

مقایسه دیدگاه‌های فرماندهان و دانشجویان دانشگاه علوم نظامی

بر عوامل مؤثر بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان پلیس زن

چکیده

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

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

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

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

مقدمه

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

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

۱. عوامل مؤثر در نهادینه کردن انضباط دانشجویان کدام اند؟

۲. آیا ویژگی ها و شیوه های رفتاری فرماندهان محیط آموزشی، فرهنگ سازمانی، مقررات سازمانی و شیوه های اعمال انضباط، در نهادینه کردن انضباط دانشجویان، مؤثرند؟

۳- آیا بین دیدگاه های فرماندهان و دانشجویان در خصوص عوامل مؤثر در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد؟

فرضیه ها:

۱. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر ویژگی ها و شیوه های رفتاری فرماندهان در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
۲. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر انضباط سازمانی (فرهنگ سازمانی) در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
۳. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر قوانین و مقررات در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.
۴. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر شیوه های اعمال انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

پیشینه پژوهش: طهرانی (۱۳۸۴) در بررسی نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباطی کارکنان بیان می دارد که، نامطلوب بودن سطح انضباط کارکنان کلانتری های تهران بزرگ را فرماندهان و مدیران ناجا، در مناسبت های گوناگون و به صور گوناگون مطرح کرده اند. یکی از مهمترین عوامل مؤثر در انضباط پذیری کارکنان، فرماندهان و مدیران و رؤسا هستند که در مقام ایفای نقشی که در سمت فرمانده و مدیر بر عهده آنان گذاشته شده است، در انضباط پذیری کارکنان تأثیر گذار خواهند بود، از میان سه گروه نقش های ارتباطی، نقش های اطلاعاتی و نقش های تصمیم گیری مینتزرگ^۲، نقش های ارتباطی، پس از آن به ترتیب نقش های تصمیم گیری و اطلاعاتی، بیشترین تأثیر در انضباط پذیری کارکنان دارند.

اهمیت تحقیق: اگر میزان انضباط در سازمان محدود باشد، روحیه تعهد و وفاداری نیز ضعیف است و ضوابط سازمان نیز روز به روز سر قهقراپی خواهد پیمود (جانونی، ۱۳۷۶، ص ۲۰۰). انضباط با حفظ عملکرد اثربخش و حفظ روحیه و نشاط کارکنان، حیثیت و اعتبار سازمانی را بهبود می بخشد و با تأکید بر کشف حقیقت و مبتنی بر چهارچوب محکمی که به نیازهای جامعه، سازمان و کارکنان احترام می گذارد، در پی برقراری نظم درونی و اجرای تعهد افراد است. تأکید اساسی بر عملکرد مطلوب به واسطه برنامه اعطای پاداش، بر انضباط مثبت درونی تأثیر دارد، زیرا اغلب مدیران وقت، توجه نامتناسبی صرف عده ای اندک از کارکنان مسئله ساز می کنند و توجه و وقت ناچیزی به کارکنان موفق اختصاص می دهند (فیلد و ملونی، ۱۹۹۹، به نقل از طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۶۸). با توجه به اهمیت نهادینه کردن نظم و انضباط در رفتار دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، انجام این تحقیق اهمیت دارد.

مبانی نظری پژوهش:

نقش های مدیران از دیدگاه آدیازس: «ایکاک آدیازس»^۳ چهار نقش تولیدی، اجرایی، ابداعی و ترکیبی را برای مدیران لازم می داند. هریک از نقش های مدیر با یکی از خرده سیستم های یک نظام اجتماعی، ارتباط دارد. از آنجا که مدیریت نیز خود یک خرده سیستم در کل سازمان به شمار می رود، لازم نیست که مدیران در همه نقش های یاد شده سرآمد باشند، بلکه می توانند بیشتر نقش ها را به یاری دیگران ایفا نمایند؛ ولی آنچه بسیار مهم و ضروری است نقش ترکیبی است. مدیر باید بتواند نقش هایی را که ناهمگون و گاهی ضد یکدیگرند، به شایستگی ترکیب نماید و نتیجه دلخواه از آن را به دست آورد. وی معتقد است که: «مدیرانی که به طور کامل هر چهار نقش را ایفا کنند و هیچ گونه سبک مدیری غلط نداشته باشند محدودند» (فورسایت، ۱۳۸۰، ص ۱۱). بنابراین یگانه نقشی که هر مدیر از ایفای آن ناگزیر است نقش ترکیبی است. در این کار، نقش مدیران، برنامه ریزی، هماهنگی، کنترل کردن و انضباط بخشیدن است؛ وقتی

