورانه و تعصب در این تحقیق بعنوان موانع فرهنگی تحقق انضباط اجتماعی استنتاج شده و در پایان نیز راهکارهایی نظیر؛ اعتماد دینی، داشتن هدف واقعی در زندگی، اندیشه و فکر، آینده نگری و دوراندیشی، اصلاح بین مردم، پاسخگویی و حق اظهار نظر، مبارزه با هوای نفس و تعالی روح و پرهیز از بی تکلیفی در زندگی بر مبنای آموزه‌های تربیتی امام علی علیه السلام شناسایی و استنتاج شده است.

- بیگونند و بیژنی (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوان تبیین سازماندهی سیاسی فضای شهری با رویکرد امنیت و انضباط اجتماعی (مطالعه موردی: منطقه ۱۲ تهران) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد سازماندهی سیاسی فضا در زمینه امنیت و انضباط شهری منطقه ۱۲ در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و همچنین میان چالش‌های سازماندهی سیاسی فضا و عوامل انضباط و امنیت شهری رابطه معناداری وجود دارد.

- مهتری ارانی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوان رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین بهداشت روانی با انضباط اجتماعی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، رابطه وجود دارد ($P < 0/003$). بین بهداشت روانی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی رابطه وجود دارد ($P < 0/001$). بین انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، رابطه وجود دارد ($P < 0/001$).

- چانگ و چنگ^۲ (۲۰۲۴) بررسی نقش انضباط اجتماعی در کنترل و مهار ترافیک معابر شهری پکن انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد بسیاری از مشکلات توسعه‌ای وزیست محیطی و معضلات روانی و اجتماعی را در شهر کاهش می‌دهد. روانسازی جریان ترافیک و لذت بخش نمودن گشت و گذار و تحرک در شهر به واسطه انضباط اجتماعی الهام بخش و صحیح، امکانپذیر است.

¹ - Welsh & Rodriguez

² - Chang & Cheng

روش تحقیق

آنجایی که هدف از این تحقیق شناسایی و اولویت بندی راهکارهای تقویت انضباط اجتماعی در کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی می‌باشد، بر اساس هدف کاربردی است، همچنین بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، به دلیل اینکه به توصیف شرایط با پدیده‌های مورد بررسی می‌پردازد توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطاعات تحقیق روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. و برای شناسایی عوامل تقویت انضباط اجتماعی در کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی اقدام به ایجاد پانل دلفی از میان خبرگان، کارشناسان در دادگستری استان آذربایجان شرقی گردیده و پس از مصاحبه و استفاده از فرم‌های باز اظهار نظر در خصوص عوامل تقویت انضباط اجتماعی در کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی، و پس از بررسی‌های دقیق نتایج این نظر سنجی‌ها تعداد زیر معیار به عنوان عوامل و راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی در کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی مشخص شد.

همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه ماتریسی مقایسات زوجی استفاده شد. با توجه به اینکه در این پژوهش از تکنیک AHP استفاده شد. پرسشنامه به گونه‌ای طراحی شد که بتوان از آن برای تکنیک AHP استفاده کرد و برای امتیاز دهی از طیف ۹ درجه‌ای زیر استفاده شد.

روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق نمونه‌گیری هدفمند بود که به صورت مصاحبه ساختارمند با خبرگان و کارشناسان دادگستری استان آذربایجان شرقی انجام شد.

جامعه آماری این تحقیق شامل خبرگان و کارشناسان دادگستری استان آذربایجان شرقی می‌باشد به تعداد (۲۵ نفر) که این افراد به روش کاملاً هدفمند شناسایی و انتخاب شدند. داده‌های حاصل از این تحقیق با استفاده از نرم افزارهای EXCEL و EXPERT CHOIC تجزیه و تحلیل و گزارش تحقیق در قالب تحلیل‌های توصیفی و استنباطی، ارائه شد.

جدول (۱): نتایج دسته بندی عوامل و راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی

| نام عامل | سؤالات مربوطه | بار عاملی | آلفای کرونباخ |
|---------------------------------|---------------|-----------|---------------|
| وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری | سؤال ۱ | ۰,۹۷۷ | ۰,۹۱ |
| | سؤال ۲ | ۰,۸۴۸ | |
| | سؤال ۳ | ۰,۹۳۲ | |
| اعمال صحیح قوانین و مقررات | سؤال ۴ | ۰,۷۶۲ | ۰,۸۸ |
| | سؤال ۵ | ۰,۶۲۷ | |
| | سؤال ۶ | ۰,۷۰۴ | |
| مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها | سؤال ۷ | ۰,۶۷۲ | ۰,۸۹ |
| | سؤال ۸ | ۰,۷۹۵ | |
| | سؤال ۹ | ۰,۸۹۰ | |
| برنامه ریزی و مدیریت هدفمند | سؤال ۱۰ | ۰,۸۱۳ | ۰,۸۷ |
| | سؤال ۱۱ | ۰,۷۲۲ | |

