

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.294995.1989>

Investigating the Role of Administrative Discipline in Political Development (Case Study of Khuzestan Governorate and Special Governorates)

Abstract

Political development is a concern of many developing societies in the world today. Many analysts consider the role of political development in the continuation of inclusive development in the economic and social fields to be very important. The goal of political development is to expand the participation and competition of social groups in political life. The most important components of political development include: organization of groups and social forces, their freedom of participation and political competition, existence of institutionalized conflict resolution mechanisms within the political structure, non-violence of political life to strengthen political stability, legitimacy of institutional and legal frameworks. For political competition and compromise, Stein's research was conducted to investigate the role of administrative discipline in political development (case study of Khuzestan governorate and special governorates). The research method was survey and the statistical sample consisted of 123 employees of Khuzestan and Ahvaz, Abadan, Khorramshahr and Dezful governorates who were selected using Cochran's formula. Data were analyzed using SPSS statistical software. The results using Pearson tests and multiple regression showed that there is a direct relationship between administrative discipline and political development (case study of Khuzestan governorate and special governorates). Also, the studied variables (individual discipline, managerial discipline and team discipline together (0.502) explain the percentage of variance of the variable rate of political development of Khuzestan governorate and special governorates.

Keywords: Administrative Discipline, Political Development, Khuzestan Governorate

بررسی نقش انضباط اداری در توسعه سیاسی (مطالعه موردی استانداری خوزستان و فرمانداری‌های ویژه)

حسینعلی حسن زاده حلاج¹

فریدون اکبرزاده²

لنا عبدالخانی³

شیوا جلال پور⁴

حامد عامری گلستانی⁵

تاریخ دریافت: 1401/4/10

تاریخ پذیرش: 1401/6/7

چکیده

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 بالفصل توسعه سیاسی شامل: سازمان‌یابی گروه‌ها و نیروهای اجتماعی، آزادی آنها در مشارکت و رقابت سیاسی، وجود مکانیسم‌های حل منازعه نهادمند در درون ساختار سیاسی، خشونت زدایی از زندگی سیاسی در جهت تقویت ثبات سیاسی، مشروعیت چارچوب‌های نهادی و قانونی برای رقابت و سازش سیاسی و جز آن استاین پژوهش با هدف بررسی نقش انضباط اداری در توسعه سیاسی (مطالعه موردی استانداری خوزستان و فرمانداری‌های ویژه) انجام گردید. روش تحقیق پیمایشی بوده و نمونه آماری تعداد 123 نفر از کارکنان استانداری خوزستان و فرمانداری‌های شهرستان‌های اهواز، آبادان، خرمشهر و دزفول بوده که با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردیدند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری spss مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج با استفاده از آزمون‌های پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان داد که بین انضباط اداری و توسعه سیاسی (مطالعه موردی استانداری خوزستان و فرمانداری‌های ویژه) رابطه‌ی مستقیم وجود دارد. همچنین متغیرهای مورد بررسی بروی (انضباط فردی، انضباط مدیریتی و انضباط تیمی) بر روی هم (0/502) درصد از واریانس متغیر میزان توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری‌های ویژه را تبیین می‌نماید.

کلمات کلیدی: انضباط اداری، توسعه سیاسی، استانداری خوزستان.

- 1 دانشجوی دکتری علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
hasanzade@gmail.com hosseinali
- 2 استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)
Drferedoun.akbarzadeh@yahoo.com
- 3 استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
with.policy@gmail.com
- 4 استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
Shiva_jalalpoor@yahoo.com
- 5 استادیار گروه علوم سیاسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
hamed.ameri@gmail.com

مقدمه

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 بالفصل توسعه سیاسی شامل: سازمان‌یابی گروه‌ها و نیروهای اجتماعی، آزادی آنها در مشارکت و رقابت سیاسی، وجود مکانیسم‌های حل منازعه نهادمند در درون ساختار سیاسی، خشونت زدایی از زندگی سیاسی در جهت تقویت ثبات سیاسی، مشروعیت چارچوب‌های نهادی و قانونی برای رقابت و سازش سیاسی و جز آن است (نظری و همکاران، 1392).

