

مقوله انضباط به عنوان سرفصلی مهم در مدیریت منابع انسانی، مورد توجه همه سازمان‌هاست. به نظر می‌رسد در فضاهای آموزشی، اهمیت این مسئله دو چندان می‌شود. هدف این پژوهش بررسی الگوی عملکرد شوراهای انضباطی دانشجویان در دانشگاه‌های دولتی و انطباق آن با الگوی مطلوب انضباط تعالی بخش است.

راهبرد پژوهش، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. بدین منظور با استفاده از روش مصاحبه عمیق با دبیران کمیته‌های انضباطی ۹ دانشگاه بزرگ تهران، به تدریج الگوی عملکرد شوراهای انضباطی دانشجویی تدوین شد. در نهایت، میزان تناسب الگوی مذکور با الگوی انضباط تعالی بخش به عنوان الگوی اسلامی انضباط مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی نشان می‌دهد که الگوی موجود عملکرد شوراهای انضباطی دانشجویی تا حد زیادی تحت تأثیر الگوهای رفتاری، شناختی و تدریجی انضباط است.

حرکت به سمت انضباط پرورش دهنده و تعالی بخش، توجه به تشویق، معرفی الگوها و اسوه‌ها در کنار برخورد با تخلفات، آموزش مهارت‌هایی به دانشجویان به منظور پیشگیری از وقوع تخلف، توصیه دانشجویان به تقوا و خودانضباطی در کنار تأکید بر قانون و آیین‌نامه از جمله اقداماتی است که موجب نزدیک‌تر شدن وضعیت موجود به الگوی اسلامی انضباط خواهد شد.

■ واژگان کلیدی:

انضباط، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، انضباط تدریجی، انضباط تعالی بخش، انضباط دانشجویی، انضباط مثبت، شورای کمیته انضباطی دانشجویی

الگوی عملکرد شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی: رویکردی داده‌بنیاد

میثم لطیفی

استادیار دانشگاه امام صادق علیه‌السلام
m.latifi@isu.ac.ir

میثم چگین

کارشناسی‌ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام
maysam64@gmail.com

محسن فرجی

کارشناسی‌ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام
M.faraji1365@gmail.com

مقدمه

ایجاد و استمرار انضباط در هر سازمانی در گرو کار فرهنگی و شناسایی و بررسی علمی ارتباط عوامل مختلف مؤثر بر انضباط است (فروتنی و بحرانی، ۱۳۸۷). مسئله نظم و انضباط در محیط‌های آموزشی، موضوع حساس و مهمی است که همه سازمان‌های آموزشی، مدیران، اساتید، دانش‌آموزان و دانشجویان با آن درگیرند. به‌علاوه، بروز تغییرات جدید در سیاست‌های علمی، باعث شده است که رویه‌های گذشته انضباطی، ناکافی به‌نظر آیند و برنامه‌ریزی انضباطی متناسب، در عرصه‌هایی همچون آموزش و پژوهش مورد توجه قرار گیرند (نخعی و همکاران، ۱۳۸۹). از این رو شناخت مسائل و مشکلات انضباطی دانشجو و شیوه اصلاح آن در حیطه وظایف همه، خصوصاً مدیران مراکز آموزشی و اساتید آن است (احمدی، رجایی‌پور و محمدی، ۱۳۸۶). اگرچه پیش از این آیین‌نامه‌های انضباطی برای کارکنان، اساتید و دانشجویان نوشته شده و در سال‌های اخیر مورد بازنگری مجدد قرار گرفته است اما همچنان این مسئله جای تحقیق و کاوش بیشتر دارد و ملاً بهبود قوانین و رویه‌ها را می‌طلبد. توجه به انضباط در فضای دانشگاهی از آن حیث که بر بهره‌وری نظام آموزشی تأثیر می‌گذارد و همچنین سلامت و تعالی دانشگاه را به‌همراه دارد، باید مورد توجه بیشتری قرار گیرد. به‌علاوه، نحوه عملکرد شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی در دانشگاه می‌تواند یکی از ابعاد ارزیابی درونی عملکرد دانشگاه‌ها واقع شده و پیاده‌سازی صحیح آن در بلندمدت، می‌تواند نشان‌گر تصویر مناسبی از روند تغییرات باشد (شکوری گنجوی، ۱۳۸۷).

