

بررسی رابطه میان سیستم انضباط شغلی کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی مطالعه موردی (دانشگاه‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی ولایت بلخ)

احمد سیر اکبری^۱

^۱ عضو کادر علمی دانشکده اقتصاد مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی و تبیین رابطه میان سیستم انضباط شغلی کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی می باشد که مطالعه موردی آن در دانشگاه‌های خصوصی ولایت بلخ انجام گرفته است. شاخص‌های که معرف سیستم انضباط شغلی کارکنان در تحقیق متذکره می باشند، عبارت‌اند از سیستم حاضری کارکنان، رعایت مقررات کار، رعایت استندردهای کار، سطح آماده‌گی و اخلاق کاری کارکنان می باشند. روش استفاده شده در این تحقیق، استنباطی بوده و تحلیل صورت گرفته، آزمون T است که با مشخص شدن پایایی پرسشنامه و رد و قبولی فرضیه‌های صفری و فرضیه‌های بدیل توسط SPSS 25 به هدف تحقیق می‌رسیم. جامعه آماری تحقیق متذکره را کارکنان اداری دانشگاه‌های خصوصی ولایت بلخ تشکیل داده و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده به عمل آمده است. یافته‌ها و نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که اثر مثبت و معنی‌داری میان شاخص‌های متذکره فوق و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد. این نتایج می‌توانند توسط تحلیل رگرسیونی چند متحوله در تحقیقات بعدی کمک و مورد مطالعه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: انضباط شغلی کارکنان، اهداف سازمانی، دانشگاه‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی

مقدمه:

همیشه در سازمان کارمندی وجود دارند که مسئله ساز هستند و با مسائلی از قبیل کم کاری، تمرّد، غیبت های غیر موجه، تاخیر در ورود به محل کار، درگیری با سرپرست و کارمندان دیگر و امثال آن باعث بی نظمی و آشفتگی امور در سازمان شده و برنامه ها را مختل می سازند. بوجود آمدن این مسائل به نوبه خود باعث افزایش هزینه های سازمان در دستیابی به اهداف خود می شود؛ این جاست که بحث مربوط به انضباط کارمندان مطرح می شود. ساده ترین تعریف از انضباط، پیروی کارمندان از قوانین و مقررات سازمانی می باشد. برای ایجاد و حاکمیت نظم و انضباط در سازمان نه تنها باید احترام به نظم و قانون را به عنوان یک ارزش در تک تک کارکنان، درونی و نهادینه ساخت، بلکه از طریق شناسایی و بررسی ارتباط عوامل گوناگون با این پدیده اجتماعی به استقرار و حاکمیت آن در سازمان کمک نمود. بحث انضباط سازمانی یکی از مسائل بسیار مهم است که باید مورد توجه قرار گیرد، زیرا با توجه به نقش عظیم این نهاد در ساختن نسل آینده توجه به انضباط کارمندان می تواند باعث افزایش کیفیت خدمات آموزشی، کاهش هزینه های سازمان و افزایش بهره وری کارمندان شود که اینها باعث کاهش نابهنجاری ها در سطح جامعه و تبع آن سازمان ها می گردد. نظم و انضباط حافظ دوام و قوام ساختار جامعه و سازمان است. داشتن انضباط مستلزم انضباط فردی است و بدون وجود انضباط فردی، تحقق انضباط گروهی و سازمانی میسر نخواهد بود. (امیر نژاد، ۱۳۹۲)

بیان مسئله:

امروزه منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه در سازمان ها بشمار می رود و بالاترین جایگاه را در امر توسعه دارند. موفقیت سازمان های امروزی در تحقق بخشیدن به اهداف شان در گرو نیروی انسانی کارا و کارآمدی است که در این سازمان ها وجود دارد و این امر، جزء از طریق ایجاد یک سیستم انضباطی مؤثر بدست نمی آید.

بحث انضباط جزء مسائلی نیست که فقط مختص به سازمان باشد، بلکه تمام عالم هستی و تمامی زندگی انسان ها را در بر گرفته است، از گردش زمین تا کهکشان های دیگر سرشار از نظم و انضباط است، بناء زندگی انسان ها و سازمان هم بدون وجود این پدیده نمی توانند دوام و قوام داشته باشند. امروزه یکی از مشکلات سازمان ها مسأله انضباط کارکنان می باشد، زیرا همیشه در سازمان ها کارکنانی وجود دارند که علی رغم سعی و کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، مسأله ساز هستند و با اخلال، کارشکنی و تمرّد، باعث بی نظمی و به هم ریختگی امور می گردند. این افراد اکثراً غایبند یا تأخیر دارند، با همکاران خود و مراجعان درگیرند دارند، اعتنایی به دستورات رئیس و سرپرست نمی کنند و قوانین و مقررات اداری را بی اهمیت می شمردند.

