


The effect of administrative discipline on the socio-political development of Ahvaz metropolis with the approach of structural equations

Hosinali Hasanzadehhalaj

Ph.D student, Department of Political Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.


hasanzade@gmail.com

 0009-0004-2246-898X

Feredoun Akbarzadeh

Assistant Professor, Department of Political Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran (Corresponding author).


Drferedoun.akbarzadeh@yahoo.com

 0009-0002-7437-7321

Shiva Jalalpoor

Assistant Professor, Department of Political Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.


Shiva_jalalpoor@yahoo.com

 0000-0002-7520-8098

Hamed Ameri Holestani

Assistant Professor, Department of Political Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

hamed.ameri@gmail.com

 0000-0002-7296-5579

Abstract

Today, development is a multi-dimensional and complex flow that includes the quantitative and qualitative growth of products and services, the transformation of the quality of life and the social fabric of society, and the provision of general welfare, and the endogenous scientific and technological growth in a given society. The main goal of this research was to investigate the effect of administrative discipline on the socio-political development of Ahvaz metropolis with the approach of structural equations. The research method was a descriptive survey and the statistical population was all the employees of Khuzestan Governorate and Ahvaz Metropolitan Governorate. The research method was a descriptive survey and the statistical population was all the employees of Khuzestan Governorate and Ahvaz Metropolitan Governorate. Statistical sample using Cochran's formula, 123 people were selected by simple random sampling method. In order to collect data, questionnaires of 52 questions made by researchers on social development, 20 questions on political development and 15 questions on administrative discipline by Cornelius (1999) were used. Their validity was confirmed through confirmatory factor analysis and reliability through Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was done using spss and pls software and by structural equation model analysis at two descriptive and inferential levels. The results of the structural equations show that managerial discipline with the path coefficient (0.486) and the T value (4.44) has an effect on the political development of Ahvaz metropolis. Also, individual discipline with path coefficient (1.188) and T value (2.595), managerial discipline with path coefficient (0.496) and T value (7.620) and team discipline with path coefficient (0.292) and The value of T (4.639) has an effect on the social development of Ahvaz metropolis.

Keywords: Administrative discipline, political development, social development, Ahvaz metropolis.

تأثیر راهبردهای انضباط اداری در توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز با رویکرد معادلات ساختاری

حسینعلی حسنزاده حلاج

دانشجوی دکتری، گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
hasanzade@gmail.com ID 0009-0004-2246-898X

فریدون اکبرزاده

استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول).
Drferedoun.akbarzadeh@yahoo.com ID 0009-0002-7437-7321

شیوا جلالپور

استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
Shiva_jalalpoor@yahoo.com ID 0000-0002-7520-8098

حامد عامری گلستانی

استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
hamed.ameri@gmail.com ID 0000-0002-7296-5579

چکیده

امروزه توسعه، جریانی چندبُعدی و پیچیده‌ای است که رشد کمی و کیفی تولیدات و خدمات و تحول کیفیت زندگی و بافت اجتماعی جامعه و تأمین رفاه همگانی و رشد علمی و فناوری درون‌زا در یک جامعه معین را دربرمی‌گیرد. هدف اصلی در این پژوهش بررسی تأثیر انضباط اداری بر توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز با رویکرد معادلات ساختاری بوده است. روش تحقیق توصیفی پیمایشی بوده و جامعه آماری کلیه کارکنان استانداری خوزستان و فرمانداری کلانشهر اهواز بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۳ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ۵۲ سؤالی محقق‌ساخته توسعه اجتماعی، ۲۰ سؤالی توسعه سیاسی و انضباط اداری ۱۵ سؤالی کورنلیوس (۱۹۹۹) استفاده شد. روایی آنها از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید گردیدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای spss و pls و با تحلیل مدل معادلات ساختاری در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که انضباط مدیریتی با ضریب مسیر (۰/۴۸۶) و مقدار تی (۴/۴۴) بر توسعه سیاسی کلانشهر اهواز تأثیر دارد. همچنین انضباط فردی با ضریب مسیر (۱/۱۸۸) و مقدار تی (۲/۵۹۵)، انضباط مدیریتی با ضریب مسیر (۰/۴۹۶) و مقدار تی (۷/۶۲۰) و انضباط گروهی با ضریب مسیر (۰/۲۹۲) و مقدار تی (۴/۳۹) بر توسعه اجتماعی کلانشهر اهواز تأثیر دارد.

کلیدواژه‌ها: انضباط اداری، توسعه سیاسی، توسعه اجتماعی، کلانشهر اهواز.

شاپای الکترونیک: ۲۵۸۸-۶۵۵X / پژوهشکده تحقیقات راهبردی / فصلنامه علمی راهبرد اجتماعی فرهنگی

10.22034/scs.2024.433886.1530

CC BY

OPEN ACCESS

مسئولیت مقاله از نظر محتوای علمی و نظرات مطرح‌شده در متن آن، به عهده نویسندگان و یا نویسنده مسئول مقاله می‌باشد و مورد تأیید / عدم تأیید صاحب امتیاز نشر به راهبرد اجتماعی فرهنگی نمی‌باشد.

مقدمه و بیان مسئله

امروزه رشد شهری یک پدیده پیچیده است که جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی و محیطی را پوشش می‌دهد و همپوشانی بین آنها منجر به طیف متنوعی از مفاهیم در مورد توسعه شهری می‌شود (Peponi & Morgado, 2020).

همچنین توسعه اجتماعی به صورت گسترده‌تر در پی ایجاد بهبود در وضعیت اجتماعی افراد جامعه از جمله بالا بردن سطح زندگی، فراهم آوردن بهداشت، مسکن، تغذیه، اشتغال و... است (ازکیا و غفاری، ۱۳۹۳). توسعه اجتماعی فرایندی از تغییرهایی است که منجر به بهبود در بهزیستن و روابط اجتماعی می‌شود که منصفانه‌تر و سازگارتر با اصول حکومت مردم‌سالارانه و عادلانه است. توسعه اجتماعی شامل دستاوردهای مادی مانند سلامت، آموزش و پرورش مناسب، دسترسی پایدار به منابع، کالاها و خدمات برای زندگی مناسب در یک محیط قابل پذیرش، و هم دستاوردهای غیرمادی با ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی مانند حس کرامت، امنیت و شمول اجتماعی و دستاوردهای سیاسی مربوط به فعالیت، مشارکت و بازنمایی است (United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 2016).

از مؤلفه‌های اصلی توسعه اجتماعی توسعه سیاسی می‌باشد. توسعه سیاسی دغدغه بسیاری از جوامع در حال توسعه در جهان کنونی است. بسیاری از تحلیل‌گران نقش توسعه سیاسی را در تداوم توسعه فراگیر در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی بسیار با اهمیت تلقی کنند. هدف توسعه سیاسی، گسترش مشارکت و رقابت گروه‌های اجتماعی در زندگی سیاسی است. مهم‌ترین لوازم بلافصل توسعه سیاسی شامل: سازمان‌یابی گروه‌ها و نیروهای اجتماعی، آزادی آنها در مشارکت و رقابت سیاسی، وجود سازوکارهای حل منازعه نهادمند در درون ساختار سیاسی، خشونت‌زدایی از زندگی سیاسی در جهت تقویت ثبات سیاسی، مشروعیت چهارچوب‌های نهادی و قانونی برای رقابت و سازش سیاسی و جز آن است (نظری و دیگران، ۱۳۹۲، ص. ۱۳۸).

از طرفی دیگر شکل‌گیری روندی به نام توسعه سیاسی، مستلزم تغییرات اجتماعی بلندمدتی است که طی آن نظام تقسیم کار، قشربندی اجتماعی، نظام سیاسی و فرهنگ، دستخوش تحول واقع می‌شود؛ بنابراین در تکوین آن، عمل‌عاملان اجتماعی و سیاسی، منافع گروه‌ها، اقشار و طبقات نقش دارد. بر این اساس می‌توان گفت توسعه سیاسی ماهیتی برآیندی دارد و تکوین آن در هر جامعه‌ای، تاریخ خاص خود را دارد (رجب‌زاده، ۱۳۷۸).