| | | | |
|------|-------|---------|-----------------------|
| | ۰,۶۱۷ | سؤال ۱۲ | |
| ۰,۸۸ | ۰,۸۹۸ | سؤال ۱۳ | اخلاق و وجدان کاری |
| | ۰,۸۳۹ | سؤال ۱۴ | |
| | ۰,۸۰۵ | سؤال ۱۵ | |
| ۰,۸۲ | ۰,۵۹۹ | سؤال ۱۶ | انگیزش کاری |
| | ۰,۵۷۳ | سؤال ۱۷ | |
| | ۰,۶۰۲ | سؤال ۱۸ | |
| ۰,۷۹ | ۰,۶۱۲ | سؤال ۱۹ | کنترل اجتماعی کارکنان |
| | ۰,۶۲۱ | سؤال ۲۰ | |
| | ۰,۷۴۲ | سؤال ۲۱ | |
| ۰,۷۶ | ۰,۵۲۳ | سؤال ۲۲ | توسعه فردی و حرفه‌ای |
| | ۰,۷۹۸ | سؤال ۲۳ | |
| | ۰,۶۴۸ | سؤال ۲۴ | |

یافته‌های پژوهش

بعد از اینکه عوامل مؤثر از ادبیات شناسایی شد ابتدا براساس ماهیت عوامل شناسایی شده و پیشینه پژوهش این عوامل در هفت دسته: وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری، اعمال صحیح قوانین و مقررات، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه ریزی و مدیریت هدفمند، انگیزش کاری، سیستم کنترل بر عملکرد کارکنان، فرهنگ و ساختار سازمانی طبقه بندی شدند. از آنجاکه تکمیل پرسشنامه‌های دلفی فازی به صورت حضوری انجام شد، لذا صحت و درستی طبقه بندی از طرف خبرگان به صورت کیفی بررسی و تأیید شد. برای غربال سازی عوامل مؤثر (مرحله دوم پژوهش) روش دلفی فازی اجرا شد با توجه به اینکه میانگین امتیاز تمامی عوامل بالاتر از ۷٪ همه عوامل تأیید شد.

جدول (۲): نتایج دلفی فازی

| وضعیت | میانگین قطعی | میانگین فازی | زیر معیار | معیار |
|-------|--------------|-----------------|---|----------------------------------|
| تأیید | ۰,۸۴۲ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | خود مدیریتی [C8] | وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری [C1] |
| تأیید | ۰,۸۶۷ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | امانت داری [C9] | |
| تأیید | ۰,۸۹۲ | (۰,۸۳,۰,۶,۰,۸۸) | وجدان درونی [C10] | |
| تأیید | ۰,۸۱۵ | (۰,۶۹,۰,۲,۰,۵۵) | رفتار خلاف شئون شغلی و اداری [C11] | اعمال صحیح قوانین و مقررات [C2] |
| تأیید | ۰,۸۳۶ | (۰,۳۶,۰,۷,۰,۹۲) | مطالبات پزشکی، مأموریت و هزینه‌های غیرواقعی [C12] | |
| تأیید | ۰,۸۷۷ | (۰,۵۳,۰,۷,۰,۹۳) | سهل انگاری در انجام وظایف محوله [C13] | |
| تأیید | ۰,۸۰۲ | (۰,۶۳,۰,۴,۰,۹۳) | ارائه نظرات و پیشنهادات [C14] | مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها |
| تأیید | ۰,۷۸۹ | (۰,۶۹,۰,۸,۰,۹۵) | همکاری و همفکری [C15] | |

| | | | | |
|-------|-------|-----------------|---|-----------------------------|
| تأیید | ۰,۸۰۲ | (۰,۵۵,۰,۷,۰,۹۶) | اشتراک‌گذاری دانش فردی [C16] | C3]] |
| تأیید | ۰,۷۹۹ | (۰,۶۵,۰,۳,۰,۹۳) | به موقع انجام ندادن وظایف کاری یا نرسیدن به اهداف تعیین شده [C17] | برنامه ریزی و مدیریت هدفمند |
| تأیید | ۰,۷۳۳ | (۰,۸۶,۰,۶,۰,۹۹) | امتناع از حضور در برنامه‌های آموزشی [C18] | |
| تأیید | ۰,۸۸۳ | (۰,۵۹,۰,۶,۰,۹۶) | تنظیم دورنمای سازمانی برای آینده و برنامه عملیاتی [C19] | C4]] |
| تأیید | ۰,۸۳۷ | (۰,۸۵,۰,۹,۰,۹۸) | توسعه و پیشرفت موقعیت اجتماعی [C20] | انگیزش کاری [C5] |
| تأیید | ۰,۷۷۹ | (۰,۷۱,۰,۲,۰,۹۷) | تشویق و تنبیه مناسب [C21] | |
| تأیید | ۰,۸۳۸ | (۰,۶۸,۰,۶,۰,۹۸) | دوری از نفرت و خصومت شخصی [C22] | |
| تأیید | ۰,۸۸۳ | (۰,۴۴,۰,۶,۰,۹۴) | اتلاف وقت در شبکه‌های اجتماعی و سایر وب‌سایت‌های غیر مرتبط با کار [C23] | کنترل اجتماعی کارکنان [C6] |
| تأیید | ۰,۸۳۶ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | تأخیر حضور در محل کار یا جلسات تیمی [C24] | |
| تأیید | ۰,۷۰۸ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | بی‌توجهی به انتقادات و پیشنهادات [C25] | |
| تأیید | ۰,۶۹۲ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | پیشرفت‌گرایی [C26] | توسعه فردی و حرفه‌ای [C7] |
| تأیید | ۰,۷۰۰ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | تنوع مهارت‌های اجتماعی [C27] | |
| تأیید | ۰,۷۶۲ | (۰,۶۵,۰,۹,۰,۹۸) | رفتار صحیح نسبت به مدیران، همکاران و ارباب رجوع [C28] | |