نظم و انضباط و رویه‌های برخورد انضباطی، لزوماً منطبق با قوانین و مقررات نوشته شده نیست. استراوس^۱ معتقد است رفتارها و عملکردهای افراد و مدیران در هر سازمانی بر اساس واقعیت‌های در جریان در آن سازمان شکل می‌گیرد و لزوماً منطبق با قانون نیست؛ او چنین نظم و انضباطی را که محصول گفتگو و بحث بین افراد ذی‌نفع در سازمان است، نظم گفتگویی^۲ نام نهاده است (ورسلی، ۱۳۷۳: ۱۸۸-۱۷۳).

از این روی، بررسی و توصیف نظام‌مند آنچه در مقام عمل^۳ در شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی در حال جریان است و طراحی الگوی مفهومی از عملکرد واقعی ایشان، هدف اولیه این مقاله است. در مرحله بعد با بررسی میزان انطباق الگوی به‌دست‌آمده با الگوی انضباط تعالی‌بخش به‌عنوان الگوی اسلامی انضباط، هدف دوم این مقاله محقق می‌شود. بر همین اساس، دو سؤال اصلی پژوهش این است که الگوی موجود عملکرد شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی در دانشگاه‌ها با کدامیک از الگوهای انضباطی انطباق دارد و دوم اینکه الگوی مذکور تا چه حد به الگوی اسلامی انضباط نزدیک است. برای پاسخ به سؤالات مذکور راهبرد پژوهشی داده‌بنیاد استخدام شده که در این راهبرد، مصاحبه‌های عمیق با دبیران شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی، داده‌ها را شکل داده‌اند.

1. Anselm L. Strauss

2. Negotiated Order

3. Practice

۲. ادبیات موضوع

۲.۱. الگوهای انضباطی در فضاهای آموزشی

پالاردی و مودری^۱ (۱۹۷۳) معتقدند یک الگوی واحد از مفهوم و عملکرد انضباطی در مؤسسات آموزشی وجود ندارد. اینکه مسئولان و معلمان چه می‌کنند تا از مشکلات رفتاری جلوگیری کنند؟ وقتی مشکل به وجود آمد چه می‌کنند؟ و برای جلوگیری از تکرار رفتار ناصحیح چه می‌کنند؟ سه سؤال اصلی در نظر ایشان بود که با توجه به نوع پاسخ به این سؤالات، چهار الگوی انضباطی آسان‌گیر^۲، استبدادی^۳، رفتاری^۴ و شناختی^۵ شکل گرفت.

در رویکرد تساهلی به انضباط، در پاسخ به این سؤال که «مسئولان و اساتید چه کار کنند تا از مشکلات رفتاری جلوگیری شود؟» پاسخ این است که اقدامی انجام ندهند. همچنین پاسخ به این سؤال که «وقتی مشکل به وجود آمد چه کار کنند؟» نیز آن است که کاری نکنند و البته برای جلوگیری از تکرار مجدد رفتار ناصحیح هم، انجام‌دادن کاری، توصیه می‌شود. قائلین به این رویکرد معتقدند اگر افراد واقعاً در فرایندها به بازی گرفته شوند، رفتار نامناسب انجام نمی‌دهند و مهم‌تر اینکه افراد باید آزاد باشند که هر کاری می‌خواهند بکنند. آزادی مقوله‌ای خدادادی است که کسی حق گرفتن آن را ندارد.

در نقد این رویکرد دو اشکال قابل طرح است؛ اولاً اینکه این رویکرد واقع‌گرا نبوده و ایده‌آلیستی است؛ یعنی در عالم واقع هیچ‌کس نمی‌تواند چنین رفتار نماید، بلکه همواره با موانعی برخورد خواهد نمود و دیگران چنین اجازه‌ای را به او نخواهند داد. به علاوه، این روش به هیچ‌وجه پرورش‌دهنده نیست و فرد در صورتی که از محیط بازخوردهای مناسب را دریافت نکند، نمی‌تواند نسبت به رفتار خود ارزیابی دقیقی داشته باشد.

در مقابل رویکرد قبلی، رویکرد استبدادی قرار دارد. در این رویکرد، فرض بر این است که فرد به محض احساس آزادی، به طرف انجام فعل خطا حرکت می‌کند زیرا افراد ذاتاً تمایل به خطا دارند. در این رویکرد، مدیران باید به دنبال تنظیم قوانین و دستورالعمل‌ها برای جلوگیری از رفتار نامناسب باشند. شعار اصلی این رویکرد «قانون هر چه بیشتر، بهتر» است. بدین ترتیب با افزایش نظارت‌ها و شدت یافتن برخوردها، قهرماً بی‌انضباطی کاهش می‌یابد.