همچنین یکی از مبانی توسعه در هر جامعه‌ای، نظام اداری و مدیریت آن است. بدیهی است که نظام اداری مطلوب و کارآمد، می‌تواند تسهیل‌کننده و زمینه‌ساز تحقق هدف‌های برنامه‌های توسعه قرار گیرد. چراکه نظام اداری هر کشوری، سیستم تنظیم‌کننده کلیه فعالیت‌ها برای نیل به هدف‌های از پیش تعیین شده است. متأسفانه موضوع بسیار مهمی که همواره مورد غفلت قرار می‌گیرد، رابطه و نقش متقابل نظام اداری و توسعه است؛ درحالی‌که اگر این امر با دقت بررسی شود، مشخص خواهد شد که نظام اداری در توسعه هر جامعه‌ای نقش اساسی ایفاء می‌کند به نحوی که بدون داشتن یک نظام اداری سالم، دستیابی به توسعه ناممکن است (میرمحمدی و حسن‌پور، ۱۳۹۰، ص. ۹). انضباط اداری یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان است که هر سازمانی خواهان شناخت ماهیت بروز این مسئله و از بین بردن آن می‌باشد (عابدی جعفری، ۱۳۹۱). انضباط به معنی صحیح یعنی اینکه فرد شخصاً اعمال و رفتار خود را تحت نظم و قاعده درآورد، خویشتن را کنترل و هدایت کند و با توجه به آثار و نتایج اعمال خویش اقدام کند (میرسپاسی، ۱۳۹۴).

ازطرفی دیگر فرایند شهرنشینی در نیمه اول قرن ۲۱، با سرعت بالایی ادامه خواهد یافت. سازمان ملل پیش‌بینی کرده است که ۶۱ درصد جمعیت جهان در سال ۲۰۳۰ شهرنشین خواهند بود. تا قبل از سال ۱۸۵۰، جمعیت شهری جهان از ۷ درصد هرگز فراتر نرفته بود (Cities Alliance, 2006, p. 43). به‌طوری‌که با جهانی‌شدن شهرها و شهری شدن جمعیت جهان و توسعه روزافزون شهری، مسائل شهری، شهرسازی و شهروندی به مهم‌ترین مسائل مؤثر بر ابعاد کمی و کیفی زندگی انسان تبدیل شده است (طالشی و دیگران، ۱۳۹۸، ص. ۱۱۸). در همین راستا برنامه‌های توسعه در ایران، موضوع‌هایی مانند: عدالت اجتماعی و کاهش نابرابری‌های اجتماعی، ارتقای سرمایه اجتماعی، کاهش تصدی دولت و گسترش مشارکت مردم در فعالیت‌های اقتصادی، تمرکززدایی، تعامل با اقتصاد جهانی، امنیت ملی، گسترش خصوصی‌سازی و رقابت‌پذیری اقتصادی، توسعه دانایی‌محور، توسعه صادرات، توجه به تحولات فرهنگی جامعه، ارائه خدمات بهداشتی و درمانی رایگان، برابری فرصت‌های آموزشی،... را مورد توجه قرار می‌دهد. تا به امروز، شش برنامه توسعه در کشور، تدوین و اجرا شد که موضوع‌های مختلفی را شامل می‌شوند: برنامه اول توسعه: ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۲؛ برنامه دوم توسعه: ۱۳۷۴ تا ۱۳۷۸؛ برنامه سوم توسعه: ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۳؛ برنامه چهارم توسعه: ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸؛ برنامه پنجم توسعه: ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴؛ برنامه ششم توسعه: از ۱۳۹۶. برنامه‌های توسعه پنج‌ساله یا برنامه‌های

میان مدت، باتوجه به شرایط محیطی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اسلامی تهیه می‌شوند.

با این حال در ایران روند توسعه شهرها و به‌ویژه کلانشهرهای کشور نیز همچون دیگر کشورهای در حال توسعه در راستای پایداری نبوده که البته در زمینه نظری توسعه پایدار، برای شهرهای کشور پژوهش‌های بسیاری انجام شده است؛ اما به لحاظ اجرایی بسیار عقب‌تر از نقطه مطلوب هستند. از این‌رو یکی از گام‌های عملی در برنامه‌ریزی و اقدام برای آینده شناخت هرچه بهتر محیط آینده است چراکه تصمیم‌گیران را از غافل‌گیری راهبردی در مواجهه با محیط آینده مصون می‌دارد. برای گرفتن گام‌های عملی در زمینه توسعه پایدار شهری ایران، اولویت اساسی پایداری کلانشهرهای ایران است. از جمعیت حدود ۸۰ میلیونی ایران، بیش از ۷۰ درصد از این تعداد در شهرها استقرار یافته‌اند. این در حالی است که در حدود ۲۵ درصد کل جمعیت ایران در کلانشهرهای بالای ۱ میلیون نفر جمعیت سکونت دارند. این تمرکز بالای جمعیت در کلانشهرهای کشور نه تنها مشکلات عدیده‌ای را در شرایط فعلی پدید آورده است بلکه توسعه پایدار آتی شهرها و به‌طور کلی کشور را نیز با چالش‌های جدی مواجه ساخته‌اند (اجزاء شکوهی و دیگران، ۱۳۹۹، ص. ۱۰۸).

در داخل کشور نیز درجه‌های متفاوتی از توسعه وجود دارد و رده‌بندی استان‌های کشور به لحاظ مفاهیم در درجه‌بندی متفاوتی از هم قرار دارند، هرچند دارای کلیت مشابه از نظر توسعه‌نیافتگی هستند (پورافکاری، ۱۳۹۱، ص. ۲). خوزستان با وجود منابع غنی و بزرگ طبیعی خود به‌تنهایی برای توسعه یک کشور کافی به نظر می‌رسد؛ اما برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌ها به‌گونه‌ای بوده است که چالش‌ها در این استان همیشه برجسته‌تر از فرصت‌هایی پیش‌رو بوده است؛ بنابراین مسئله اصلی در این پژوهش تأثیر راهبردهای انضباط اداری در توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز با رویکرد معادلات ساختاری می‌باشد.

۱. اهداف و سؤال‌های پژوهش

هدف اصلی در این پژوهش بررسی تأثیر انضباط اداری بر توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز با رویکرد معادلات ساختاری می‌باشد؛ بنابراین سؤال‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱- انضباط اداری (فردی، مدیریتی، گروهی) بر توسعه سیاسی در کلانشهر اهواز چه تأثیری دارند؟

۲- انضباط اداری (فردی، مدیریتی، گروهی) بر توسعه اجتماعی در کلانشهر اهواز چه تأثیری دارند؟

۲. فرضیه‌های پژوهش

- ۱- انضباط فردی بر توسعه سیاسی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معناداری دارد.
- ۲- انضباط مدیریتی بر توسعه سیاسی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معناداری دارد.
- ۳- انضباط گروهی بر توسعه سیاسی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معناداری دارد.
- ۴- انضباط فردی بر توسعه اجتماعی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معنی دارد.
- ۵- انضباط مدیریتی بر توسعه اجتماعی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معناداری دارد.
- ۶- انضباط گروهی بر توسعه اجتماعی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معناداری دارد.

