فصل‌نامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه
Journal of Approaches in Sociology and Development
https://www.jasd.ir
دوره ۱، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴، صفحات ۴۵ تا ۶۰

eISSN: 3115-7955
Research-Quantitative

Identifying and prioritizing effective management solutions for achieving social discipline

Seyyed Mehdi Hosseini

Doctoral Student, Department of Sociology, University of Tabriz, Tabriz, Iran

Receive:
28 February 2025
Revise:
05 April 2025
Accept:
10 May 2025

Keywords:
Social discipline,
Employees,
Judiciary,
East Azerbaijan Province

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify and prioritize managerial strategies that contribute to achieving social discipline among the employees of the Judiciary of East Azerbaijan Province.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of methodology. The statistical population consisted of 25 employees of the Judiciary of East Azerbaijan Province, selected through a fully purposive sampling method. The study employed a mixed-method research design. To prioritize the identified managerial strategies effective in achieving social discipline, the MCDM decision-making framework was applied using the AHP statistical technique.

Findings: The results of variable ranking indicated that duty consciousness and responsibility, with a weight of 0.395, ranked first; job motivation, with a weight of 0.390, ranked second; employee social control, with a weight of 0.387, ranked third; personal and professional development, with a weight of 0.386, ranked fourth; proper enforcement of laws and regulations, with a weight of 0.331, ranked fifth; strategic planning and purposeful management, with a weight of 0.283, ranked sixth; and employee participation in decision-making, with a weight of 0.274, ranked seventh.

Conclusion: Social order requires individuals to demonstrate personal discipline, and a healthy social life within systems and institutions is achieved when individuals respect the laws, rules, regulations, boundaries, and rights of one another.

Please cite this article as (APA): Hosseini, S. M. (2025). Identifying and prioritizing effective management solutions for achieving social discipline. *Journal of Approaches in Sociology and Development*, *1*(1), 45-60.

https://doi.org/10.22034/jasd.2025.223977

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Raz Nahan Publishing.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Raz Nahan Publishing (RN.PUB)

Corresponding Author: Seyyed Mehdi Hosseini
Email: mehdi.hosseini2469@gmail.com

فصل‌نامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه

دوره ۱، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴، صفحات ۴۵ تا ۶۰

https://www.jasd.ir

علمی پژوهشی (کمی)

eISSN: 3115-7955

شناسایی و اولویت بندی راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی

سید مهدی حسینی

دانشجوی دکتری، گروه جامعه شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

تاریخ دریافت:
۱۰ اسفند۱۴۰۳

تاریخ بازنگری:
۱۶ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:
۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت بندی راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی بود.

روش: این تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ نوع تحقیق توصیفی می‌باشد. جامعهٔ 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. به منظور اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی از تکنیک تصمیم گیری MCDM با کمک تکنیک آماری AHP استفاده شد.

یافته‌ها: 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.

نتیجه گیری: 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.

کلید واژه‌ها:
انضباط اجتماعی،
کارکنان،
دادگستری،
آذربایجان شرقی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): حسینی، سید مهدی. (۱۴۰۴). شناسایی و اولویت بندی راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی. *فصلنامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه*. (۱)۱. ۴۵-۶۰.

https://doi.org/10.22034/jasd.2025.223977

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Raz Nahan Publishing.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: انتشارات راز نهان

ایمیل: mehdi.hosseini2469@gmail.com

نویسنده مسئول: سید مهدی حسینی

مقدمه

یکی از زیبایی‌های محیرالعقول هستی و عالم وجود، نظم شگرفی است که بر کل جهان آفرینش حکم‌فرماست. 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 بی انضباطی‌ها 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[1]،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[2]،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 بالاخص 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 (کونیگ و همکاران[3]،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 (مهتری ارانی و همکاران،۱۴۰۰: ۱۱۶). در راستای دست یابی به همین هدف، مهم‌ترین عامل توسعه همه جانبه 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 همه جانبه هر سازمانی و جامعه دارد؛ این پرسش مهم پیش روی 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 قابل شناسایی 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: وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری، اعمال صحیح قوانین و مقررات، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه ریزی و مدیریت هدفمند، انگیزش کاری، کنترل اجتماعی کارکنان، توسعه فردی و حرفه‌ای بر انضباط اجتماعی در جامعهٔ 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[1]» 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 جامعه شناسی 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 کار آمد 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 اثر گذار است (باشم و همکاران[2]،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 تأمین کننده 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 آن‌که نفع افراد جامعه را تأمین می‌کند، آن‌ها را در برابر گزندها و آسیب‌ها نیز محافظت می‌کند. رهیافت دیگر