امروزه نشانه‌هایی در سازمان‌ها وجود دارد که بر وجود بی‌نظمی و بی‌انضباطی دلالت می‌کند. کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، عدم رعایت مسائل انضباطی در محیط کاری، کاهش وجدان کاری و فاصله گرفتن از ارزشهای اخلاقی، رجحان منافع شخصی بر منافع عمومی، کندی انجام کار، عدم رعایت حقوق شهروندان و ارباب رجوع و نظیر آن، شواهدی بر این ادعا هستند. این موضوع در برهه‌هایی از

تاریخ اداره عمومی کشور از چنان اهمیتی برخوردار شد که حتی سالی با عنوان سال وجدان کاری و انضباط اجتماعی نامگذاری شد (مجموعه مقالات، 1377).

همچنین جلوگیری از بروز فساد و تأمین سلامت و انضباط اداری یکی از مهمترین مسائل سازمان است که هر سازمانی خواهان شناخت ماهیت بروز این مسأله و از بین بردن آن می باشد (عابدی جعفری، 1391). در حال حاضر ایران در حوزه سلامت اداری در دنیا رتبه ۱۳۰ ام را داریم و این در شرایطی است که ۲۷ دستگاه نظارتی در کشور برای مقابله با فساد وجود دارد (همشهری آنلاین^۱، 1397).

از طرفی دیگر شکل گیری روندی به نام توسعه سیاسی، مستلزم تغییرات اجتماعی بلند مدتی است که طی آن نظام تقسیم کار، قشر بندی اجتماعی، نظام سیاسی و فرهنگ، دستخوش تحول واقع می شود. بنابراین در تکوین آن، عمل عاملین اجتماعی و سیاسی، منافع گروهها، اقشار و طبقات و گرایش آنها به تغییر یا مقاومت نقش دارد. بر این اساس می توان گفت توسعه سیاسی ماهیتی برآیندی دارد و تکوین آن در هر جامعه ای، تاریخ خاص خود را دارد (رجب زاده، 1378).

به طور خاص، توسعه سیاسی فرآیندی است که طی آن سه واقعه رخ می دهد. اولاً که «حکومت مبتنی بر ملت» شکل می گیرد و مردم از قید تعلق به حکومت های محلی و منطقه ای رها می شوند و به جای آن، به حکومتی مرکزی که در آن تقسیم کار و تخصصی شدن امور به رسمیت شناخته شده است، وابسته می شوند. دوم، میزان مشارکت مردم در انتخاب مسئولان سیاسی و انتخاب از میان خط مشی های پیشنهاد شده افزایش می یابد. سوم، دایره رقابت مسالمت آمیز میان گرایش های مختلف موجود در جامعه برای به دست آوردن منصب های سیاسی و تعیین جهت گیری ها گسترش می یابد (علوی تبار، 1386).

از متغیرهای دیگر مرتبط با توسعه اقتصادی و سیاسی انضباط اداری می باشد. انضباط اداری اعمال تربیتی که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین تعیین شده، در افراد می شود و تخطی از آنها کارکنان را با نوعی تنبیه روبرو می سازد. 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 (میرسیاسی، 1394).

رویکردهای انضباط اداری عبارتند از: رویکرد منفی: این مفهوم به نام کنترل انضباطی پیش از رشد چشمگیر اتحادیه ها 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 می شود. رویکرد منفی اصولاً چوبدستی رهبری است. رویکرد مثبت: انضباط مثبت تحت عنوان انضباط ساختاری یا تعبیری نیز بیان شده است که به نوعی از رهبری تأکید دارد که پیوسته افراد را به سوی قوانین و مقررات لازم سازمانی سوق و آن را گسترش می دهد. پیروی آنان به این خاطر است که به رفتارها باور و عقیده دارند و آنها را درک کرده اند و از این رفتارها حمایت می کنند. 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 می شود 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 (میرسیاسی، 1394). در یک جمع بندی می توان گفت متغیر انضباط اداری و سازمانی از عوامل موثر بر توسعه اقتصادی و همچنین زمینه ساز توسعه سیاسی کشور می باشد.