محاسبه ماتریس ارتباطات کامل (Tc) در این گام با استفاده از رابطه ماتریس ارتباط کامل را تشکیل می‌دهیم. نتایج در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳): ماتریس ارتباطات کامل (Tc)

| | C1 | C2 | C3 | C7 | C11 | C12 | C13 | C15 | C19 | C21 | C22 | C25 | C28 |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|
| C1 | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۲۵ ۸ | ۰,۱۶ ۸ | ۰,۱۳ ۹ | ۰,۱۱ ۴ | ۰,۲۲ ۴ | ۰,۲۷ ۱ | ۰,۱۹ ۹ | ۰,۱۴ ۷ | ۰,۲۰ ۱ | ۰,۱۷۴ | ۰,۲۱ ۱ | ۰,۱۷ ۶ |
| C2 | ۰,۱۲ ۴ | ۰,۱۸ ۲ | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۰۹ ۸ | ۰,۱۳ ۲ | ۰,۱۶ ۲ | ۰,۲۰ ۸ | ۰,۱۱ ۲ | ۰,۱۲ ۱ | ۰,۰۸ ۷ | ۰,۱۳۷ | ۰,۱۱ ۴ | ۰,۱۸ ۱ |
| C3 | ۰,۱۲ ۶ | ۰,۲۱ ۱ | ۰,۱۹ ۲ | ۰,۲۶ ۲ | ۰,۱۱ ۲ | ۰,۱۲ ۹ | ۰,۲۱ ۵ | ۰,۱۰ ۲ | ۰,۱۷ ۳ | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۱۳۶ | ۰,۱۰ ۱ | ۰,۱۷ ۶ |
| C7 | ۰,۱۷ ۶ | ۰,۲۶ ۳ | ۰,۲۵ ۲ | ۰,۱۸ ۲ | ۰,۱۳ ۳ | ۰,۱۷ ۶ | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۱۹ ۲ | ۰,۱۴ ۳ | ۰,۱۶ ۷ | ۰,۱۸۸ | ۰,۱۷ ۳ | ۰,۱۶ ۸ |
| C1 1 | ۰,۲۱ ۷ | ۰,۲۷ ۵ | ۰,۱۹ ۸ | ۰,۱۵ ۲ | ۰,۱۵ ۷ | ۰,۱۵ ۹ | ۰,۰۸ ۸ | ۰,۲۷ ۱ | ۰,۱۵ ۲ | ۰,۱۹ ۹ | ۰,۱۲۶ | ۰,۱۷ ۶ | ۰,۱۹ ۲ |



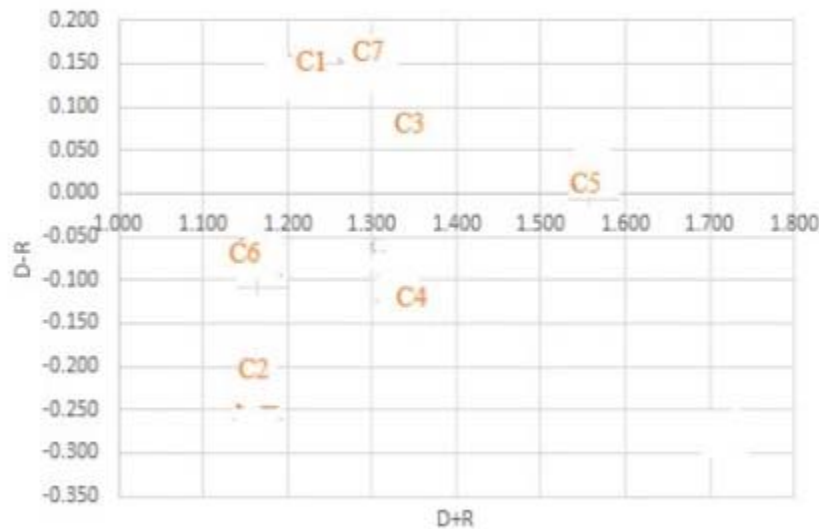
| | | | | | | | | | | | | | |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|
| C1 2 | ۰,۱۵ ۸ | ۰,۱۸ ۹ | ۰,۱۶ ۷ | ۰,۱۴ ۲ | ۰,۱۴ ۲ | ۰,۱۴ ۳ | ۰,۱۲ ۹ | ۰,۱۵ ۵ | ۰,۲۷ ۱ | ۰,۱۸ ۵ | ۰,۱۸۶ | ۰,۱۸ ۸ | ۰,۱۸ ۶ |
| C1 3 | ۰,۱۷ ۹ | ۰,۱۷ ۸ | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۱۷ ۶ | ۰,۰۸ ۶ | ۰,۱۶ ۰ | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۲۳ ۱ | ۰,۰۷ ۵ | ۰,۱۳ ۹ | ۰,۱۳۷ | ۰,۱۶ ۸ | ۰,۲۲ ۳ |
| C1 5 | ۰,۲۳ ۸ | ۰,۲۳ ۶ | ۰,۱۶ ۲ | ۰,۱۲ ۶ | ۰,۰۹ ۴ | ۰,۱۶ ۵ | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۲۶ ۸ | ۰,۱۹ ۶ | ۰,۱۷ ۶ | ۰,۰۸۴ | ۰,۱۶ ۵ | ۰,۲۵ ۲ |
| C2 0 | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۲۴ ۴ | ۰,۲۶ ۵ | ۰,۱۴ ۵ | ۰,۱۴ ۳ | ۰,۱۳ ۳ | ۰,۰۹ ۲ | ۰,۱۰ ۲ | ۰,۱۵ ۸ | ۰,۱۵ ۵ | ۰,۱۳۷ | ۰,۱۹ ۸ | ۰,۱۸ ۷ |
| C2 1 | ۰,۱۹ ۹ | ۰,۲۵ ۳ | ۰,۳۲ ۲ | ۰,۱۲ ۵ | ۰,۰۸ ۷ | ۰,۱۳ ۲ | ۰,۱۵ ۲ | ۰,۱۸ ۹ | ۰,۱۷ ۶ | ۰,۱۲ ۵ | ۰,۱۵۳ | ۰,۱۷ ۸ | ۰,۰۸ ۶ |
| C2 2 | ۰,۱۶ ۳ | ۰,۲۴ ۷ | ۰,۱۶ ۷ | ۰,۲۵ ۴ | ۰,۱۱ ۲ | ۰,۱۷ ۲ | ۰,۱۷ ۵ | ۰,۰۷ ۹ | ۰,۱۳ ۳ | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۱۷۹ | ۰,۲۱ ۷ | ۰,۱۸ ۸ |
| C2 5 | ۰,۱۷ ۸ | ۰,۱۷ ۷ | ۰,۱۳ ۴ | ۰,۳۴ ۲ | ۰,۱۴ ۳ | ۰,۰۸ ۲ | ۰,۱۷ ۹ | ۰,۲۵ ۸ | ۰,۱۲ ۵ | ۰,۱۱ ۲ | ۰,۱۸۷ | ۰,۱۵ ۴ | ۰,۱۷ ۸ |
| C2 8 | ۰,۱۵ ۶ | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۱۲ ۲ | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۲۱ ۱ | ۰,۱۶ ۶ | ۰,۲۳ ۷ | ۰,۲۲ ۲ | ۰,۰۸ ۸ | ۰,۱۹۸ | ۰,۲۵ ۸ | ۰,۱۲ ۰ |

