

Identifying and Prioritizing the Components of Disciplinary Behavior (Case Study: University Faculty Members)

Masoumeh Mohammadi Ph.D. Student, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran.

Gholamreza Bordbar¹ Associate Professor, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. (Corresponding Author).

Ali Morovati Sharifabadi Associate Professor, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran.

Omid Mahdiyeh Assistant Professor, Faculty of Humanities, Zanjan University, Zanjan, Iran.

Received: 10/Jan/2024 | Accepted: 18/Jun/2024

Abstract

Purpose: Employee discipline is one of the important and long-standing concepts in management, which has even continued in postmodern management approaches. The current article aimed to identify the components of the disciplinary behavior of the academic staff members using a mixed research methodology.

Methodology: To identify the components and indicators of disciplinary behavior, we used meta-composition technique (study of documents) in the first stage, and in the second stage, we applied the fuzzy Delphi method with expert participants, some of whom with theoretical experience and some with practical experience. Then, from among them, twenty-five individuals were purposefully selected. Finally, for prioritizing and weighting the components and indicators of disciplinary behavior acquired from the five universities under study (Tehran, Zanjan, Yazd, Tabriz, and Ardabil universities), the Waspas and Critic methods were used in a row.

Findings: The outcomes of the first and second stages of statistical computation have led to seven components of disciplinary behavior including: types of discipline, factors affecting disciplinary behavior, types of violations, disciplinary procedures, types of punishment, consequences of discipline, antecedents of discipline and disciplinary knowledge, all in all with 37 indicators. Finally, we are presenting the priority list of the five universities as follows: Tehran University, Zanjan University, Yazd University, Tabriz University, and Ardabil University.

Keywords: Academic Staff Members, Discipline, Meta-Combination Technique, Mixed Approach, Waspas.

1. gbordbar@yazd.ac.ir

عنوان مقاله: شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های رفتار انضباطی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه)*

معصومه محمدی^۱، غلامرضا بردبار^۲، علی مروتی شریف‌آبادی^۳، امید مهدیه^۴

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹

چکیده:

هدف: انضباط کارکنان یکی از مفاهیم مهم و دیرینه در مدیریت است که در رویکردهای پسامدرن مدیریتی نیز استمرار داشته است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های رفتار انضباطی اعضای هیئت علمی با استفاده از روش آمیخته انجام شد.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: برای شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های رفتار انضباطی در مرحله یکم از روش فراترکیب (مطالعه اسناد و مدارک) و در مرحله دوم از روش دلفی فازی با مشارکت‌کنندگان شامل خبرگان نظری و تجربی، به صورت هدفمند و با انتخاب ۲۵ نفر در مجموع، استفاده شد. در نهایت، برای اولویت‌بندی و وزن‌دهی به مولفه‌ها و شاخص‌های رفتار انضباطی مستخرج‌شده برای پنج دانشگاه مورد مطالعه (تهران، زنجان، یزد، تبریز و اردبیل) به ترتیب از روش واسپاس و روش کریتیک استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر در مراحل اول و دوم به شناسایی مولفه‌های هفت‌گانه رفتار انضباطی: انواع انضباط، عوامل اثرگذار بر رفتار انضباطی، انواع نقض، رویه‌های انضباط، انواع مجازات، پیامدهای انضباط، پیشایندهای انضباط، و دانش انضباطی با شاخص‌های ۳۷گانه منجر شد. در مرحله نهایی نیز دانشگاه‌های تهران، زنجان، یزد، تبریز و اردبیل به ترتیب اولویت‌بندی شدند.

کلیدواژه‌ها: اعضای هیئت علمی، انضباط، رویکرد آمیخته، فراترکیب، واسپاس.

* مقاله حاضر مستخرج شده از رساله دکتری با عنوان فوق است.

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
۲. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول).

gbordbar@yazd.ac.ir

۳. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۴. استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

اساساً سازمان یا شرکت در جست‌وجوی سطح بالایی از نظم و انضباط کارکنان است و قوانین یا مقرراتی را وضع می‌کند که انضباط فردی و سازمانی را شکل دهد. در سایه وجود انضباط کاری است که دستیابی به اهداف زیربنایی مانند کارایی و اثربخشی سازمانی محقق می‌شود (Meyer-Sahling & Mikkelsen, 2022). انضباط برای انجام فعالیت‌های سازمانی در تمامی گروه‌های کاری امری ضروری است. اعضای هر گروه باید میل و خواسته‌های شخصی خود را کنترل کنند و برای دستیابی به منافع همگانی همکاری نمایند (Salin et al., 2020). در واقع، منابع انسانی منضبط، مهم‌ترین و ارزشمندترین رکن ارائه خدمات در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود، بنابراین تدوین سازوکارهای نهادینه‌سازی انضباط سازمانی و در نهایت بهبود و توسعه نظم و انضباط در میان کارکنان سازمان یکی از سیاست‌های اصلی سازمان‌هاست (Hassanzadeh Halaj et al., 2023; Abbasnezhad et al., 2018).

انضباط کاری مبتنی است بر آگاهی اخلاقی برای انجام فعالیت‌ها یا کار مطابق با قوانین و مبانی نظری، که زیربنای رفتار حرفه‌ای است. رفتار حرفه‌ای بر اساس کد اخلاقی^۱ جداگانه‌ای است که منعکس‌کننده انضباط شخصی است که می‌تواند بر وجدان و عناصر بلوغ شخصی تاثیر بگذارد. بنابراین، این جاست که اعمال نظم و انضباط که از سوی مدیریت انجام می‌شود، به تدریج اجرایی می‌گردد، به طوری که کارکنان فرصتی برای بهبود و بررسی اقداماتی که تاکنون انجام داده‌اند، داشته باشند و تغییراتی را که به بهبود کلی در نگرش کارکنان منجر می‌شود تحت تاثیر قرار دهند. بنابراین، مشخص است که انضباط کاری نوعی خط‌مشی است که اعمال وظایف بر اساس مفاد صریح مدیریت عالی سازمان است و انتظار می‌رود کارکنان به‌درستی از آن پیروی کنند تا درگیری و تخلفی که به کاهش خلاقیت و بهره‌وری نیروی کار منجر می‌شود، وجود نداشته باشد (Kurniawan et al., 2022).

هر نظام آموزشی زیرساخت‌های اساسی دارد که ارکان نظام را تشکیل می‌دهند. یکی از ارکان و مولفه‌های اساسی آن اعضای هیئت علمی هستند که نقش مهمی در ارتقای عملکرد نظام آموزش عالی و توسعه هر کشور ایفا می‌نمایند. بنابراین، دانشگاه‌ها باید از اعضای توانمند و آگاه از آخرین پیشرفت‌های علوم و فنون روز برخوردار باشند (Gholamy & Shirbagi, 2018). از جایی که نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فناوری و فرهنگی کشور تعیین‌کننده

است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش توسعه سایر بخش‌ها را به دنبال دارد. در این میان، اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به‌شمار می‌روند و توانمندی و شایستگی آن‌ها بر عملکرد آموزش عالی تاثیر مستقیم دارد (Dibaci Saber, 2018). یکی از متغیرهایی که لازمه و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای از جمله اعضای هیئت علمی دانشگاه به‌شمار می‌رود، وجود انضباط است. مطالعات نشان می‌دهد که برای فعالیت تمامی اعضای هیئت علمی وجود انضباط امری ضروری است (Abbasnezhad et al., 2018). به عبارتی دیگر، آن‌ها باید خودشان را به‌نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین‌شده تطبیق دهند و از این طریق با اهداف دانشگاه سازگاری یابند. در سازمانی مانند دانشگاه مهارت در ایجاد فضای سالم انضباطی از مهم‌ترین ویژگی‌های مسئولان آن سازمان به‌حساب می‌آید. برخی مسئولان قادرند میزان تمایل به تطبیق با قوانین و مقررات را بین اعضای هیئت علمی خود وسعت بخشند. اما همواره برخی اعضا در دانشگاه‌ها هستند که قوانین و استانداردهای تعیین‌شده را نقض می‌کنند و سبب بی‌انضباطی در دانشگاه و در نتیجه باعث افزایش هزینه‌ها می‌شوند.

با بررسی پژوهش‌های گذشته شاهد خلأ پژوهشی در مورد رفتار انضباطی هستیم، هرچند مطالعات فراوانی در مورد رفتار انضباطی، به‌ویژه رفتار انضباطی اداری وجود دارد (Rookhandeh et al., 2023; Abbasnezhad et al., 2018)، ولی منابع موجود معمولاً دیدگاه جامعی در مورد رفتار انضباطی ارائه نمی‌کنند. در این پژوهش، نویسندگان با اذعان به این موضوع که در گذشته در مورد رفتار انضباطی مطالعات متعددی انجام شده است، معتقدند تاکنون پژوهشی که با روش فراترکیب به بررسی مولفه‌های رفتار انضباطی بپردازد انجام نشده است و از جنبه‌های مهم سهم پژوهش حاضر، فراهم آوردن و احصای چارچوب مفهومی واحدی از مفهوم رفتار انضباطی و مولفه‌های آن و همچنین مقایسه آن‌ها در میان پنج دانشگاه دولتی ایران است. پیش‌تر هر کدام از نظریه‌ها بخشی از این مفهوم را پوشش داده بودند؛ سهم این پژوهش حرکت از بخشی‌نگری به جامع‌نگری در مفهوم رفتار انضباطی است. از آن‌جا که رفتار انضباطی از عوامل رشد، پیشرفت و بهبود عملکرد هر سازمانی از جمله دانشگاه است، بنابراین هدف اصلی این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های رفتار انضباطی اعضای هیئت علمی با استفاده از روش فراترکیب است.

رفتار انضباطی

رفتار انضباطی مجموعه رفتارهای توأم با رعایت قواعد عرفی، آموزشگاهی و اجتماعی را شامل می‌شود که مسئولان برای ارزیابی عملکرد در محیط‌های سازمانی در اولویت قرار داده‌اند (Kurniawan *et al.*, 2022). انضباط سازمانی عبارت است از ایجاد موقعیتی که کارکنان سازمان خود را با قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ می‌کنند تا برابر آن رفتار کنند (Syukri & Heryanto, 2019). رفتار انضباطی سازمانی یعنی رعایت اصول، قواعد و مقرراتی که رفتارهایی فراتر از خواسته فردی اعضا را برای تأمین منافع سازمان حاکم می‌سازد. علی^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، این موضوع را به صورتی کاملاً اصولی نمایش دادند. برای فعالیت تمامی گروه‌های سازمانی وجود رفتار انضباطی سازمانی امری ضروری است. اعضای هر گروه باید میل و خواسته‌های شخصی خود را کنترل کنند. کارکنان باید برای نفع همگانی همکاری کنند. کارکنان باید خودشان را به‌نحوی منطقی با اصول تدوین‌شده توسط مدیریت سازمان تطبیق دهند و از این طریق با اهداف سازمانی سازگاری یابند. برقراری چنین اصولی یکی از مهارت‌های مدیریت سازمان است (Ali *et al.*, 2021).

اقدامات انضباطی ابزاری ضروری برای مدیریت رفتار ناخواسته در محل کار است. اگرچه ممکن است ناراحت‌کننده باشد، اما برای ایجاد محیطی آرام که کارکنان در آن کار می‌کنند ضروری است. سیاست‌های اقدامات انضباطی نه‌تنها اخراج غیرارادی را توجیه می‌کند، بلکه به شما کمک می‌کند که محل کاری ایمن و سازنده بسازید. وقتی کارمندی را استخدام می‌کنید، از او سطح معینی از عملکرد و انطباق با سیاست‌ها، رویه‌ها و قوانین کارفرما را انتظار دارید. اقدامات انضباطی کارکنان، اقدامات اصلاحی است که شرکت در پاسخ به عدم برآورده کردن انتظارات عملکردی یا داشتن مشکلات رفتاری از جانب کارکنان انجام می‌دهد. هدف از اقدامات انضباطی اصلاح رفتار کارمند، مستندسازی مسائل در صورت بروز مجدد مشکل در آینده است. به عبارت دیگر، هدف اولیه از اقدامات انضباطی، تنبیه کارمند نیست. نقش منابع انسانی در انجام اقدامات انضباطی محل کار بر اساس سازمان و منابع موجود متفاوت است (Salin *et al.*, 2020). استقرار نظم باید به صورتی موثر اداره شود. تا آن‌جا که ممکن است باید بی‌نظمی در کم‌ترین زمان ممکن مدیریت

1. Ali

شود. بی‌نظمی باید به سمت استقرار نظم هدایت شود. ناهنجاری سازمانی^۱ باید کنترل گردد. در این راستا، نباید احساسی و نامعقول تصمیم‌گیری شود. مدیریت باید تلاش کند تا جایی که ممکن است موجبات رنجش کارکنان را فراهم نکند. کارکنان خواهند فهمید که این یک تصمیم شخصی نیست، بلکه نیاز سازمان است (Egdell et al., 2018). به‌طور کلی، فنون انضباط را می‌توان به سه نوع طبقه‌بندی کرد که عبارت‌اند از:

۱. فنون انضباطی قدرت‌طلب: در این فنون، اساس انضباط بر قدرت‌طلبی و قدرت‌نمایی مبتنی است و کلمات «باید» و «نباید» در آن‌ها بیش‌تر به کار برده می‌شود. در این فنون، تنبیه برای هرگونه کوتاهی اساس تلقی می‌شود تا جایی که معیارهای مورد انتظار رعایت شوند و از تمجید خبری نیست یا بسیار کم است.

۲. فنون انضباطی آسان‌گیر: انضباط آسان‌گیر در واقع انضباط نیست و معمولاً فرد را به رفتار مورد تایید جامعه یا گروه هدایت نمی‌کند و تنبیهی هم در کار نیست. برخی از مدیران، آسان‌گیری را با «آزادمنشی» مترادف می‌دانند و راهنمایی فرد را در همسانی یا هم‌نوایی با موقعیت‌ها ضروری نمی‌دانند، غافل از این‌که این‌گونه از انضباط‌های ظاهری، بیش از آن‌که سودمند باشد، زیان‌بخش خواهد بود و افراد هیچ‌گونه حدودی برای اعمال خود نخواهند شناخت و تنها به ارضای تمایلات خویش خواهند اندیشید.

۳. فنون انضباطی مردم‌سالار: این روش انضباط برای کمک به افراد برای تبیین، بحث و استدلال درباره رفتار مورد نظر می‌پردازد و روی جنبه آموزشی یا تربیتی انضباط بیش از جنبه تنبیهی آن تاکید می‌کند. انضباط دموکراتیک، تنبیه یا پاداش را به کار می‌برد، اما روی پاداش بیش از تنبیه تاکید می‌ورزد و از وسیله تنبیه زمانی استفاده می‌کند که آخرین راه علاج باشد، زیرا به نظر طرفداران این نوع انضباط، این روش به افراد کمک می‌کند که رفتار خود را شخصاً کنترل کنند و کنترل درونی را بر کنترل بیرونی ترجیح دهند (Welsh & Rodriguez, 2024).