۳. پیشینه پژوهش

روخنده و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با هدف شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های کلیدی انضباط اداری از طریق رویکرد فراترکیب که یکی از پژوهش‌های کیفی و از روش‌های فرامطالعه است، انجام دادند. در این پژوهش تعداد ۱۲۶ متون علمی به زبان فارسی و انگلیسی معتبر از تارنماها و پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی در بین سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ شمسی کشف و استخراج شد که در نهایت ۳۲ عنوان پژوهشی با استفاده از روش مهارت‌های ارزیابی حیاتی، در نظر گرفته شدند و از طریق روش تحلیل اسنادی شاخص‌های اصلی استخراج شدند. پس از مطالعه و استخراج کدهای کلیدی در نهایت این کدها تجمیع و خوشه‌بندی شدند و مقوله‌های اصلی و فرعی تنظیم شدند. یافته‌ها نشان داد که ۱۱ مقوله اصلی، ۲۶ مقوله فرعی و تعداد ۱۲۶ شاخص یا کد اولیه استخراج شدند. به طوری که مقوله‌های اصلی انضباط اداری شامل: قوانین و مقررات، کنترل اداری، کنترل رفتاری، هماهنگی، اطاعت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، مشوق‌ها، تنبیهات، رویه‌های انضباطی، خودانضباطی و هدایت بودند. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سازمان‌ها در توسعه و بهبود عملکرد به‌عنوان نیروی محرکه سازمان‌ها کمک شایان توجهی نماید و آنها را تبدیل به سازمان‌های پیشرو در حوزه خود نماید.

بیداله‌خانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با هدف گونه‌شناسی عوامل مؤثر بر توسعه سیاسی در پژوهش‌های مندرج در نشریات منتخب علمی پژوهشی دهه ۹۰

به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش بوده است که مطالعات توسعه سیاسی در ایران تحت تأثیر چه عواملی انجام شده است؟ در پاسخ به این پرسش از طریق روش فراتحلیل و با بررسی ۴۸ پژوهش موجود در نمونه بر این امر تأکید می‌شود که از میان چهار دسته عوامل فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، رهیافت بیشتر پژوهش‌های انجام شده در بستر مورد نظر مبتنی بر عوامل فرهنگی بوده است و محورهای شکاف‌های فرهنگی و قومیتی، ضعف‌های فرهنگ سیاسی و فرهنگ‌سازی با بیشترین فراوانی جزو پرتکرارترین مفاهیم شناسایی شده در ارتباط با عوامل اثرگذار بر جریان توسعه سیاسی ایران قلمداد شده است.

محمدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر توسعه شهر تبریز با رویکرد کیفی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد، پنج مفهوم اجتماعی که تأثیر زیادی بر توسعه شهر تبریز دارند عبارت‌اند از: اختلال در مجاری جامعه‌پذیری، فرسایش اعتماد اجتماعی، ضعف همگرایی اجتماعی و سیاسی، ضعف ارتباط متقابل احزاب و گروه‌های واسط با مردم و گسترش بی‌تفاوتی اجتماعی. از دیدگاه متخصصان رابطه این پنج مفهوم با توسعه شهری رابطه‌ای معکوس می‌باشد؛ به این معنی که با گسترش هر یک از این مفاهیم، روند دستیابی به توسعه شهری در تبریز کندتر می‌شود. در نهایت ضعف حکمرانی اجتماعی (اختلال در کارکرد خرده نظام اجتماعی) به عنوان هسته مرکزی پژوهش انتخاب شد. یافته‌های این پژوهش همسو با نظریه‌های گیدنز^۱، مک‌لند^۲، لیپست^۳، هیگن^۴ و نورث^۵ و یافته‌های پژوهش‌های تجربی می‌باشد.

اکاتی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به تحلیل تأثیر فرهنگ سازمانی بر وجدان کاری و انضباط اداری در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش زابل پرداختند. نتایج بیانگر این بود که از میان پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی مؤثر بر انضباط اداری و وجدان کاری، وضعیت مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری، توجه به اعضای سازمان و توجه به جزئیات بالاتر از سطح متوسط قرار دارد و دو مؤلفه دیگر، خطرپذیری و توجه به نتیجه، وضعیتشان در سطح متوسطی قرار گرفت.

خارستانی و سیفی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش و جایگاه انضباط و

1. Giddens
2. McClelland
3. Lipset
4. Hagen
5. North

وجدان کاری در پیشرفت و توسعه جامعه بر مبنای فرهنگ و آموزه‌های اسلامی پرداختند. روش مورد استفاده در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها به صورت کتابخانه‌ای است. روش مورد استفاده در سازمان‌دهی و انجام تحقیق، توصیفی و تحلیلی است. معانی و مفاهیم کار، وجدان، وجدان کاری و انضباط، جایگاه و اهمیت وجدان کاری، جایگاه و اهمیت نظم و انضباط، مؤلفه‌های انضباط، مؤلفه‌های وجدان کاری، راهکارهای ایجاد و تقویت وجدان کاری و راهکارهای ایجاد نظم و انضباط در کار در این پژوهش بررسی و تحلیل شده است.

سوپریاتی و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر اجرای سیاست‌های کمک‌هزینه عملکرد و انضباط کاری بر عملکرد کارکنان اداره آموزش، منطقه شمالی میناهاسا پرداختند. نتایج نشان داد که هر دو کمک‌هزینه عملکرد و انضباط اداری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشتند.

مک‌کارت و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی اینکه چگونه انضباط اداری و رهبری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد پرداختند. نتایج نشان داد که متغیرهای انضباط اداری و سبک رهبری به‌طور همزمان بر عملکرد کارکنان در هتل‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارند. در حالی که انضباط کاری تا حدی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد و سبک رهبری تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان در هتل‌های تگزاس دارد.

رحما و عمار^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری و محیط کاری بر انضباط کاری با رضایت شغلی به‌عنوان یک متغیر مداخله‌گر در آبفای شهری پادانگ پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر محیط کار و رضایت شغلی دارد، همچنین بر نگرش کاری از طریق رضایت شغلی و محیط کاری، محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و انضباط کاری نیز از طریق رضایت شغلی دارد.

در نقد و بررسی پیشینه تجربی پژوهش می‌توان گفت که برخی از این مطالعات به بررسی سیر تاریخی توسعه اجتماعی و سیاسی ایران پرداختند و برخی از تحقیقات نیز به بررسی گونه‌شناسی عوامل مؤثر بر توسعه سیاسی، فرهنگ سازمانی و یا تأثیر انضباط اداری بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در شهرها پرداخته‌اند و پژوهشی در

1. Supriati & et al.

2. McCarter & et al.

3. Nadya D. Rahma, Syamsul Amar

ارتباط با تأثیر راهبردهای انضباط اداری هم زمان بر متغیرهای توسعه اجتماعی و سیاسی انجام نشده است؛ بنابراین این پژوهش با بهره‌گیری از روش مدلیابی معادلات ساختاری تأثیر راهبردهای انضباط اداری در توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز را بررسی نموده که این موضوع حلقه مفقوده اکثر پژوهش‌ها می‌باشد.