با توجه به جدول (۴) شاخصی که D بزرگ تری دارد، تأثیر گذارترین عامل در سیستم است. بنابراین، توسعه و پیشرفت موقعیت اجتماعی (C20) تأثیر گذارترین عامل است. همچنین شاخصی که مقودار R بزرگ تری داشته باشد تأثیر پذیرترین عامل هاست. براین اساس رفتار صحیح نسبت به مدیران، همکاران و ارباب رجوع (C28) تأثیر پذیرترین عامل است.

جدول (۴): تأثیر گذاری و تأثیر پذیری زیر معیارها

| | D | R | D+R | D-R |
|-----|-------|-------|-------|--------|
| C1 | ۲,۵۲۰ | ۲,۵۲۰ | ۴,۷۶۵ | ۰,۱۶۹ |
| C2 | ۲,۸۰۹ | ۲,۵۳۶ | ۶,۵۱۱ | ۰,۵۹۸ |
| C3 | ۲,۴۴۰ | ۲,۰۸۷ | ۴,۹۸۶ | ۰,۶۵۲ |
| C7 | ۲,۷۵۴ | ۲,۱۴۷ | ۴,۱۹۶ | ۰,۳۸۷ |
| C11 | ۲,۵۶۳ | ۲,۵۲۰ | ۵,۵۸۵ | -۱,۶۸۴ |
| C12 | ۲,۲۴۷ | ۱,۷۲۰ | ۵,۵۳۵ | -۱,۶۲۵ |
| C13 | ۳,۰۷۵ | ۲,۵۳۶ | ۴,۹۲۰ | -۰,۲۲۷ |
| C15 | ۲,۷۵۴ | ۱,۶۶۸ | ۴,۵۰۲ | -۰,۰۹۵ |
| C20 | ۳,۰۴۹ | ۳,۵۹۶ | ۴,۶۵۰ | ۱,۵۸۰ |
| C21 | ۲,۲۲۸ | ۳,۴۷۸ | ۶,۳۵۷ | -۰,۵۷۳ |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|--------|
| C22 | ۲,۵۲۳ | ۲,۹۶۸ | ۶,۵۵۰ | -۰,۵۴۴ |
| C25 | ۲,۷۸۶ | ۳,۳۵۶ | ۵,۸۷۵ | -۰,۸۹۳ |
| C28 | ۲,۸۶۵ | ۲,۸۶۵ | ۶,۹۸۵ | ۰,۹۶۳ |