شکایت/ دادخواست

نارضایتی، گله و شکایت واژه‌هایی هستند که درک صحیح آن‌ها به رسیدگی به شکایات کمک موثری می‌کند. نارضایتی، به‌طور کلی، عبارت از عاملی است که انسان را آزار می‌دهد، اعم از این‌که برای دیگران بازگو شود یا نشود؛ اما گله کردن عبارت است از گفتن یا نوشتن چیزی که باعث ناخرسندی انسان می‌شود و او برای یاری جستن از دیگران و برای کندن ریشه‌های آن، بر زبان

1. Organizational Anomaly

یا نوک قلم آورده می‌شود، ولی شکایت گله‌ای مکتوب به مراجع قانونی است. با توجه به مفاهیم مذکور، کارکنان سازمان ممکن است در قبال مسائلی ناراضی باشند، ولی آن را بر زبان نیاورند یا این که به دلایلی آن را به صورت غیررسمی عنوان کنند که همان گله کردن است. بسیار مهم است که مدیران سازمانی، به‌ویژه مدیران منابع انسانی سازمان، خود به دنبال یافتن ریشه‌های ناراضی‌های کارکنان باشند، پیش از این که کار به شکایت رسمی برسد یا بر کیفیت و کمیت انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های کارکنان اثر بگذارد (ابطحی، ۱۴۰۲).

از منظر مدیریت منابع سازمانی، شکایت به کارکنان باید به عنوان یک «نقص» احتمالی در سیستم مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته شود. از آنجا که هدف از مدیریت منابع انسانی، بهبود بهره‌وری کارکنان و به تبع آن، افزایش راندمان کل سازمان است، لازم است مدیران منابع انسانی شکایت کارکنان را به عنوان یک عامل «کاملاً جدی» در نظر بگیرند. هنگام رسیدگی به شکایات کارکنان، باید به‌موقع و موثر به آن‌ها پاسخ داده شود. مدیران بخش منابع انسانی با رعایت چند روش مهم می‌توانند هر مشکلی را به‌موقع و با دقت حل کنند (Rookhandeh et al., 2023).

انواع ناراضی‌های مطرح‌شده در محل کار معمولاً از مسائل بین‌فردی مانند تبعیض، قلدری و آزار و اذیت، و همچنین ناراضی‌های در مورد حقوق و مزایا، حجم کار و شرایط کاری ناشی می‌شود (Aghazadeh et al., 2018). خط‌مشی‌های شرکتی در مورد شکایات باید با درک زمینه‌هایی از قانون، که انواع مختلف شکایت ممکن است در آن مطرح گردد، مانند قانون برابری ۲۰۱۰، مقررات زمان کار ۱۹۹۸ و قانون استخدام لاج^۱ پایه‌گذاری شود. برای مثال، قانون استخدام لاج به کارفرمایان در رسیدگی به انواع مختلف شکایات که ممکن است در محل کار ایجاد شود، اعم از این که فردی باشد یا جمعی، کمک می‌کند، از جمله جلوگیری از شکایت از طریق سیاست‌های مکتوب واضح، ارائه کمک در تهیه پیش‌نویس دستورالعمل‌های رویه‌ای، و ارائه مداخلات برای تسهیل تصویب سیاست‌ها (Craig & Martin, 2023). در یک طبقه‌بندی کلی، شکایات کارکنان را می‌توان به دو دسته شکایات فردی و جمعی تقسیم کرد:

۱- **شکایت فردی:** شکایت فردی از طرف یک نفر از کارکنان مطرح می‌شود. شکایت به جنبه‌ای از شغل شخصی کارکنان مربوط می‌شود. برای مثال، کارکنان ممکن است در حال تجربه یک موضوع مانند ناراضی‌های در مورد حقوق یا مزایای شخصی خود باشند، یا احساس کنند که نقش آن‌ها چالش‌های غیرمنطقی را ایجاد می‌کند، یا ممکن است معلولیتی داشته باشند که برای آن‌ها تمهیدات لازم اندیشیده نشده باشد. هنگامی که کارفرمایان در حال رسیدگی به شکایات

۱. قانون استخدام Loch قانون تخصصی کارگر - کارفرما با دفتر در لندن، برایتون و تونبریج ولز است.

فردی هستند، رویکرد آن‌ها باید با آیین‌نامه عمل آکاس^۱ مطابقت داشته باشد. اتخاذ سیاست‌های شرکتی در مورد شکایات به شدت توصیه می‌شود. با وجود این، در غیاب رویه سازمانی، آیین‌نامه عملکرد آکاس می‌تواند از سوی کارفرمایان برای اطمینان از دقت لازم در رسیدگی به شکایات استفاده شود.

۲- شکایت جمعی: شکایت جمعی شکایتی است که از طرف بیش از یک نفر از کارکنان مطرح می‌گردد، اگر در سازمانی دو یا بیش از دو نفر از کارکنان دربارهٔ وضعیت یا موقعیتی ناراضی باشند و آن را به صورت کتبی اعلام نمایند، شکایت جمعی صورت گرفته است (Burrell et al., 2024). نیاز به یادآوری است که شکایت اعضای هیئت علمی در سطح فردی مطرح می‌گردد، زیرا شکایت به دلیل عواملی از قبیل سختی کار، تبعیض در برخوردهای انضباطی، بی‌عدالتی، نارضایتی شغلی، و ویژگی‌های فردی است که هر عضو دیدگاه متفاوتی را دربارهٔ موضوع‌های مطرح شده دارد و به بروز شکایت/ دادخواست فردی منجر می‌گردد. در ادامه، به بررسی مطالعات داخلی و خارجی انجام شده در خصوص رفتار انضباطی، شکایت/ دادخواست می‌پردازیم (جدول ۱).

جدول ۱: پژوهش‌های پیرامون موضوع پژوهش

پژوهشگران	خلاصه پژوهش
König et al. (2022)	با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مصاحبه خروج با کارکنان به عنوان یکی از متغیرهای تاثیرگذار بر کاهش شکایت کارکنان از کارفرمایان تلقی می‌شود.
Zulmariad et al. (2022)	نتایج پژوهش نشان می‌دهد، هرچه انضباط کاری بهتر اعمال شود، عملکرد کاری کارکنان اداره آموزش شهری بهبود می‌یابد.
Basem et al. (2022)	این پژوهش با هدف بررسی تاثیر متغیرهای سه‌گانه انضباط کاری، تعهد سازمانی و محیط کاری بر عملکرد کارکنان اجرا شده است. نتایج بیان‌کنندهٔ رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای ذکر شده و عملکرد کارکنان است.
Gunawan et al. (2021)	نتایج پژوهش نشان می‌دهد که: ۱- اجرای فرهنگ سازمانی به‌طور واضح بر شادی بیماران تاثیرگذار است، ۲- رعایت انضباط شغلی بر میزان رضایت بیماران تاثیرگذار است، ۳- سطح خدمات به‌طور قابل توجهی بر وفاداری مشتریان تاثیر می‌گذارد، و ۴- اجرای فرهنگ سازمانی از طریق کیفیت مراقبت‌های بهداشتی تاثیر معناداری بر رضایت بیمار دارد.
Thompson et al. (2020)	در این پژوهش تلاش شده واکنش کارکنان دربارهٔ بازگو کردن نظرات انتقادی کارفرمایان به صورت برخط و در بستر رسانه‌های اجتماعی بازگو شود. نتایج نشان می‌دهد کارکنان با نظرات انتقادی به صورت برخط و این‌که کارهای خلاف انضباط آن در فضای عمومی توسط کارفرمایان منتشر گردد، مخالف هستند.

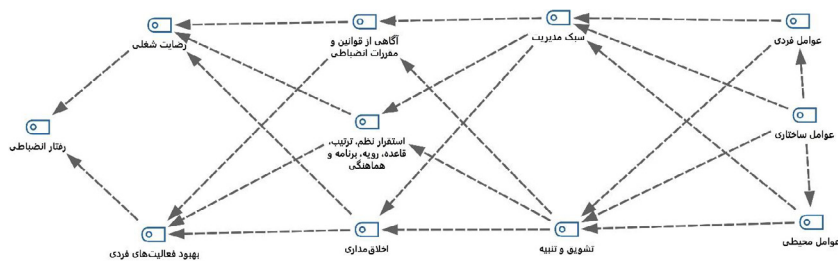
۱. آیین‌نامه عملی Acas حداقل استانداردهای لازم برای ایجاد محل کار مناسب و عادلانه را مشخص می‌کند.

ادامه جدول ۱: پژوهش‌های پیرامون موضوع پژوهش

پژوهشگران	خلاصه پژوهش
Newar & Khuzaini (2022)	این پژوهش با رویکردی ترکیبی (کیفی - کمی) اجرا شده است. عوامل هشت‌گانه: اهداف و توانایی‌ها، رهبری، جایزه، عدالت، نظارت، تحریم‌ها، روابط انسانی، و قاطعیت به عنوان خروجی بخش کیفی حاصل شدند و در بخش کمی نیز تایید گردیدند.
Feuerborn et al. (2019)	نتایج این پژوهش نشان می‌دهد: اجرای مداخلات و حمایت‌های رفتاری مثبت در سازمان مستلزم تغییر جهت از تکیه بر نظم ارتجاعی به حمایت‌های پیشگیری‌محور است و مستلزم آن است که کارکنان این روش‌ها را در سراسر سازمان اتخاذ و به‌طور منظم اعمال کنند. این سطح از تغییر نظام‌مند در تفکر و عملکرد کارکنان برای دستیابی و پایداری چالش‌برانگیز است. برای ادراک کارکنان از رفتار و نظم به نظرسنجی نیاز است که بتواند باورها، نیازها و نگرانی‌های کارکنان را برای نظم و انضباط و اقدامات رفتاری ارزیابی نماید. این مهم می‌تواند به کارکنان کمک کند که با اطلاع از داده‌ها تصمیم بگیرند و توسعه حرفه‌ای را متناسب با نیازها و نگرانی‌های خود هدف قرار دهند.
Sukoco (2017)	نتایج پژوهش نشان می‌دهد سبک رهبری، انضباط کاری و فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر انگیزش کارکنان دارد. از طرف دیگر، هر سه عامل مذکور تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند.
Hosseini et al. (2022)	مؤلفه‌های انضباط ظاهری (پیروی از اسناد بالادستی، انضباط شغلی و ارتباطی، انضباط رفتاری، عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری در میان دانشجویان)، و انضباط معنوی (انضباط انتظار، فرهنگ خودکنترلی، رعایت کدهای اخلاقی، ارتقای اخلاص و تعهد با تاکید بر آموزه‌های دینی و ایجاد درگیری عاطفی - ذهنی) به عنوان خروجی مورد تایید قرار گرفت.
Kharestani et al. (2020)	مصلحت‌اندیشی، تنظیم ساختاری، اقدام‌سنجی، اقدام صحیح قوانین، مدیریت هدفمند، برنامه‌ریزی، اصلاح مجموعه‌ای، نخبه‌گرایی، مقابله با انحرافات، و اصلاح مفاسد به عنوان ۱۰ عوامل مدیریتی موثر بر انضباط اجتماعی تلقی می‌شوند. عدم رعایت شایسته‌گزینی، انحصارطلبی و استبداد رأی به عنوان موانع مدیریتی در تحقق انضباط اجتماعی مستخرج گردیده است. از طرف دیگر، وقت‌شناسی و استفاده بهینه از فرصت‌ها، بالا بردن ظرفیت تحمل، وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری و جلوگیری از تداخل وظایف و مسئولیت‌ها به عنوان راهکارهای مدیریتی موثر بر تحقق انضباط اجتماعی از خروجی‌های پژوهش حاضر است.
Abbasnezhad et al. (2018)	نتایج پژوهش نشان می‌دهد که توجه و آموزش، تشویقات و تنبیهات، و ویژگی‌ها و اقدامات فرمانده در سطح یکم؛ بازدید و نظارت، عدالت سازمانی، فرهنگ انضباط و انضباط‌پذیری، و حفظ منزلت در سطح دوم؛ و نشاط سازمانی و وضعیت محیط کار در سطح سوم مؤلفه‌های انضباط سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین را تشکیل می‌دهند.

بر اساس نتایج مطالعات پیشین، مشخص گردید وجود رفتار انضباطی برای فعالیت تمامی گروه‌های سازمانی امری ضروری است. اعضای هر گروه باید میل و خواسته‌های شخصی خود را کنترل کنند و برای نفع همگانی همکاری کنند. به عبارتی دیگر، آن‌ها باید خودشان را به‌نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین‌شده از سوی مدیریت سازمان تطبیق دهند و از این طریق با اهداف سازمانی سازگاری یابند. اگر اعضای سازمان، شرکت، اتحادیه یا ملت از سوی برخی از قوانین و مقررات حاکم بر آن اجتماع پذیرفته نشوند، آن سازمان با تهدید روبه‌رو خواهد شد و بروز هرج و مرج قطعی خواهد بود. کلید برقراری نظم در سازمان پایداری به روندی ثابت و مداومت در نظم و رفتار انضباطی است (درویشی و مددکار حق‌جو، ۱۳۹۳).