با توجه به مطالب فوق انضباط کارکنان جزو مسائلی نیست که توسط مدیران نادیده گرفته شود، بلکه اهمیت آن بسیار واضح و روشن است. نظارت بر امور انضباطی و کنترل کارکنان از وظایف خاص مدیران و سرپرستان اجرایی است، زیرا سرپرست کسی است که مستقیماً با کارکنان سرو کار داشته، اعمال و رفتار آنها را بطور دائم زیر نظر دارد. با این همه بخش امور کارکنان هر سازمان مؤلف است آیین نامه و برنامه های لازم انضباطی را به موقع تنظیم و در اختیار کارکنان و سرپرستان قرار داده و در اجرای مفاد نظارت نماید. اگر در تنظیم مقررات انضباطی نهایت دقت بعمل نیاید نه تنها این

اقدامات باعث تصحیح افراد و جلوگیری از انحراف نخواهد شد، بلکه حس پرخاشگری و بی انضباطی را در کارکنان بیدار می کند.

هنر سرپرستان و مدیران در آن است که برای برقراری و حفظ مقررات انضباطی محیطی را ایجاد نمایند که کارکنان با میل و رغبت رعایت قوانین و مقررات موضوعه را بنمایند. طبیعی است که بوجود آوردن چنین محیط مناسبی، کاری است بس دشوار و تنها مدیران مجرب و آزموده از عهده چنین امر مهمی بر می آیند. (امیر نژاد، ۱۳۹۲)

آنچه که در این تحقیق مورد نظر محقق است، رابطه ای است که سیستم انضباط شغلی کارمندان با اهداف سازمانی دارد. در واقع سؤال اساسی تحقیق این است که:

آیا میان سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی (دانشگاه ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی ولایت بلخ) رابطه معنی داری وجود دارد و یا نه؟

در این تحقیق سعی شده است تا رابطه سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی اهداف سازمانی در دانشگاه ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی ولایت بلخ مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد و شاخص هایی که در این تحقیق در نظر گرفته شده اند: حضور داشتن، رعایت مقررات کار، رعایت استندرد های کار، سطح آماده گی و اخلاق کاری می باشند.

چارچوب نظری تحقیق:

در فرهنگ لغات انضباط را مترادف با مفاهیم مانند تربیت، کنترل، نظم و نظارت، حس فرمانبرداری، اطاعت بیان نموده است، بناءً از همه ی مفاهیم متذکره فوق می توان نتیجه گیری کرد که انضباط عبارت است از اعمال تربیتی که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه مبنی بر موازین تعیین شده در افراد می شود و تخطی از آنها کارکنان را با نوعی تنبیه روبرو می سازد.

یک سری متن های که با مدیریت منابع انسانی ارتباط دارند، انضباط مترادف با دسپلین به مفهوم تنبیه بیان شده است که از این ابزار فقط زمانی باید استفاده صورت گیرد که سایر اقدامات با شکست مواجه شده باشند. (عسکری، ۲۰۰۷)

گروهی انضباط را قدرتی دانسته اند که باید در سازمان وجود داشته باشد تا بتوان به وسیله آن کارکنانی را که قوانین و مقررات اداری را زیر پا می گذارند، تنبیه نمود.

گروهی نیز انضباط را وجود جو و شرایط خاصی در سازمان تعریف کرده اند که کارکنان را ملزم می کند رفتاری معقول و قبول و در چهارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرند. در حالی که گروه اول انضباط را تنبیه کارکنان خاطی و گروه دوم انضباط را رفتار منظم و مرتب آنان در سازمان می دانند. (کاروت و همکاران، ۱۹۸۳)

گروه سومی نیز وجود دارند که معتقدند انضباط ابزاری است که سرپرست از آن برای اصلاح رفتار نامطلوب استفاده می نماید. (موسلی و همکاران، ۱۹۸۵)

^۱Caruth, don, Bill Middle Brook and Trezzie A.Pressley

^۲Mosely, Donald C. et al

به عبارت دیگر با اعمال انضباط است که کارکنان وادار به رعایت قوانین و مقررات اداری و اتخاذ رفتاری مناسب و مطابق با استانداردهای وضع شده در سازمان می گردند.