همچنین 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 حوزه های اقتصادی و اجتماعی بسیار با اهمیت تلقی کنند. مع الوصف، توسعه سیاسی در ایران سابقه چندانی ندارد و آغاز آن به نهضت مشروطیت بر می گردد. از این مقطع به بعد با توجه به تحولات روی داده در جامعه ایران، روند تحرك و توسعه سیاسی با فراز و نشیب های بسیار همراه بوده است. از این رو مسئله ناکامی های مکرر در ایجاد روند متناسبی از توسعه در حوزه سیاسی، دغدغه بسیاری از اندیشمندان توسعه سیاسی بوده و نظریات مختلفی در این باره مطرح شده است.

از طرفی دیگر سرزمین خوزستان در جنوب غربی ایران بستر گسترده ای از فرهنگ ها، قومیت ها، آداب و رسوم مردمانی از جنس بومیانی از اقوام فارس، عرب، بختیاری، ترك، لر و کرد است که قرن ها در هوای داغ جنوب، با خرده فرهنگ هایی در کنار هم زندگی می کنند. تاریخ باستانی این خطه گواه

¹ <https://www.hamshahrionline.ir/news/426268/>

حضور مردمانی است که به زبان ها و گویش های متفاوتی با یکدیگر در تعامل هستند. خوزستان سرزمینی مملو از فرصت ها، ظرفیت ها و استعدادها در حوزه های میراث فرهنگی با قدمت 7 هزار ساله و در زمینه اقتصادی دارای درآمدهای نفتی با تولید 80 درصد نفت کشور و وجود حدود 13 رودخانه آب شیرین و خاک مستعد برای کشاورزی صنعتی و مقام اول تولید محصولات زراعی و 700 کیلومتر نوار ساحلی و هشت بندر است که هر یک از این گزاره ها توانایی تبدیل شدن این منطقه به عنوان قطب اقتصادی کشور و جلب و جذب سرمایه گذاری ها و ایجاد اشتغال را دارد. منابع طبیعی و ذخائر زیر زمینی در این خطه ظرفیت های عظیمی از ثروت خدادی را نصیب مردمان جنوب کرده که در عین بهره مندی، مشکلات و معضلات زیادی را نیز با خود به همراه داشت. به نظر می رسد ضعف مدیریتی و اداری در استان در یک دهه اخیر باعث گسستگی برنامه ریزی ها و مدیریت معضلات و مشکلات استان و عقب ماندن از توسعه اقتصادی و به تبع آن توسعه سیاسی شده است. این امر خود را در لایه های مختلف امور شهر اهواز اعم از فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و توسعه سیاسی نشان می دهد.

امروزه بزرگترین نمود و مظهر نظام های اداری کارآمد، سلامت اداری است که به منزله محرکی برای حیات نظام های سیاسی حاکم عمل می کند سلامت اداری را می توان نقطه مقابل فساد اداری دانست که یکی از عوامل بر هم خوردن توزیع عادلانه فرصت ها و عدم برقراری عدالت و رفاه اجتماعی است (امام علیزاده، 1391). انضباط اداری اعمال تربیتی که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین تعیین شده، در افراد می شود و تخطی از آنها کارکنان را با نوعی تنبیه روبرو می سازد. انضباط به معنی صحیح یعنی اینکه فرد شخصاً اعمال و رفتار خود را تحت نظم و قاعده درآورد، خویشترن را کنترل و هدایت کند و با توجه به آثار و نتایج اعمال خویش اقدام کند (میرسپاسی، 1394).