۴. چهارچوب نظری

چهارچوب نظری این پژوهش در سه محور توسعه اجتماعی، توسعه سیاسی و انضباط اداری شکل گرفته است. در مقوله توسعه اجتماعی، وارنر^۱ معتقد است که توسعه اجتماعی عبارت‌اند از: امکانات زندگی مردم جامعه و ماکس وبر^۲ ضمن تبیین ارتباط میان توسعه اجتماعی با شانس زندگی، بر این نظر پافشاری می‌کند که شانس زندگی عبارت است از امکان دستیابی به شرایط زندگی مناسب‌تر و تجربیات زندگی شخصی بهتر (شمعدانی حق، ۱۳۸۰، ص. ۲۵۲). لرنر مهم‌ترین عناصر و متغیرهایی که در ظهور تحرک ذهنی و آمادگی روانی انسان‌ها برای نو شدن مؤثراند عبارت‌اند از: بسط و گسترش رسانه‌های گروهی، سوادآموزی و ارتقای سطح تحصیلات، شهرنشین و مشارکت. مثلاً راجرز^۳ می‌گوید نوسازی جامعه روندی چندجانبه است. از نظر وی توسعه نوعی از تغییرات است که طی آن سازمان‌های اجتماعی ایجاد، اصلاح و بهسازی می‌شوند و با افزایش سطح زندگی و درآمد سرانه، توسعه اجتماعی پدیدار گردد. بر اساس رویکرد تلفیقی یا رویکرد بیانیه کپنهاگ، توسعه اجتماعی و عدالت اجتماعی برای نیل به صلح و امنیت و تداوم آن برای ملت ضروری است و بر این مهم تأکید شده که توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و حفظ محیط زیست در رابطه متقابل با یکدیگر بوده و چهارچوب توسعه پایدار را تشکیل می‌دهند که هدف آن ارتقای کیفیت زندگی برای همه آحاد بشر است (اصغریور ماسوله و دیگران، ۱۳۹۳). توسعه اجتماعی به‌صورت خلاصه عبارت است از: فرایند سازماندهی انرژی‌ها و فعالیت‌های انسانی در بالاترین سطح جهت دستیابی به نتایج بزرگ‌تر. توسعه، افزایش استفاده از نیروهای بالقوه انسانی است. توسعه اجتماعی دارای دو حوزه به‌هم‌پیوسته است؛ یادگیری و به‌کارگیری (Jacobs & Cleveland, 1999). توسعه اجتماعی توانایی شهروندان و منافع خصوصی آنان را تقویت می‌کند تا در اجرای سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، فعالانه و مؤثر مشارکت کنند. توسعه اجتماعی راهبردی ضد فقر و

1. Warner
2. Max Weber
3. Rogers

پیچیده و بلندمدت است (Johnston, 1993). توسعه اجتماعی دو بعد مرتبط با هم دارد. اول توسعه ظرفیت و توانایی مردم در کار و تلاش مداوم برای رفاه خود و جامعه است؛ دوم تغییر و اصلاح، با توسعه نهادهای جامعه به طوری که نیازهای بشر در همه سطوح، به خصوص در پایین‌ترین سطح، از طریق روند ارتقای روابط میان مردم و نهادهای اجتماعی - اقتصادی برآورده شود. هدف توسعه اجتماعی، در نهایت نیل به جامعه‌ای انسانی‌تر با نهادها و سازمان‌هایی است که به طور مناسب‌تری به نیازهای بشر پاسخ می‌دهند (دیوب، ۱۳۸۶).

همچنین توسعه سیاسی به دلیل چندبعدی جامع و شدیداً کیفی بودن آن، پیچیده‌ترین سطح یک جامعه است. توسعه سیاسی به معنای فرایند رو به افزایش ظرفیت نهادهای سیاسی در پاسخ به تقاضاهای جامعه در زمینه مشارکت در فرایندهای سیاسی است (بیرو، ۱۳۸۰، ص. ۹۰). آلموند و پاول^۱ توسعه سیاسی را این‌گونه تعریف نموده‌اند که توسعه سیاسی پیامد وقایعی است که ریشه در محیط بین‌المللی، محیط داخلی و یا نخبگان سیاسی درون نظام سیاسی دارد. اگر یک نظام سیاسی در وضعیت موجود قادر به مقابله با مسائل و چالش‌های پیش‌رو نباشد، زمانی می‌توان آن را توسعه‌یافته دانست که از قابلیت‌های الزم‌آور برای برخورد موفقیت‌آمیز با این‌گونه چالش‌ها برخوردار باشد (معمارزاده و پاک‌طینت، ۱۳۸۵). در نظام‌های در حال گذار از سنت به مدرنیسم، مشروعیت از منشأ واحدی سرچشمه نمی‌گیرد. بایندر^۲ توسعه سیاسی را در سه مفهوم برابری، ظرفیت و تفکیک وظایف خلاصه کرده و این مفاهیم را در مجموع سندروم توسعه نامیده است. این سه عنصر در حکومت‌های مختلف با مقادیر مختلف در تعادل‌اند. بایندر معتقد است توسعه پایان‌ناپذیر است و مسیر توسعه کشورهای توسعه‌نیافته متفاوت و غیرقابل پیش‌بینی است. بایندر معتقد است که اگر کشوری بخواهد به رشد و توسعه برسد، باید پنج بحران را پشت‌سر بگذارد. این پنج بحران عبارت‌اند از: بحران هویت، بحران مشارکت، بحران نفوذ، بحران مشروعیت و بحران توزیع. او معتقد است که وجه تمایز کشورهای توسعه‌یافته صنعتی از کشورهای در حال توسعه در آن است که آنان در گذشته به طریقی موفقیت‌آمیز بحران‌های فوق به‌ویژه بحران‌های هویت و مشروعیت را پشت‌سر نهاده‌اند (سیف‌زاده، ۱۳۹۶).

1. Almond & Powell

2. Bayandor

هانتینگتون^۱ نوسازی را بر اساس میزان صنعتی شدن، تحرک و تجهیز اجتماعی، مشارکت سیاسی و رشد اقتصادی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و معتقد است، از آنجایی که در فرایند نوسازی و توسعه سیاسی، تقاضای جدیدی به صورت مشارکت و ایفای نقش‌های جدیدتر ظهور می‌کنند، از نظر وی هر اندازه یک نظام سیاسی از سادگی به پیچیدگی، از وابستگی به استقلال، از انعطاف‌ناپذیری به انعطاف‌پذیری و از پراکندگی به یگانگی گرایش پیدا کند، به همان نسبت به میزان توسعه سیاسی آن افزوده خواهد شد (نظری و دیگران، ۱۳۹۲).

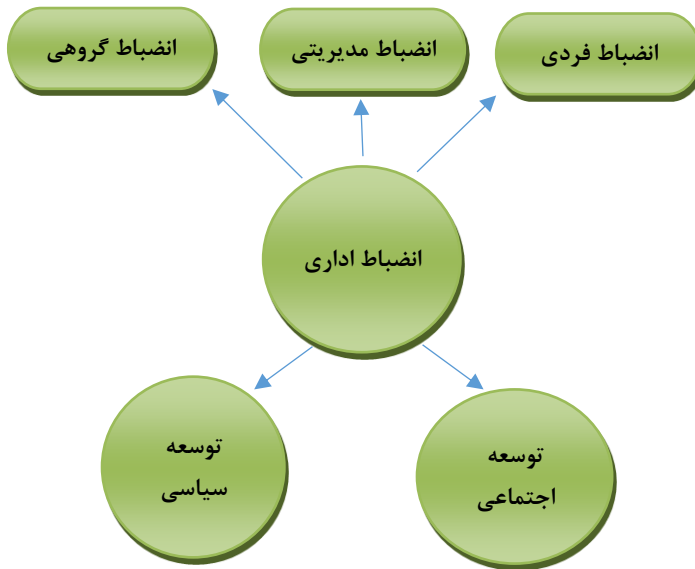
در محور سوم چهارچوب نظری نیز انضباط اداری و چگونگی برخورد با آن یکی از مباحث بسیار مهم و یکی از وظایف در ادبیات مدیریت و بالاخص مدیریت منابع انسانی است و یکی از چندین عاملی است که بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (Hu & Liu, 2020, p. 10042). انضباط اداری: شکلی از آموزش است که به دنبال بهبود و شکل‌دادن به دانش، نگرش و رفتار کارکنان است، به طوری که کارکنان داوطلبانه تلاش می‌کنند تا با سایر کارکنان همکاری کنند و عملکرد کاری را بهبود بخشند یا اقدام مدیریتی برای اجرای استانداردهای سازمان است (Sitopu & et al., 2021). ابعاد انضباط اداری عبارت‌اند از:

- انضباط فردی: خودانضباطی و خودکنترلی، مفاهیمی برآمده از ارزش‌های فردی؛ مهارت‌ها؛ آموخته‌ها و قوت شخصیتی باشد.
- انضباط مدیریتی: وقتی معنا می‌یابد که افراد گروه نسبت به رهبر گروه مسئولیت‌پذیر و پاسخگو باشند. در این صورت رهبر، هدایت‌کننده و مسئول رفتار افراد گروه خواهد بود.
- انضباط گروهی: بر اساس وابستگی‌های دوجانبه و اعتماد و احترام در گروه به وجود می‌آید (Cornelius, 1999).