گروهی انضباط را قدرتی دانسته‌اند که باید در سازمان وجود داشته باشد تا بتوان به وسیله آن کارکنانی را که قوانین و مقررات اداری را زیر پا می‌گذارند تنبیه نمود. گروهی نیز انضباط را وجود جو و شرایط خاصی در سازمان تعریف کرده‌اند که سازمان را ملزم می‌کند رفتاری معقول و مقبول و در چارچوب 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 می‌دانند، گروه سومی نیز وجود دارند که معتقدند انضباط ابزاری است که سرپرست از آن برای اصلاح رفتار نامطلوب استفاده می‌نماید. به عبارت دیگر، با اعمال انضباط است که کارکنان وادار به رعایت قوانین و مقررات اداری و اتخاذ رفتاری مناسب و مطابق با استانداردهای وضع‌شده در سازمان می‌گردند. امروز این تعبیر که هدف اصلی از انضباط باید تغییر و اصلاح رفتار و عملکرد کارکنان باشد، قوت گرفته است و مبنای تنظیم بسیاری از قوانین و مقررات انضباطی را تشکیل می‌دهد. بنابراین، تنبیه کارکنان خاطی در سازمان به‌خودی‌خود هدف نیست، بلکه سازوکاری است که به وسیله آن، تغییرات رفتاری مطلوب در وی به‌وجود می‌آید. جالب است بدانیم انضباط به معنای شاگرد و مرید بوده و اشاره به نقش مهم رییس در شکل‌گیری رفتار مرئوس دارد و نشان می‌دهد رهبری موثر رییس، عامل اصلی در چگونگی رفتار و کردار فرد است (Kharestani et al., 2020). در نهایت، مدل مفهومی مستخرج از مبانی نظری در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی مستخرج از مبانی نظری

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی - توسعه‌ای است که با هدف شناسایی مولفه‌های رفتار انضباطی اعضای هیئت علمی، بر اساس مروری بر پیشینه پژوهش، انجام شد. از منظر شیوه و بازه زمانی گردآوری داده‌ها در دسته پیمایشی - مقطعی قرار دارد. جامعه مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان نظری و خبرگان تجربی است. خبرگان نظری شامل خبرگان و صاحب‌نظران رفتار انضباطی است که در این حوزه دارای کتاب یا مقالات متعددی باشند، و خبرگان تجربی شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران، یزد، زنجان، تبریز و اردبیل است که بیش از ۱۰ سال سابقه تدریس در دانشگاه‌های مذکور داشته باشند.

نمونه‌گیری در بخش کیفی با روش‌های غیراحتمالی و به صورت هدفمند انجام شد و در نهایت ۲۵ نفر در این مرحله شرکت کردند. ملاک انتخاب خبرگان برای پرسشنامه به منظور وزن‌دهی به مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین‌شده از بخش کیفی شامل افرادی است که دارای تحصیلات دانشگاهی (دست‌کم کارشناسی ارشد در حوزه رفتار سازمانی)، سابقه کاری (دست‌کم ۵ سال عضویت در هیئت علمی) و تالیفات کتب و مقالات در این زمینه باشند. در پژوهش فعلی، برای شناسایی مولفه‌های فرایند رفتار انضباطی اعضای هیئت علمی از روش دلفی فازی استفاده شده است. در ادامه، با استفاده از روش کریتیک، به تعیین وزن مولفه‌های مذکور پرداخته و در نهایت با استفاده از روش واسپاس، بهترین دانشگاه از منظر رفتار انضباطی اعضای هیئت علمی انتخاب شده است. در ادامه، روش‌های مورد استفاده در پژوهش ارائه شده است.

روش دلفی فازی

برای شناسایی مولفه‌های فرایند رفتار انضباطی اعضای هیئت علمی از روش دلفی فازی استفاده شده است. یکی از روش‌های کسب دانش گروهی، به‌کارگیری روش دلفی فازی است که فرایندی ساختارمند برای پیش‌بینی و البته کمک به تصمیم‌گیری طی دورهای متفاوت و در نهایت، اجماع گروهی است. در این روش، به هر یک از خبرگان منتخب، به صورت جداگانه و محرمانه، پرسشنامه دلفی فازی شامل مولفه‌های پژوهش ارائه می‌شود. در ادامه، از خبرگان خواسته می‌شود که به هر مولفه از پرسشنامه، از عدد ۱ تا ۷ نمره‌ای اختصاص دهند. سپس، پرسشنامه‌های دلفی جمع‌آوری و مولفه‌هایی که میانگین نمره کم‌تر از ۰/۷ کسب کرده باشند، حذف می‌شوند. مولفه‌های باقی‌مانده مجدداً در پرسشنامه‌ای جدید، به همان خبرگان ارسال خواهند شد. مراحل مذکور تا دستیابی به مجموعه مولفه‌هایی که نمرات بالای ۰/۷ کسب نموده‌اند، ادامه خواهد یافت (آذر و همکاران، ۱۳۹۸).

روش کریتیک

برای تعیین وزن معیارها از روش کریتیک^۱ استفاده شده است. وزن معیارها از دیدگاه ذهنی خبرگان تاثیر می‌پذیرد، زیرا وزن‌دهی معمولاً توسط تصمیم‌گیرندگان و بر اساس تجربه، دانش و درک مسئله انجام می‌شود. با وجود این، با بیش‌تر شدن تعداد معیارها، احتمال خطاهای انسانی و ایجاد شک و تردید در مورد قابلیت اطمینان نتایج نیز افزایش پیدا می‌کند. در روش کریتیک، برای غلبه بر چنین مشکلاتی از رویکردهای ارزش‌گذاری عددی استفاده می‌شود. دو مقوله تضاد و ناسازگاری در آمار به وسیله ضریب همبستگی و انحراف معیار بررسی می‌شوند. در واقع، انحراف معیار مربوط به مقادیر خود معیار بوده است و ضریب همبستگی مربوط به زوج معیارها. ملاک تعیین وزن در روش کریتیک مقادیر ماتریس تصمیم است. برای سنجش همبستگی مقادیر از رابطه (۱۳) استفاده می‌شود.

رابطه ۱: همبستگی داده‌ها در روش کریتیک

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - x_j^{\min}}{x_j^{\max} - x_j^{\min}}$$

برای تعیین وزن اولیه معیارها از رابطه (۱۴) استفاده می‌شود.

رابطه ۲: تعیین وزن اولیه معیارها در روش کریتیک

$$C_j = \sigma_j \sum_{i=1}^m (1 - r_{ij})$$

سرانجام با استفاده از رابطه (۱۵) و به روش خطی وزن نهایی معیارها تعیین می‌شود.

رابطه ۳: تعیین وزن نهایی معیارها در روش کریتیک

$$W_j = \frac{C_j}{\sum C_j}$$

بنابراین، وزن نهایی معیارها قابل محاسبه است (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱).

تکنیک WASPAS

تکنیک WASPAS^۱ یک تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره است که زاواداسکاس و ترکسیس^۲ (۲۰۱۱) آن را پیشنهاد کرده‌اند.

تشکیل ماتریس تصمیم

نخستین گام در این تکنیک تشکیل ماتریس تصمیم است. ماتریس تصمیم ماتریسی برای ارزیابی تعدادی گزینه بر اساس تعدادی معیار است. یعنی ماتریسی که در آن هر گزینه بر اساس تعدادی معیار امتیازدهی شده است. ماتریس تصمیم با X و هر درایه آن با x_{ij} نشان داده شده است.

رابطه ۴

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & & x_{mn} \end{bmatrix}$$

تذکر: وزن معیارها نیز از قبل باید مشخص شود. برای این منظور از تکنیک فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی AHP استفاده شده است. جمع اوزان معیارها باید ۱ باشد.

تهیه ماتریس بی‌مقیاس شده

در گام دوم باید ماتریس تصمیم بی‌مقیاس شود اگر ماتریس تصمیم با X و هر درایه آن با x_{ij} نشان داده شود. اگر مولفه‌های پژوهش مثبت باشند، از رابطه (۱۶) استفاده می‌شود:

1. Weighted Aggregated Sum Product Assessment
 2. Zavadskas & Turskis

رابطه ۵

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}}$$

اگر مولفه‌ها بار منفی داشته باشند، از رابطه (۱۷) استفاده می‌شود:

رابطه ۶

$$\bar{x}_{ij} = \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}}$$

محاسبه معیارهای انتخاب گزینه بهینه

در تکنیک WASPAS دو معیار برای گزینه بهینه محاسبه می‌شود: نخستین معیار بهینگی گزینه‌ها روش جمع وزن‌دار^۱ (WSM) است. برای این کار وزن هر معیار باید در عناصر ستون خود در ماتریس نرمال ضرب شود:

رابطه ۷

$$Q_i^1 = \sum_{j=1}^n \bar{x}_{ij} W_j$$

دومین معیار بهینگی با روش ضرب وزن‌دار^۲ (WPM) به دست می‌آید:

رابطه ۸

$$Q_i^2 = \prod_{j=1}^n (\bar{x}_{ij})^{W_j}$$

سومین معیار بر اساس فرمول زاواداسکاس و ترکسیس (۲۰۱۱) محاسبه می‌شود:

رابطه ۹

$$Q_I = 0.5Q_i^1 + 0.5Q_i^2$$

ابتدا با رابطه (۷) جمع وزن‌دار هر گزینه محاسبه می‌شود. سپس با رابطه (۸) ضرب وزن‌دار هر گزینه محاسبه می‌شود. در انتها کافی است با رابطه (۹) دو امتیاز حاصل از جمع وزن‌دار هر گزینه و ضرب وزن‌دار ترکیب شوند. به این ترتیب، وزن نهایی محاسبه خواهد شد (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱).

1. Weighted Sum Model
2. Weighted Product Model

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

این پژوهش بر اساس دیدگاه ۲۵ نفر از استادان دانشگاهی انجام شد. از منظر جنسیت ۱۷ نفر مرد و ۸ نفر زن بودند. از نظر سنی ۲ نفر کمتر از ۴۵ سال، ۱۶ نفر از ۴۵ تا ۵۵ سال، و ۷ نفر نیز بالای ۵۵ سال سن داشتند. از منظر وضعیت آموزشی ۹ نفر استادیار، ۹ نفر دانشیار و ۷ نفر استاد بودند. در نهایت، ۹ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۶ نفر بیش از ۲۰ سال تجربه کاری داشتند.

شناسایی و غربال‌گری شاخص‌های پژوهش

برای غربال‌گری و شناسایی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی از روش دلفی فازی استفاده گردید. بر اساس کدگذاری تحلیل کیفی در مجموع ۳۷ کد (شاخص) شناسایی شدند. برای بررسی اهمیت هر مولفه با روش دلفی فازی، از دیدگاه خبرگان و برای فازی‌سازی دیدگاه آن‌ها از اعداد فازی مثلثی استفاده شده است (جدول ۲).

جدول ۲: طیف هفت‌درجه فازی

متغیر زبانی	مقدار فازی	مقیاس عدد فازی
کاملاً بی‌اهمیت	$\bar{1}$	(0, 0, 0.1)
خیلی بی‌اهمیت	$\bar{2}$	(0, 0.1, 0.3)
بی‌اهمیت	$\bar{3}$	(0.1, 0.3, 0.5)
متوسط	$\bar{4}$	(0.3, 0.5, 0.75)
باهمیت	$\bar{5}$	(0.5, 0.75, 0.9)
خیلی بااهمیت	$\bar{6}$	(0.75, 0.9, 1)
کاملاً بااهمیت	$\bar{7}$	(0.9, 1, 1)

دور نخست تکنیک دلفی

نخست نظرات خبرگان برای بررسی اهمیت هر مولفه گردآوری و با مقیاس مندرج در جدول (۲) فازی‌سازی شد. در گام بعدی، برای تجمیع نظرات خبرگان از روش میانگین فازی استفاده شده است.

رابطه ۱۰: میانگین فازی

$$F_{AVE} = \left(\left\{ \frac{\sum l}{n} \right\}, \left\{ \frac{\sum m}{n} \right\}, \left\{ \frac{\sum u}{n} \right\} \right)$$

در این پژوهش، برای فازی‌زدایی از روش مرکز سطح با رابطه پیشنهادی زنگ و تنگ^۱ (۱۹۹۳) استفاده شد.

رابطه ۱۱: فازی‌زدایی به روش مرکز سطح

$$DF_{ij} = \frac{[(u_{ij} - l_{ij}) + (m_{ij} - l_{ij})]}{3} + l_{ij}$$

مقدار فازی‌زدایی شده بالاتر از ۰/۷ مورد قبول بوده و هر مولفه‌ای که امتیازی کم‌تر از ۰/۷ کسب نماید، رد شده است (Wu & Fang, 2011).

جدول ۳: نتایج حاصل از غربال‌گری شاخص‌ها (دور نخست)

نتیجه دور ۱	مقدار قطعی	میانگین فازی	شاخص‌ها
پذیرش	۰/۷۴۳	(۰.۵۷۲/۰.۷۷/۰.۸۸۸)	کاری (نظم، ترتیب، قاعده، رویه، برنامه و هماهنگی)
پذیرش	۰/۷۸۲	(۰.۶۲۴/۰.۸۰۴/۰.۹۱۸)	اجتماعی (نظام‌پذیری در همه امور-هم‌نوا شدن با فرهنگ قالب گروه)
پذیرش	۰/۷۹۰	(۰.۶۴۴/۰.۸۱۴/۰.۹۱۲)	ظاهری (عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری)
پذیرش	۰/۸۳۷	(۰.۷۰۸/۰.۸۶/۰.۹۴۴)	معنوی (فرهنگ خودکنترلی، رعایت کدهای اخلاقی)
پذیرش	۰/۷۴۵	(۰.۵۶۸/۰.۷۷/۰.۸۹۸)	فردی (شخصیت افراد - اعتقادات دینی - رضایت شغلی - از خودبیگانگی - امنیت شغلی - اخلاق‌گرایی - بلوغ فردی)
پذیرش	۰/۷۷۹	(۰.۶۱۲/۰.۸۰۴/۰.۹۲۲)	ساختاری (شفافیت رویه - رسمیت - جدیت در برخورد با تخلف‌ها - شفافیت گزارشگری - نظام بازخورد - سطح حقوق و دستمزد)
پذیرش	۰/۸۳۳	(۰.۶۹۶/۰.۸۵۶/۰.۹۴۶)	هنجاری (شایسته‌سالاری - فرهنگ سازمانی - هنجارهای اجتماعی - جامعه‌پذیری اجتماعی - ارزش‌ها - کنترل اجتماعی)
پذیرش	۰/۸۱۳	(۰.۶۶۲/۰.۸۳۴/۰.۹۴۲)	سبک مدیریت (رهبری و هدایت - کنترل و نظارت - بسیج منابع و امکانات - ارتباطات - نخبه‌گرایی، مقابله با انحرافات)
پذیرش	۰/۷۹۳	(۰.۶۴۸/۰.۸۱۶/۰.۹۱۶)	زمینه‌ای (محیطی) (عواملی که خارج از محیط سازمان هستند مانند رقابت)

ادامه جدول ۳: نتایج حاصل از غربال‌گری شاخص‌ها (دور نخست)