همچنین یکی از مبنای توسعه در هر جامعه ای، نظام اداری و مدیریت آن است. بدیهی است که نظام اداری مطلوب و کارآمد، می تواند تسهیل کننده و زمینه ساز تحقق هدف های برنامه های توسعه قرار گیرد. چراکه نظام اداری هر کشوری، سیستم تنظیم کننده کلیه فعالیت ها برای نیل به هدف های از پیش تعیین شده است. متأسفانه موضوع بسیار مهمی که همواره از سوی دست اندرکاران امور اداری کشور و افراد مسئول مورد غفلت قرار گرفته و می گیرد، رابطه و نقش متقابل نظام اداری و توسعه است؛ در حالیکه اگر این امر با دقت بررسی شود، مشخص خواهد شد که نظام اداری در توسعه هر جامعه ای نقش اساسی ایفاء می کند به نحوی که بدون داشتن یک نظام اداری سالم، دستیابی به توسعه ناممکن است (میر محمدی و حسن پور، 1390).

مطالعات نشان می دهد که برای فعالیت تمامی گروه های سازمانی وجود انضباط اداری امری ضروری است. اعضای هر گروه باید میل و خواسته های شخصی خود را کنترل کنند و برای نفع همگانی، همکاری کنند. به عبارتی دیگر آنها باید خودشان را به نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین شده توسط مدیریت سازمان تطبیق دهند و از این طریق با اهداف سازمانی، سازگاری یابند. اگر اعضای یک سازمان، شرکت، اتحادیه و یا یک ملت توسط برخی از قوانین و مقررات حاکم بر آن اجتماع پذیرفته نشوند، آن سازمان با تهدید و نابودی روبرو خواهد بود و بروز هرج و مرج قطعی خواهد شد. در یک سازمان، مهارت در ایجاد یک فضای سالم انضباطی از مهمترین ویژگیهای مسئولان آن سازمان است. برای فعالیت تمامی گروه های سازمانی، انضباط اداری امری ضروری است. بنابراین مسئله اصلی در این پژوهش عبارت است از بررسی نقش انضباط اداری در توسعه سیاسی (مطالعه موردی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه).

پیشینه تحقیق

به دلیل جدید بودن موضوع مورد مطالعه و با توجه به جنبه نوآوری آن، پیشینه ایی در ارتباط با موضوع مورد مطالعه یافت نشد. تنها مواردی مشابه و نزدیک به موضوع آورده شده است.

حیبی تبار (1397) در تحقیقی به بررسی سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران پرداخت. سلامت اداری از جمله مباحث با زیربنای اخلاقی در سیستم مدل اخلاق اداری اسلامی است که مولفه های مختلفی در طراحی این مدل اخلاقی نقش دارد و یکی از مهمترین آنها نظارت و کنترل اداری است. با یک بررسی اجمالی می توان اذعان نمود که وضعیت نظارت و کنترل در کشور با مشکلات ساختاری عدیده ای همراه است، بدیهی است که افزایش میزان تخلفات و فساد در ادارات و دستگاه های اجرائی کشور، ارتباط مستقیم با ضعف سیستم های نظارتی و کنترلی دارد. شواهدی چون عدم تحقق اهداف سازمانی، پائین بودن بهره وری، نارضایتی ارباب رجوع، ناکافی بودن سلامت مالی - اداری

نشان می‌دهند رگه‌هایی از ناسلامتی و فساد اداری در ایران قابل مشاهده است. این در حالی است که از نظر اسلام، سلامت اداری و نظارت و بازرسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

دانیالی و حمیدی (1397) در تحقیقی به بررسی شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری پرداختند. محقق در این تحقیق به دنبال چگونگی ایجاد و پایایی سلامت نظام اداری در یک سازمان هنجاری مهم، یعنی آموزش و پرورش قزوین می‌باشد. در روابط علت معلولی بین شاخص‌ها، شاخص ساختاری تأثیرگذارترین شاخص شناخته شد. در روابط علی و معلولی مولفه ساختاری، رفتاری، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و قضایی به ترتیب مولفه‌های ساختار و تشکیلات، فرهنگ سازمانی، شایسته سالاری، قوانین و دستور العمل‌ها و پاک سازی مدیران و کارمندان فاسد تأثیرگذارترین مولفه‌ها شناخته شدند.