در نقد این رویکرد باید گفت که اولاً انسان‌ها ذاتاً پلید نیستند و ثانیاً اگر با افراد جرم‌انگارانه رفتار شود، قهرماً این احتمال می‌رود که آنها هم مجرمانه رفتار کنند و در این صورت باید در اصل وجود مدرسه، دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت تردید نمود.

رویکرد سوم به انضباط، رویکردی رفتاری است. اگرچه این رویکرد طی پنجاه سال اخیر در آمریکا مطرح بوده است اما در آموزش و پرورش اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. البته

1. Palardy and Mudrey
2. Permissive
3. Authoritarian
4. Behavioristic
5. Diagnostic

نویسندگان مقاله در سال ۱۹۷۳ این مطلب را بیان کرده‌اند.^۱ در این رویکرد هدف، اصلاح و شکل‌دهی مجدد به رفتار ظاهری است. این تغییر طی چهار گام شناخت (تعیین) مشکل رفتاری به صورت مصدقی، شناخت (تعیین) رفتار مناسب، استفاده از پاداش و استفاده از مکانیزم‌های خاموش‌سازی رفتار نامناسب صورت می‌گیرد.

البته این رویکرد راه‌های پیشگیری را بیان نمی‌کند بلکه در مقام برخورد و جلوگیری از تکرار، معنا می‌یابد. برخی رفتارها هستند که باید با آنها برخورد شود و خاموشی نتیجه‌بخش نخواهد بود در این صورت باید عکس‌العملی صورت گیرد که البته لزوماً تنبیه نیست. این روش دارای نارسایی‌هایی نیز دارد و آن این که به جای پرداختن به علت‌ها، به نشانه‌ها و علائم می‌پردازد. البته قائلین به رفتارگرایی معتقدند با اصلاح رفتار ظاهری، رفتار واقعاً اصلاح می‌شود.

چهارمین رویکرد به انضباط، رویکرد شناختی است. این رویکرد در تقابل با رویکرد رفتاری است و به علت بروز رفتار می‌پردازد. قائلین به این رویکرد، معتقدند وقتی مشکل رفتاری پیش می‌آید باید مداخله کرد و البته یک راه واحد برای مداخله وجود ندارد (لطیفی، ۱۳۸۸: ۱۸-۱۵). در هر صورت آنچه عملاً طی دهه گذشته برای ارتقای رفتار فرااجتماعی و کاهش مشکلات رفتاری در مراکز آموزشی مورد توجه قرار گرفته است عمدتاً مدل حمایت مثبت از رفتار^۱ بوده است. در این مدل بر دو وجه رویکرد رفتاری آن‌گونه که پالاردی و مودری (۱۹۷۳) ذکر کرده‌اند و رویکرد مثبت آن‌گونه که گروت (۲۰۰۵) گفته است تأکید می‌شود. در این مدل بر تعریف و تبیین رفتار مطلوب و نامطلوب، آموزش انتظارات و توقع‌های رفتاری به دانشجویان و دانش‌آموزان، تعیین رفتارهای مناسب قابل تشویق، ارزیابی مستمر اثربخشی و یکپارچه‌سازی و هماهنگی بین افراد، گروه‌ها و مراکز آموزشی تأکید می‌شود (وارن و همکاران، ۲۰۰۶).

۲.۲. الگوهای انضباطی در سازمان‌ها

اگر چه اولین مطالب درباره انضباط کارکنان، توسط هنری فایول در عصر مدیریت مدرن طرح شد (رضائیان ۱۳۸۱، ۴۸) ولی بعدها الگوهای انضباطی مختلفی در سازمان‌ها شناسایی شدند. الگوی سخت و نرم، مبتنی بر جهان‌بینی و سبک مدیریت X و Y داگلاس مک‌گریگور^۲ (۱۹۶۰) و الگوی نسبتاً پیچیده‌تر و کامل‌تر فنلی^۳ (۱۹۹۸) گونه‌شناسی‌های قابل توجهی را از رویکردهای معطوف به انضباط نشان می‌دهند. فنلی با استفاده از دو مفهوم سبک مدیریت و نحوه اقدام مدیران، چهار رویکرد به مفهوم انضباط کارکنان را با استفاده از تبیین استعاره‌ای معرفی کرده است.