نتیجه دور ۱	مقدار قطعی	میانگین فازی	شاخص‌ها
پذیرش	۰/۸۱۱	(۰.۶۶۶/۰.۸۳۴/۰.۹۳۲)	تخلفات زمانی و عملکرد (غیبت - تاخیر - انجام ندادن به موقع کار، انجام دادن کار زیر حد استاندارد، سوءاستفاده از مرخصی‌های استعلاجی)
پذیرش	۰/۸۴۱	(۰.۷۱۴/۰.۸۶۴/۰.۹۴۴)	اَعمال غیراخلاقی: (تقلب - عدم امانتداری - عدم صداقت)
پذیرش	۰/۷۵۲	(۰.۵۸/۰.۷۷۸/۰.۸۹۸)	اَعمال بدنام‌کننده سازمان: (بدگویی در بیرون از سازمان - شرکت در اعتصاب غیرمجاز - کار برای سازمان رقیب)
پذیرش	۰/۸۰۵	(۰.۶۶۴/۰.۸۳/۰.۹۲۲)	رفتار ضدشهروندی (سرپیچی از دستورات - پرخاشگری فردی یا اجتماعی)
پذیرش	۰/۸۰۱	(۰.۶۵/۰.۸۲۴/۰.۹۲۸)	قصور در انجام تکالیف (عدم حضور ۴۰ ساعته در محل کار - تعطیلی زودهنگام کلاس‌ها - رکود علمی)
پذیرش	۰/۸۲۴	(۰.۶۸۸/۰.۸۴۸/۰.۹۳۶)	شکایت سازمان از فرد (شامل مواردی است که در بُعد نقض قوانین اشاره گردید)
پذیرش	۰/۸۰۴	(۰.۶۵۶/۰.۸۲۸/۰.۹۲۸)	شکایت فرد از سازمان (رفتار سخت‌گیرانه محیط کار - رفتار نادرست همکاران - تاخیر در پرداخت‌ها - تبعیض - قلدری همکاران - خشونت - انجام ندادن مصاحبه خروج از کار)
پذیرش	۰/۷۸۷	(۰.۶۲۸/۰.۸۱/۰.۹۲۴)	احضار و اخطار شفاهی
پذیرش	۰/۷۷۶	(۰.۶۰۸/۰.۸۰۲/۰.۹۱۸)	اخطار کتبی بدون درج در پرونده
پذیرش	۰/۸۰۵	(۰.۶۶۶/۰.۸۳۲/۰.۹۱۸)	توبیخ کتبی با درج در پرونده
پذیرش	۰/۷۵۳	(۰.۵۸۸/۰.۷۸/۰.۸۹۲)	کسر حقوق و مزایای تا یک‌سوم، از یک ماه تا سه ماه
پذیرش	۰/۸۰۴	(۰.۶۵۲/۰.۸۲۴/۰.۹۳۶)	تعلیق رتبه از یک سال تا دو سال
پذیرش	۰/۸۰۲	(۰.۶۵۶/۰.۸۲۴/۰.۹۲۶)	تنزیل یک‌پایه
پذیرش	۰/۸۰۷	(۰.۶۶/۰.۸۳/۰.۹۳۲)	انفصال موقت از یک ماه تا یک سال
پذیرش	۰/۸۰۱	(۰.۶۴۸/۰.۸۲۲/۰.۹۳۲)	بازخرید با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت
پذیرش	۰/۸۰۹	(۰.۶۶۶/۰.۸۳/۰.۹۳)	اخراج از دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط
پذیرش	۰/۸۱۴	(۰.۶۷۴/۰.۸۴/۰.۹۲۸)	اخراج از موسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و تحقیقاتی کشور
پذیرش	۰/۸۳۱	(۰.۶۹۶/۰.۸۵۲/۰.۹۴۴)	انفصال دائم از خدمات دولتی
پذیرش	۰/۸۰۶	(۰.۶۵۴/۰.۸۳/۰.۹۳۴)	فردی (رضایت شغلی - التزام شغلی - اعتماد به نفس - بهبود فعالیت‌های فردی در دانشگاه، آموزشی)

ادامه جدول ۳: نتایج حاصل از غربال‌گری شاخص‌ها (دور نخست)

نتیجه دور ۱	مقدار قطعی	میانگین فازی	شاخص‌ها
پذیرش	۰/۸۱۲	(۰.۶۷۶/۰.۸۳۸/۰.۹۲۲)	گروهی (گروه آموزشی) (عدم امکان تفویض وظایف محوله به دیگری - عدم ارتکاب تخلفات انتظامی - عدم رکورد علمی - حضور در جلسات گروهی)
پذیرش	۰/۷۹۴	(۰.۶۴/۰.۸۱۸/۰.۹۲۴)	دانشکده (افزایش مشارکت گروهی استادان رشته‌های مختلف - حضور در جلسات دانشکده)
پذیرش	۰/۸۱۶	(۰.۶۶۸/۰.۸۳۸/۰.۹۴۲)	دانشگاه (تبعیت از قوانین و مقررات عمومی - بهبود بهره‌وری - بهبود عملکرد - پیشرفت دانشگاه در امور آموزشی و تربیتی)
پذیرش	۰/۸۰۵	(۰.۶۶۲/۰.۸۲۸/۰.۹۲۶)	شناختی (آگاهی از قوانین و مقررات انضباطی)
پذیرش	۰/۷۹۴	(۰.۶۴/۰.۸۱۸/۰.۹۲۴)	نگرشی (عدالت ادراک‌شده، انضباط ادراک‌شده)
پذیرش	۰/۷۸۷	(۰.۶۴/۰.۸۱۲/۰.۹۰۸)	رفتاری (تشویق و تنبیه)
پذیرش	۰/۸۰۳	(۰.۶۴۶/۰.۸۲۴/۰.۹۳۸)	زمینه‌ای (سبک مدیریت، محیط کار)
پذیرش	۰/۷۳۷	(۰.۵۵/۰.۷۶۲/۰.۹)	فرد با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیر بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است
پذیرش	۰/۸۱۰	(۰.۶۷۴/۰.۸۳۲/۰.۹۲۴)	فرد با استفاده از انواع دادخواست‌های صورت‌گرفته از قبیل دادخواست اولیه، عدالت اداری، واخواهی، طاری، متقابل و غیره متوجه می‌شود تخلف کرده است

همه شاخص‌ها امتیازی بالاتر از آستانه تحمل کسب کردند و هیچ شاخصی حذف نشد. با وجود این، برای اطمینان بیش‌تر یک دور دیگر نیز ادامه پیدا کرد.

دور دوم تکنیک دلفی

روش دلفی فازی برای مولفه‌های باقی‌مانده در دور دوم ادامه یافت. نتایج دور دوم در جدول (۴) ارائه شده است:

جدول ۴: میانگین فازی (دور دوم دلفی فازی)

نتیجه دور ۲	مقدار قطعی	میانگین فازی	شاخص‌ها
پذیرش	۰/۸۱۵	(۰.۶۸/۰.۸۴/۰.۹۲۶)	کاری (نظم، ترتیب، قاعده، رویه، برنامه و هماهنگی)
پذیرش	۰/۸۱۶	(۰.۶۶۸/۰.۸۳۸/۰.۹۴۲)	اجتماعی (نظام‌پذیری در همه امور - هم‌نوا شدن با فرهنگ قالب گروه)
پذیرش	۰/۸۱۱	(۰.۶۶۸/۰.۸۳۶/۰.۹۲۸)	ظاهری (عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری)
پذیرش	۰/۷۷۵	(۰.۶۱۴/۰.۷۹۸/۰.۹۱۴)	معنوی (فرهنگ خودکترلی، رعایت کدهای اخلاقی)
پذیرش	۰/۸۲۹	(۰.۶۹/۰.۸۵۲/۰.۹۴۶)	فردی (شخصیت افراد - اعتقادات دینی - رضایت شغلی - از خودبیگانگی - امنیت شغلی - اخلاق‌گرایی - بلوغ فردی)
پذیرش	۰/۸۰۹	(۰.۶۶۸/۰.۸۳۲/۰.۹۲۶)	ساختاری (شفافیت رویه - رسمیت - جدیت در برخورد با تخلف‌ها - شفافیت گزارشگری - نظام بازخورد - سطح حقوق و دستمزد)
پذیرش	۰/۷۸۱	(۰.۶۱۸/۰.۸۰۴/۰.۹۲)	هنجاری (شایسته‌سالاری - فرهنگ سازمانی - هنجارهای اجتماعی - جامعه‌پذیری اجتماعی - ارزش‌ها - کنترل اجتماعی)
پذیرش	۰/۷۹۹	(۰.۶۵۲/۰.۸۲۲/۰.۹۲۲)	سبک مدیریت (رهبری و هدایت - کنترل و نظارت - بسیج منابع و امکانات - ارتباطات - نخبه‌گرایی - مقابله با انحرافات)
پذیرش	۰/۸۰۳	(۰.۶۴۸/۰.۸۲۶/۰.۹۳۴)	زمینه‌ای (محیطی) (عواملی که خارج از محیط سازمان هستند مانند رقابت)
پذیرش	۰/۷۹۴	(۰.۶۴/۰.۸۱۸/۰.۹۲۴)	تخلفات زمانی و عملکرد (غیبت - تاخیر - انجام ندادن به موقع کار، انجام دادن کار زیر حد استاندارد، سوءاستفاده از مرخصی‌های استعلاجی)
پذیرش	۰/۸۰۳	(۰.۶۴۸/۰.۸۲۶/۰.۹۳۴)	اعمال غیراخلاقی (تقلب - عدم امانتداری - عدم صداقت)
پذیرش	۰/۸۱۴	(۰.۶۷/۰.۸۳۶/۰.۹۳۶)	اعمال بدنام‌کننده سازمان (بدگویی در بیرون از سازمان - شرکت در اعتصاب غیرمجاز - کار برای سازمان رقیب)
پذیرش	۰/۷۶۵	(۰.۶/۰.۷۹/۰.۹۰۶)	رفتار ضدشهروندی (سرپیچی از دستورات - پرخاشگری فردی یا اجتماعی)
پذیرش	۰/۷۹۴	(۰.۶۴/۰.۸۱۸/۰.۹۲۴)	قصور در انجام تکالیف (عدم حضور ۴۰ ساعته در محل کار - تعطیلی زودهنگام کلاس‌ها - رکود علمی)
پذیرش	۰/۷۹۷	(۰.۶۵۲/۰.۸۱۸/۰.۹۲)	شکایت سازمان از فرد (شامل مواردی است که در بعد نقض قوانین اشاره گردید).
پذیرش	۰/۸۲۲	(۰.۶۸۸/۰.۸۴۴/۰.۹۳۴)	شکایت فرد از سازمان (رفتار سخت‌گیرانه محیط کار - رفتار نادرست همکاران - تاخیر در پرداخت‌ها - تبعیض - قلدری همکاران - خشونت - انجام ندادن مصاحبه خروج از کار)
پذیرش	۰/۷۹۷	(۰.۶۴۴/۰.۸۲/۰.۹۲۸)	احضار و اخطار شفاهی

داده جدول ۴: میانگین فازی (دور دوم دلفی فازی)

نتیجه دور ۲	مقدار قطعی	میانگین فازی	شاخص‌ها
پذیرش	۰/۷۶۲	(۰.۵۹۴/۰.۷۸۶/۰.۹۰۶)	اخطار کتبی بدون درج در پرونده
پذیرش	۰/۸۳۹	(۰.۷۰۶/۰.۸۶۲/۰.۹۵)	تویخ کتبی با درج در پرونده
پذیرش	۰/۸۳۴	(۰.۷۰۶/۰.۸۶/۰.۹۳۶)	کسر حقوق و مزایای تا یک‌سوم، از یک ماه تا سه ماه
پذیرش	۰/۸۰۷	(۰.۶۵۸/۰.۸۲۸/۰.۹۳۶)	تعلیق رتبه از یک سال تا دو سال
پذیرش	۰/۸۱۷	(۰.۶۷۴/۰.۸۳۸/۰.۹۴)	تنزیل یک پایه
پذیرش	۰/۸۱۴	(۰.۶۷/۰.۸۳۶/۰.۹۳۶)	انفصال موقت از یک ماه تا یک سال
پذیرش	۰/۸۰۴	(۰.۶۵۶/۰.۸۲۸/۰.۹۲۸)	بازخرید با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت
پذیرش	۰/۷۹۲	(۰.۶۴۲/۰.۸۱۶/۰.۹۱۸)	اخراج از دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط
پذیرش	۰/۷۸۵	(۰.۶۳۲/۰.۸۱/۰.۹۱۴)	اخراج از موسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و تحقیقاتی کشور
پذیرش	۰/۷۹۴	(۰.۶۴/۰.۸۱۸/۰.۹۲۴)	انفصال دائم از خدمات دولتی
پذیرش	۰/۸۰۵	(۰.۶۶۲/۰.۸۲۸/۰.۹۲۶)	فردی (رضایت شغلی - التزام شغلی - اعتماد به نفس - بهبود فعالیت‌های فردی در دانشگاه، آموزشی)
پذیرش	۰/۷۷۰	(۰.۶۱۲/۰.۷۹۴/۰.۹۰۴)	گروهی (گروه آموزشی) (عدم امکان تفویض وظایف محوله به دیگری - عدم ارتکاب تخلفات انضباطی - عدم رکورد علمی - حضور در جلسات گروهی)
پذیرش	۰/۸۱۷	(۰.۶۸۶/۰.۸۴/۰.۹۲۴)	دانشکده (افزایش مشارکت گروهی استادان رشته‌های مختلف - حضور در جلسات دانشکده)
پذیرش	۰/۷۹۴	(۰.۶۳۸/۰.۸۱۶/۰.۹۲۸)	دانشگاه (تبعیت از قوانین و مقررات عمومی - بهبود بهره‌وری - بهبود عملکرد - پیشرفت دانشگاه در امور آموزشی و تربیتی)
پذیرش	۰/۸۱۵	(۰.۶۸/۰.۸۴/۰.۹۲۶)	شناختی (آگاهی از قوانین و مقررات انضباطی)
پذیرش	۰/۸۱۹	(۰.۶۸۶/۰.۸۴۴/۰.۹۲۶)	نگرشی (عدالت ادراک‌شده، انضباط ادراک‌شده)
پذیرش	۰/۷۹۱	(۰.۶۳۲/۰.۸۱۲/۰.۹۲۸)	رفتاری (تشویق و تنبیه)
پذیرش	۰/۷۹۳	(۰.۶۵/۰.۸۱۸/۰.۹۱۲)	زمینه‌ای (سبک مدیریت، محیط کار)
پذیرش	۰/۷۹۷	(۰.۶۵۶/۰.۸۲۲/۰.۹۱۲)	فرد با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیر بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است.
پذیرش	۰/۸۲۲	(۰.۶۸۶/۰.۸۴۲/۰.۹۳۸)	فرد با استفاده از انواع دادخواست‌های صورت‌گرفته از قبیل (دادخواست اولیه، عدالت اداری، واخواهی، طاری، متقابل و غیره) متوجه می‌شود تخلف کرده است.

پایان دوره‌های تکنیک دلفی

در دور دوم هیچ مولفه‌ای حذف نگردید که این مهم نشان‌دهنده پایان دوره‌های دلفی فازی است (Habibi et al., 2014).