[1] - Social discipline
[2] - Basem & etal

نظریه‌های اثباتی، نظم را بیش‌تر بر اساس فشار، اجبار و ترس توضیح می‌دهد و مدعی است افراد با تهدید به‌استفاده 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 به‌دو مسئله اساسی پاسخ دهد: پیش‌بینی پذیری؛ مشارکت پذیری (کورینیاوان و همکاران[1]،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 به‌جلب 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 به‌کنترل 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 پاسخ کاملی به‌دو مسئله پیش‌بینی پذیری و مشارکت پذیری بدهند. به‌همین دلیل نیز به‌راحتی می‌توان با اتکا به‌الگوهای 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[2]،۲۰۲۲: ۱۴۶).

نظریه اجتماعی از نظر پارسونز: به اعتقاد پارسونز[3] نظریه عبارت از یک سلسله مفاهیم انتزاعی خاصی است که تنها منعکس کننده 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[4]،۲۰۲۲: ۱۲۷).

ساخت کنش اجتماعی: عنصر موردنظر 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 تعیین کننده کنش رفتار او هستند. کنش یک پارچه در نظر پارسنز عبارتست از

[1] - Kurniawan & etal
[2] - Meyer-Sahling & Mikkelsen
[3] - Talcott Parsons
[4] - Newar & Khuzaini

کنش فرد در یک موقعیت فرضی، که بیان کننده مدلی است متشکل از تلاش‌ها، هدف‌ها، ابزارها و نرم‌ها، این کنش دارای بخش‌های عینی و ذهنی است (وارش و رودریگز[1]،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، تنبلی 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 بی‌تکلیفی در زندگی بر مبنای آموزه‌های تربیتی امام علی علیه السلام شناسایی و استنتاج شده است.

- بیگوند و بیژنی (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوان تبیین سازماندهی سیاسی فضای شهری با رویکرد امنیت وانضباط 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 قرارندارد وهمچنین میان چالش‌های سازماندهی سیاسی فضا و عوامل انضباط وامنیت شهری رابطه معناداری وجود دارد.

- مهتری ارانی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوانرابطه 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 ماموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، رابطه وجود دارد (P<۰/۰۰۳). بین بهداشت روانی با توانمندی‌های فردی در اجرای ماموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی رابطه وجود دارد (P<۰/۰۰۱). بین انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای ماموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، رابطه وجود دارد (P<۰/۰۰۱).

- چانگ و چنگ[2](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 شهرکاهش 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 نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، به دلیل اینکه به توصیف شرایط با پدیده‌های مورد بررسی می‌پردازد توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد.

برای جمع آوری 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 معیاربه عنوان عوامل و راهکارهای مدیریتی مؤثر در تحقق انضباط اجتماعی در کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی مشخص شد.

همچنین برای جمع آوری 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 نمونه گیری مورد استفاده در این تحقیق نمونه گیری هدفمند بود که به صورت مصاحبه ساختارمند با خبرگان و کارشناسان دادگستری استان آذربایجان شرقی انجام شد.

جامعهٔ 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 تصمیم گیری‌ها	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	

	سؤال ۱۲	۰.۶۱۷	
اخلاق و وجدان کاری	سؤال ۱۳	۰.۸۹۸	۰.۸۸
	سؤال ۱۴	۰.۸۳۹	
	سؤال ۱۵	۰.۸۰۵	
انگیزش کاری	سؤال ۱۶	۰.۵۹۹	۰.۸۲
	سؤال ۱۷	۰.۵۷۳	
	سؤال ۱۸	۰.۶۰۲	
کنترل اجتماعی کارکنان	سؤال ۱۹	۰.۶۱۲	۰.۷۹
	سؤال ۲۰	۰.۶۲۱	
	سؤال ۲۱	۰.۷۴۲	
توسعه فردی و حرفه‌ای	سؤال ۲۲	۰.۵۲۳	۰.۷۶
	سؤال ۲۳	۰.۷۹۸	
	سؤال ۲۴	۰.۶۴۸	