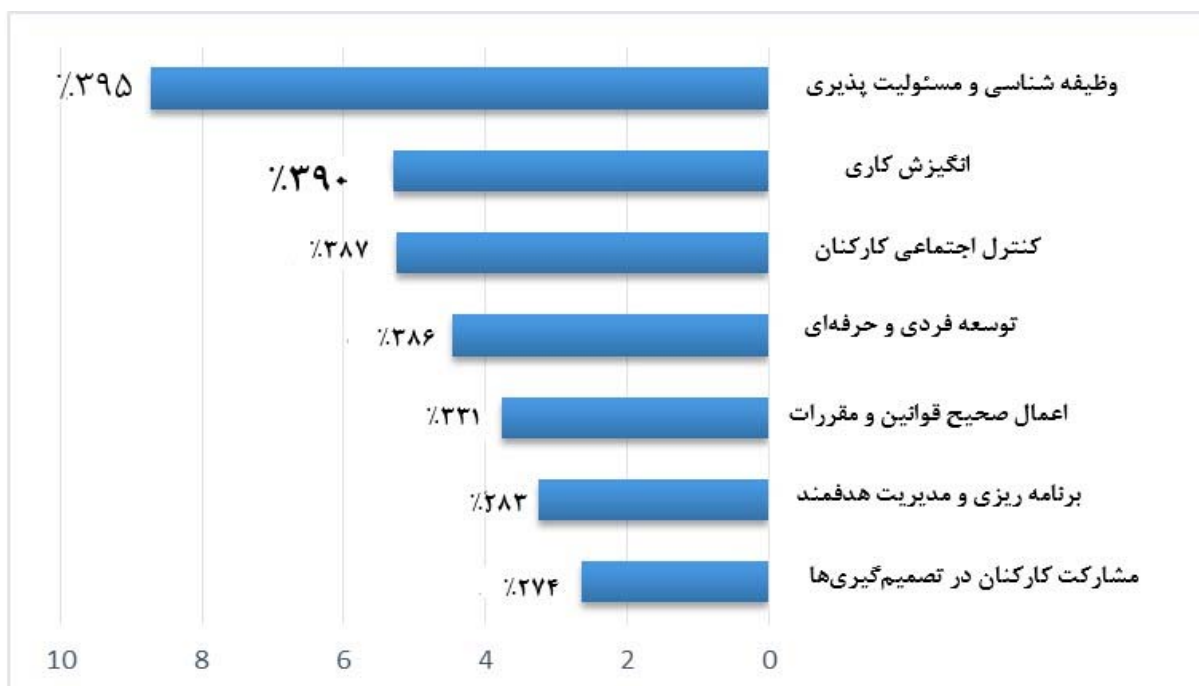
شکل (۱): نمودار علی عوامل اصلی

با توجه به شکل (۱) وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری [C1]، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها [C3]، انگیزش کاری [C5]، توسعه فردی و حرفه‌ای [C7] چون دارای D-R مثبت هستند پس دارای معیارهای علت هستند و اعمال صحیح قوانین و مقررات [C2]، برنامه‌ریزی و مدیریت هدفمند [C4]، کنترل اجتماعی کارکنان [C6] دارای D-R منفی هستند جز معیارهای معلول هستند.

جدول (۵): اوزان نهایی معیارها و زیرمعیارها

| معیار | وزن نسبی | زیرمعیارها | وزن نسبی | درصد وزن نهایی |
|-----------------------------|----------|---|----------|----------------|
| وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری | ۰/۳۹۵ | خود مدیریتی | ۰/۲۲۱ | ۸,۷۳۰ |
| | | امانت‌داری | ۰/۰۸۲ | ۳,۲۳۹ |
| | | وجدان درونی | ۰/۱۱۲ | ۳,۱۲۹ |
| اعمال صحیح قوانین و مقررات | ۰/۳۳۱ | رفتار خلاف شئون شغلی و اداری | ۰/۱۱۴ | ۳,۷۷۳ |
| | | مطالبات پزشکی، مأموریت و هزینه‌های غیرواقعی | ۰/۱۳۵ | ۴,۴۶۹ |
| | | سهل‌انگاری در انجام وظایف محوله | ۰/۱۶۰ | ۵,۲۹۶ |

| معیار | وزن نسبی | زیرمعیارها | وزن نسبی | درصد وزن نهایی |
|---------------------------------|----------|--|----------|----------------|
| مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌ها | ۰/۲۷۴ | ارائه نظرات و پیشنهادات | ۰/۱۹۲ | ۵,۲۶۱ |
| | | همکاری و همفکری | ۰/۰۹۶ | ۲,۶۳۰ |
| | | اشتراک گذاری دانش فردی | ۰/۰۹۹ | ۳,۶۵۴ |
| برنامه ریزی و مدیریت هدفمند | ۰/۲۸۳ | به موقع انجام ندادن وظایف کاری یا نرسیدن به اهداف تعیین شده | ۰/۲۱۰ | ۳,۲۴۰ |
| | | امتناع از حضور در برنامه‌های آموزشی | ۰/۱۱۴ | ۲,۶۳۳ |
| | | تنظیم دورنمای سازمانی برای آینده و برنامه عملیاتی | ۰/۱۳۵ | ۴,۶۰۱ |
| انگیزش کاری | ۰/۳۹۰ | توسعه و پیشرفت موقعیت اجتماعی | ۰/۱۲۷ | ۴,۲۳۵ |
| | | تشویق و تنبیه مناسب | ۰/۰۹۴ | ۳,۲۴۷ |
| | | دوری از نفرت و خصومت شخصی | ۰/۱۴۷ | ۳,۶۲۸ |
| کنترل اجتماعی کارکنان | ۰/۳۸۷ | اتلاف وقت در شبکه‌های اجتماعی و سایر وبسایت‌های غیر مرتبط با کار | ۰/۲۱۲ | ۵,۸۷۴ |
| | | تأخیر حضور در محل کار یا جلسات تیمی | ۰/۱۲۸ | ۵,۶۲۱ |
| | | بی توجهی به انتقادات و پیشنهادات | ۰/۰۸۴ | ۴,۲۲۳ |
| توسعه فردی و حرفه‌ای | ۰/۳۸۶ | پیشرفت گرایی | ۰/۱۵۴ | ۲,۸۹۶ |
| | | تنوع مهارت‌های اجتماعی | ۰/۱۳۵ | ۳,۶۸۶ |
| | | رفتار صحیح نسبت به مدیران، همکاران و ارباب رجوع | ۰/۱۴۷ | ۵,۹۳۰ |