جدول ۵: فاصله مقدار قطعی دور نخست و دور دوم

شاخص‌ها	نتیجه دور ۱	نتیجه دور ۲	اختلاف نتیجه
کاری (نظم، ترتیب، قاعده، رویه، برنامه و هماهنگی)	۰/۷۴۳	۰/۸۱۵	۰/۰۷۲ توافق
اجتماعی (نظام‌پذیری در همه امور - هم‌نوا شدن با فرهنگ قالب گروه)	۰/۷۸۲	۰/۸۱۶	۰/۰۳۴ توافق
ظاهری (عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری)	۰/۷۹۰	۰/۸۱۱	۰/۰۲۱ توافق
معنوی (فرهنگ خودکنترلی، رعایت کدهای اخلاقی)	۰/۸۳۷	۰/۷۷۵	۰/۰۶۲ توافق
فردی (شخصیت افراد - اعتقادات دینی - رضایت شغلی - از خودبینی - امنیت شغلی - اخلاق‌گرایی - بلوغ فردی)	۰/۷۴۵	۰/۸۲۹	۰/۰۸۴ توافق
ساختاری (شفافیت رویه - رسمیت - جدیت در برخورد با تخلف‌ها - شفافیت گزارشگری - نظام بازخورد - سطح حقوق و دستمزد)	۰/۷۷۹	۰/۸۰۹	۰/۰۰۳ توافق
هنجاری (شایسته‌سالاری - فرهنگ سازمانی - هنجارهای اجتماعی - جامعه‌پذیری اجتماعی - ارزش‌ها - کنترل اجتماعی).	۰/۸۳۳	۰/۷۸۱	۰/۰۵۲ توافق
سبک مدیریت (رهبری و هدایت - کنترل و نظارت - بسیج منابع و امکانات - ارتباطات - نخبه‌گرایی، مقابله با انحرافات)	۰/۸۱۳	۰/۷۹۹	۰/۰۱۴ توافق
زمینه‌ای (محیطی) (عواملی که خارج از محیط سازمان هستند مانند رقابت)	۰/۷۹۳	۰/۸۰۳	۰/۰۰۱ توافق
تخلفات زمانی و عملکرد (غیبت - تاخیر - انجام ندادن به موقع کار، انجام دادن کار زیر حد استاندارد، سوءاستفاده از مرخصی‌های استعلاجی)	۰/۸۱۱	۰/۷۹۴	۰/۰۱۷ توافق
اعمال غیر اخلاقی (تقلب - عدم امانتداری - عدم صداقت)	۰/۸۴۱	۰/۸۰۳	۰/۰۳۸ توافق
اعمال بدنام‌کننده سازمان (بدگویی در بیرون از سازمان - شرکت در اعتصاب غیرمجاز - کار برای سازمان رقیب).	۰/۷۵۲	۰/۸۱۴	۰/۰۶۲ توافق
رفتار ضد شهروندی (سرپیچی از دستورات - پرخاشگری فردی یا اجتماعی).	۰/۸۰۵	۰/۷۶۵	۰/۰۰۴ توافق
قصور در انجام تکالیف (عدم حضور ۴۰ ساعته در محل کار - تعطیلی زودهنگام کلاس‌ها - رکود علمی)	۰/۸۰۱	۰/۷۹۴	۰/۰۰۷ توافق
شکایت سازمان از فرد (شامل مواردی است که در بُعد نقض قوانین اشاره گردید)	۰/۸۲۴	۰/۷۹۷	۰/۰۲۷ توافق
شکایت فرد از سازمان (رفتار سخت‌گیرانه محیط کار - رفتار نادرست همکاران - تاخیر در پرداخت‌ها - تبعیض - قلدری همکاران - خشونت - انجام ندادن مصاحبه خروج از کار)	۰/۸۰۴	۰/۸۲۲	۰/۰۱۸ توافق

ادامه جدول ۵: فاصله مقدار قطعی دور نخست و دور دوم

شاخص‌ها	نتیجه دور ۱	نتیجه دور ۲	اختلاف نتیجه
احضار و اخطار شفاهی	۰/۷۸۷	۰/۷۹۷	۰/۰۱
اخطار کتبی بدون درج در پرونده	۰/۷۷۶	۰/۷۶۲	۰/۰۱۴
توبیخ کتبی با درج در پرونده	۰/۸۰۵	۰/۸۳۹	۰/۰۳۴
کسر حقوق و مزایای تا یک‌سوم، از یک ماه تا سه ماه	۰/۷۵۳	۰/۸۳۴	۰/۰۸۱
تعلیق رتبه از یک سال تا دو سال	۰/۸۰۴	۰/۸۰۷	۰/۰۰۳
تنزیل یک‌پایه	۰/۸۰۲	۰/۸۱۷	۰/۰۱۵
انفصال موقت از یک ماه تا یک سال	۰/۸۰۷	۰/۸۱۴	۰/۰۰۷
بازخرید با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت	۰/۸۰۱	۰/۸۰۴	۰/۰۰۳
اخراج از دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط	۰/۸۰۹	۰/۷۹۲	۰/۰۱۷
اخراج از موسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و تحقیقاتی کشور	۰/۸۱۴	۰/۷۸۵	۰/۰۲۹
انفصال دائم از خدمات دولتی.	۰/۸۳۱	۰/۷۹۴	۰/۰۳۷
فردی (رضایت شغلی - التزام شغلی - اعتماد به نفس - بهبود فعالیت‌های فردی در دانشگاه، آموزشی)	۰/۸۰۶	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱
گروهی (گروه آموزشی) (عدم امکان تفویض وظایف محوله به دیگری - عدم ارتکاب تخلفات انظامی - عدم رکورد علمی - حضور در جلسات گروهی)	۰/۸۱۲	۰/۷۷۰	۰/۰۴۲
دانشکده (افزایش مشارکت گروهی استادان رشته‌های مختلف - حضور در جلسات دانشکده)	۰/۷۹۴	۰/۸۱۷	۰/۰۲۳
دانشگاه (تبعیت از قوانین و مقررات عمومی - بهبود بهره‌وری - بهبود عملکرد - پیشرفت دانشگاه در امور آموزشی و تربیتی)	۰/۸۱۶	۰/۷۹۴	۰/۰۲۲
شناختی (آگاهی از قوانین و مقررات انضباطی)	۰/۸۰۵	۰/۸۱۵	۰/۰۱
نگرشی (عدالت ادراک‌شده، انضباط ادراک‌شده)	۰/۷۹۴	۰/۸۱۹	۰/۰۲۵
رفتاری (تشویق و تنبیه)	۰/۷۸۷	۰/۷۹۱	۰/۰۰۴
زمینه‌ای (سبک مدیریت، محیط کار)	۰/۸۰۳	۰/۷۹۳	۰/۰۱
فرد با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیر بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است.	۰/۷۳۷	۰/۷۹۷	۰/۰۶
فرد با استفاده از انواع دادخواست‌های صورت‌گرفته از قبیل (دادخواست اولیه، عدالت اداری، واخواهی، طاری، متقابل و غیره) متوجه می‌شود تخلف کرده است.	۰/۸۱۰	۰/۸۲۲	۰/۰۱۲

بر اساس نتایج مندرج در **جدول (۵)** مشخص گردید که در تمامی موارد اختلاف کوچک‌تر از ۰/۲ است. بنابراین، می‌توان دورهای دلفی را به پایان برد.

اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی

برای اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی از روش واسپاس استفاده شد. در این روش، نخست باید ماتریس تصمیم را تشکیل داد. بر اساس این ماتریس، بر اساس هر معیار به ارزیابی دانشگاه‌ها پرداخته و امتیازی به آن‌ها داده می‌شود. این ماتریس ملاک تصمیم‌گیری پیرامون شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی است. ماتریس تصمیم با X و هر درایه آن با x_{ij} نشان داده شده است.

$$X = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1n} \\ X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ X_{m1} & X_{m2} & & X_{mn} \end{bmatrix} \quad \text{رابطه ۱۲: ماتریس تصمیم}$$

در این پژوهش رفتار انضباطی ۵ دانشگاه بر اساس ۳۷ شاخص رفتار انضباطی مورد بررسی قرار گرفت. شاخص‌های رفتار انضباطی با نماد Z_k و دانشگاه‌ها با نماد A_i در **جدول (۶)** نامگذاری شده‌اند تا در جریان پژوهش به‌سادگی قابل‌ردیابی و مطالعه باشد.

جدول ۶: ماتریس تصمیم شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی و دانشگاه‌ها

شاخص‌ها				
دانشگاه زنجان	دانشگاه تهران	دانشگاه تبریز	دانشگاه اردبیل	دانشگاه یزد
۵/۵۸	۵/۳۸	۵/۱۵	۴/۲۳	۴/۳۸
۵/۷۷	۷/۰۸	۵/۶۲	۳/۸۲	۳/۴۶
۴/۴۶	۶/۹۲	۵/۹۲	۴/۴۶	۲/۹۲
۶/۰۸	۵/۶۹	۶/۰۰	۳/۵۴	۴/۱۵
۵/۳۱	۵/۸۵	۴/۴۶	۴/۰۰	۳/۸۵
۵/۵۸	۵/۹۲	۶/۳۱	۳/۴۶	۲/۷۷
۶/۰۸	۷/۳۱	۵/۳۱	۳/۳۱	۴/۳۱
۵/۵۴	۵/۷۷	۴/۸۵	۴/۳۱	۳/۸۵

ادامه جدول ۶: ماتریس تصمیم شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی و دانشگاه‌ها

شاخص‌ها				
دانشگاه زنجان	دانشگاه تهران	دانشگاه تبریز	دانشگاه اردبیل	دانشگاه بزد
۵/۳۸	۵/۶۲	۵/۳۸	۴/۴۶	۵/۳۱
زمینه‌ای (محیطی) (عواملی که خارج از محیط سازمان هستند مانند رقابت)				
۶/۰۸	۵/۲۳	۴/۹۲	۴/۴۶	۳/۲۳
تخلفات زمانی و عملکرد: (غیبت - تاخیر - انجام ندادن به‌موقع کار، انجام دادن کار زیر حد استاندارد، سوءاستفاده از مرخصی‌های استعلاجی)				
۸/۶۹	۴/۳۱	۵/۳۱	۴/۰۸	۳/۷۷
اَعمال غیراخلاقی (تقلب - عدم امانداری - عدم صداقت)				
۵/۹۲	۴/۰۸	۶/۲۳	۳/۲۳	۳/۰۸
اَعمال بدنام‌کننده سازمان (بدگویی در بیرون از سازمان - شرکت در اعتصاب غیرمجاز - کار برای سازمان رقیب)				
۵/۴۶	۴/۷۷	۴/۴۶	۴/۳۱	۳/۲۳
رفتار ضدشهروندی (سرپیچی از دستورات - پرخاشگری فردی یا اجتماعی)				
۵/۱۵	۴/۵۴	۴/۶۹	۴/۶۹	۳/۵۴
قصور در انجام تکالیف (عدم حضور ۴۰ ساعته در محل کار - تعطیلی زودهنگام کلاس‌ها - رکود علمی)				
۵/۳۸	۵/۴۶	۵/۶۲	۵/۰۰	۴/۲۳
شکایت سازمان از فرد (شامل مواردی است که در بُعد نقض قوانین اشاره گردید)				
۶/۷۷	۵/۲۳	۵/۰۰	۴/۱۵	۳/۹۲
شکایت فرد از سازمان (رفتار سخت‌گیرانه محیط کار - رفتار نادرست همکاران - تاخیر در پرداخت‌ها - تبعیض - قلدری همکاران - خشونت - انجام ندادن مصاحبه خروج از کار)				
۴/۲۳	۵/۱۵	۵/۷۷	۴/۶۹	۲/۹۲
احضار و اخطار شفاهی				
۵/۰۰	۴/۵۴	۴/۵۴	۴/۶۹	۲/۵۴
اخطار کتبی بدون درج در پرونده				
۵/۳۱	۴/۴۶	۴/۳۸	۴/۰۰	۳/۵۴
توبیخ کتبی با درج در پرونده				
۵/۳۱	۵/۴۶	۵/۵۴	۴/۰۰	۳/۴۶
کسر حقوق و مزایای تا یک‌سوم، از یک ماه تا سه ماه				
۴/۶۹	۴/۵۴	۵/۱۵	۲/۸۵	۲/۵۴
تعلیق رتبه از یک سال تا دو سال				
۴/۶۹	۴/۹۲	۴/۹۲	۴/۱۵	۳/۱۵
تنزیل یک‌پایه				
۵/۳۱	۴/۷۷	۴/۸۵	۴/۷۷	۳/۰۰
انفصال موقت از یک ماه تا یک سال				
۵/۲۳	۵/۶۲	۴/۳۸	۳/۷۷	۴/۳۱
بازخرید با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت				
۵/۸۵	۴/۲۳	۴/۹۲	۴/۰۰	۲/۸۵
اخراج از دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط				
۶/۶۹	۵/۸۵	۵/۱۵	۳/۹۲	۴/۳۸
اخراج از موسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و تحقیقاتی کشور				
۵/۰۸	۵/۱۵	۴/۴۶	۴/۳۱	۳/۵۴
انفصال دائم از خدمات دولتی				

ادامه جدول ۶: ماتریس تصمیم شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی و دانشگاه‌ها

شاخص‌ها					دانشگاه زنجان	دانشگاه تهران	دانشگاه تبریز	دانشگاه اردبیل	دانشگاه یزد
فردی (رضایت شغلی - التزام شغلی - اعتماد به نفس - بهبود فعالیت‌های فردی در دانشگاه - آموزشی)					۵/۳۱	۵/۵۴	۶/۰۸	۴/۵۴	۲/۵۴
گروهی (گروه آموزشی) (عدم امکان تفویض وظایف محوله به دیگری - عدم ارتکاب تخلفات انتظامی - عدم رکورد علمی - حضور در جلسات گروهی)					۵/۶۹	۶/۳۲	۴/۷۷	۴/۴۶	۴/۷۷
دانشکده (افزایش مشارکت گروهی استادان رشته‌های مختلف - حضور در جلسات دانشکده)					۶/۱۵	۶/۹۲	۵/۰۸	۳/۶۹	۴/۳۸
دانشگاه (تبعیت از قوانین و مقررات عمومی - بهبود بهره‌وری - بهبود عملکرد - پیشرفت دانشگاه در امور آموزشی و تربیتی)					۵/۶۲	۶/۵۴	۴/۰۰	۴/۰۰	۴/۶۲
شناختی (آگاهی از قوانین و مقررات انضباطی)					۵/۶۹	۵/۶۹	۵/۱۵	۴/۴۹	۴/۲۳
نگرشی (عدالت ادراک‌شده، انضباط ادراک‌شده)					۶/۰۸	۶/۵۴	۴/۸۵	۴/۲۳	۴/۳۱
رفتاری (تشویق و تنبیه)					۴/۸۵	۶/۱۵	۴/۹۲	۴/۳۱	۳/۷۷
زمینه‌ای (سبک مدیریت، محیط کار)					۵/۶۲	۶/۰۸	۶/۲۳	۲/۷۵	۳/۶۹
فرد با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیر بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است.					۴/۸۵	۵/۸۵	۵/۴۶	۳/۲۳	۴/۰۰
فرد با استفاده از انواع دادخواست‌های صورت‌گرفته از قبیل (دادخواست اولیه، عدالت اداری، واخواهی، طاری، متقابل و غیره) متوجه می‌شود تخلف کرده است.					۵/۰۸	۵/۶۲	۵/۰۸	۴/۵۴	۳/۶۹

روش واسپاس برای تعیین اولویت گزینه‌ها نیازمند برآورد وزن معیارهای تصمیم‌گیری است. برای تعیین وزن معیارها از روش کریتیک استفاده شد. ملاک تعیین وزن در روش کریتیک مقادیر ماتریس تصمیم است. برای سنجش همبستگی مقادیر از رابطه (۱۳) استفاده می‌شود.