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

معیار	زیر معیار	میانگین فازی	میانگین قطعی	وضعیت
وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری [C1]	خود مدیریتی [C8]	(۰.۶۵،۰.۹،۰.۹۸)	۰.۸۴۲	تأیید
	امانت داری [C9]	(۰.۶۵،۰.۹،۰.۹۸)	۰.۸۶۷	تأیید
	وجدان درونی [C10]	(۰.۸۳،۰.۶،۰.۸۸)	۰.۸۹۲	تأیید
اعمال صحیح قوانین و مقررات [C2]	رفتار خلاف شئون شغلی و اداری [C11]	(۰.۶۹،۰.۲،۰.۵۵)	۰.۸۱۵	تأیید
	مطالبات پزشکی، مأموریت و هزینه‌های غیرواقعی [C12]	(۰.۳۶،۰.۷،۰.۹۲)	۰.۸۳۶	تأیید
	سهل انگاری در انجام وظایف محوله [C13]	(۰.۵۳،۰.۷،۰.۹۳)	۰.۸۷۷	تأیید
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	ارائه نظرات و پیشنهادات [C14]	(۰.۶۳،۰.۴،۰.۹۳)	۰.۸۰۲	تأیید
	همکاری و همفکری [C15]	(۰.۶۹،۰.۸،۰.۹۵)	۰.۷۸۹	تأیید

C3]]	اشتراک گذاری دانش فردی [C16]]	(۰.۵۵.۰.۷،۰.۹۶)	۰.۸۰۲	تأیید
برنامه ریزی و مدیریت هدفمند C4]]	به موقع انجام ندادن وظایف کاری یا نرسیدن به اهداف تعیین شده [C17]]	(۰.۶۵.۰.۳،۰.۹۳)	۰.۷۹۹	تأیید
	امتناع از حضور در برنامه‌های آموزشی [C18]	(۰.۸۶.۰.۶،۰.۹۹)	۰.۷۳۳	تأیید
	تنظیم دورنمای سازمانی برای آینده و برنامه عملیاتی C19]]	(۰.۵۹.۰.۶،۰.۹۶)	۰.۸۸۳	تأیید
انگیزش کاری [C5]]	توسعه و پیشرفت موقعیت جتماعی [C20]	(۰.۸۵.۰.۹،۰.۹۸)	۰.۸۳۷	تأیید
	تشویق و تنبیه مناسب [C21]]	(۰.۷۱.۰.۲،۰.۹۷)	۰.۷۷۹	تأیید
	دوری از نفرت و خصومت شخصی [C22]]	(۰.۶۸.۰.۶،۰.۹۸)	۰.۸۳۸	تأیید
کنترل اجتماعی کارکنان [C6]]	اتلاف وقت در شبکه‌های اجتماعی و سایر وب‌سایت‌های غیر مرتبط با کار [C23]]	(۰.۴۴.۰.۶،۰.۹۴)	۰.۸۸۳	تأیید
	تأخیر حضور در محل کار یا جلسات تیمی [C24]	(۰.۶۵.۰.۹،۰.۹۸)	۰.۸۳۶	تأیید
	بی توجهی به انتقادها و پیشنهادات [C25]	(۰.۶۵.۰.۹،۰.۹۸)	۰.۷۰۸	تأیید
توسعه فردی و حرفه‌ای [C7]]	پیشرفت گرایی [C26]	(۰.۶۵.۰.۹،۰.۹۸)	۰.۶۹۲	تأیید
	تنوع مهارت‌های اجتماعی [C27]]	(۰.۶۵.۰.۹،۰.۹۸)	۰.۷۰۰	تأیید
	رفتار صحیح نسبت به مدیران، همکاران و اراب رجوع [C28]	(۰.۶۵.۰.۹،۰.۹۸)	۰.۷۶۲	تأیید

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

جدول ۳: ماتریس ارتباطات‌کامل (Tc)