نمودار (۱): مقایسه درصد وزن نهایی هر یک از عوامل

با توجه به جدول شماره (۵) وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری با وزن ۰/۳۹۵ در رتبه اول، انگیزش کاری با وزن ۰/۳۹۰ در رتبه دوم، کنترل اجتماعی کارکنان با وزن ۰/۳۸۷ در رتبه سوم، توسعه فردی و حرفه‌ای با وزن ۰/۳۸۶ در رتبه چهارم، اعمال صحیح قوانین و مقررات با وزن ۰/۳۳۱ در رتبه پنجم، برنامه‌ریزی و مدیریت هدفمند با وزن ۰/۲۸۳ در رتبه ششم، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها با وزن ۰/۲۷۴ در رتبه هفتم قرار دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

انضباط اجتماعی یعنی همکاری و هماهنگی افراد جامعه با یکدیگر، به منظور دستیابی به اهداف مشترک امروزه از مهم‌ترین ابزارهای سنجش میزان رشد عقلانیت جمعی، مدنیت و توسعه اجتماعی یک جامعه، به شمار می‌رود. بی‌توجهی به انضباط سازمانی زمینه‌های فساد را مهیا می‌کند. ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و ناهنجاری‌ها را می‌توان در بی‌انضباطی‌ها جست. و از آن جا که انسان موجودی است اجتماعی و لازمه یک زندگی اجتماعی، حاکمیت قانون و مقررات بر سیستم اجتماعی است تا نظام بخش امور و روابط بین افراد باشد. از سوی دیگر، نظم اجتماعی، مستلزم نظم و انضباط فردی افراد است و زندگی سالم اجتماعی در سیستم‌ها و نظام‌ها زمانی تحقق می‌یابد که افراد، قوانین، قواعد، مقررات، حدود و حقوق یکدیگر را محترم شمارند و احترام به قانون، نظم‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در سیستم اجتماعی نهادینه شود و با جسم و روح افراد آن عجین گردد. برای ایجاد و حاکمیت انضباط اجتماعی نه تنها باید از طریق کار فرهنگی، احترام به قانون و مقررات را به عنوان یک ارزش در وجود افراد سازمان به طور اخص و افراد جامعه به طور اعم، درونی و نهادینه ساخت، بلکه لازم است از طریق بررسی، مطالعه و شناسایی عوامل و متغیرهای مؤثر با این پدیده مهم، مدیران را در جهت استقرار و حاکمیت انضباط اجتماعی در سازمان یاری کرد. نظم و انضباط اجتماعی حافظ دوام و قوام ساختار جامعه و سازمان است. انضباط اجتماعی مستلزم انضباط فردی است و بدون وجود و حضور انضباط فردی، تحقق انضباط اجتماعی میسر نخواهد بود، البته انضباط فردی در شرایطی مفید و با ارزش تلقی می‌گردد که به طریقی با انضباط اجتماعی هماهنگ و همسو باشد زیرا مجموعه رفتارهای افراد در جامعه است که رفتار سازمانی و به دنبال آن رفتار اجتماعی را در جامعه شکل می‌بخشد. شک نیست که بهترین مدیریت‌ها با عالی‌ترین امکانات و تجهیزات نیز بدون حاکمیت و اعمال انضباط اجتماعی در بنیان‌ها و ساختارهای سازمان‌ها نمی‌توانند از ضایعات و خسارات جبران‌ناپذیر اتلاف منابع جلوگیری کنند. از سوی دیگر، جا انداختن و استقرار این پدیده تنها با توصیه‌های اخلاقی و یا راه و روش‌های موردی و تجویزی ممکن نیست، بلکه برای تثبیت و استقرار آن در سازمان‌ها باید ماهیت، علل، ریشه‌ها و آثار و پیامدهای آن به طور گسترده و پیگیر مورد مطالعات علمی و پژوهش‌های کاربردی و تحقیقات عملی قرار گیرد. سطره سازمان‌های بزرگ و کوچک در زمان ما همه زوایای زندگی بشر را فراگرفته است. انجام امور اجتماعی بدون تشکیل سازمان امکان‌پذیر نمی‌باشد از این رو چون در صدی از توفیق یا شکست این سازمان‌ها در گروه انضباط اجتماعی به عنوان یکی از شاخصه‌های اصلی در جامعه می‌باشد و جوامع صنعتی و پیشرفته دنیا از یک انضباط اجتماعی بالاتری نسبت به جوامع جهان سوم برخوردار هستند. نظم و انضباط در تمام امور زندگی جوامع پیشرفته بشری قابل مشاهده است.