علیزاده (1384) در پژوهشی دیگر: بررسی تأثیر انضباط اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای استان کهگیلویه و بویراحمد به بررسی نظرات مدیران و کارکنان ادارات و نهادها به منظور شناخت عوامل مؤثر در برانگیختن وجدان کار و انضباط اجتماعی و شناخت علل عدم استفاده از حداکثر توان کاری افراد و در نهایت ایجاد زمینه‌ای برای بسط و گسترش وجدان کار در سازمانها پرداخته است. نتایج عمده این پژوهش آشکار ساخت که عوامل زیر می‌تواند به ترتیب اولویت با ضریب اطمینان 99 درصد در برانگیختن وجدان کار مؤثر باشد: 1- نگرش مثبت افراد نسبت به سازمان. 2- رهبری سازمانی اثربخش. 3- ایمان به ارزش کار در سازمان. 4- نظام ارزشیابی صحیح و عادلانه. 5- ساختار سازمانی کارآمد. 6- برقراری ارتباطات مؤثر توسط روابط عمومی در سازمان.

روش تحقیق، جامعه و نمونه آماری

روش تحقیق توصیفی پیمایشی می‌باشد. همچنین برای اجرا از پرسشنامه با طیف لیکرت جهت سنجش متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شده است. در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارکنان استانداری خوزستان و فرمانداری‌های شهرستان‌های اهواز، آبادان، خرمشهر و دزفول می‌باشند. نمونه آماری پس از اخذ آمار مربوطه از استانداری خوزستان با استفاده از فرمول کوکران برآورد شده است. و تعداد 112 نفر بدست آمد.

ابزار تحقیق

1- پرسشنامه انضباط اداری کارکنان (کور نلیوس، 1999): پرسشنامه انضباط اداری کارکنان توسط کورنلیوس در سال 1999 ساخته شد. و پیش‌دایان در سال 1394 آن را بومی و در پژوهش خود از آن استفاده کرد و الفای کرونباخ به دست آمده 0/907 می‌باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است و الفای کرونباخ به دست آمده 0/907 می‌باشد انضباط: انطباق یا دیسپلین در سازمان عبارت است از ایجاد موقعیتی که کارکنان یک سازمان خود را با قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ کرده، برابر آن رفتار کنند (دیچنزو و استفان، 1988). انضباط فردی: خود انطباقی و خود کنترلی، مفاهیمی برآمده از ارزشهای فردی؛ مهارت‌ها؛ آموخته‌ها و قوت شخصیت

می‌باشد. انضباط مدیریتی: وقتی معنا می‌یابد که افراد تیم نسبت به رهبر تیم مسئولیت پذیر و پاسخگو باشند. در این صوت رهبر، هدایت کننده و مسئول رفتار افراد تیم خواهد بود. انضباط تیمی: بر اساس وابستگی‌های دو جانبه و اعتماد و احترام در تیم به وجود می‌آید (کورنلیوس، 1999).

2- پرسشنامه توسعه سیاسی: توسعه سیاسی را می‌توان به معنای بسط و رشد ظرفیت جوامع برای سازماندهی کنش سیاسی و فراهم آوردن زمینه لازم برای اعمال کنترل و حکمرانی دولت‌ها دانست. مطالعات توسعه سیاسی بر این مبنا می‌تواند بر گسترش الگوهای تجمع سیاسی، راه‌ها و مسیرهای مشارکت سیاسی، نهادهای رسمی و غیر رسمی نمایندگی سیاسی و الگوهای حکمرانی متمرکز شود (Hagopian, 2000: 902). جهت سنجش متغیر توسعه سیاسی با مطالعه شاخص‌های توسعه سیاسی و سپس کمی کردن آنها از پرسشنامه محقق ساخته 20 سوالی با توجه به روایی و پایایی آن استفاده شده است. جهت برآورد پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که میزان آلفای بدست آمده 0/87 درصد محاسبه شده که در حد مطلوب قرار دارد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری spss نسخه 23 استفاده شده که در بخش توصیفی تحقیق از آماره های توصیفی نظیر جداول ، نمودارها ، میانگین ، واریانس و انحراف معیار استفاده شد و همچنین در بخش آمار استنباطی تحقیق با توجه به نرمال و یا غیر نرمال بودن داده های تحقیق از آماره های استنباطی متناسب با سطح سنجش متغیرها استفاده شده است.