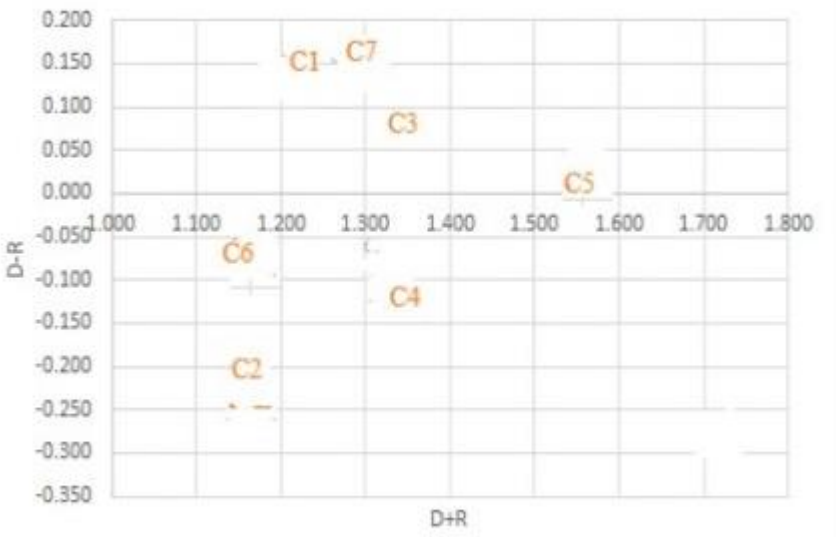
	C1	C2	C3	C7	C11	C12	C13	C15	C19	C21	C22	C25	C28
C1	۰.۱۲۲	۰.۲۵۸	۰.۱۶۸	۰.۱۳۹	۰.۱۱۴	۰.۲۲۴	۰.۲۷۱	۰.۱۹۹	۰.۱۴۷	۰.۲۰۱	۰.۱۷۴	۰.۲۱۱	۰.۱۷۶
C2	۰.۱۲۴	۰.۱۸۲	۰.۱۲۲	۰.۰۹۸	۰.۱۳۲	۰.۱۶۲	۰.۲۰۸	۰.۱۱۲	۰.۱۲۱	۰.۰۸۷	۰.۱۳۷	۰.۱۱۴	۰.۱۸۱
C3	۰.۱۲۶	۰.۲۱۱	۰.۱۹۲	۰.۲۶۲	۰.۱۱۲	۰.۱۲۹	۰.۲۱۵	۰.۱۰۲	۰.۱۷۳	۰.۲۲۲	۰.۱۳۶	۰.۱۰۱	۰.۱۷۶
C7	۰.۱۷۶	۰.۲۶۳	۰.۲۵۲	۰.۱۸۲	۰.۱۳۳	۰.۱۷۶	۰.۱۲۲	۰.۱۹۲	۰.۱۴۳	۰.۱۶۷	۰.۱۸۸	۰.۱۷۳	۰.۱۶۸
C11	۰.۲۱۷	۰.۲۷۵	۰.۱۹۸	۰.۱۵۲	۰.۱۵۷	۰.۱۵۹	۰.۰۸۸	۰.۲۷۱	۰.۱۵۲	۰.۱۹۹	۰.۱۲۶	۰.۱۷۶	۰.۱۹۲
C12	۰.۱۵۸	۰.۱۸۹	۰.۱۶۷	۰.۱۴۲	۰.۱۴۲	۰.۱۴۳	۰.۱۲۹	۰.۱۵۵	۰.۲۷۱	۰.۱۸۵	۰.۱۸۶	۰.۱۸۸	۰.۱۸۶
C13	۰.۱۷۹	۰.۱۷۸	۰.۲۲۲	۰.۱۷۶	۰.۰۸۶	۰.۱۶۰	۰.۱۲۲	۰.۲۳۱	۰.۰۷۵	۰.۱۳۹	۰.۱۳۷	۰.۱۶۸	۰.۲۲۳
C15	۰.۲۳۸	۰.۲۳۶	۰.۱۶۲	۰.۱۲۶	۰.۰۹۴	۰.۱۶۵	۰.۱۲۲	۰.۲۶۸	۰.۱۹۶	۰.۱۷۶	۰.۰۸۴	۰.۱۶۵	۰.۲۵۲
C20	۰.۲۲۲	۰.۲۴۴	۰.۲۶۵	۰.۱۴۵	۰.۱۴۳	۰.۱۳۳	۰.۰۹۲	۰.۱۰۲	۰.۱۵۸	۰.۱۵۵	۰.۱۳۷	۰.۱۹۸	۰.۱۸۷
C21	۰.۱۹۹	۰.۲۵۳	۰.۳۲۲	۰.۱۲۵	۰.۰۸۷	۰.۱۳۲	۰.۱۵۲	۰.۱۸۹	۰.۱۷۶	۰.۱۲۵	۰.۱۵۳۷	۰.۱۷۸	۰.۰۸۶