امروزه این تعبیر که هدف اصلی از انضباط باید تغیر و اصلاح رفتار و عملکرد کارکنان باشد قوت گرفته است و مبنای تنظیم بسیاری از قوانین و مقررات انضباطی را تشکیل می دهد بنابراین تنبیه کارکنان تنبیه کارکنان خاطی در سازمان به خودی خود هدف نیست، بلکه مکانیسمی است که به وسیله آن تغیرات رفتاری مطلوب در وی به وجود می آید.

نکته جالبی که موقع بحث در باره انضباط باید مدنظر داشت این است که کلمه انضباط ترجمه کلمه Discipline است که از کلمه Disciple به معنی شاگرد و مرید گرفته شده است و اشاره به نقش مهم رئیس (مراد) در شکل گیری رفتار مرئوس (مرید) دارد و نشان می دهد رهبری مؤثر رئیس عامل اصلی در چگونگی رفتار و کردار فرد است. (شیرمن و همکاران، ۱۹۸۸)

پیشینه تحقیق:

در مورد موضوع متذکره فوق تحقیقی در داخل کشور صورت نگرفته، اما یک سری تحقیقات در خارج از کشور صورت گرفته که نتایج آنها قرار ذیل اند:

اندوکا^۴ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه میان انضباط شغلی و اثر بخشی سازمانی در پلی تکنیک ابیا واقع در کشور نایجریا با استفاده از روش تحقیق نوع توصیفی - پیمایشی پرداخته و در تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و همبستگی پیرسون استفاده نموده اند و در نهایت به این نتیجه رسیدند که انضباط شغلی در محیط کاری زمینه ارتقاء موثریت و نایل شدن به اهداف سازمانی را بطور بهتر مساعد می سازد، یعنی تحقیق متذکره نشان می دهد که یک سازمان با فعالیت های آن در سمت نایل شدن به اهداف از قبل تعیین شده نمی تواند موثر واقع شود، مگر اینکه کارمندان اش قوانین و مقررات و پالیسی های طرح شده آن را رعایت نه نمایند. (اندوکا و همکاران، ۲۰۱۹).

نکین ایباری انویوکپوجی، پتریک^۵ (۲۰۱۵) به بررسی انضباط در محل کار یک کتلت (عامل مداخله گر) برای بهره وری سازمانی در سازمان های تولیدی در شش ایالت منطقه جنوبی کشور نایجریا پرداخته است. وی نمونه های جامعه آماری را با استفاده از جدول مورگان و بشکل تصادفی انتخاب نموده در نهایت به این نتیجه رسید که یک همبستگی با رابطه عمیقی میان انضباط کاری و موثریت سازمانی در سازمان های واقع در سرزمین نایجریای جنوبی وجود دارد همچنان تحقیق متذکره بیان می کند که نظم و انضباط در محیط کار که اغلب توسط برخی از مدیریت ها نادیده گرفته می شود، برای موفقیت سازمان ها حیاتی است. (نکین ایباری انویوکپوجی، ۲۰۱۵)

^۴Sherman, Arthur W, George W, Bohlander and Herbert J. Chruden

^۵Nduka Oyediya Ijedinma

^۶Abia State Polytechnic

^۷Dr Patrick Nkiinebari Nwinyokpugi

غریب دوست، شهلا (۱۳۹۵) به بررسی انضباط اثربخش، اصل ضروری در تحقق اهداف سازمانی پرداخت. وی در این تحقیق از اطلاعات ثانویه استفاده کرد و به این نتیجه رسید که برای تمامی فعالیت های سازمانی، انضباط امری ضروری است. خواسته های اعضاء سازمان باید کنترل شده و در جهت اهداف سازمانی سوق داده شود و بین انضباط شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. (غریب دوست، ۱۳۹۵)

سروانی^۷ (۲۰۱۶) به بررسی تاثیر نظم، انضباط و محیط کار بر عملکرد کارکنان درآردین پوترا^۸ اندونیزیا با استفاده از روش بازیابی داده ها به جای روش نمونه گیری جمعیت پرداخته و در تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های رگرسیون (آزمون رگرسیونی خطی چندگانه)، آزمون های T، F و برای اندازه تاثیر از ضریب بیتای معیاری و نتایج تجزیه و تحلیل آن بوسیله نرم افزار SPSS استفاده نموده و در نهایت به این نتیجه رسید که انضباط شغلی و محیط کار تاثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. (سروانی، ۲۰۱۶) PT Putra Mandiri Sidoarjo Ardian