². Mintzberg

³. Ikak, A

مدیران ایفاگر نقشی باشند مراقبت خواهند کرد تا نظام برای همان کاری که طراحی شده است، فعالیت نمایای نقش بر نظام اداری-تشکیلاتی تکیه دارد ادغام، فرآیندی است که به وسیله آن استراتژی‌های فردی در یک استراتژی گروهی حل می‌شود و خطرجویی‌های فردی به خطرجویی‌های گروهی تبدیل می‌گردد. همچنین اهداف گروهی هماهنگ می‌شود و سرانجام سازماندهی فردی به سازماندهی جمعی تبدیل خواهد شهنگامی که گروهی بتواند مستقلاً عمل کند و جبهتی را بر گزیند، آن زمان است که نقش ادغام تمام و کمال محقق شده است. این کار، کسی را می‌خواهد که در برابر نیازهای مردم حساس باشد چنین فردی همه سازمان را در پس اهداف استراتژیها متحد می‌کند. ادغام بر نظام فرعی انسانی-اجتماعی تأکید دارد(کبیری، ۱۳۸۰، ص ۱۱).

نقش‌های مدیریتی از نظر گاری یوکی^۴؛ یوکی نقش‌های مدیریتی را به این شرح می‌داند:

- ۱) شبکه‌سازی: شرکت در مجالس غیررسمی و ارتباط با کسانی که منبع اطلاعات و پشتیبانی محسوب‌شوند؛
- ۲) حمایت: نقش حمایتی و دوستی با کارکنان، گوش دادن به مشکلات آنان و دادن توصیه برای حل آن؛
- ۳) تیم‌سازی: حل و فصل مشکلات کاری به نحوی مؤثر از طریق تشکیل و توسعه تیم‌های کاری؛
- ۴) انگیزش: به‌کارگیری روش‌های تأثیرگذار بر احساسات، ارزش‌ها و منطق کارکنان برای تولید اشتیاق به کار و تعهد به اهداف؛
- ۵) تشویق: تخصیص جایزه، تشویق‌های شغلی برای عملکرد اثربخش، اظهار احترام و تشویق در مقابل موفقیت افراد؛
- ۶) برنامه‌ریزی و سازماندهی: تعیین اهداف بلندمدت و استراتژی‌های مناسب با ویژگی‌های محیطی، تخصیص منابع بر حسب اولویت‌ها؛
- ۷) حل مسائل: تشخیص مشکلات کاری و تجزیه و تحلیل آنها، به صورت سیستماتیک برای تعیین علت ها، تصمیم‌گیری برای اجرای راه حل‌ها و حل مسائل؛

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

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

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

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

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

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

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

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

۴. پوشش و یک شکل. تحقیقات نشان داده است که لباس یک شکل (یونیفرم) میزان اطاعت‌پذیری را فزونی می‌بخشد. اما، تأثیر لباس یک شکل پلیس در جلب اطاعت دیگران، بیش از دیگران است. به تعبیر «گروس» (۱۹۸۴) «تصور می‌شود که فقط لباس یک شکل پلیس دلالت دارد که دارنده آن می‌تواند با اعمال قدرت قهری، تهدیدات خود را عملی سازد» (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۱۷).

تأثیر مراسم نظامی بر انضباط: امام علی (ع) می‌فرمایند:

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

اجرای مراسم صبحگاه که از دیر زمان در نیروهای مسلح جاری بوده است، از جمله با ارزش ترین مراسم مقدس در میان نظامیان است، امیر «هدایت لطفیان» یکی از فرماندهان سابق ناجا معتقد است که «مراسم صبحگاه از جمله بارزترین و مهم ترین طرق برقراری ارتباط بین فرمانده و زیردستان است که ضمن آن، فرمانده به ایفای انواع نقش‌های متصور برای عوامل تحت فرمان می‌پردازد» (طهرانی، ۱۳۸۴).