۱- عوامل مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی کدامند؟

در این تحقیق با استفاده از نظر کارشناسان و خبرگان تعداد ۷ شاخص اصلی شناسایی شد که این شاخص‌ها عبارتند از: وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری، اعمال صحیح قوانین و مقررات، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی و مدیریت هدفمند، انگیزش کاری، کنترل اجتماعی کارکنان، توسعه فردی و حرفه‌ای است. نتایج این تحقیق با یافته‌های لطیفی (۱۳۸۹)، دانایی فرد و لطیفی (۱۳۹۱)، سعادت (۱۳۹۶)، مهتری ارانی و همکاران (۱۴۰۰)، زولماریاد و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، مک کارتر و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، راما و عمار^۳ (۲۰۲۲) همخوان و همسو می‌باشد. در این باره می‌توان بیان داشت نظم و انضباط اجتماعی شرط لازم و مقدماتی پیشرفت و توسعه است. از جمله موفقیت هر کشوری که در سایه عوامل مختلفی که مهم‌ترین آن انضباط اجتماعی مردم آن کشور می‌باشد قابل ذکر است. در صورتی استعدادها و توانمندی‌ها در سازمانی به بار می‌نشیند و نتیجه می‌دهد که سازمان از یک نظم و انضباط قابل قبولی برخوردار باشد. انضباط اجتماعی فرایند حرکت روبه جلو را تسریع می‌بخشد و کمک می‌کند که برنامه‌های توسعه بدون مانع و معطلی اجرا و در نهایت نیز نتیجه بخش شوند، در غیر این صورت سازمان‌ها همواره در جا خواهند زد و نخواهند توانست قدم از قدم بردارند. لازمه توسعه داشتن فرهنگ توسعه است، که این فرهنگ توسعه می‌بایست در میان افراد نهادینه شود و توسعه افراد جامعه و سازمان درونی گردد. انضباط اجتماعی یک فرهنگ است که بایستی نهادینه شود، اگرچه فرهنگ از جمله مقوله‌هایی است که نهادینه شدن آن در یک جامعه زمان زیادی می‌برد اما لازم و ضروری است.

۲- اولویت بندی عوامل مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی چگونه است؟

به منظور پاسخگویی به پرسش فوق از روش‌های تصمیم‌گیری MCDM با کمک تکنیک آماری AHP استفاده شده است که با توجه به نتایج بدست آمده، وزن هر یک از عوامل به صورت زیر می‌باشد: وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری با وزن ۰/۳۹۵ در رتبه اول، انگیزش کاری با وزن ۰/۳۹۰ در رتبه دوم، کنترل اجتماعی کارکنان با وزن ۰/۳۸۷ در رتبه سوم، توسعه فردی و حرفه‌ای با وزن ۰/۳۸۶ در رتبه چهارم، اعمال صحیح قوانین و مقررات با وزن ۰/۳۳۱ در رتبه پنجم، برنامه‌ریزی و مدیریت هدفمند با وزن ۰/۲۸۳ در رتبه ششم، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها با وزن ۰/۲۷۴ در رتبه هفتم قرار دارند. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های خارستانی و همکاران (۱۳۹۹)، برادران (۱۳۹۹)، مهتدی و طهماسبی (۱۴۰۰)، مهتری ارانی و همکاران (۱۴۰۰)، بیگوند و بیژنی (۱۴۰۰) با اسم و همکاران (۲۰۲۲)، کارینگ و مارتین (۲۰۲۳)، بورل و همکاران (۲۰۲۴)، حسن زاده حلاج و همکاران (۱۴۰۳)، همخوانی دارد.

در تبیین و توجیه این نتیجه می‌توان گفت ایجاد و حفظ نظم در امور لازمه زندگی اجتماعی انسانهاست در صورتیکه در یک محیط کار دسته جمعی مقررات و ضوابطی برای ایجاد نظم برقرار نباشد دیر یا زود میان سازمان و کارکنان آن هرج و مرجی ناخواسته روی خواهد داد که منجر به بی‌نظمی و پایین آمدن روحیه و کارایی خواهد شد و همه از اثرات سوء آن زیان خواهند دید. بدین لحاظ ایجاد نظم و رعایت اصول انضباطی همواره از امور ضروری در اداره صحیح منابع انسانی است. انضباط می‌تواند در مکانهای مختلف مطرح باشد که به تناسب و اقتضای قوانین و مقررات حاکم بر آن مجموعه، معنا می‌شود. در این پژوهش، سطح تجزیه و تحلیل سازمانی است و انضباط در سطح خرد سازمانی مطرح می‌گردد. در

¹ - Zulmariad & etal

² - McCarter & etal

³ - Rahma & Amar

یک سازمان، آیین‌نامه‌ها و مقررات، همان هدفی را تأمین می‌کنند که قوانین در جامعه تأمین می‌کنند. ایجاد نظم و انضباط در همه سازمان‌ها برای نزدیک شدن به اهداف خود جزء دغدغه مدیران و مسئولان آن سازمان است به کارگیری بعضی از اشکال انضباط به عنوان جزئی از مسئولیت‌های مدیران در طول مسیر شغلی‌شان می‌باشد مدیران باید آماده باشند تا در وقت لازم، این مسئولیتی را که به عهده آنها گذاشته شده است اجرا کنند.