پوتری، لیتا^۹ (۲۰۱۸) به بررسی عملکرد کارکنان تحت تاثیر کیفیت زندگی کاری و انضباط شغلی در بخش صنعت یخ، اندونیزیا با استفاده از روش تحقیق نوع توصیفی - پیمایشی پرداخته، نمونه های جامعه آماری را بشکل تصادفی انتخاب نموده و در تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک رگرسیونی خطی چندگانه، آزمون های T و F استفاده نموده است. نتیجه تحقیق وی نشان داد که انضباط شغلی روی عملکرد کارکنان تاثیر گذار است. (پوتری، ۲۰۱۸)

ضرورت و اهمیت تحقیق:

از آنجائیکه انضباط شغلی را می توان به عنوان یکی از مهمترین عوامل تاثیر گذار بمنظور دستیابی به اهداف سازمانی دانست، بنابراین از اهمیت خاصی برخوردار بوده و به تحقیق بیشتری نیاز دارد.

هدف تحقیق:

بررسی رابطه میان سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی در دانشگاه ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی ولایت بلخ می باشد.

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی: به نظر میرسد رابطه معنی داری میان سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

^۷Sarwani

^۸PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo

^۹Lita Wulantika Mentari Zhalzabella Putri

فرضیه های فرعی:

۱. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سیستم حاضری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
۲. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان رعایت مقررات کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
۳. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان رعایت استاندارد های کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
۴. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سطح آماده گی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
۵. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان اخلاق کاری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

روش تحقیق:

روش تحقیق از نظر هدف نوع کاربردی است و از لحاظ روش جمع آوری دیتاها، توصیفی و از نوع پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارمندان دانشگاه ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی (دانشگاه های آریا، راه سعادت، مولانا و مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج) ولایت بلخ در سال ۱۳۹۹ می باشد. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده و جدول مورگان استفاده شده است. پرسشنامه ها به تعداد ۱۶۵ تن از کارمندان اعم از طبقه ذکور و اعم از طبقه اناث به صورت تصادفی ساده انتخاب و توزیع گردیده است. سوالات پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال به شکل لیکرت طیف ۵ خانه ای می باشد که پایایی پرسشنامه را مورد مطالعه قرار می دهیم. تجزیه و تحلیل داده ها توسط پروگرام SPSS بعد از ثبت داده ها انجام گرفته است.

پایایی پرسشنامه:

جدول (۱) پایایی پرسشنامه

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.۷۷۳	.۷۵۹	۱۷

برای محاسبه پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است و همان طور که مشاهده می شود، فیصدی پیشنهاد شده ۰,۷۷۳، سطح پایایی بالای این پرسشنامه را نشان می دهد.

تجزیه و تحلیل داده ها:

در تجزیه و تحلیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت پاسخ دهنده گان از روشهای ساده احصائی توصیفی استفاده بعمل آمده است.

۱. جنسیت

جدول (۲) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به جنسیت

جنسیت			
		Frequency	Percent
Valid	مذکر	۷۲	۶۶.۷
	مؤنث	۳۶	۳۳.۳
	Total	۱۰۸	۱۰۰.۰

طوریکه در شکل فوق مشاهده می گردد از لحاظ جنسیت ۶۶,۷٪ پاسخ دهنده گان (کارکنان) آقایان و ۳۳,۳٪ آنها بانوان می باشند.

۲. سن

جدول (۳) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سن

سن			
		Frequency	Percent
Valid	۲۰-۲۵	۳۷	۳۴.۳
	۲۶-۳۰	۴۷	۴۳.۵
	۳۱-۳۵	۱۶	۱۴.۸
	۳۵ به بالا	۸	۷.۴
	Total	۱۰۸	۱۰۰.۰

طوری که در شکل فوق مشاهده می گردد از لحاظ سن ۳۴,۳٪ پاسخ دهنده گان میان ۲۰ – ۲۵ سال، ۴۳,۵٪ آنها میان ۲۶ – ۳۰ سال، ۱۴,۸٪ آنها میان ۳۱ – ۳۵ سال و ۷,۴٪ آنها از ۳۵ سال به بالا سن دارند و بیانگر آن است که تعداد بیشتر پاسخ دهنده گان را جوانان تشکیل می دهند.