شاخص‌های نظم و انضباط در آئین نامه انضباطی (معاونت نیروی انسانی نیروهای مسلح، ۱۳۶۹) شاخص‌های نظم و انضباط عبارتند از:

الف) مسئولیت‌پذیری:

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

ب) توانمندی:

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

ج) اطاعت‌پذیری:

- ✓ اعتقاد و علاقه‌مندی به مبانی دین اسلام و اعتقاد و التزام به ولایت فقیه؛
- ✓ سرعت و دقت در اجرای دستور سلسله مراتب؛
- ✓ آراستگی وضع ظاهری؛
- ✓ اجرای دستور فرماندهان و رؤسا؛

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

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

اهمیت قوانین: بنیان نظم، مراعات قوانین است. قوانین، تنظیم کننده رابطه فرد با جامعه است که زندگی اجتماعی را امکان پذیر می‌سازد و محدودیت‌هایی برای هواهای نفسانی و فردیت طلبی افرادی قائل می‌شود (طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۳۹). از سوی دیگر باید دانست که نهادها و ضوابط اجتماعی، پاسخ‌های پایدار برای مسائل مهم و پایدار نظام اجتماعی محسوب می‌شوند و در صورتی که اعضای جامعه درباره آن‌ها بیگانه یا بی‌اعتنا باشند و در تنظیم روابط اجتماعی خود، در خصوص موازین و قواعد قانونی و رسوم غیررسمی جامعه، و اصول کارکرد نهاد های گوناگون آن، انضباط و

پای بندی لازم را نشان ندهند، به گونه ای مخاطره آمیز شالوده نظام اجتماعی تهدید می شود و کارکرد و کارایی آن دچار اختلال جدی می گردد به این لحاظ است که نظم، موضوعیت می یابد (موقیان، ۱۳۶۹، ص ۴۳ به نقل از طهرانی، ۱۳۸۴، ص ۳۹).

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

- ۱- علل روانی: بعضی از تمایلات و نیازهایی که برآورده نشدن آنها سبب بی انضباطی می شود، از این قرارند: میل به آزادی، میل به بازی و حرکت، میل به خودنمایی و اظهار وجود، نفهمیدن مطالب اجتماعی
- ۲- علل جسمانی: گاهی بی انضباطی ها و مراعات نکردن مقررات، ناشی از ضعف و ناتوانی جسمی در افراد می شود، (مانند ضعف و ناتوانی، نقص و عیب جسمانی و جز آن).
- ۳- علل اجتماعی: گروه دیگری از علل بی انضباطی جنبه اجتماعی دارند که از آن جمله، عبارلتند از: دارا بودن رفتار، معلومت و جهان بینی متفاوت نزد افراد تحت امر، بروز اختلافات خانوادگی، وضع اقتصادی

روش

نوع تحقیق کاربردی و روش آن، پیمایشی است . با بهره گیری از مبانی نظری و نظر ۲۰ نفر از مدیران و فرماندهان، پرسشنامه ساخته شد . برای جمع آوری دیدگاه های فرماندهان صف (زن) و دانشجویان دختر مجتمع آموزشی زنان پلیس، دو نوع پرسشنامه برای فرماندهان و دانشجویان تنظیم گردید. پایایی آن به وسیله روش آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.88$) به دست آمد. جامعه آماری این پژوهش ۵ نفر از فرماندهان زن و ۴۳ نفر از دانشجویان دختر سال آخر به صورت تمام شمار بودند. داده های حاصل با استفاده از آزمون t یک طرفه و دوطرفه و واریانس، تجزیه و تحلیل شد.

تعریف مفاهیم:

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

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

◀ **نقش:** نقش، عبارت است از «مجموعه رفتارهایی که دیگران انتظار دارند از کسی که منصب خاصی را در سلسله مراتب سازمان بر عهده دارد، مشاهده نمایند» (وودال^۶، ۱۹۹۸، ص ۷۰). ترنر^۷ (۱۹۵۶) می گوید: «مجموعه ای از الگوهای رفتاری به عنوان تشکیل دهنده هر واحد است و مختص کسی است که در جامعه مقامی ویژه دارد . شخصی که موقعیت معلومی در ارتباط با افراد دارد (رهبر یا میانجی) یا به کمک ارزشی مخصوص جامعه (انسان شریف یا وطن پرست) هویت یافته است.» از نظر عملیاتی نقش، انتظار رفتار و عملکرد از افرادی است که مسئولیت های گوناگون دارد.