هدف انضباط کاری این است که کارکنان بتوانند مطابق با هنجارهایی که در مورد شرکت اعمال می‌شود، عمل کرده و مشارکت کنند (Atatsi & et al., 2019, p. 337). یکی از راه‌های تضمین نظم، اثربخشی و رعایت قوانین مقرر در محیط کار انضباط اداری است (Ernest, 2021, p. 475). اگر انضباط کارکنان خوب باشد، عملکرد کاری را بهبود می‌بخشد (Suryawan & Salsabilla, 2022, p. 140)؛ بنابراین یک یک اقدام انضباطی خوب طراحی شده در یک سازمان باید با دقت ایجاد

و توسعه یابد تا آنها پیشرفت بهتری برای تقویت، تشویق و مهار کارکنان برای حفظ سطح عملکرد خود داشته باشند (Nduka & et al., 2019, p. 13).

رویکردهای انضباط اداری عبارت‌اند از: رویکرد منفی: این مفهوم به نام کنترل انضباطی پیش از رشد چشمگیر اتحادیه‌ها در اواخر دهه ۱۹۳۰ جهت موازنه و تعدیل کارگران روزمزد متداول شده بود. استفاده از جریمه یا ترس از جریمه برای واداشتن افراد به اطاعت و سرسپردگی به قوانین است. در این حالت اغلب زور و فشار به کار گرفته می‌شود. رویکرد منفی اصولاً چوب‌دستی رهبری است. رویکرد مثبت: انضباط مثبت تحت عنوان انضباط ساختاری یا تعبیری نیز بیان شده است که به‌نوعی از رهبری تأکید دارد که پیوسته افراد را به‌سوی قوانین و مقررات لازم سازمانی سوق و آن را گسترش می‌دهد. پیروی آنان به این خاطر است که به رفتارها باور و عقیده دارند و آنها را درک کرده‌اند و از این رفتارها حمایت می‌کنند. انضباط مثبت در حقیقت شامل آفرینش یک نگرش و فضای سازمانی در بین کارکنان برای سوق دادن آنها به تطبیق و سازگاری با قوانین و مقررات است. انضباط مثبت زمانی حاصل می‌شود که مدیریت به دنبال اصول انگیزشی مثبت و سازمان، کارآمد است. شرط لازم در انضباط مثبت ایجاد یک ارتباط روشن بین شغل و قوانین و مقررات آن با شاغل است (میرسپاسی، ۱۳۹۴). در یک جمع‌بندی می‌توان گفت، متغیر انضباط اداری و سازمانی از عوامل مؤثر بر توسعه اقتصادی و همچنین زمینه‌ساز توسعه سیاسی و اجتماعی کشور می‌باشد.



شکل (۱): مدل نظری پژوهش

۵. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و کاربردی بوده است و این پژوهش در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان استانداری خوزستان و فرمانداری کلانشهر اهواز بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۳ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند.

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های ۵۲ سؤالی محقق ساخته توسعه اجتماعی، ۲۰ سؤالی توسعه سیاسی و انضباط اداری ۱۵ سؤالی کورنلیوس (۱۹۹۹) استفاده شد. روایی و پایایی: برای بررسی روایی ابتدا بارهای عاملی بررسی می‌شود. برای حضور هر سؤال در مدل و سازه بار عاملی حداقل ۰,۵۰ نیاز است. نتایج حاصل نشان داد که تمامی بارهای عاملی بیش از ۰,۵۰ می‌باشند. مقدار پایایی قابل قبول باید حداقل ۰,۷۰ باشد.

برای بررسی روایی همگرا از بارهای عاملی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌شود. روایی همگرا در سطح سؤال از بارهای عاملی استفاده می‌شود که تمامی بارهای عاملی قابل قبول می‌باشند و دارای روایی همگرا می‌باشند. همچنین برای بررسی روایی همگرا در سطح سازه از میانگین واریانس استخراج

شده (AVE) استفاده می‌شود که مقدار میانگین واریانس استخراج شده حداقل ۰,۵۰ باشد. که با توجه نتایج به دست آمده این معیار نیز قابل قبول است. روایی واگرا نیز از دو روش بررسی می‌شود. یکی در سطح سؤال که از بارهای عاملی متقاطع استفاده می‌شود و دیگری در سطح سازه که از جدول فورنل و لارکر استفاده می‌شود. همان‌گونه که از جدول زیر پیداست روایی واگرا در سطح سازه نیز محقق شده است.

جدول (۱): نتایج روایی واگرا در سطح سازه جدول فورنل و لارکر

توسعه سیاسی	توسعه اجتماعی	انضباط مدیریتی	انضباط تیمی	انضباط فردی	
				۰/۷۹۶	انضباط فردی
			۰/۷۸۵	۰/۷۴۵	انضباط گروهی
		۰/۸۴۱	۰/۷۶۷	۰/۷۴۴	انضباط مدیریتی
	۰/۸۹۶	۰/۸۱۱	۰/۶۱۳	۰/۷۷۵	توسعه اجتماعی
۰/۷۰۹	۰/۸۲۱	۰/۷۷۹	۰/۷۰۹	۰/۷۰۳	توسعه سیاسی

در نرم‌افزار مورد استفاده از دو نوع پایایی استفاده می‌شود. یکی آلفای کرونباخ و دیگری پایایی ترکیبی. همان‌گونه که از مندرجات جدول زیر پیداست مقادیر پایایی و پایایی ترکیبی بیش از ۰,۷۰ می‌باشند.

جدول (۲): نتایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
انضباط فردی	۰/۷۸۶	۰/۸۵۴	۰/۵۴۱
انضباط گروهی	۰/۷۴۵	۰/۸۴۰	۰/۵۶۸
انضباط مدیریتی	۰/۷۹۸	۰/۸۶۳	۰/۵۶۱
توسعه اجتماعی	۰/۹۳۶	۰/۹۴۹	۰/۷۵۸
توسعه سیاسی	۰/۹۲۴	۰/۹۳۴	۰/۵۰۳

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. توصیف اجمالی نمونه

یافته‌های پژوهش نشان داد که (۷۱/۵۴) درصد از افراد پاسخ‌دهنده را مردان و (۲۸/۴۵) درصد آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهد. اکثر پاسخگویان با ۳۰ درصد در گروه سنی ۴۵-۴۰ ساله بوده و پس از آن گروه سنی ۳۵-۳۹ ساله با ۲۶ درصد در رده بعدی قرار داشتند. همچنین اکثر پاسخگویان با ۴۴ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و پس از آن با ۳۸ درصد کارشناسی قرار داشتند.

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا می‌بایست نرمال بودن یا نبودن داده‌ها اطمینان حاصل نمود. برای بررسی فرض نرمال بودن از آزمون K-S، استفاده شده است. در مورد آزمون K-S چنانچه سطح معناداری از ۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد و در غیراین صورت داده‌ها غیرنرمال می‌باشند. با توجه به جدول (۳) داده‌ها از توزیع غیرنرمال پیروی می‌کنند.