۳. میزان تحصیلات:

جدول (۳) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به تحصیلات

میزان تحصیلات			
		Frequency	Percent
Valid	بکلوریا	۷	۶.۵
	لیسانس	۸۳	۷۶.۹
	ماستر	۱۸	۱۶.۷
	Total	۱۰۸	۱۰۰.۰

طوری که در شکل فوق مشاهده می گردد از لحاظ میزان تحصیلات ۶,۵٪ پاسخ دهنده گان بکلوریا، ۷۶,۹٪ آنها لیسانس و متباقی ۱۶,۷٪ آنها دارای درجه تحصیلی ماستر می باشند.

۴. سابقه خدمت

جدول (۴) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سابقه خدمت

سابقه خدمت			
		Frequency	Percent
Valid	کمتر و سال ۵	۶۸	۶۳.۰
	سال ۱۰ تا ۶	۲۷	۲۵.۰
	سال ۱۵ تا ۱۱	۹	۸.۳
	بیشتر از ۱۵ سال	۴	۳.۷
	Total	۱۰۸	۱۰۰.۰

طوری که در شکل فوق مشاهده می گردد از لحاظ سابقه خدمت ۶۳٪ پاسخ دهنده گان کمتر از ۵ سال، ۲۵٪ آنها ۶-۱۰ سال، ۸،۳٪ آنها ۱۱-۱۵ سال و متباقی ۳،۷٪ آنها بیشتر از ۱۵ سال سابقه خدمت دارند.

آمار استنباطی:

برای قبولی و یا رد هر یک از فرضیه ها و رابطه معنی داری آن با متحول وابسته که همان "دستیابی به اهداف سازمانی" می باشد از آزمون T با سطح اطمینان ۹۵ فیصد استفاده شده است طوری که فرضیه صفری و فرضیه بدیل برای هر یک واضحاً بیان شده اند.

آزمون فرضیه اول (سیستم حاضری کارکنان):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سیستم حاضری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سیستم حاضری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۵) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه ای در رابطه به سیستم حاضری کارکنان

One-Sample Statistics						Confidence level ۹۵٪	
	N	Mean	Sig. (2-tailed)	Std. Dev	T	Test Value	P-value
تا چه حد شما برای حاضری تان در محیط کار ارزش می دهید؟	۱۰۸	۴.۷۵۰۰	.۰۰۰	.۵۹۷۸۹	۳۰.۴۱۸	۳	.۰۰۰۵

طوری که در جدول فوق مشاهده می گردد اوسط برای فرضیه اول ۴،۷۵ می باشد و با اطمینان ۹۵٪ گفته می توانیم که میان سیستم حاضری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تأیید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.

آزمون فرضیه دوم (رعایت مقررات کار):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان رعایت مقررات کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان رعایت مقررات کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۶) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه‌ای در رابطه به رعایت مقررات کار

One-Sample Statistics						Confidence level ۹۵٪	
	N	Mean	Sig. (2-tailed)	Std. Dev	T	Test Value	P-value
تا چه حد شما از مقررات کار در سازمان تان آگاه هستید؟	۱۰۸	۴.۱۴۸۱	.۰۰۰	.۸۱۸۱۹	۱۴.۵۸۳	۳	.۰۰۰۵
تا چه حد شما از مقررات کار در سازمان تان رضایت دارید؟	۱۰۸	۳.۴۶۳۰	.۰۰۰	۱.۱۳۹۱۶	۴.۲۲۴	۳	.۰۰۰۵
تا چه حد شما مقررات کار را در امور کاری تان مورد رعایت قرار می دهید؟	۱۰۸	۴.۳۵۱۹	.۰۰۰	.۵۵۲۲۲	۲۵.۴۴۱	۳	.۰۰۰۵
تا چه حد مقررات کار در سازمان تان قابلیت تطبیق را دارد؟	۱۰۸	۳.۵۰۰۰	.۰۰۰	۱.۰۸۹۴۶	۴.۷۶۹	۳	.۰۰۰۵
اوسط امتیازات		۳.۸۶					

طوری‌که در جدول فوق مشاهده می گردد اوسط امتیازات برای فرضیه دوم ۳.۸۶ می باشد و با اطمینان ۹۵٪ گفته

می توانیم که میان رعایت مقررات کار و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H_1 تأیید گردیده و فرضیه H_0 رد می گردد.