یافته های تحقیق:

فرضیه اول: بین انضباط فردی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه رابطه وجود دارد.

جهت آزمون این فرضیه از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون که به نام های ضریب همبستگی گشتاوری و یا ضریب همبستگی مرتبه ی صفر نیز نامیده می شود. این ضریب به منظور تعیین میزان رابطه، نوع و جهت رابطه ی بین دو متغیر فاصله ای یا نسبی و یا یک متغیر فاصله ای و یک متغیر نسبی به کار برده می شود.

جدول 1: ضریب همبستگی بین انضباط فردی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه

انضباط فردی	توسعه سیاسی
همبستگی پیرسون	0/572
سطح معنی داری	0/001

*همبستگی در سطح 5% معنی دار است.

همانطوریکه در جدول یک ارائه شده است نتایج بدست آمده نشان می دهد بین انضباط فردی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه رابطه معناداری در سطح 0/05 وجود دارد.

فرضیه دوم: بین انضباط مدیریتی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه رابطه وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج زیر بدست آمد:

جدول 2: ضریب همبستگی بین انضباط مدیریتی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه

توسعه سیاسی	انضباط مدیریتی
0/463	ضریب همبستگی پیرسون
0/001	سطح معنی داری

*همبستگی در سطح 5% معنی دار است.

نتایج بدست آمده در جدول دو ارائه شده است، همان گونه که ملاحظه می شود بین انضباط مدیریتی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه در سطح 0/05 معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین انضباط تیمی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه رابطه وجود دارد. همچنین جهت آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول 3: ضرایب همبستگی بین انضباط تیمی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه

توسعه سیاسی	انضباط تیمی
0/630	ضریب همبستگی پیرسون
0/001	سطح معنی داری

*همبستگی در سطح 5% معنی دار است.

نتایج بدست آمده در جدول سه ارائه شده است، همان گونه که ملاحظه می شود بین انضباط تیمی و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه در سطح 0/05 معنادار وجود دارد.

همچنین برای یافتن اینکه کدام یک از متغیرها و مولفه های مورد بررسی بیشترین تاثیر را بر توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه دارد از رگرسیون چند گانه استفاده گردید. در این پژوهش چون داده های مورد استفاده در سطح فاصله ایی و کمی بوده و همچنین توزیع داده ها در سطح نرمال بوده اند بنابراین می توان از آزمون رگرسیون استفاده نمود.

جدول 4: ضرایب همبستگی رگرسیون بین انضباط اداری و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه

ضریب همبستگی R	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت احتمال F	سطح معنی داری
0/643	0/532	0/502	58/30	0/001

همان طور که مشاهده می شود چون سطح معنی داری به دست آمده (0/001) در جدول 4 کوچکتر از سطح معنی داری (0/05) می باشد بنابراین کل مدل معنی دار می باشد یعنی متغیرهای مستقل به خوبی متغیر وابسته توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه را پیش بینی می کنند. در این جدول مقدار ضریب همبستگی (R) برابر (0/643) می باشد و همچنین ضریب تعیین برابر با (0/502) می باشد این یعنی اینکه متغیرهای مورد بررسی بروی هم (0/502) درصد از واریانس متغیر میزان توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه را تبیین می نماید.