جدول (۳): آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

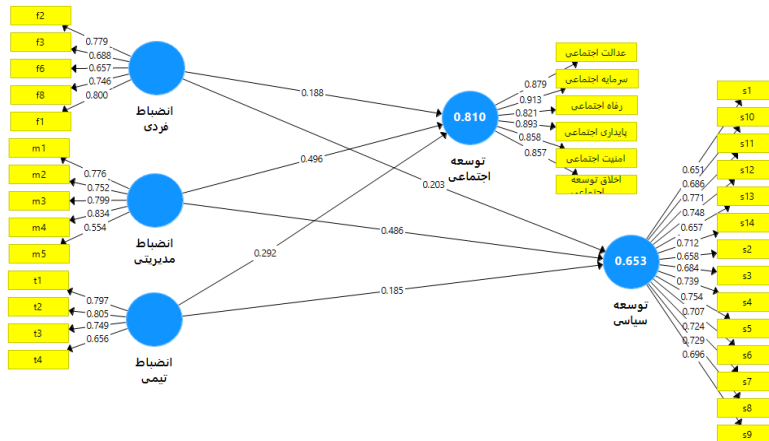
متغیرها	K-S	SIG	نتیجه
توسعه اجتماعی	۰,۱۰۵	۰,۰۰۴	غیرنرمال
توسعه سیاسی	۰,۰۹۷	۰,۰۱۲	غیرنرمال
انضباط فردی	۰,۱۷۲	۰,۰۰۰	غیرنرمال
انضباط مدیریتی	۰,۱۰۹	۰,۰۰۰	غیرنرمال
انضباط گروهی	۰,۱۵۶	۰,۰۰۰	غیرنرمال

۶-۲. آزمون فرضیه‌ها

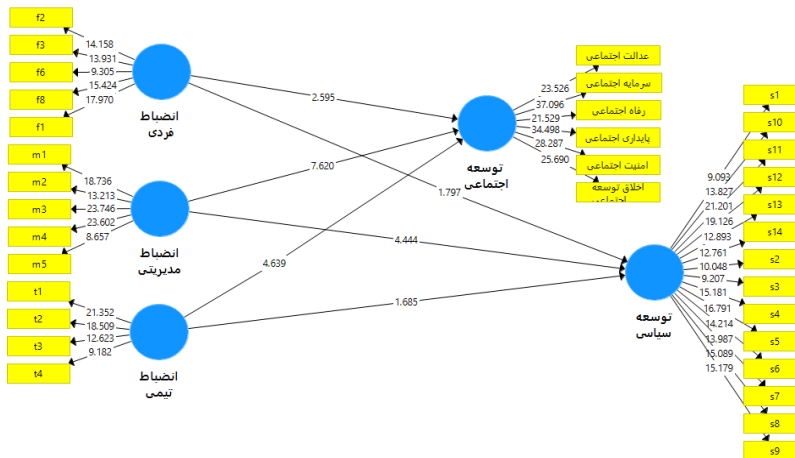
در این بخش به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود و به تفکیک بر اساس اشکال شماره‌های (۱ و ۲) نتایج فرضیات پژوهش در جدول شماره (۶) گزارش شده است.

برای آزمون کردن فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار SMART PLS استفاده می‌شود. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، ابتدا مدل ساختاری در حالت استاندارد (شکل ۱)، سپس مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل ۲) شامل (t value، ضریب تعیین و برازش کلی مدل) ارائه شده است. همچنین در ادامه به شاخص‌های برازش ساختاری مدل شامل ضریب تعیین (جدول

۴) و برازش کلی مدل (شاخص SRMR و NFI) (جدول ۵) پرداخته شده است، و در آخر جدول (شماره ۶) برای بررسی نتایج فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.



شکل (۲): مدل ساختاری در حالت استاندارد



شکل (۳): مدل ساختاری در حالت مقادیر معناداری

جدول (۴): شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
توسعه اجتماعی	۰/۸۱۰	۰/۸۰۵
توسعه سیاسی	۰/۶۵۳	۰/۶۴۴

ضریب تعیین متغیر وابسته توسعه اجتماعی برابر ۰/۸۱۰ ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۸۰۵ می‌باشد. همچنین ضریب تعیین متغیر وابسته توسعه سیاسی برابر ۰/۶۵۳ و ضریب تعیین تعدیل شده نیز برابر ۰/۶۴۴ می‌باشد.

جدول (۵): شاخص‌های برازش کلی مدل (شاخص SRMR و NFI)

شاخص	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	۰/۰۷۸	۰/۰۸۷
NFI	۰/۶۶۲	۰/۶۴۷

مقدار SRMR حداکثر ۰/۱۰ قابل قبول می‌باشد. در این مدل مقدار SRMR برابر ۰/۰۷۸ می‌باشد که مطلوب است. همچنین مقدار NFI نیز هرچی به عدد یک نزدیک‌تر باشد مطلوب‌تر است. در این پژوهش مقدار NFI برابر ۰/۶۶۲ می‌باشد.

جدول (۶): جدول بررسی فرضیه‌های پژوهش

مسیر فرضیه	ضریب مسیر	مقادیر t معناداری	سطح معناداری
انضباط فردی < توسعه اجتماعی	۰/۱۸۸	۲/۵۹۵	۰/۰۱۰
انضباط فردی < توسعه سیاسی	۰/۲۰۳	۱/۷۹۷	۰/۰۷۳
انضباط گروهی < توسعه اجتماعی	۰/۲۹۲	۴/۶۳۹	۰/۰۰۰
انضباط گروهی < توسعه سیاسی	۰/۱۸۵	۱/۶۸۵	۰/۰۹۳
انضباط مدیریتی < توسعه اجتماعی	۰/۴۹۶	۷/۶۲۰	۰/۰۰۰
انضباط مدیریتی < توسعه سیاسی	۰/۴۸۶	۴/۴۴۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌کنید آماره t بزرگ‌تر از عدد (۱/۹۶) هستند که این یعنی تمامی ضرایب مسیر به جز مسیر فرضیه‌های انضباط فردی بر توسعه سیاسی و انضباط گروهی بر توسعه سیاسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادارند. برای تصمیم‌گیری در مورد فرضیه‌ها هم باید از روی همین مقادیر تصمیم‌گیری شود؛ بنابراین نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که

انضباط مدیریتی با ضریب مسیر (۰/۴۸۶) و مقدار تی (۴/۴۴) بر توسعه سیاسی کلانشهر اهواز تأثیر دارد. همچنین انضباط فردی با ضریب مسیر (۱/۱۸۸) و مقدار تی (۲/۵۹۵)، انضباط مدیریتی با ضریب مسیر (۰/۴۹۶) و مقدار تی (۷/۶۲۰) و انضباط گروهی با ضریب مسیر (۰/۲۹۲) و مقدار تی (۴/۶۳۹) بر توسعه اجتماعی کلانشهر اهواز تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی در این پژوهش تأثیر راهبردهای انضباط اداری در توسعه سیاسی اجتماعی کلانشهر اهواز با رویکرد معادلات ساختاری بوده است. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که انضباط مدیریتی بر توسعه سیاسی کلانشهر اهواز تأثیر دارد و نیز همچنین انضباط فردی، انضباط مدیریتی و انضباط گروهی بر توسعه اجتماعی کلانشهر اهواز تأثیر مثبت معناداری دارد. برای تبیین این یافته می‌توان گفت که پیش‌نیاز دستیابی به توسعه اجتماعی، انضباط اداری می‌باشد. انضباط اداری به‌عنوان ستون فقرات ساختار سازمان و یکی از ارکان اساسی سازمان‌ها است تا کارکنان سازمان بتوانند به‌طور نظام‌مند برای دستیابی به هدف و اهداف سازمان با یکدیگر همکاری کنند. انضباط در سازمان، بهره‌وری و کارایی را تضمین می‌کند، هماهنگی و همکاری بین کارکنان را تشویق می‌کند و همچنین به‌عنوان یک تقویت‌کننده روحیه برای کارکنان عمل می‌کند. نیروی انسانی در سازمان‌ها نه‌تنها یک منبع مهم است بلکه بسیار ارزشمند تلقی می‌شود چون از طریق آن سایر منابع در جهت رفع نیازهای جامعه به‌کار گرفته می‌شود (Onah, 2014). حفظ نیروی کار مطلوب دلالت بر این دارد که معیار مناسبی از انضباط که یکی از کارکردهای اصلی اداره است باید به‌کار گرفته شود؛ بنابراین انضباط یک ابزار کنترل مدیریت است که همه سازمان‌ها باید با بررسی عوامل تأثیرگذار بر آن زمینه عملکرد سازمان و کارکنان را فراهم کنند. انضباط شکلی از آموزش است که به دنبال بهبود و شکل‌دادن به دانش، نگرش و رفتار کارکنان است به‌طوری‌که کارکنان داوطلبانه تلاش می‌کنند تا با سایر کارکنان همکاری کنند و عملکرد کاری را بهبود بخشند (Sitopu & et al., 2021). همچنین توسعه اجتماعی سیاسی با خواست و آرزوهای ناخودآگاه جامعه برای پیشرفت، به پیش می‌رود. جامعه در پی تحقق پیش‌رونده سلسله‌مراتبی از نیازهایی که اولویت‌بندی شده می‌باشد از جمله: امنیت حوزه‌ها، نظم و قانون، خودبستگی در تغذیه و سرپناه، سازماندهی برای صلح و آسایش، تخلیه انرژی