رابطه ۱۳: همبستگی داده‌ها در روش کریتیک

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - x_j^{\min}}{x_j^{\max} - x_j^{\min}}$$

ماتریس همبستگی روش کریتیک در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷: ماتریس همبستگی روش کریتیک

A5	A4	A3	A2	A1	R
۰/۰۹۵	۰/۰۰۰	۰/۵۷۱	۰/۷۱۴	۱/۰۰۰	S01
۰/۰۰۰	۰/۱۰۶	۰/۵۶۹	۱/۰۰۰	۰/۶۳۸	S02
۰/۰۰۰	۰/۳۸۵	۰/۷۵۰	۱/۰۰۰	۰/۸۸۵	S03
۰/۲۴۲	۰/۰۰۰	۰/۹۷۰	۰/۸۴۸	۱/۰۰۰	S04
۰/۰۰۰	۰/۰۷۷	۰/۳۰۸	۱/۰۰۰	۰/۷۳۱	S05
۰/۰۰۰	۰/۱۹۶	۱/۰۰۰	۰/۸۶۹	۰/۸۷۰	S06
۰/۲۵۰	۰/۰۰۰	۰/۵۰۰	۱/۰۰۰	۰/۶۹۲	S07
۰/۰۰۰	۰/۲۴۰	۰/۵۲۰	۱/۰۰۰	۰/۸۸۰	S08
۰/۷۳۳	۰/۰۰۰	۰/۸۰۰	۱/۰۰۰	۰/۸۰۰	S09
۰/۰۰۰	۰/۴۳۲	۰/۵۹۵	۰/۷۰۳	۱/۰۰۰	S10
۰/۰۰۰	۰/۱۶۰	۰/۸۰۰	۰/۲۸۰	۱/۰۰۰	S11
۰/۰۰۰	۰/۰۴۹	۱/۰۰۰	۰/۳۱۷	۰/۹۰۲	S12
۰/۰۰۰	۰/۴۸۳	۰/۵۵۲	۰/۶۹۰	۱/۰۰۰	S13
۰/۰۰۰	۰/۷۱۴	۰/۷۱۴	۰/۶۱۹	۱/۰۰۰	S14
۰/۰۰۰	۰/۵۵۶	۱/۰۰۰	۰/۸۸۹	۰/۸۳۳	S15
۰/۰۰۰	۰/۰۸۱	۰/۳۷۸	۰/۴۵۹	۱/۰۰۰	S16
۰/۰۰۰	۰/۶۲۲	۱/۰۰۰	۰/۷۸۴	۰/۴۵۹	S17
۰/۰۰۰	۰/۸۷۵	۰/۸۱۳	۰/۸۱۳	۱/۰۰۰	S18
۰/۰۰۰	۰/۲۶۱	۰/۴۷۸	۰/۶۵۲	۱/۰۰۰	S19
۰/۰۰۰	۰/۲۵۹	۱/۰۰۰	۰/۹۶۳	۰/۸۸۹	S20
۰/۰۰۰	۰/۱۱۸	۱/۰۰۰	۰/۷۶۵	۰/۸۲۴	S21
۰/۰۰۰	۰/۵۶۵	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۸۷۰	S22
۰/۰۰۰	۰/۷۶۷	۰/۸۰۰	۰/۷۶۷	۱/۰۰۰	S23
۰/۲۹۲	۰/۰۰۰	۰/۳۳۳	۱/۰۰۰	۰/۷۹۲	S24
۰/۰۰۰	۰/۳۸۵	۰/۶۹۲	۰/۴۶۲	۱/۰۰۰	S25
۰/۱۶۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴۴	۰/۶۹۴	۱/۰۰۰	S26
۰/۰۰۰	۰/۴۷۶	۰/۵۷۱	۱/۰۰۰	۰/۹۵۲	S27
۰/۰۰۰	۰/۵۶۵	۱/۰۰۰	۰/۸۴۸	۰/۷۸۳	S28
۰/۱۶۷	۰/۰۰۰	۰/۱۶۷	۱/۰۰۰	۰/۶۶۷	S29
۰/۲۱۴	۰/۰۰۰	۰/۴۲۹	۱/۰۰۰	۰/۷۶۲	S30

ادامه جدول ۷: ماتریس همبستگی روش کریتیک

A5	A4	A3	A2	A1	R
۰,۲۴۲	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۶۳۶	S31
۰/۰۰۰	۰/۳۱۶	۰/۶۳۲	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	S32
۰/۰۳۳	۰/۰۰۰	۰/۲۶۷	۱/۰۰۰	۰/۸۰۰	S33
۰/۰۰۰	۰/۲۲۶	۰/۴۸۴	۱/۰۰۰	۰/۴۵۲	S34
۰/۲۶۷	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۵۶	۰/۸۲۲	S35
۰/۲۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۵۳	۱/۰۰۰	۰/۶۱۸	S36
۰/۰۰۰	۰/۴۴۰	۰/۷۲۰	۱/۰۰۰	۰/۷۲۰	S37

برای تعیین وزن اولیه معیارها از رابطه (۱۴) استفاده می‌شود.

رابطه ۱۴: تعیین وزن اولیه معیارها در روش کریتیک

$$C_j = \sigma_j \sum_{i=1}^m (1 - r_{ij})$$

انحراف معیار مقادیر به صورت زیر است:

$\sigma = 0.422; 0.412; 0.409; 0.460; 0.430; 0.458; 0.387; 0.421; 0.386; 0.369; 0.430;$
 $0.471; 0.364; 0.369; 0.401; 0.395; 0.378; 0.399; 0.380; 0.461; 0.451; 0.423;$
 $0.385; 0.405; 0.371; 0.401; 0.406; 0.390; 0.418; 0.404; 0.435; 0.436; 0.456;$
 $0.372; 0.449; 0.408; 0.378$

سرانجام با استفاده از رابطه (۱۵) و به روش خطی وزن نهایی معیارها تعیین می‌شود.

رابطه ۱۵: تعیین وزن نهایی معیارها در روش کریتیک

$$W_j = \frac{C_j}{\sum C_j}$$

وزن نهایی معیارها در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸: اولویت نهایی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی با روش کریتیک

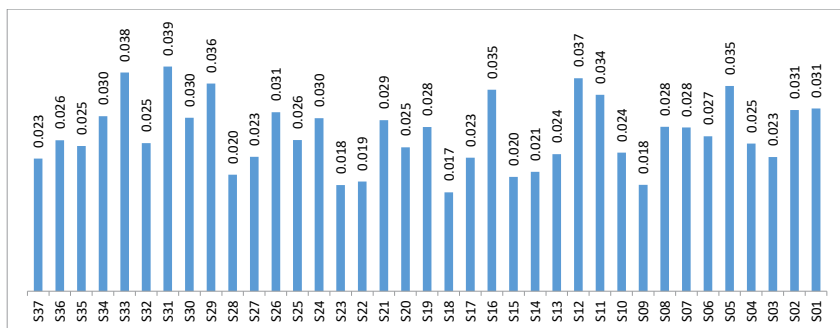
اولویت	وزن	معیارها
۸	۰/۰۳۱	کاری (نظم، ترتیب، قاعده، رویه، برنامه و هماهنگی)
۹	۰/۰۳۱	اجتماعی (نظام‌پذیری در همه امور - هم‌نوا شدن با فرهنگ قالب گروه)
۲۸	۰/۰۲۳	ظاهری (عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری)

ادامه جدول ۸: اولویت‌نهایی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی با روش کربنیک

اولویت	وزن	معیارها
۲۲	۰/۰۲۵	معنوی (فرهنگ خودکنترلی، رعایت کدهای اخلاقی)
۵	۰/۰۳۵	فردی (شخصیت افراد - اعتقادات دینی - رضایت شغلی - ازخودبیگانگی - امنیت شغلی - اخلاق‌گرایی - بلوغ فردی)
۱۸	۰/۰۲۷	ساختاری (شفافیت رویه - رسمیت - جدیت در برخورد با تخلف‌ها - شفافیت گزارشگری - نظام بازخورد - سطح حقوق و دستمزد)
۱۷	۰/۰۲۸	هنجاری (شایسته‌سالاری - فرهنگ سازمانی - هنجارهای اجتماعی - جامعه‌پذیری اجتماعی - ارزش‌ها - کنترل اجتماعی)
۱۵	۰/۰۲۸	سبک مدیریت (رهبری و هدایت - کنترل و نظارت - بسیج منابع و امکانات - ارتباطات - نخه‌گرایی - مقابله با انحرافات)
۳۵	۰/۰۱۸	زمینه‌ای (محیطی) (عواملی که خارج از محیط سازمان هستند مانند رقابت)
۲۵	۰/۰۲۴	تخلفات زمانی و عملکردی: (غیبت - تاخیر - انجام ندادن به موقع کار، انجام دادن کار زیر حد استاندارد، سوءاستفاده از مرخصی‌های استعلاجی)
۷	۰/۰۳۴	اَعمال غیر اخلاقی (تقلب - عدم امانتداری - عدم صداقت)
۳	۰/۰۲۸	اَعمال بدنام‌کننده سازمان (بدگویی در بیرون از سازمان - شرکت در اعتصاب غیرمجاز - کار برای سازمان رقیب)
۲۶	۰/۰۲۴	رفتار ضدشهروندی (سرپیچی از دستورات - پرخاشگری فردی یا اجتماعی)
۳۱	۰/۰۲۱	فصور در انجام تکالیف (عدم حضور ۴۰ ساعته در محل کار - تعطیلی زودهنگام کلاس‌ها - رکود علمی)
۳۳	۰/۰۲۰	شکایت سازمان از فرد (شامل مواردی است که در بُعد نقض قوانین اشاره گردید)
۶	۰/۰۳۵	شکایت فرد از سازمان (رفتار سخت‌گیرانه محیط کار - رفتار نادرست همکاران - تاخیر در پرداخت‌ها - تبعیض - قلدری همکاران - خشونت - انجام ندادن مصاحبه خروج از کار)
۲۹	۰/۰۲۳	احضار و اخطار شفاهی
۳۷	۰/۰۱۷	اخطار کتبی بدون درج در پرونده
۱۶	۰/۰۲۸	توبیخ کتبی با درج در پرونده
۲۴	۰/۰۲۵	کسر حقوق و مزایای تا یک‌سوم، از یک ماه تا سه ماه
۱۴	۰/۰۲۹	تعلیق رتبه از یک سال تا دو سال
۳۴	۰/۰۱۹	تزیل یک‌پایه
۳۶	۰/۰۱۸	انفصال موقت از یک ماه تا یک سال
۱۳	۰/۰۳۰	بازخرید با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت
۱۹	۰/۰۲۶	اخراج از دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط

ادامه جدول ۸: اولویت نهایی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی با روش کربنیک

اولویت	وزن	معیارها
۱۰	۰/۰۳۱	اخراج از موسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و تحقیقاتی کشور
۲۷	۰/۰۲۳	انفصال دائم از خدمات دولتی
۳۲	۰/۰۲۰	فردی (رضایت شعلی - التزام شعلی - اعتماد به نفس - بهبود فعالیت‌های فردی در دانشگاه - آموزشی)
۴	۰/۰۳۶	گروهی (گروه آموزشی) (عدم امکان تفویض وظایف محوله به دیگری - عدم ارتکاب تخلفات انتظامی - عدم رکورد علمی - حضور در جلسات گروهی)
۱۲	۰/۰۳۰	دانشکده (افزایش مشارکت گروهی استادان رشته‌های مختلف - حضور در جلسات دانشکده)
۱	۰/۰۳۹	دانشگاه (تبعیت از قوانین و مقررات عمومی - بهبود بهره‌وری - بهبود عملکرد - پیشرفت دانشگاه در امور آموزشی و تربیتی)
۲۱	۰/۰۲۵	شناختی (آگاهی از قوانین و مقررات انضباطی)
۲	۰/۰۳۸	نگرشی (عدالت ادراک‌شده، انضباط ادراک‌شده)
۱۱	۰/۰۳۰	رفتاری (تشویق و تنبیه)
۲۳	۰/۰۲۵	زمینه‌ای (سبک مدیریت، محیط کار)
۲۰	۰/۰۲۶	فرد با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیر بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است.
۳۰	۰/۰۲۳	فرد با استفاده از انواع دادخواست‌های صورت‌گرفته از قبیل (دادخواست اولیه، عدالت اداری، واخواهی، طاری، متقابل و غیره) متوجه می‌شود تخلف کرده است.



شکل ۲: اولویت نهایی شاخص‌های فرایند رفتار انضباطی با روش کربنیک

اولویت‌بندی با روشی واسپاس

۳۷ شاخص فرایند رفتار انضباطی شناسایی شدند که برای اولویت‌بندی وضعیت انضباطی در پنج دانشگاه مورد استفاده قرار گرفت. گزینه‌های تصمیم‌گیری عبارت‌اند از:

- دانشگاه تهران
- دانشگاه یزد
- دانشگاه زنجان
- دانشگاه تبریز
- دانشگاه اردبیل

اولین بخش در انجام روش واسپاس، ایجاد ماتریس تصمیم بوده که در **جدول (۶)** ارائه شده است.

تهیه ماتریس بی‌مقیاس شده

هر درایه ماتریس بی‌مقیاس شده با N و هر درایه آن با n_{ij} نشان داده شده است. در روش واسپاس نرمال‌سازی به روش خطی صورت می‌گیرد.