جدول 5: ضرایب و بتاهای رگرسیون چندگانه بین انضباط اداری و توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه

مدل	B	انحراف استاندارد	β	T	سطح معنی داری
ثبات	137/642	7/345		16/042	0/001
انضباط فردی	0/356	0/134	0/153	2/249	0/008
انضباط مدیریتی	3/471	0/183	0/632	-12/452	0/001
انضباط تیمی	-0/342	0/098	-0/164	-6/639	0/001

همان طور که در جدول 5 مشاهده می شود مقدار بتا برای متغیر انضباط فردی (0/153)، انضباط مدیریتی (0/632)، انضباط تیمی (-0/164) می باشد. و سطح معنی داری متغیرهای انضباط فردی (0/008)، انضباط مدیریتی (0/001)، انضباط تیمی (0/001) بدست آمده است این یعنی اینکه متغیرهای انضباط مدیریتی و انضباط تیمی و انضباط فردی تاثیر بسیار مناسبی بر میزان توسعه سیاسی استانداری خوزستان و فرمانداری های ویژه داشته است. لازم به ذکر است که بتاها همان ضرایب استاندارد هستند و هرچه بتا و تی بزرگتر و سطح معنی داری کوچکتر باشد متغیر مستقل (پیش بین) تاثیر شدیدتری بر متغیر وابسته می گذارد.

نتیجه گیری

بحث توسعه و توسعه سیاسی از جمله مباحثی است که در چند دهه اخیر توجه عده زیادی از پژوهشگران را عمیقاً به خود جلب کرده و در کانون علائق فکری اندیشمندان علوم اجتماعی و علوم سیاسی قرار گرفته است. این بحث، به ویژه برای نخبگان فکری کشورهای جهان سوم از اولویت و اهمیت مضاعفی برخوردار است؛ چرا که در این گونه کشورها، فرایند توسعه و توسعه نیافتگی، چالش اصلی جامعه را تشکیل می دهد و همه وقایع و تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی موجود، خواه ناخواه تحت تأثیر آن قرار دارند. (پرزورسکی، 1386).

بر اساس آنچه از نظریه نهادگرایان دریافت می شود، نهادگرایان نهادها را در هر شرایطی متغیر مستقل می دانند و کارهایی که در بیرون از نهادها به سامان می شوند به عنوان متغیر وابسته می دانند.

داشتن چنین نگاهی به متغیرهای مستقل بیش از هر مبحث دیگری به جدال میان ساختار و کارگزار ختم می شود، ساختاری که نقش اصلی تغییرات را بازی می کند و نقش کارگزار را به طور کلی از گردونه تغییرات حذف می نماید.

از سویی دیگر، عقلانیت محدود به آن معناست که ظرفیت انسان ها برای دستبندی و حل کردن مشکلات پیچیده و محدود می گردد. به بیانی دیگر، آزادی فرد و اعمال او در هر حالتی اسیر ساختارها و نهادهایی است که او را احاطه کرده اند و راهی برای فرار از آنها نیست. هر چند ویلن می کوشد با فاصله گرفتن از دیدگاه کلاسیک نهادگرایان قدیم این رابطه را برهم زند و در پی آن باشد که در تحلیل های خود اصالت را به طور کامل از فرد نگیرد و رابطه بین نهادها و فرد را دو سویه تعریف نمایند، آنگونه که آنتونی گیدنز تلاش دارد با مطرح کردن نظریه "ساختیابی" مشکل ساختار و کارگزار را حل نماید، ولی در نهایت با به کارگیری اندیشه نهادگرایان در نظام اقتصادی جای فرد بیش از گذشته محدود می شود، چرا که همچنان نهادها سخن نخست و آخر را بیان می کنند.