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

5. discipline

6. Woodall

7. Turner

- ◀ فرهنگ سازمانی: دفت^۸ عقیده دارد که فرهنگ، مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های مشترک تفکر در اعضای هر سازمان است و در قالب پدیده ای درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود (رابینز^۹، ۱۳۸۵). به طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و نشان دهنده خصوصیات معمولی و ثابتی است که سازمان ها را از یکدیگر متمایز می کند (مشبکی، ۱۳۷۷).
- ◀ قانون و مقررات: قانون دستور کلی است که به وسیله مرجع صالح انشا شده و به وسیله مجلبقانون گذاری تصویب و به توشیح مرجع صلاحیتار برسد مقررات، شامل تصویب نامه، آئین نامه، بخشنامه و هر آنچه ضمانت اجرا داشته باشد (جعفری، ۱۳۷۲). در تعریف عملیاتی، مجموعه بایدها و نبایدهایی است که در زندگی دوران دانشجویی هر فرد در محیط داخلی یا امور مرتبط در مجموعه هر سازمان اعمال می شود.
- ◀ شیوه های اعمال انضباط: کلیه روش هایی که با هدف انتقال رفتار سازمانی مورد انتظار بر دانشجویان اعمال می شود.

یافته ها

◀ فرضیه اول: بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر ویژگی ها و شیوه های رفتاری فرماندهان در نهادی نه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

به منظور پشتیبانی نظری فرضیه فوق از دیدگاه های «یونگی» و «میتزبرگ» استفاده شده است. «یونگی» نقش های مدیریتی را شامل: شبکه سازی، حمایت، تیم سازی، انگیزش، تشویق، برنامه ریزی و سازماندهی، حل مسائل، مشورت، مراقبت از ع ملیات، اطلاع رسانی و شفاف کردن اهداف می داند. «میتزبرگ» ده نقش را برای رفتار مدیریتی به شرح زیر بیان داشته است: رئیس تشریفات، رهبر، رابط، نظاره گر، توزیع اطلاعات، سخنگو، کارآفرین، حل مشکل، تخصیص منابع و مذاکره کننده.

جدول ۱. نتیجه آزمون فرضیه اول

متغیر موثر (وضعیت موجود)														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه اول	۸۱	۷۹	۸۰	۷۸	۱۱۷.۷۵	۳۹.۴۸۰	۴.۴۷۰	۲.۸۲۶	۴.۴۷۰	۲.۸۲۶	۰.۳۴۱	۰.۶۳۶	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۴۶.۲۶۳) از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می گردد یعنی فرماندهان بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

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

دیدگاه فرماندهان در خصوص فرضیه ۱، پس از محاسبه میانگین و بهره گیری از آزمون t

متغیر موثر (وضعیت موجود)														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه														

^۸.. Daft

^۹. Robbins

اول	۸۱	۷۹	۸۰	۷۸	۱۱۷.۷۵	۳۹.۴۸۰	۴.۴۷۰	۲.۸۲۶	۴.۴۷۰	۲.۸۲۶	۰.۳۴۱	۰.۶۳۶	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
-----	----	----	----	----	--------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۱۱۷.۷۵) از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی فرماندهان بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند. در متغیر وضعیت موجود با توجه به این که سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار t نیز ۳۹/۴۸۰ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۸۲۶ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۳۶ در جدول مشخص گردیده است. در مقایسه بین میانگین نظرات فرماندهان و دانشجویان با بهره‌گیری از آزمون T دو نمونه‌ای در ارتباط با تأثیر عوامل فوق تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

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

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

جدول ۲. نتیجه آزمون فرضیه دوم

دیدگاه دانشجویان نتایج دلهلی جمع آوری شده فرضیه، پس از محاسبه میانگین و به‌گیری از آزمون t

متغیر موثر (و وضعیت موجود)														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه دوم	۳۵۲	۳۵۲	۳۵۱	۳۵۱	۳۴.۸۸۱	-۱۰.۴۷۸	۴.۰۷۸	۲.۶۶۲	۱.۰۷۸	۳۳۳.۰	۰.۵۸۰	۰.۵۹۷	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۳۴.۸۸۱) از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t نیز ۱۰/۴۷۸- است و میانگین محاسبه شده نیز ۲/۶۶۲ آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد

نظر فرماندهان در خصوص فرضیه ۲

متغیر موثر (و وضعیت موجود)														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه دوم	۸۱	۷۹	۸۰	۷۸	۷۵.۱۵۲	۳۹.۴۸۰	۴.۳۱۱	۲.۸۲۶	۴.۳۱۱	۲.۸۲۶	۰.۵۱۶	۰.۶۱۳	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۷۵.۱۵۲۸) از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی فرهنگ سازمانی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

در متغیر وضعیت موجود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد قبول واقع می‌شود. مقدار t نیز ۳۹/۴۸۰ بوده و میانگین محاسبه شده نیز ۴/۳۱۱ و همچنین با انحراف معیار ۰/۶۱۲ در جدول مشخص گردیده است.

◀ فرضیه سوم: ۳. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تأثیر قوانین و مقررات در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد. در بررسی ابعاد نظری ضمن توجه به اهمیت قوانین و مقررات، تأکید مفاد آئین نامه انضباطی، تأثیر اجرای مراسم نظامی، نقش آموزش در شکل‌دهی رفتار مطلوب توجه شد، لکن یافته‌های میدانی این تحقیق با نظر «موفقیان» و «کلارک» تطبیق دارد. یعنی کنترل کار کردها و کارآیی نظام اجتماعی و نهادهای گوناگون، سازمان یا شبکه گسترده و پیچیده ارتباطات جاری میان اعضای هر جامعه، بستگی انکارناپذیری به طرز تلقی و نوع نگرش اعضای هر جامعه به این قواعد و رسوم رسمی و غیررسمی و میزان پای‌بندی آنان به این قواعد و رسوم دارد.

جدول ۳. نتیجه آزمون فرضیه سوم

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

(متغیر موثر) و (وضعیت موجود)													
شرح	سطح معنی دار		انحراف معیار		تفاوت میانگین		میانگین		مقدار T		درجه آزادی		تعداد نمونه
	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	
فرضیه ۳	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۵۱۲	۰.۵۸۱	-۱۴۵	۴۹۲	۲۸۵۴	۳۰۴۹۲	-۵.۳۲۳	۱۶.۵۱۰	۳۵۱	۳۵۱	۳۵۲

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۱۶.۵۱۰) از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی قوانین و مقررات موجود در دانشگاه بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

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

از نظر فرماندهان :

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

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

از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می‌باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می‌گردد یعنی قوانین و مقررات موجود در دانشگاه بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد.

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

◀ فرضیه چهارم: ۴. بین دیدگاه فرماندهان و دانشجویان در خصوص تاثیر شیوه های اعمال انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تفاوت وجود دارد.

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

جدول ۴. نتیجه آزمون فرضیه چهارم

نتایج فرضیه ۴ پس از محاسبه میانگین و بهره گیری از آزمون t از نظر دانشجویان :

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

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود با توجه به اینکه سطح معنی دار کوچکتر از ۵٪ است و مقدار t محاسبه شده (۱۶.۵۱) از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می گردد یعنی شیوه اعمال نمودن انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارند.

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

از نظر فرماندهان :

متغیر موثر (و وضعیت موجود)														
شرح	تعداد نمونه		درجه آزادی		مقدار T		میانگین		تفاوت میانگین		انحراف معیار		سطح معنی دار	
	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود	موثر	موجود
فرضیه ۴	۸۱	۸۱	۸۰	۸۰	۵۱.۹۶۹	۴۶.۰۲۷	۳.۶۷۱	۳.۸۵۴	۳.۵۳۱	۳.۶۸۷	۰.۶۳۵	۰.۷۵۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

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

از t جدول (۱.۹۶) بزرگتر است و میانگین محاسبه شده بیشتر از ۳ می باشد آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می گیرد یعنی فرض H_0 رد و ادعای محقق تأیید می گردد یعنی شیوه اعمال نمودن انضباط در نهادینه کردن انضباط دانشجویان تأثیر دارد.