آزمون فرضیه سوم (رعایت استندرد های کار):

فرضیه H_1 : به نظر می رسد رابطه معنی داری میان رعایت استندرد های کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

فرضیه H_0 : به نظر می رسد رابطه معنی داری میان رعایت استندرد های کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۷) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه‌ای در رابطه به رعایت استندردهای کاری

One-Sample Statistics						Confidence level ۹۵٪	
	N	Mean	Sig. (2-tailed)	Std. Deviation	T	Test Value	P-value

به چه میزان استندرد های کار در سازمان برای شما معرفی گردیده است؟	۱۰۸	۳.۱۷۵۹	.۰۰۰	۱.۱۵۸۷۰	۱.۵۷۸	۳	۰.۰۰۵
تا چه حد لایحه وظایف شما مطابق به استندرد های کار طرح شده است؟	۱۰۸	۳.۷۳۱۵	.۰۰۰	۱.۰۴۶۶۴	۷.۲۶۳	۳	۰.۰۰۵
تا چه حد از استندرد های کار در سازمان تان رضایت دارید؟	۱۰۸	۳.۴۹۰۷	.۰۰۰	۱.۱۵۶۰۱	۴.۴۱۲	۳	۰.۰۰۵
تا چه حد شما وظایف تان را بطور استندرد یا معیاری انجام می دهید؟	۱۰۸	۴.۱۲۹۶	.۰۰۰	.۸۰۹۹۰	۱۴.۴۹۵	۳	۰.۰۰۵
اوسط امتیازات		۳.۶۳					

طوری که در جدول فوق مشاهده می گردد اوسط امتیازات برای فرضیه سوم ۳,۶۳ می باشد و با اطمینان ۹۵٪ گفته

می توانیم که میان رعایت استندرد های کار و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تائید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.

آزمون فرضیه چهارم (سطح آماده گی):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سطح آماده گی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سطح آماده گی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۸) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه ای در رابطه به سطح آمادگی

One-Sample Statistics						Confidence level ۹۵٪	
	N	Mean	Sig. (2-tailed)	Std. Dev	T	Test Value	P-value
به چه میزان شما از چگونگی اجرای درست وظایف تان آگاهی دارید؟	۱۰۸	۴.۰۳۷۰	.۰۰۰	.۸۷۴۶۳	۱۲.۳۲۲	۳	۰.۰۰۵
به چه میزان شما در سازمان تان روی کنترل وضعیت کاری تان مطمئن هستید؟	۱۰۸	۴.۱۲۰۴	.۰۰۰	.۹۱۴۲۴	۱۲.۷۳۵	۳	۰.۰۰۵

سطح فهم شما از اجرای درست کار تان تا چه حد است؟	۱۰۸	۴.۲۵۹۳	.۰۰۰	.۷۸۹۷۸	۱۶.۵۷۰	۳	.۰۰۰۵
تا چه حد شما توانائی کار را در شرایط تحت فشار کاری بلند دارید؟	۱۰۸	۴.۰۰۰۰	.۰۰۰	.۹۶۶۷۴	۱۰.۷۵۰	۳	.۰۰۰۵
اوسط امتیازات		۴.۱					

طوری که در جدول فوق مشاهده می گردد اوسط امتیازات برای فرضیه چهارم ۴.۱ می باشد و با اطمینان ۹۵٪ گفته

می توانیم که میان سطح آماده گی و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تأیید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.

آزمون فرضیه پنجم (اخلاق کاری):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان اخلاق کاری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان اخلاق کاری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۹) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه ای در رابطه به اخلاق کاری

One-Sample Statistics						Confidence level ۹۵٪	
	N	Mean	Sig. (2-tailed)	Std. Dev	t	Test Value	P-value
به چه میزان شما دلبستگی کامل به کار دارید؟	۱۰۸	۴.۵۰۰۰	.۰۰۰	.۷۵۵۰۵	۲۰.۶۴۶	۳	.۰۰۰۵
به چه میزان روابط سالم و انسانی در محیط کاری تان وجود دارد؟	۱۰۸	۴.۱۸۵۲	.۰۰۰	.۹۱۸۶۴	۱۳.۴۰۸	۳	.۰۰۰۵
تا چه حد شما در چگونگی اجرای وظایف تان پشتکار به خرج می دهید؟	۱۰۸	۴.۵۱۸۵	.۰۰۰	.۶۶۲۵۰	۲۳.۸۲۰	۳	.۰۰۰۵
تا چه حد در سازمان شما روحیه جمعی و مشارکت در کار وجود دارد؟	۱۰۸	۳.۸۹۸۱	.۰۰۰	۱.۰۸۴۶۴	۸.۶۰۵	۳	.۰۰۰۵
اوسط امتیازات		۴.۲۷					

طوری که در جدول فوق مشاهده می گردد اوسط امتیازات برای فرضیه پنجم ۴,۲۷ می باشد و با اطمینان ۹۵٪ گفته می توانیم که میان اخلاق کاری و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تأیید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.