رابطه ۱۶: بی‌مقیاس‌سازی شاخص‌های مثبت

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}}$$

اگر مولفه‌ها بار منفی داشته باشند از رابطه (۱۷) استفاده می‌شود:

رابطه ۱۷: بی‌مقیاس‌سازی شاخص‌های منفی

$$\bar{x}_{ij} = \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}}$$

بنابراین، برون‌داد روش واسپاس برای ماتریس بی‌مقیاس شده N به صورت **جدول (۹)** است:

جدول ۹: ماتریس تصمیم‌گیری نرمال شده

شاخص‌ها	دانشگاه زنجان	دانشگاه تهران	دانشگاه تبریز	دانشگاه اردبیل	دانشگاه یزد
کاری (نظم، ترتیب، قاعده، رویه، برنامه و هماهنگی)	۱/۰۰۰	۰/۹۳۲۱	۰/۸۸۲	۰/۷۲۴	۰/۷۵۰
اجتماعی (نظام‌پذیری در همه امور - هم‌نوا شدن با فرهنگ قالب گروه)	۰/۸۱۵	۱/۰۰۰	۰/۷۹۳	۰/۵۴۳	۰/۴۸۹
ظاهری (عدم تعارض منافع، قائم و عامل بودن مدیران به رویه‌های انضباطی و الگوسازی و الگوپروری)	۰/۹۳۳	۱/۰۰۰	۰/۸۵۶	۰/۶۴۴	۰/۴۲۲
معنوی (فرهنگ خودکنترلی، رعایت کدهای اخلاقی)	۱/۰۰۰	۰/۹۳۷	۰/۹۸۷	۰/۵۸۲	۰/۶۸۴
فردی (شخصیت افراد - اعتقادات دینی - رضایت شغلی - از خودبیگانگی - امنیت شغلی - اخلاق‌گرایی - بلوغ فردی)	۰/۹۰۸	۱/۰۰۰	۰/۷۶۳	۰/۶۸۴	۰/۶۵۸
ساختاری (شفافیت رویه - رسمیت - جدیت در برخورد با تخلف‌ها - شفافیت گزارشگری - نظام بازخورد - سطح حقوق و دستمزد)	۰/۹۲۷	۰/۹۳۹	۱/۰۰۰	۰/۵۴۹	۰/۴۳۹
هنجاری (شایسته‌سالاری - فرهنگ سازمانی - هنجارهای اجتماعی - جامعه‌پذیری اجتماعی - ارزش‌ها - کنترل اجتماعی)	۰/۸۳۲	۱/۰۰۰	۰/۷۲۶	۰/۴۵۳	۰/۵۸۹
سبک مدیریت (رهبری و هدایت - کنترل و نظارت - بسیج منابع و امکانات - ارتباطات - نخبه‌گرایی - مقابله با انحرافات)	۰/۹۶۰	۱/۰۰۰	۰/۸۴۰	۰/۷۴۷	۰/۶۶۷
زمینه‌ای (محیطی) (عواملی که خارج از محیط سازمان هستند مانند رقابت)	۰/۹۵۹	۱/۰۰۰	۰/۹۵۹	۰/۷۹۵	۰/۹۴۵
تخلفات زمانی و عملکرد: (غیبت - تاخیر - انجام ندادن به‌موقع کار، انجام دادن کار زیر حد استاندارد، سوءاستفاده از مرخصی‌های استعلاجی)	۰/۵۳۲	۰/۶۱۸	۰/۶۵۶	۰/۷۲۴	۱/۰۰۰
اَعمال غیراخلاقی (تقلب - عدم امانتداری - عدم صداقت)	۰/۶۶۲	۰/۸۷۵	۰/۷۱۰	۰/۹۲۵	۱/۰۰۰
اَعمال بدنام‌کننده سازمان (بدگویی در بیرون از سازمان - شرکت در اعتصاب غیرمجاز - کار برای سازمان رقیب)	۰/۵۱۹	۰/۷۵۵	۰/۴۹۴	۰/۹۵۲	۱/۰۰۰
رفتار ضدشهروندی (سرپیچی از دستورات - پرخاشگری فردی یا اجتماعی)	۰/۵۹۲	۰/۶۷۷	۰/۷۲۴	۰/۷۵۰	۱/۰۰۰
قصور در انجام تکالیف (عدم حضور ۴۰ ساعته در محل کار - تعطیلی زودهنگام کلاس‌ها - رکود علمی)	۰/۶۸۷	۰/۸۰	۰/۷۵۴	۰/۷۵۴	۱/۰۰۰
شکایت سازمان از فرد (شامل مواردی است که در بُعد نقض قوانین اشاره گردید)	۰/۷۸۶	۰/۷۷۵	۰/۷۵۳	۰/۸۴۶	۱/۰۰۰
شکایت فرد از سازمان (رفتار سخت‌گیرانه محیط کار - رفتار نادرست همکاران - تاخیر در پرداخت‌ها - تبعیض - قلدری همکاران - خشونت - انجام ندادن مصاحبه خروج از کار)	۰/۵۸۰	۰/۷۵۰	۰/۷۸۵	۰/۹۴۴	۱/۰۰۰

ادامه جدول ۹: ماتریس تصمیم‌گیری نرمال‌شده

شاخص‌ها	دانشگاه زنجان	دانشگاه تهران	دانشگاه تبریز	دانشگاه اردبیل	دانشگاه یزد
احضار و اخطار شفاهی	۰/۶۹۱	۰/۵۶۷	۰/۵۰۷	۰/۶۲۳	۱/۰۰۰
اخطار کتبی بدون درج در پرونده	۰/۵۰۸	۰/۵۵۹	۰/۵۵۹	۰/۵۴۱	۱/۰۰۰
توییح کتبی با درج در پرونده	۰/۶۶۷	۰/۷۵۴	۰/۸۰۷	۰/۸۸۵	۱/۰۰۰
کسر حقوق و مزایای تا یک‌سوم، از یک ماه تا سه ماه	۰/۶۵۲	۰/۶۳۴	۰/۶۲۵	۰/۸۶۵	۱/۰۰۰
تعلیق رتبه از یک سال تا دو سال	۰/۵۴۱	۰/۵۵۹	۰/۴۹۳	۰/۸۹۲	۱/۰۰۰
تنزیل یک‌پایه	۰/۹۷۲	۰/۶۴۱	۰/۶۴۱	۰/۷۵۹	۱/۰۰۰
انفصال موقت از یک ماه تا یک سال	۰/۶۵۶	۰/۶۲۹	۰/۶۱۹	۰/۶۲۹	۱/۰۰۰
بازخرید با پرداخت ۴۵ روز حقوق در قبال هر سال خدمت دولتی تا ده سال و پرداخت یک ماه حقوق در قبال هر سال نسبت به مازاد ده سال خدمت	۰/۷۲۱	۰/۶۷۱	۰/۸۶۰	۱/۰۰۰	۰/۸۷۵
اخراج از دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی مربوط	۰/۴۸۷	۰/۶۷۳	۰/۵۷۸	۰/۷۱۲	۱/۰۰۰
اخراج از موسسه متبوع و محرومیت از پذیرش در سایر دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و تحقیقاتی کشور	۰/۵۸۶	۰/۶۷۱	۰/۷۶۱	۱/۰۰۰	۰/۸۹۵
انفصال دائم از خدمات دولتی	۰/۶۹۷	۰/۶۸۷	۰/۷۹۳	۰/۸۲۱	۱/۰۰۰
فردی (رضایت شغلی - التزام شغلی - اعتماد به نفس - بهبود فعالیت‌های فردی در دانشگاه - آموزشی)	۰/۸۹	۰/۹۱۱	۱/۰۰۰	۰/۷۴۷	۰/۴۱۸
گروهی (گروه آموزشی) (عدم امکان تفویض وظایف محوله به دیگری - عدم ارتکاب تخلفات انتظامی - عدم رکورد علمی - حضور در جلسات گروهی)	۰/۹۰۲	۱/۰۰۰	۰/۷۵۶	۰/۷۰۷	۰/۷۵۶
دانشکده (افزایش مشارکت گروهی استادان رشته‌های مختلف - حضور در جلسات دانشکده)	۰/۸۸۹	۱/۰۰۰	۰/۷۳۳	۰/۵۳۳	۰/۶۳۳
دانشگاه (تبعیت از قوانین و مقررات عمومی - بهبود بهره‌وری - بهبود عملکرد - پیشرفت دانشگاه در امور آموزشی و تربیتی)	۰/۸۵۹	۱/۰۰۰	۰/۶۱۲	۰/۶۱۲	۰/۷۰۶
شناختی (آگاهی از قوانین و مقررات انضباطی)	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۰۵	۰/۸۲۴	۰/۷۴۳
نگرشی (عدالت ادراک‌شده، انضباط ادراک‌شده)	۰/۹۲۹	۱/۰۰۰	۰/۷۴۱	۰/۶۴۷	۰/۶۵۹
رفتاری (تشویق و تنبیه)	۰/۷۸۸	۱/۰۰۰	۰/۸۰۰	۰/۷۰۰	۰/۶۱۳
زمینه‌ای (سیک مدیریت، محیط کار)	۰/۹۰۱	۰/۹۷۵	۱/۰۰۰	۰/۴۴۴	۰/۵۹۳
فرد با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیر بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است.	۰/۸۲۹	۱/۰۰۰	۰/۹۳۴	۰/۵۵۳	۰/۶۸۴
فرد با استفاده از انواع دادخواست‌های صورت‌گرفته از قبیل (دادخواست اولیه، عدالت اداری، و اخواهی، طاری، متقابل و غیره) متوجه می‌شود تخلف کرده است.	۰/۹۰۴	۱/۰۰۰	۰/۹۰۴	۰/۸۰۸	۰/۶۵۸

برآورد اهمیت نسبی گزینه‌ها

در بخش سوم ماتریس بی‌مقیاس (N) به ماتریس بی‌مقیاس موزون (V) تبدیل می‌شود (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). در روش واسپاس دو نوع وزن نسبی به دست می‌آید:

رابطه ۱۸: برآورد اهمیت نسبی گزینه‌ها بر اساس روش WSM

$$Q_i^1 = \sum_{j=1}^n \bar{X}_{ij} W_j$$

رابطه ۱۹: برآورد اهمیت نسبی گزینه‌ها بر اساس روش WPM

$$Q_i^2 = \prod_{j=1}^n (\bar{X}_{ij})^{W_j}$$

برآورد معیار مشترک: در این گام با رابطه (۲۰) اهمیت گزینه‌ها برآورد می‌شود.

رابطه ۲۰: برآورد معیار مشترک

$$Q_i = 0.5Q_i^1 + 0.5Q_i^2$$

نتایج حاصل از برآورد وزن نسبی عناصر در جدول (۱۰) آمده است:

جدول ۱۰: اولویت‌بندی دانشگاه‌ها با روش واسپاس

WASPAS	دانشگاه زنجان	دانشگاه تهران	دانشگاه تبریز	دانشگاه اردبیل	دانشگاه یزد
Q1	۰/۷۷۱	۰/۸۴۹	۰/۷۶۱	۰/۷۳۲	۰/۷۹۹
Q2	۰/۷۵۳	۰/۸۳۳	۰/۷۴۸	۰/۷۱۶	۰/۷۷۳
Q	۰/۷۶۲	۰/۸۴۱	۰/۷۵۵	۰/۷۲۴	۰/۷۸۶
رتبه	۳	۱	۴	۵	۲

بر اساس مقدار (Q_i) می‌توان گزینه‌ها را رتبه‌بندی نمود. با توجه محاسبات مندرج در جدول (۱۰) اولویت هر یک از دانشگاه‌ها تعیین گردید که در شکل (۳) نمایش داده شده است.



شکل ۳: وضعیت اولویت هر یک از دانشگاه‌های مورد مطالعه

اولویت گزینه‌ها به صورت زیر است:

- دانشگاه تهران با امتیاز نسبی ۰/۸۴۱ در اولویت نخست قرار دارد.
- دانشگاه یزد با امتیاز نسبی ۰/۷۸۶ در اولویت دوم قرار دارد.
- دانشگاه زنجان با امتیاز نسبی ۰/۷۶۲ در اولویت سوم قرار دارد.
- دانشگاه تبریز با امتیاز نسبی ۰/۷۵۵ در اولویت چهارم قرار دارد.
- دانشگاه اردبیل با امتیاز نسبی ۰/۷۲۴ در اولویت پنجم قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

رفتار مبتنی بر انضباط برای اطمینان از فعالیت کارآمد تمام سازمان‌ها امری ضروری است. دانشگاه و اعضای هیئت علمی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. اعضای هیئت علمی دانشگاه باید خواسته‌های شخصی خود را کنترل کنند و برای نفع همگانی همکاری نمایند. به عبارتی دیگر، اعضا باید خودشان را به‌نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین‌شده از سوی مدیریت دانشگاه تطبیق دهند و از این طریق با اهداف دانشگاهی سازگار شوند. رفتار انضباطی در دانشگاه‌ها، بهره‌وری و کارایی را تضمین می‌کند، هماهنگی و همکاری بین اعضای هیئت علمی را تشویق می‌کند و همچنین به عنوان تقویت‌کننده روحیه برای اعضای عمل می‌نماید. اولین مفاهیمی که در مورد رفتار انضباطی به ذهن‌خطور می‌کند، مجازات و تحریم است، اما به معنای واقعی، رفتار انضباط مجازاتی برای رفتارها و گرایش‌های ضداجتماعی نیست. به دلیل معنای مسیّر، رویه، روش و علم، در واقع یک فن آموزشی و ترکیبی است که دارای معنا و مفهوم متمایز است. در یک دانشگاه، مهارت در ایجاد فضای سالم انضباطی از مهم‌ترین ویژگی‌های مسئولان آن سازمان است.

هدف از انجام پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های رفتار انضباطی است. در این راستا با بهره‌گیری از روش آمیخته اکتشافی متوالی (کیفی - کمی)، نسبت به انجام فرایند پژوهش اقدام شد. در ابتدا با بررسی گسترده ادبیات پژوهش و به‌کارگیری تکنیک فراترکیب نسبت به شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌ها رفتار انضباطی اقدام شد که عبارت‌اند از: انواع انضباط، عوامل اثرگذار بر رفتار انضباطی، انواع نقض/تخطی که به رفتار انضباطی منجر می‌شود، رویه‌های انضباط، انواع مجازات بر اساس فرایند انضباط، پیامدهای انضباط، پیشایندهای انضباط و دانش انضباطی کارکنان.