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

بحث و نتیجه گیری

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

انضباط		معنی داری		آزادی		میانگین	دو نمونه	معیار
تساوی واریانس	۰/۱۳۵	۰/۷۱۳	-۱۰/۴۵	۴۳۰	۶/۲۷	-۱/۲۵	۰۰۰	۰/۹۷۳
عدم تساوی واریانس	—	—	-۱۰/۴۹	۱۲۰/۲۸	۷/۵۲	-۱/۲۵	۰۰۰	۰/۹۶۷

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

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

پیشنهادات:

آراستگی ظاهری، یکنواخت سازی حرکات صف جمع و گزارش های نظامی، آمادگی جسمانی فرماندهان کاملاً مراعات و از طرف مسئولان دقیقاً کنترل شود؛

- انتخاب فرماندهانی که در دوران آموزشی به مراعات عدالت معروف و مشهور هستند (مراعات عدالت به معنای چشم پوشی بی مورد نیست، بلکه توجه به خوبی ها و بدی ها در عملکرد است و برخورد مناسب با عملکرد مثبت و منفی)؛
- بهره گیری از فرماندهانی علاقه مند و خودجوش؛
- داشتن برنامه های مدون جهت نظارت بر رفتار و عملکرد دانشجویان در کلیه مراحل آموزشی و تربیتی؛
- به کارگیری فرماندهانی که خود دقیقاً و به طور کامل عامل و معتقد به مبانی انضباطی هستند؛
- جذب فرماندهانی که گفتار و عملشان هماهنگ باشد؛
- نظارت و کنترل در جهت اجرای دقیق برنامه سین (ساعتی)، کنترل اجرای دقیق مقررات ابلاغی و جلوگیری از اعمال سلیقه های شخصی، تعریف عملیاتی از مفهوم انضباط در محیط اجرایی؛
- آموزش های انضباطی در دانشگاه پیوسته، مستمر، مکمل و تضاعفی باشد؛
- اعمال مکانیزم کنترل دقیق عمل به آیین نامه ها، دستورالعمل ها، بخش نامه ها و تدابیر سلسله مراتب فرماندهی؛
- اعمال تنبیه با هدف آگاهی دادن، مراعات شخصیت و پرهیز از تحمیل عقیده؛
- تهیه دفترچه راهنمای جامع دانشجویی؛ این برنامه لازم است فرایند مورد انتظار دانشگاه را به همراه برنامه اجرایی در مقاطع گوناگون تحصیلی در ابعاد آموزشی، تربیتی (اعتقادی، اخلاقی، انضباطی، جسمانی، مهارتی، تخصصی و امثال آن) را به صورت شفاف بیان نماید (حرکت هدفمند)؛
- برگزاری جلسات مشترک با رده های اجرایی به منظور یافتن تعریفی واحد از انضباط در سازمان پلیس؛
- اجرای تحقیق لازم در خصوص فرق فرهنگ محیط پلیسی با سایر سازمان های پلیسی.

ترنر - ارنست تسلویل (۱۹۵۶) تاریخ - نیویورک بلانتین بورک.

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

جزنی، نسرین (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.

رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی (جلد دوم و سوم) (علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

طهرانی، محمدهادی (۱۳۸۴). بررسی نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباطی کارکنان. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده فرماندهی و ستاد

(دافوس)، دانشگاه علوم انتظامی، تهران.

غفاریان، وفا (۱۳۷۹). شایستگی‌های مدیریتی: چگونه می‌توان سازمان را بهتر اداره کرد. نقوان: سازمان مدیریت صنعتی.

فورسایت، دانلیسون آر. (۱۳۸۰). پویایی گروه (شناخت و سنجش) (جعفر نجفی‌زند و حسن پاشا شریفی، مترجمان). تهران: دوران (نشر اثر اصلی

۲۰۰۶).

مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نشر ترمه.

معاونت نیروی انسانی نیروهای مسلح (۱۳۶۹). آئین‌نامه انضباطی. تهران: ستاد فرماندهی کل قوا.

معین، محمد (۱۳۷۶). فرهنگ معین. تهران: امیرکبیر.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: چاپ نقش جهان.

هرسی، لپ؛ بلنچارد، کیت ایچ. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی: اسفنده از منابع انبراری (قاسم کبیری، مترجم). نقوان: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز

انتشارات علم‌ی.