مازاد در نمایش‌ها و سرگرمی‌ها، فراغت و لذت، دانش و خلاقیت هنری. توسعه اجتماعی سیاسی تنها وقتی بروز می‌کند که اراده جمعی به اندازه کافی قوی و پویا باشد. راهبردهای توسعه وقتی کارآمدتر خواهند بود که بر شناسایی عرصه‌هایی که اراده اجتماعی، به بلوغ رسیده و ابزارهای بهتری جهت آگاه نمودن جامعه برای نمایاندن انرژی خود فراهم شد، متمرکز شوند. تنها این مقدمات است که در صورت انطباق با این ضمیر ناخودآگاه جامعه می‌تواند، اراده و خواست جامعه را به شتاب بخشیدن و گسترش یافتن، وا دارد؛ بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

- ۱- پیشنهاد می‌شود که انضباط اداری در کارها و نهادها مبتنی بر آموزش و یادگیری باشد و در راستای واکنش مناسب نسبت به محرک‌ها و تقاضاها و توسعه سازمان باشد.
- ۲- سازمان‌ها از کارکنانی استفاده نمایند که منضبط، درستکار و مسئولیت‌پذیر باشند.
- ۳- سازمان‌ها با وضع قوانین و مقررات و ضمانت اجرایی مناسب از تخلفات اداری جلوگیری نمایند.
- ۴- سازمان‌ها جهت پیشرفت در راستای توسعه پایدار، انضباط اداری را هرچه بیشتر در دستور کار خود قرار دهند. سازمان‌ها ضمن پیروی از قوانین و مقررات و دستورالعمل‌های سازمانی جهت دستیابی به توسعه پایدار به انضباط، ارتباط و هماهنگی کارکنان در قسمت‌های مختلف سازمان توجه ویژه‌ای نمایند.
- ۵- ایجاد اجتماعات پایدار و بادوام، ارتقای روح جمعی و انسجام اجتماعی، توسعه راهکارهای مؤثر حل مناقشه و برقراری توافق، رشد و گسترش و تقویت هنجارهای انضباط اجتماعی.
- ۶- تقویت و حمایت از استعدادها و توانمندی‌های انسان‌ها در جامعه و زندگی اجتماعی.
- ۷- توسعه نهادهای اجتماعی و بهبود ساختارهای این نهادها و سازمان‌ها در جهت رفاه انسان‌ها.
- ۸- تقویت سرمایه‌گذاری در برنامه‌های اجتماعی و ارزیابی مستمر با توجه به توسعه اجتماعی سیاسی، تلاش برای تأمین منابع لازم در جهت توسعه اجتماعی با توجه به منابع مالی، تدوین برنامه ارزیابی و نظارت مستمر بر تمامی برنامه‌ها و اقداماتی که توسط دولت‌ها، بخش خصوصی و سازمان‌های غیردولتی و نهادهای اجتماعی، در جهت تحقق اهداف توسعه اجتماعی سیاسی.

- ۹- افزایش یکپارچگی اجتماعی از طریق تقویت ثبات اجتماعی و ایجاد جامعه‌ای عادلانه در راستای توسعه اجتماعی سیاسی جامعه.
- ۱۰- به‌وجود آوردن فضای توانمندساز یا قابلیت‌زا در بسترهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی و فرهنگی.
- ۱۱- بالابردن میزان شایسته‌سالاری و انتخاب مناسب افراد در جایگاه‌های مدیریتی در سازمان‌ها.
- ۱۲- تهیه و تدوین مطلوب‌تر برنامه‌های توسعه‌ای که قابلیت بیشتری برای اجرا دارند.
- ۱۳- بررسی و شناسایی مشکلات توسعه اجتماعی با توجه به اهداف کلان آنها و تلاش در جهت رفع آنها

فهرست منابع

- اجزاء شکوهی، محمد؛ خادمی، امیرحسین و زمانی‌پور، مسعود (۱۳۹۹). بررسی چالش‌های آتی توسعه پایدار محیط زیستی در کلانشهرهای ایران. *مجله آمایش جغرافیایی فضا*، ۱۰(۳۷).
- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۹۳). *جامعه‌شناسی توسعه*. تهران: کیهان.
- اصغری‌پور ماسوله، احمدرضا؛ روشنفکر، پیام و کلانتری، عبدالحسین (۱۳۹۳). *توسعه اجتماعی در شهر تهران*. تهران: انتشارات مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
- اکاتی، حمید؛ روحانی‌نژاد، غلامعلی و جهان تیغ، میثم (۱۳۹۶). *تحلیل تأثیر فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و انضباط اداری در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش زابل*. دومین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم انسانی و مدیریت، تهران.
- بیداله خانی، آرش و فرخاری، محبوبه (۱۴۰۱). *فراتحلیل عوامل مؤثر بر توسعه سیاسی در ایران بین سال‌های ۱۳۹۹-۱۳۹۰*. *دانش سیاسی*، ۱۸(۱)، ۵۵-۸۲.
- بیرو، آلن (۱۳۸۰). *فرهنگ علوم اجتماعی*. ترجمه باقر ساروخانی، تهران: انتشارات کیهان.
- پورافکاری، نصراله (۱۳۹۱). *نگرشی جامعه‌شناختی بر سرمایه اجتماعی و توسعه پایدار در شوشتر*. *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی*، سال ششم، (۱۷).
- خارستانی، اسماعیل و سیفی، فاطمه (۱۳۹۴). *بررسی نقش و جایگاه انضباط و وجدان کاری در پیشرفت و توسعه جامعه بر مبنای فرهنگ و آموزه‌های اسلامی*.

- نشریه پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، (۱).
- دیوب، اس.سی. (۱۳۸۶). *نوسازی و توسعه*. ترجمه سیداحمد موثقی. تهران: نشر قومس.
- رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۸). *جامعه‌شناسی توسعه: بررسی تطبیقی - تاریخی ایران و ژاپن*. تهران: انتشارات سلمان.
- روخنده، ناصح؛ احمدی، کیومرث؛ حمزه‌پور، مهدی و سهرابی، فاطمه (۱۴۰۲). مفهوم‌پردازی نظام‌مند انضباط اداری با استفاده از روش فراترکیب. *نشریه علمی پژوهش‌های منابع انسانی*، ۱۵(۲).
- سیف‌زاده، حسین (۱۳۹۶). *پانزده مدل نوسازی توسعه و دگرگونی سیاسی*. تهران: انتشارات قومس.
- شمعدانی حق، علی (۱۳۸۰). *ابعاد روش شناختی توسعه اجتماعی، اولین همایش توسعه اجتماعی*. برگزارکننده دفتر امور اجتماعی وزارت کشور، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- طالبی، مرضیه؛ آقایی‌زاده، اسماعیل و جعفری مهرآبادی، مریم (۱۳۹۸). تحلیل ساختاری زیست‌پذیری بافت‌های فرسوده شهری با رویکرد آینده‌پژوهی (مطالعه موردی: بافت فرسوده منطقه یک شهر قزوین). *پژوهش و برنامه‌ریزی شهری*، ۱۰(۳۹)، ۱۱۷-۱۳۴.
- عابدی جعفری، حسن و دیگران (۱۳۹۱). *تدوین/اعتبارسنجی مدل سنجش سلامت فساد/اداری در شهرداری تهران*. تهران: انتشارات مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی محمدی، عاطفه؛ عباس‌زاده، محمد؛ علیزاده اقدم، محمدباقر و گلایی، فاطمه (۱۴۰۰). *بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر توسعه شهر تبریز با رویکرد کیفی*، *مطالعات جامعه‌شناسی شهری*. دانشگاه، ۱۱(۳۸)، ۱۷۳-۲۰۸.
- معمارزاده، غلامرضا و پاک‌طینت، اقبال (۱۳۸۵). *عوامل مؤثر بر توسعه سیاسی*. *فصلنامه علمی و پژوهشی کنترل*، سال چهارم و یکم، ۲(۲۱)، ۱-۲۵.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۴). *مدیریت منابع انسانی و روابط کار*. تهران: نشر کتابسرا.
- میرمحمدی، سیدمحمد و حسن‌پور، اکبر (۱۳۹۰). *نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات چالش‌ها*. *نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹(۸)، ۲۲-۹.
- نظری، سید غنی؛ بشیری گیوی، حسین و جنتی، سعید (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر مشارکت سیاسی بر توسعه سیاسی*. *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، سال ششم، (۱)، ۱۳۸-۱۴۶.