C22	۰.۱۶۳	۰.۲۴۷	۰.۱۶۷	۰.۲۵۴	۰.۱۱۲	۰.۱۷۲	۰.۱۷۵	۰.۰۷۹	۰.۱۳۳	۰.۲۲۲	۰.۱۷۹	۰.۲۱۷	۰.۱۸۸
C25	۰.۱۷۸	۰.۱۷۷	۰.۱۳۴	۰.۳۴۲	۰.۱۴۳	۰.۰۸۲	۰.۱۷۹	۰.۲۵۸	۰.۱۲۵	۰.۱۱۲	۰.۱۸۷	۰.۱۵۴	۰.۱۷۸
C28	۰.۱۵۶	۰.۱۲۲	۰.۱۲۲	۰.۲۲۲	۰.۲۲۲	۰.۲۱۱	۰.۱۶۶	۰.۲۳۷	۰.۲۲۲	۰.۰۸۸	۰.۱۹۸	۰.۲۵۸	۰.۱۲۰

با توجه به جدول(۴) شاخصی‌که D بزرگ‌تری دارد، تأثیر گذارترین عامل‌در سیستم است.بنابراین، توسعه و پیشرفت موقعیت جتماعی (C20) تأثیرگذارترین‌عامل‌است.همچنین‌شاخصی‌که مقودار R بزرگ‌تری داشته باشد تأثیر پذیرترین عامل‌هاست. براین اساس رفتار صحیح نسبت به مدیران، همکاران و اراب رجوع (C28) تأثیر پذیرترین عامل است.

جدول ۴: تأثیرگذاری و تأثیرپذیری زیرمعیارها

	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	۴.۸۹۶	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