نهادگرایان در پالایش نظرات خود به حکمرانی خوب می رسند و دولت کوچک و ناظر را در مقابل دولت بزرگ مطرح می کنند، دولتی که کوچک و از کارایی بالایی برخوردار است و تلاش نموده کارکرد نهادها را به سامان تر از دیگر ادوار تاریخی نماید. (میدری، 1383: 20) همچنین، حکمرانی خوب یکی از تئوری هایی بود که نهادگرایان ایرانی در قالب برنامه چهارم توسعه گنجانند که به الزام نهادی ایران برای نیل به توسعه تاکید دارد.

پیشنهادات

1- پیشنهاد می شود 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.

2- پیشنهاد می شود که کارکنان اعمال و رفتار خود را تحت نظم و قاعده در آورده و با توجه به آثار و نتایج اعمال خویش اقدام نمایند.

3- پیشنهاد می شود که سازمانها از کارکنانی استفاده نمایند که منضبط، درستکار و مسولیت پذیر باشند.

4- پیشنهاد می شود که سازمانها با وضع قوانین و مقررات و ضمانت اجرایی مناسب از تخلفات اداری جلوگیری نمایند.

5- پیشنهاد می شود که سازمانها جهت پیشرفت در راستای توسعه ی پایدار، انضباط اداری را در دستور کار خود قرار دهند.

6- پیشنهاد می شود که سازمانها ضمن پیروی از قوانین و مقررات و دستور عمل های سازمانی جهت دستیابی به توسعه پایدار به انضباط، ارتباط و هماهنگی کارکنان در قسمت های مختلف سازمان توجه ویژه ای نمایند.

فهرست منابع:

امام علیزاده، داود. (1391). راهکارهای حل مشکلات جاری ناکارآمدی نظام اداری، نابسامانی بازار، گرانی بیکاری چالش های جدی کشور است.

حبیبی تبار، حسین. (1397). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران، مجله: پژوهش های اخلاقی، تابستان 1397 - شماره 32 علمی-پژوهشی (از 97 تا 116).

حبیبی تبار، حسین. (1397). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران، مجله: پژوهش های اخلاقی، تابستان 1397 - شماره 32 علمی-پژوهشی. 97 تا 116.

دانیالی، فرج اله؛ حمیدی، ناصر. (1397). شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری، مجله: مطالعات مدیریت و کارآفرینی، بهار 1397، دوره چهارم - شماره 1/1 ص از 70 تا 88.

رجب زاده، احمد. (1378). جامعه شناسی توسعه: بررسی تطبیقی- تاریخی ایران و ژاپن، تهران، انتشارات سلمان.

عابدی جعفری، حسن و همکاران. (1391). تدوین اعتبارسنجی مدل سنجش سلامت فساد اداری در شهرداری تهران. انتشارات مرکز مطالعات و برنامه ریزی، شهر تهران.

علوی تبار، علیرضا (1386). مسیر توسعه (گفتگو)، بر گرفته از: سایت باران کد 1005.

علیزاده، اکبر (1384)، بررسی تاثیر وجدان کاری و انضباط اجتماعی از دیدگاه مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای استان کهگیلویه و بویراحمد.

مجموعه مقالات (1377). دومین اجلاس بررسی عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.

میدری، احمد. (1383). حکمرانی خوب: مبنای توسعه، انتشارات مجلس شورای اسلامی

میرسپاسی، ناصر (1394). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران، نشر کتابسرا

میرمحمدی، سیدمحمد و حسن پور، اکبر. (1390). نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات چالش ها، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی شماره 8، ص 9-22.

نظری، سید غنی و همکاران. (1392). بررسی تأثیر مشارکت سیاسی بر توسعه سیاسی مورد مطالعه: جوانان شهر خلخال، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ششم، شماره اول، صص 138-146.

Cornelius N. (1999), *Human Resource Management: A Managerial Perspective*, London: Thomson.

Decenzo, D.A & Sop. Stephen (1988) *Personnel/Human Resource Management*, Prentice-Hall, Inc Englewood cliffs, P :478,

Hagopian, Frances (2000), "Political Development, Revisited", *Comparative, Research Article* <https://doi.org/10.1177/001041400003300608>