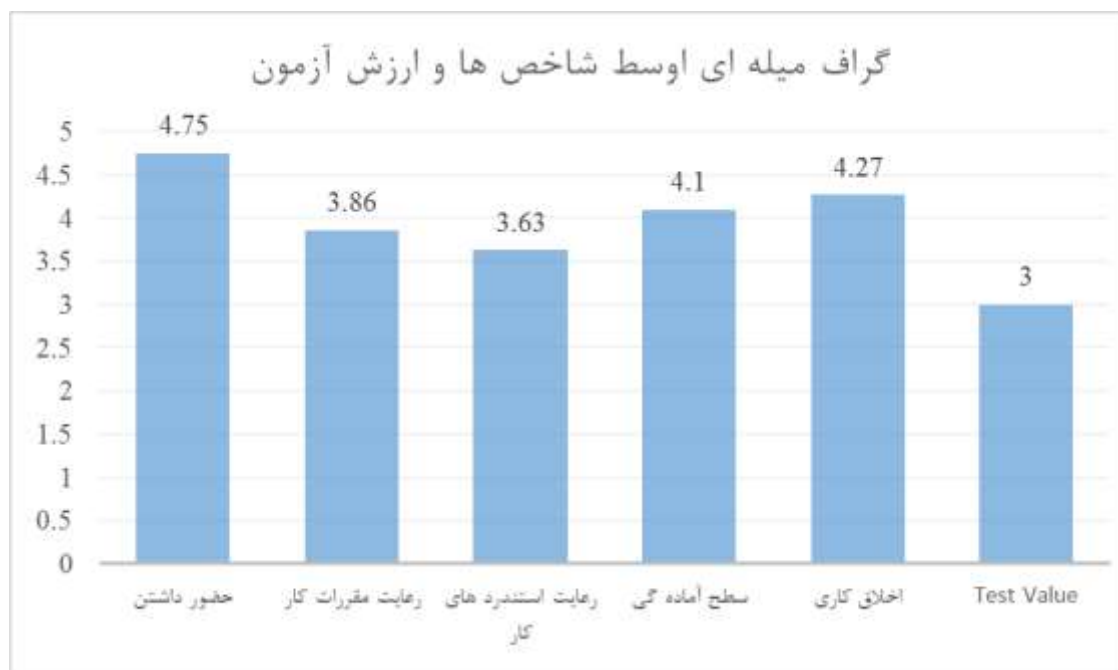
آزمون فرضیه اصلی (سیستم انضباط شغلی):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۱۰) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه ای در رابطه به سیستم انضباط شغلی

One-Sample Statistics						Confidence level ۹۵٪	
	N	Mean	Sig. (2-tailed)	Std. Dev	t	Test Value	P-value
حضور داشتن	۱۰۸	۴.۷۵	.۰۰۰	.۵۹۷۸۹	۳۰.۴۱۸	۳	.۰۰۰۵
رعایت مقررات کار	۱۰۸	۳.۸۶	.۰۰۰	۰.۸۹	۱۲.۲۵	۳	.۰۰۰۵
رعایت استندرد های کار	۱۰۸	۳.۶۳	.۰۰۰	۱.۰۴	۶.۹۳	۳	.۰۰۰۵
سطح آماده گی	۱۰۸	۴,۱	.۰۰۰	۰.۸۸	۱۳.۰۹	۳	.۰۰۰۵
اخلاق کاری	۱۰۸	۴,۲۷	.۰۰۰	۰.۸۵	۱۶.۶۱	۳	.۰۰۰۵
اوسط امتیازات		۴,۰۸					

طوری که در جدول فوق مشاهده می گردد اوسط امتیازات برای فرضیه اصلی ۴,۰۸ می باشد و با اطمینان ۹۵٪ گفته می توانیم که میان سیستم انضباط شغلی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تأیید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.



طوری که در شکل فوق مشاهده می شود، اوسط شاخص ها از ارزش آزمون که قیمت آن از طیف لیکرت ۵ خانه ای، ۳ بدست می آید، بیشتر می باشد. بنابراین رابطه مثبت و معنی داری میان فرضیه های فرعی و فرضیه اصلی وجود دارد.