1. Positive Behavior Supports (PBS)

2. Warren et.al

3. Mc Gregor

4. Fenely

سبک مدیریت

نرم	سخت	اقدام
اصلاحی (فیل) برخورد در مراحل مختلف، حداقل برخورد و قاعده‌مند.	تنبیهی (شیر) برخورد در کمترین مراحل ممکن، برخورد شدید و قاعده‌مند.	
بی‌خیالی (گورخر) ناتوان در ایجاد قانون و استاندارد، مسامحه با قانون‌شکنان	خودسرانه (بوفالو) مدیریت دمدمی، غیرقابل پیش‌بینی، تصمیمات شتابزده	ب.۴

شکل ۱: گونه‌شناسی انضباط کارکنان (فنلی، ۱۹۹۸)

در نظر فنلی، مدیران گاه در مواجهه با تخلف کارکنان همچون شیری غران، با کمترین ملاحظه و البته بر اساس قانون با افراد متخلف برخورد می‌کنند. در این تلقی از انضباط، مدیر با سبک مدیریت سخت و با اقدامی شایسته (منطبق با قانون) عمل می‌نماید. بعضی از مدیران، دارای سبک مدیریتی سخت بوده ولی اقدامی خوب و شایسته ندارند، از قانون تبعیت نکرده و بی‌محابا با متخلفان برخورد می‌کنند. در نظر فنلی این افراد مثل دسته بوفالوها عمل می‌کنند که گاه به‌صورت پیش‌بینی نشده‌ای حمله‌ور شده و همه چیز را از بین می‌برند.

در مقابل، برخی از مدیران هستند که به‌دلیل ناتوانی در ایجاد قانون و استاندارد، هیچ‌گونه برخوردی با متخلفین نمی‌کنند و آنها را به‌حال خود رها می‌کنند. چنین مدیرانی به گورخرها تشبیه شده‌اند که اهمالی جز علف خود ندارند.

نوع چهارم رویکرد مدیران به مفهوم انضباط، براساس سبک مدیریتی نرم و البته با عملکردی مناسب و شایسته است. این مدیران همچون فیل آرام و البته مقتدرند. ایشان فرصت اصلاح را به دیگران می‌دهند و گام به گام ولی استوار حرکت می‌کنند (فنلی، ۱۹۹۸).

طبقه‌بندی فنلی از رویکردهای مدیران به انضباط بسیار شبیه آن چیزی است که پالاردی و مودری به آن اشاره کرده‌اند. بر اساس طبقه‌بندی ایشان، انضباط تساهلی همان انضباط گورخری، انضباط استبدادی همان انضباط بوفالویی، انضباط رفتاری همان انضباط شیری و انضباط شناختی همان انضباط فیلی می‌باشد.

جانسون^۱ (۲۰۰۵) و دیک گروت^۲ (۲۰۰۶) ضمن طبقه‌بندی الگوهای انضباطی به سه دسته پیشینی، تدریجی و مثبت معتقدند انضباط مثبت بهترین الگوی انضباطی است. رویکرد پیشینی (سنتی) به انضباط، بر اعمال قدرت و تنبیه تأکید دارد. پیش‌فرض این

1. Johnson

2. Grote

رویکرد آن است که رفتار نامناسب گذشته، دلالتی بر امکان بروز همان رفتار در آینده است و برای محدود ساختن امکان بروز چنین رفتاری و کاهش احتمال بروز آن در آینده، تنبیه اعمال می‌شود.

رویکرد تدریجی (اصلاحی) که رویکردی جدیدتر است، در اندک زمانی جایگزین رویکرد قبلی شد. در این رویکرد مدیریت به افراد خاطی^۱ فرصت می‌دهد تا رفتار نامناسب خود را تصحیح نمایند و به تدریج اگر فرد، به رفتار نامناسب خود ادامه دهد میزان تنبیه افزایش می‌یابد. مفروضه‌های این رویکرد عبارت‌اند از اینکه اولاً لازم است فرد خاطی از عمل نامناسب خود آگاه شود لذا باید نوعی تنبیه و تذکار اولیه به او ارائه شود و ثانیاً اینکه اگر به فرد طی سه یا چهار مرحله فرصت داده شود، او توانایی تغییر رفتار و عادت خود را خواهد داشت (اندرسون و پالیش^۲، ۲۰۰۱).