منابع

۱. برادران، بدرالملوک. (۱۳۹۹). نقش مدیریت اسلامی در توسعه انضباط اجتماعی. مجموعه مقالات پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ملی. ۲۳۰۹ - ۲۳۱۷.
۲. بیگونند، حامد، بیژنی، علی. (۱۴۰۰). تبیین سازماندهی سیاسی فضای شهری با رویکرد امنیت وانضباط اجتماعی (مطالعه موردی: منطقه ۱۲ تهران). فصلنامه امنیت ملی، (۴۲)، ۳۱۹ - ۳۵۰.
۳. حسن زاده حلاج، حسینعلی؛ جلال پور، شیوا؛ عامری گلستانی، حامد؛ اکبرزاده، فریدون. (۱۴۰۳). تأثیر راهبردهای انضباط اداری بر توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز با رویکرد معادلات ساختاری. فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، (۵۳)، ۱۳۵۹ - ۱۳۸۲.
۴. حسن نژاد عمرانی، رضا. (۱۴۰۲). جایگاه اصول و مبانی اخلاق و انضباط اداری در نظام حقوقی ایران. فصلنامه فقه، حقوق و علوم جزا، (۲۹)، ۱ - ۱۲.
۵. حسینی، سید حسن؛ اوجاقی، علی؛ صمیمی، مهدی. (۱۴۰۱). تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی. فصلنامه مدیریت نظامی، (۸۵)، ۳۵ - ۶۴.
۶. خارستانی، اسماعیل؛ فیاض، ایراندخت؛ خورسندی، علی. (۱۳۹۹). عوامل، موانع و راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی بر مبنای آموزه‌های تربیتی امام علی (ع). فصلنامه پژوهش نامه علوی، (۱)۱۱، ۹۵ - ۱۱۹.
۷. دانایی فرد، حسن؛ لطیفی، میثم. (۱۳۹۱). تحلیلی فلسفی گونه‌های انضباط کارکنان. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، (۱۰)، ۵۹ - ۷۶.
۸. روخنده، ناصر؛ حمزه پور، مهدی؛ سهرابی، فاطمه؛ احمدی، کیومرث. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل تقویت‌کننده انضباط اداری. فصلنامه مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، (۱۰۹)، ۸۷ - ۱۲۰.
۹. لطیفی، میثم. (۱۳۸۹). انضباط تعالی بخش کارکنان رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان. فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، (۷)، ۴۱ - ۸۰.
۱۰. محمدی، معصومه، مروتی شریف آبادی، علی، مهدیه، امید؛ بردبار، غلامرضا. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های رفتار انضباطی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه). فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، (۱۲۷)، ۷۱ - ۱۱۰.



۱۱. مهتدی، محمد مهدی؛ طهماسبی، حسین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر انضباط اجتماعی و وجدان کاری بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری و نقش تعدیل‌گر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، (۶۱)، ۱۳۱-۱۵۸.
۱۲. مهتری ارانی، محمد؛ رجیبان ده زیره، مریم؛ بشیرنژاد دستجردی، حبیبه؛ حسینی، سید محمد امین. (۱۴۰۰). رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی نظامی. فصلنامه روانشناسی نظامی، (۴۶)، ۱۱۵-۱۳۴.
13. Basem, Z., Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. Influence: International Journal of Science Review, 4(2), 11-22.
14. Burrell, D. N., Huff, A. J., Crowe, M., Springs, D., Richardson, K., Finch, A., & Duncan, T. (2024). Addressing Illegal Workplace Discrimination and the Interactions that Lead to Complaints in Healthcare Organizations. In Leadership Strategies for Effective Diversity Management, 124-149.
15. Craig, A. C., & Martin, D. (2023). Discipline Reform, School Culture, and Student Achievement. IZA Discussion Papers, No. 15906.
16. König, C. J., Richter, M., & Isak, I. (2022). Exit Interviews As a Tool to Reduce Parting Employees' Complaints about Their Former Employer and To Ensure Residual Commitment. Management Research Review, 45(3), 381-397.
17. Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. International Journal of Education, Information Technology, and Others, 5(2), 271-279.
18. McCarter, M. W; Haeruddin, M. I. M; Mustafa, M. Y; Abadi, R. R; & Syahrul, K. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance, International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 3(1), 17-26.
19. Meyer-Sahling, J.-H., & Mikkelsen, K. S. (2022). Codes of Ethics, Disciplinary Codes, and the Effectiveness of Anti-Corruption Frameworks: Evidence from a Survey of Civil Servants in Poland. Review of Public Personnel Administration, 42(1), 142-164.
20. Newar, R. M. C., & Khuzaini, K. (2022). Analysis of Factors that Affect Employee Work Discipline at the Office of the Planning and R&D Agency Sikka Regency. International Conference of Business and Social Sciences.
21. Rahma, N. D; & Amar, S. (2022). Effect of Leadership and Work Environment on Work Discipline with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Municipal Waterworks of Padang. In Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8, 2021) (pp. 290-297). Atlantis Press.
22. Welsh, R. O., & Rodriguez, L. A. (2024). The plight of Persistently Disciplined Students: Examining Frequent Flyers and the Conversion of Office Discipline Referrals into Suspensions. Educational Evaluation and Policy Analysis, 46(1), 160-170.
23. Zulmariad, R., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Wibisono, C. (2022). The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline Toward Employee's Performance. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2(2), 305-310.