نتیجه گیری:

بر اساس قبولی تمامی فرضیه های فرعی H1 در سطح اطمینان ۹۵ فیصد، نشان دهنده آن است که فرضیه های فرعی با سطح اطمینان ۹۵ فیصد قابل پذیرش است. برعلاوه نظر به گراف میله ای که مقایسه اوسط شاخص ها با ارزش آزمون صورت گرفته، چنین استنباط می گردد که رابطه معنی دار میان فرضیه های فرعی و فرضیه اصلی وجود دارد. بنابراین عوامل تأثیرگذار در دستیابی اهداف سازمانی طور ذیل خواهند بود:

- رابطه معنی داری میان سیستم حاضری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
- رابطه معنی داری میان رعایت مقررات کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
- رابطه معنی داری میان رعایت استاندارد های کار و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
- رابطه معنی داری میان سطح آماده گی کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
- رابطه معنی داری میان اخلاق کاری کارمندان و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

منابع و مأخذ:

۱. امیر نژاد، قنبر. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه عوامل سازمانی با انضباط کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی ایران، سال هفتم، شماره دوم، صص: ۲۲۲-۲۲۴.
۲. سعادت، اسفندیار (۱۳۹۴) مدیریت منابع انسانی، چاپ بیستم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
۳. عسکری، زینب (۲۰۰۷)، انضباط در سازمان با رویکرد های نو، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۷۹، ص: دوم.
۴. غریب دوست، شهلا. (جدی، ۱۳۹۵)، انضباط اثربخش، اصل ضروری در تحقق اهداف سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ص: ۱۴.
۵. Asherman, Ira G and Sandra, Lee Vance. (August, 1981). Documentation: A Tool for Effective Management, Personnel Journal, Vol.60, No.8, PP.641-643.
۶. Caruth Don, Bill middle brook and Trezzie A. Pressley. (April, 1983). Supervisory Management: This Matter of Discipline, Vol.28, No.4, PP.24-31.
۷. Catler, Susan L. (July, 1983). The Case against Proposals to Eliminate the Employment-at-Will Rule, Industrial Relations Law Journal, Vol.5, No.4, PP.471-482.
۸. Dube, Lawrence E. (March, 1986). "Planning for Defensible Discharges", Management Review, Vol.75, No.3, PP.44-48.
۹. Fayol, Henri (1930) General and Industrial Management, translated by J.A. Coubrough, Geneva: International Management Institute.
۱۰. Holoviak, Stephen J. et al (summer, 1984). Employment-at-will: A Legal Aria That Merits Attention for the Small Business Person, American Journal of Small Business, ۹, No.1, P.58.
۱۱. Leonard, Marie. (Feb, 1983). "Challenges to the Termination-at-Will Doctrine", Personnel Administrator, P.49.
۱۲. Mosely, Donald C. et al. (1985). Supervisory Management: The Art of Working with and Through People, Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co, P.329.
۱۳. Nkiinebari Nwinyokpugi, Patrick. (March, 2015). Workplace Discipline: A Catalyst for Organizational Productivity in Nigeria, International Journal of Innovative Research and Advanced Studies, Vol.2, No.3, PP.2-3.

۱۴. Oyediya Ijedinma, Nduka, Rita Ijeoma, Okorie & Uzoma Eunice, Ikoro. (Feb, 2019). Workplace Discipline and Organizational Effectiveness, Strategic Journal of Business and Social science, Vol.2, No.2, PP.17-23.
۱۵. Personnel Policies Forum. (August, 1973). Employee Conduct and Discipline, Washington, D C: Bureau of National Affairs, Survey No.102
۱۶. Putri, Lita Wulantika Mentari Zhalzabella. (2018). Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline, International Conference on “Business, Economic, Social Sciences and Humanities”,” Advances in Social Science, Education and Humanities Research”, Vol.225, PP.288-290.
۱۷. Sarwani, (Sep, 2016). The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees, Sinergi, Vol.6, No.2, PP.57-63.
۱۸. Sherman, Arthur W, George W, Bohlandar and Herbert J. Chruden. (1988). Managing Human Resources, 8th Edition, Cincinnati: South Western Publishing Co, Chapter.15
۱۹. Dedi Islamko, Aripin Yapentra, Putra Budi Ansori and Mohamad Jupri, (July, 2020). Effect of Working Discipline Toward Performanace: An Empirical Investigation, International Conference in Isalm, Economy and Halal Industry, Vol. 2020, pp 492-501.