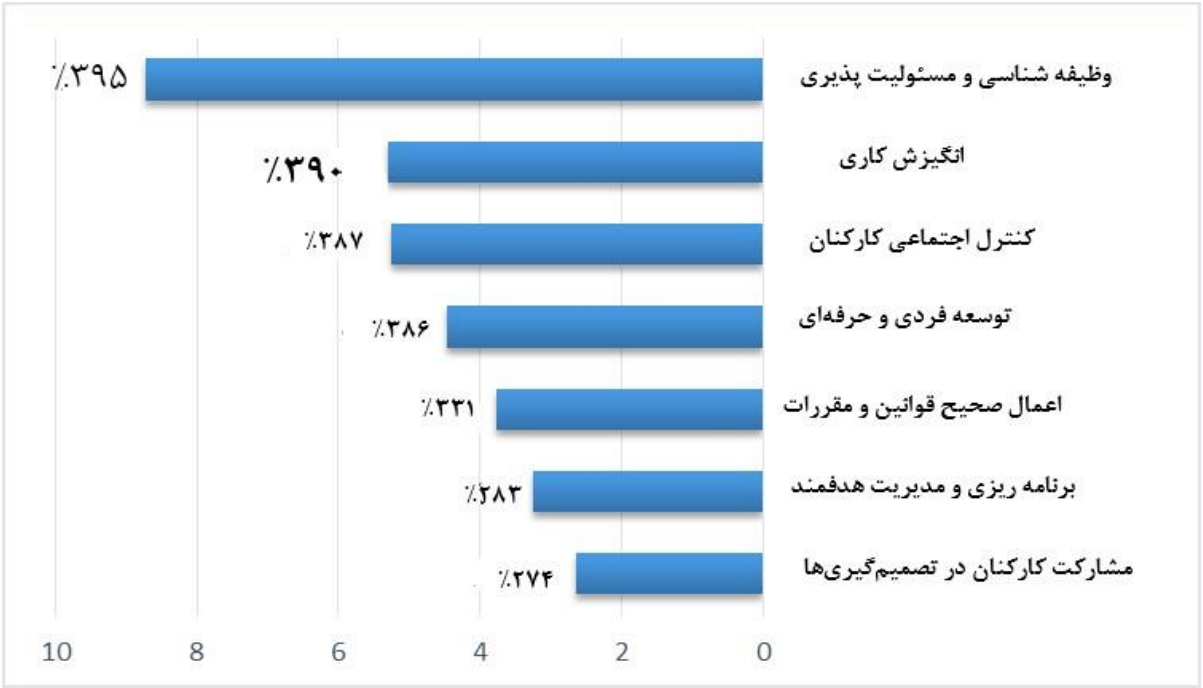
شکل ۱: نمودار علی عوامل اصلی

با توجه به شکل (۱) وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری [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]، برنامه ریزی 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
وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری	۰/۳۹۵	خود مدیریتی	۰/۲۲۱	۸.۷۳۰
		امانت داری	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
		سهل انگاری در انجام وظایف محوله	۰/۱۶۰	۵.۲۹۶
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	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

معیار	وزن نسبی	زیرمعیارها	وزن نسبی	درصد وزن نهایی
		تنظیم دورنمای سازمانی برای آینده و برنامه عملیاتی	۰/۱۳۵	۴.۶۰۱
انگیزش کاری	۰/۳۹۰	توسعه و پیشرفت موقعیت جتماعی	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 انتقادها 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 اراب رجوع	۰/۱۴۷	۵.۹۳۰



نمودار ۱: مقایسه درصد وزن نهایی هر یک از عوامل

با توجه به جدول شماره (۵) 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.

نتیجه گیری 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 می کند. ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و ناهنجاری‌ها را می‌توان در بی انضباطی‌ها 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، نظم پذیری، مسئولیت پذیری و وظیفه شناسی 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 مجموعهٔ 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 جبران ناپذیر 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. سیطره سازمان‌های بزرگ و کوچک در زمان ما همهٔ زوایای زندگی بشر را فراگرفته است. انجام امور اجتماعی بدون تشکیل سازمان امکان پذیر نمی‌باشد از این رو چون درصدی 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 وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری، اعمال صحیح قوانین و مقررات، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه ریزی 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[1] (۲۰۲۲)، مک کارتر و همکاران[2] (۲۰۲۲)، راما و عمار[3] (۲۰۲۲) همخوان و همسو می‌باشد. در این باره می‌توان بیان

[1] - Zulmariad & etal
[2] - McCarter & etal

داشت نظم و انضباط اجتماعی شرط لازم و مقدماتی پیشرفت و توسعه است. از جمله موفقیت هرکشوری که در سایه عوامل مختلفی که مهم‌ترین آن انضباط اجتماعی مردم آن کشور می‌باشد قابل ذکر است. درصورتی 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 تصمیم گیری 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: 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 تصمیم گیری‌ها 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) باسم 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 پایین‌آمدن روحیه و کارایی خواهد شد و همه از اثرات سوءآن 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 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.

[3] - Rahma & Amar

منابع

۱. برادران، بدرالملوک. (۱۳۹۹). نقش مدیریت اسلامی در توسعه انضباط اجتماعی. مجموعه مقالات پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ملی.۲۳۰۹ – ۲۳۱۷.

۲. بیگوند، 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.

٤. 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.

٥. 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.

٦. 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،۱۱(۱)، ۹۵ – ۱۱۹.

۷. دانایی فرد، حسن؛ لطیفی، میثم. (۱۳۹۱). تحلیلی فلسفی گونه‌های انضباط کارکنان. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، (۱۰)، ۵۹- ۷۶.

۸. روخنده، ناصح؛ 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، محمدمهدی؛ 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؛ رجبیان ده زیره، مریم؛ بشیرنژاد دستجردی، حبیبه؛ حسینی، سید محمدامین. (۱۴۰۰). رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی. 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.