- Atatsi, E.A.; Stoffers, J. & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329-351.
- Cities Alliance (2006). *Guide to City Development Strategies; Improving Urban Performance*, Washington D.C., 20433, U.S.A. First printing June 2006.
- Cornelius N. (1999). *Human Resource Management: A Managerial Perspective*. London: Thomson.
- Ernest, A. (2021). Discipline and achievement of organizational objectives. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 3(3), 471-489.
- Hu, Y. & Liu, L. (2020). Becoming industrious female citizens: Work, discipline, and negotiation in Chinese female prison. *International Journal of Law, Crime and Justice*, (63), 100420.
- Jacobs, G. & Cleveland, H. (1999). *Social Development Theory*. November, 1999.icpd.
- Johnston, M. (1993). Social Development as an Anticorruption Strategy, VI International Anti-Corruption Conference, November Cancun Quintana Roo, Mexico.
- McCarter, M. W.; Haeruddin, M. I. M.; Mustafa, M. Y.; Abadi, R. R. & Syahrul, K. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17-26.
- Nduka, O. I.; Okorie, R. I. & Ikoro, U. E. (2019). Workplace discipline and organisational effectiveness: Evidence from Abia State Polytechnic, Aba. *Strategic Journal of Business and Social Science*, 2(2), 1-26.
- Onah, F. E. (2014). *Human resource management* (3rd ed.) Nsukka: University of Nigeria Press Ltd.
- Peponi, A. & Morgado, P. (2020). Smart and regenerative urban growth: a literature network analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2463.
- Rahma, N. D. & Amar, S. (2022). *Effect of Leadership and Work Environment on Work Discipline with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Municipal Waterworks of Padang*. In Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8, 2021) (pp. 290-297). Atlantis Press.
- Sitopu, Y. B.; Sitingjak, K. A. & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Supriati, A.; Santie, Y. & Biringan, J. (2022). The Effect of the Implementation of Performance Allowance Policies and Work Discipline on the Employee Performance of The Education Office. *North Minahasa Regency. Specialusis Ugdyas*, 1(43), 8296-8311.

- Suryawan, I. N. & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- UNIRSD (2016). *Transformations to Equity and Sustainability: UNIRSD Strategy 2016-2020*. Available on: <http://www.unirsd.org/80256B42004CCCC77>.

References

- Abedi Jafari, Hassan & et al. (2012). Compilation of the validation of the model for assessing the health of administrative corruption in Tehran Municipality. Publications of Center for Studies and Planning, Tehran. (In Persian)
- Ajzae Shokohi, Mohammad, Khademi, Amirhossein and Zamanipour, Massoud. (2019). Examining the future challenges of sustainable development of the environment in Iran's megacities, *Amash Geographical Space Magazine*, 2019, 10(37), 122. (In Persian)
- Asgharpour Masoleh, A., Roshanfekar, P. & Kalantari, A. (2014). Social development in the city of Tehran, Tehran, Publications of Tehran City Planning and Studies Center. (In Persian)
- Azkaa, Mustafa, Ghafari, Gholamreza (2013). *Sociology of Development*, Tehran, Kayhan. (In Persian)
- Bidale Khani, Arash & Farkhari, Mahbube. (1401). Meta-analysis of factors affecting political development in Iran between 1399-1390, *political knowledge*, 18(1), (35 consecutive), pp. 55-82. (In Persian)
- Biro, Alan (2008). *Culture of Social Sciences*, translated by Bagher Sarokhani, Tehran: Kayhan Publications. (In Persian)
- Diob, S.C. (1988). *Modernization and Development*, translated by Seyed Ahmad Motheghi (2006), Qoms Publishing. (In Persian)
- Ekati, Hamid, Rohaninejad, Gholamali & Jahan Tigh, Maitham (2016). Analyzing the effect of organizational culture with work conscience and administrative discipline among the employees of the Zabul Education and Training Organization, the second international conference of new horizons in humanities and management, Tehran. (In Persian)
- Kharstani, Ismail & Seifi, Fatemeh (2014). Investigating the role and position of work discipline and conscientiousness in the progress and development of society based on Islamic culture and teachings, *Islamic Social Research Journal (series 104)*, spring 2014, (1). (In Persian)
- Memarzadeh, Gholamreza & Pak Taynet, Iqbal. (2015). Factors affecting political development, *Control scientific and research quarterly*, year 41, second term, (21), autumn and winter, 1-25. (In Persian)
- Mirmohammadi, Seyedmohammed and Hasanpour, Akbar. (2010). *Iran's Administrative System: An Analysis of the Problems and Challenges*,

- Public Management Perspective Journal, (8), 22-9. (In Persian)
- Mirspasi, Nasser (2014). Human resource management and labor relations, Tehran, Kitabsara Publishing. (In Persian)
- Mohammadi, Atefa; Abbaszadeh, Mohammad; Alizadeh Aghdam, Mohammad Baqer & Ghalib, Fatemeh (1400). Investigating the social factors affecting the development of Tabriz city with a qualitative approach, Urban Sociology Studies, Doreh University 11, (38), 173-208. (In Persian)
- Nazari, Seyed Ghani; Bashiri Givi, Hossein & Jannati, Saeed (2012). Investigating the effect of political participation on political development, Journal of Social Development Studies of Iran, 6th year, 1st issue, winter, pp. 138-146. (In Persian)
- Porafkari, Nasraleh (2011). Attitude of cognitive society on social capital and sustainable development in Shushtar, specialized quarterly of social sciences, year 6, (17). (In Persian)
- Rajabzadeh, Ahmed (1378). Sociology of Development: A Comparative-Historical Review of Iran and Japan, Tehran, Salman Publications. (In Persian)
- Rokhandeh, Naseh, Ahmadi, Kiyomarth, Hamzepour, Mehdi, Sohrabi, Fatemeh. (1402). Systematic conceptualization of administrative discipline using metacombination method, scientific journal of human resources research, 15(2). (In Persian)
- Saifzadeh, Hossein (2016). Fifteen models of modernization, development and political transformation, Qoms Publications, p. 173. (In Persian)
- Shemadani Haq, Ali. (2008). Methodological dimensions of social development, the first social development conference, organized by the social affairs office of the Ministry of Interior, Tehran, scientific and cultural publications. (In Persian)
- Talshi, Marzieh; Aghaizadeh, Ismail & Jafari Mehrabadi, Maryam (2018). Structural analysis of livability of dilapidated urban tissues with a future research approach (case study: dilapidated tissue of an area of Qazvin city), research and urban planning 10(39), 117-134. (In Persian)