مقوله‌های مربوط به بُعد اجتماعی (شامل نظام‌پذیری در همه امور - هم‌نوا شدن با فرهنگ قالب گروه) در نتایج تامپسون و همکاران (۲۰۲۰) مورد تایید قرار گرفته است. همچنین، در نیوار و خوازانی (۲۰۲۲) و خارستانی و همکاران (۲۰۲۰) به بُعد تنظیم ساختاری و اقدام‌سنجی اشاره شده که از این منظر با نتایج پژوهش در بُعد ساختاری (شفافیت رویه - سمیت - جدیت در برخورد با تخلف‌ها - شفافیت گزارشگری - نظام بازخورد - سطح حقوق و دستمزد) هم‌راستاست.

دستاوردهای پژوهش نشان داد، بُعد هنجاری شامل مقوله‌های (شایسته‌سالاری - فرهنگ سازمانی - هنجارهای اجتماعی - جامعه‌پذیری اجتماعی - ارزش‌ها - کنترل اجتماعی) است و در نتایج گوناوان و همکاران (۲۰۲۱)، ساکوکو (۲۰۱۷)، حسینی و همکاران (۲۰۲۲) و عباس‌نژاد و همکاران (۲۰۱۸) نیز مورد اشاره قرار گرفته است. نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۲۰۲۲) در بُعد معنوی با مقوله‌های (خودکنترلی و رعایت کدهای اخلاقی با پژوهش حاضر در یک راستاست. علاوه بر موارد مذکور، سبک مدیریت شامل مقوله‌های (رهبری و هدایت - کنترل و نظارت - بسیج منابع و امکانات - ارتباطات - نخبه‌گرایی، مقابله با انحرافات) در نتایج زولمویاد و همکاران (۲۰۲۲)، نیوار و خوازانی (۲۰۲۲)، ساکوکو (۲۰۱۷) و عباس‌نژاد و همکاران (۲۰۱۸) مورد تایید قرار گرفته است.

در ادامه و در مرحله کمی مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده توسط ۲۵ نفر از استادان دانشگاهی مورد خیره‌سنجی قرار گرفت و برای غربال‌گری شاخص‌های به‌دست‌آمده از روش دلفی فازی دیدگاه خبرگان (اعداد فازی مثلثی) استفاده گردید که همه شاخص‌های ۳۷گانه مورد تایید قرار گرفتند و در مرحله آخر برای اولویت‌بندی شاخص‌های مستخرج‌شده از بخش کیفی از روش واسپاس استفاده گردید که دانشگاه‌ها به‌ترتیب (۱) دانشگاه تهران (۸۴ درصد)، (۲) دانشگاه یزد (۷۸ درصد)، (۳) دانشگاه زنجان (۷۶ درصد)، (۴) دانشگاه تبریز (۷۵ درصد) و (۵) دانشگاه اردبیل (۷۲ درصد) رتبه‌بندی شدند.

بر مبنای یافته‌ها در مورد فرایند رفتار انضباطی این پیشنهادها ارائه می‌شود:

در راستای مولفه نخست، انواع انضباط (کاری، اجتماعی، ظاهری و معنوی) پیشنهاد می‌گردد: بررسی بحث انضباط اجتماعی در سطح کشور می‌تواند موضوع جالب و بحث‌برانگیزی باشد، زیرا این نوع انضباط در وهله اول سطح فردی را و سپس سطح جامعه را مورد بررسی قرار می‌دهد.

در راستای مولفه دوم، عوامل اثرگذار بر رفتار انضباطی (فردی، ساختاری، سبک مدیریت، عوامل زمینه) پیشنهاد می‌گردد: از آنجایی که انضباط نقش مستقیمی در توسعه‌یافتگی کشورها ندارد، در زیرساخت‌های سازمان‌ها برنامه‌های مدونی برای نهادینه کردن انضباط در نظر گرفته شود تا موجب رشد و پیشرفت سازمان‌ها و به تبع آن توسعه‌یافتگی کشور گردد. در انتخاب مدیران و آموزش این افراد باید توجه گردد که سبک مدیریتی این افراد از این‌گونه رفتارها حمایت نماید.

در راستای مولفه سوم، انواع نقض / تخطی که به رفتار انضباطی منجر می‌شود (تخلفات زمانی و عملکردی، اعمال غیراخلاقی، اعمال بدنام‌کننده سازمان، رفتار ضدشهروندی، قصور در انجام تکالیف) پیشنهاد می‌گردد: علاوه بر وضع قواعد و مقررات برای جلوگیری از بروز بی‌نظمی و تخلف، برنامه‌های آموزشی در راستای فرهنگ‌سازی اجرای آن در نظر گرفته شود. عامل ضمانت اجرای مناسب برای قواعد و مقررات در جهت جلوگیری از بی‌نظمی و تخلف برای ایجاد انگیزش در اجتناب از رفتار نادرست تقویت گردد.

در راستای مولفه چهارم، رویه‌های انضباط (شکایت فرد از سازمان و شکایت سازمان از فرد) پیشنهاد می‌گردد: خط‌مشی‌های سازمان در مورد شکایات با درک زمینه‌هایی از قانون که انواع مختلف شکایت ممکن است به آن مربوط باشد، مانند قانون برابری و مقررات زمان کار پایه‌گذاری شود. آشناسازی کارفرمایان و کارکنان درباره انواع شکایت، زیرا آشناسازی کارفرمایان و کارکنان را برای ابداع روش‌های شفاف‌سازی شکایت توانمند می‌سازد.

در راستای مولفه پنجم، انواع مجازات بر اساس فرایند انضباط (احضار و اخطار شفاهی، اخطار کتبی بدون درج در پرونده، و انفصال دائم از خدمات دولتی) پیشنهاد می‌گردد: برنامه‌های آموزشی لازم در بدو خدمت یا حین خدمت برای آشنا شدن با مراحل انضباط فراهم گردد.

در راستای مولفه ششم، پیامدهای انضباط (فردی، گروهی و سازمانی) پیشنهاد می‌گردد: بازگو کردن پیامدهای انضباط در سطح سازمان، زیرا پیامدهای انضباط شامل کلیه پدیده‌ها و رفتارهای سازمانی است که در اثر نهادینه شدن انضباط کاری به‌وجود می‌آیند. بررسی تاثیر این پیامدها بر عملکرد فردی، گروهی، سازمانی کارکنان و همچنین بر کل سازمان.

در راستای مولفه آخر، دانش انضباطی پیشنهاد می‌گردد: فراهم کردن بسترهای لازم برای

کسب دانش انضباطی کارکنان، زیرا با این کار کارکنان با استفاده از دانش انضباطی خود یا پیگیری بودن از طریق اقدام انضباطی می‌داند که تخلف کرده است.

در نهایت، با توجه به این که پژوهش حاضر در مورد مولفه‌های انضباط می‌تواند زمینه‌های بسیار گسترده‌ای داشته باشد، نویسندگان پیشنهاد می‌کنند، رابطه این مولفه‌ها بررسی شود و همچنین در سازمان‌های دیگر به دنبال شناسایی مولفه‌های انضباط باشند. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای با استفاده از سایر روش‌های کیفی نظیر تحلیل کیفی مضمون یا تحلیل کیفی داده‌بنیاد به کمک انجام مصاحبه با خبرگان انجام دهند و دستاوردهای پژوهش خود را با نتایج پژوهش حاضر مقایسه نمایند.

اظهاریه قدردانی

نویسندگان نهایت قدردانی و سپاس خود را از همکاری مشارکت‌کنندگان که در تکمیل صادقانه پرسشنامه، ما را یاری کردند و همچنین حمایت فکری سردبیر محترم، داوران ناشناس، و کارشناسان نشریه فرایند مدیریت و توسعه اعلام می‌کنند.

منابع

الف) انگلیسی

- Abbasnezhad, M. H., Faghihipour, J., & Mohammadzadeh, H. R. (2018). Developing a Model for Organizational Discipline in Amin Police University. *Police Knowledge Journal*, 20(1), 103-125. [In Farsi]
- Aghazadeh, F., Abedi Jafari, H., Taherpour-Kalantari, H., & Zarandi, S. (2018). Developing a Causal Model of Administrative Corruption in Tehran Municipality Regions. *Management and Development Process*, 31(3), 3-48. [In Farsi] <http://jmdp.ir/article-1-3092-fa.html>
- Ali, H. N., Sheffield, S. L., Bauer, J. E., Caballero-Gill, R. P., Gasparini, N. M., Libarkin, J., Gonzales, K. K., Willenbring, J., Amir-Lin, E., & Cisneros, J. (2021). An Actionable Anti-Racism Plan for Geoscience Organizations. *Nature Communications*, 12(1), 1-6. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-23936-w>
- Basem, Z., Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhityasa Bangkinang. Influence:

- International Journal of Science Review*, 4(2), 11-22. <https://doi.org/10.54783/influencejournal.v4i2.28>
- 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* (pp. 124-149). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1050-2.ch007>
- Craig, A. C., & Martin, D. (2023). *Discipline Reform, School Culture, and Student Achievement*. IZA Discussion Papers, No. 15906. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4346539>
- Dibaei Saber, M. (2018). Analysis of the Relationship between Professional Competence Development of High School Teachers with Their Effectiveness in Teaching-Student Learning Process. *Theory and Practice in Teachers Education*, 4(6), 1-23. [In Farsi]
- Egdell, V., Stavert, J., & McGregor, R. (2018). The Legal Implications of Dementia in the Workplace: Establishing a Cross-Disciplinary Research Agenda. *Ageing & Society*, 38(11), 2181-2196. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000642>
- Feuerborn, L. L., Tyre, A. D., & Zečević, M. (2019). Factor Validation of the Staff Perceptions of Behavior and Discipline (SPBD) Survey. *Remedial and Special Education*, 40(1), 32-39. <https://doi.org/10.1177/0741932518775741>
- Gholamy, P., & Shirbagi, N. (2018). Qualitative Evaluation of the Effects of Sabbatical Leave Strategy on Professional Development of University Faculty Members. *Management and Development Process*, 31(1), 125-148. [In Farsi] <http://jmdp.ir/article-1-3146-fa.html>
- Gunawan, H., Betan, A., Hanafi, A., Yusriadi, Y., & Bugis, M. (2021). *Implementation of Organizational Culture and Work Discipline to Patient Satisfaction through Quality of Health Services in Indonesia*. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore.
- Habibi, A., Sarafrazi, A., & Izadyar, S. (2014). Delphi Technique Theoretical Framework in Qualitative Research. *The International Journal of Engineering and Science*, 3(4), 8-13.
- Hassanzadeh Halaj, H., Akbarzadeh, F., Abdolkhani, L., Jalalpoor, S., & Ameri Golestani, H. (2023). Investigating the Role of Administrative Discipline in Political Development. *Political Sociology of Iran*, 5(12), 406-418. [In Farsi] <https://doi.org/10.30510/psi.2022.306010.2344>
- Hosseini, S. H., Ojaghi, A., & Samimi, M. (2022). Development of the Organizational Discipline Model (Focus on Physical and Spiritual Dis-

- cipline). *Military Management Quarterly*, 22(85), 35-64. [In Farsi] <https://doi.org/10.22034/iamu.2022.540528.2657>
- Kharestani, E., Fayyaz, I., & Khorsandi, A. (2020). Factors, Barriers, and Effective Management Strategies for Implementing Social Discipline Based on Imam Ali's (pbuh) Educational Instructions. *Imam Ali's Studies*, 11(21), 1-25. [In Farsi]
- 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. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0148>
- 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. <https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.31859>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0734371X20949420>
- 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.
- Rookhandeh, N., Ahmadi, K., Hamzhepour, M., & Sohrabi, F. (2023). Systematic Conceptualization of Administrative Discipline Using Metacombination Method. *Journal of Research in Human Resources Management*, 15(2), 151-189. [In Farsi]
- Salin, D., Cowan, R. L., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartin, J., & Guo, J. (2020). Prevention of and Interventions in Workplace Bullying: A Global Study of Human Resource Professionals' Reflections on Preferred Action. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2622-2644. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460857>
- Sukoco, B. J. H. (2017). Influence of Organizational Culture, Leadership and Work Discipline to Performance through Employee Motivation at the Tax Office (KPP) Pratama Sukoharjo. *eAbstract Excellent*, 2(2).
- Syukri, M., & Heryanto, H. (2019). The Influence of Leadership Style, and Organizational Commitment, on Employee Discipline and Also Its Impact on Employee Performance of the Dharmasraya District Community and Village Empowerment Office. *Archives of Business Research*, 7(7), 102-111.

- Thompson, P., McDonald, P., & O'Connor, P. (2020). Employee Dissent on Social Media and Organizational Discipline. *Human Relations*, 73(5), 631-652. <https://doi.org/10.1177/0018726719846262>
- Tzeng, G. H., & Teng, J. Y. (1993). Transportation Investment Project Selection with Fuzzy Multiobjectives. *Transportation Planning and Technology*, 17(2), 91-112. <https://doi.org/10.1080/03081069308717504>
- 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. <https://doi.org/10.3102/01623737231155155>
- Wu, C.-H., & Fang, W.-C. (2011). Combining the Fuzzy Analytic Hierarchy Process and the Fuzzy Delphi Method for Developing Critical Competences of Electronic Commerce Professional Managers. *Quality & Quantity*, 45(1), 751-768. <https://doi.org/10.1007/s11135-010-9425-6>
- Zavadskas, E. K., & Turskis, Z. (2011). Multiple Criteria Decision Making (MCDM) Methods in Economics: An Overview. *Technological and Economic Development of Economy*, 17(2), 397-427. <https://doi.org/10.3846/20294913.2011.593291>
- 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. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i2.233>

ب) فارسی

- ابطحی، سیدحسن (۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی (از تئوری تا عمل). انتشارات فوژان. آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه، و جلالی، رضا (۱۳۹۸). تحقیق در عملیات نرم (رویکردهای ساختاردهی مسئله). انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- حبیبی، آرش، و آفریدی، صنم (۱۴۰۱). تصمیم‌گیری چندشاخه (قطعی و فازی). انتشارات نارون. درویشی، بابک، و مددکار حق جو، مهناز (۱۳۹۳). اصول و مبانی تحقق انضباط اداری در نظام حقوق ایران. نشریه حقوق اداری، ۱(۳)، ۹-۳۴.

نحوه ارجاع به مقاله:

محمدی، معصومه؛ بردبار، غلامرضا؛ مروتی شریف‌آبادی، علی، و مهدیه، امید (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های رفتار انضباطی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه). *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۷(۱)، ۷۱-۱۱۰.

Mohammadi, M., Bordbar, G., Morovi Sharif Abadi, A., & Mahdich, O. (2024). Identifying and Prioritizing the Components of Disciplinary Behavior (Case Study: University Faculty Members). *Management and Development Process*, 37(1). 71-110.

DOI: [10.52547/jmdp.37.1.71](https://doi.org/10.52547/jmdp.37.1.71)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