سیستم انضباطی مثبت، الگوی دیگری است که برخی معتقدند می‌تواند تغییر عادت را جایگزین تنبیه نماید. بر این اساس، بهترین نظام انضباطی، نظامی است که در آن هیچ‌گونه تنبیه و اعمال انضباطی وجود نداشته باشد. بر این اساس، باید حرکت در چارچوب‌های از پیش تعیین شده در رویکرد تدریجی که توان مدیریت را می‌گیرد، به تقویت توانایی مدیریت در مشاوره و مربی‌گری در جهت بهبود عملکرد تغییر یابد.

انضباط مثبت همانند انضباط تدریجی معمولاً به صورت مرحله‌ای تعریف شده است. در نمونه چهار مرحله‌ای آن، فرایند انضباطی با اولین جلسه مشاوره بین کارمند و سرپرست شروع شده و با راه حل شفاهی که مورد پذیرش طرفین است به پایان می‌رسد. اگر این راه حل به نتیجه نرسد، مجدداً جلسه‌ای با حضور فرد و سرپرست برگزار و علل تکرار رفتار ناصحیح بررسی می‌گردد و نهایتاً جدول زمان‌بندی برای اصلاح رفتار ناصحیح تنظیم می‌شود. در این مرحله راه حل به دست آمده مکتوب می‌شود (جانسون، ۲۰۰۵: ۳۹-۲۰ و دیک گروت، ۲۰۰۶: ۸).

۲.۳. الگوی انضباط تعالی بخش

لطیفی (۱۳۸۹) ضمن بررسی الگوهای انضباطی موجود در سازمان‌ها و نقد و بررسی هریک، تلاش کرده است الگوی جدیدی از انضباط را مفهوم‌پردازی نماید. انضباط تعالی بخش^۳ عنوانی است که وی برای الگوی انضباط مبتنی بر رویکرد اسلامی انتخاب کرده است. در این الگو بر حرکت رو به تعالی افراد و سازمان و تناسب نظم و انضباط به صورت اقتضایی با این حرکت رو به جلو، تأکید شده است. در این الگو، انضباط لزوماً مترادف کنترل و حفظ وضع موجود نیست؛ بلکه به مفهوم هم‌نوایی و هم‌آهنگی درونی و بیرونی اجزا به سوی غایت و با توجه به مقتضیات

1. Non Compliant

2. Anderson and Pulich

3. Transcendental Discipline

زمانی و مکانی است. در این تلقی از انضباط، اگرچه شناخت، ممکن تلقی شده است ولی به صورت مقوله‌ای تشکیکی مدنظر بوده است؛ لذا عناصر رهبری بصیر و بصیرت‌بخش و افراد مختار و بصیرت‌یافته در انتخاب مسیر تعالی، مورد توجه قرار گرفته است. در این نگاه قانون و مقررات به‌تنهایی کارگشا نبوده و بر عنصر ایمان به هدف و اخلاق و همچنین نظامات تربیت و آموزش، تشویق و تنبیه و فرهنگ و جامعه به‌عنوان عوامل مؤثر در ایجاد، حفظ و پویایی نظم و انضباط در سازمان تأکید شده است.

انضباط تعالی‌بخش، بر اهمیت محوری و توأمان مدیریت و رهبری، افراد، قانون و مقررات، ایمان و اخلاق، نظام تربیت و تشویق و تنبیه عادلانه و حق‌مدار، نظمی پویا و در حال تعالی برای فرد، سازمان و جامعه هم‌راستا با غایت خلقت و متناسب با استعدادهای افراد و اقتضائات زمانی و مکانی تأکید دارد.

انضباط تعالی‌بخش، مبتنی بر فطرت است و به روشی عقلانی به‌واسطه اسوه‌های علم و عمل در هر عصر و مصری (اقتضایی) برای انسان‌های مختار و بصیرت‌یافته، در فضای مبتنی بر محبت (و نه ارباب و فریب) با هدف پرورش استعدادهای درونی و تعالی انسان (و نه فقط کنترل) در همه ابعاد زندگی شخصی و شغلی مورد تأکید است. در نگاه قرآنی انضباط از درون فرد برآمده (میل فطری به نظم و زیبایی) و در فضای کار گروهی و رابطه برادری و تعاون در سازمان تبلور می‌یابد و حول رهبر و نه لزوماً مدیر - کسی که بیش از همه پای‌بند به انضباط است و بصیرت دارد - حرکتی رو به تعالی دارد. لذا در این نگاه بیش از آنکه بر کنترل اصرار شود بر اختیار توأم با تربیت مبتنی بر فطرت و محبت و نظام تشویق و تنبیه عادلانه و حق‌مدار تأکید می‌شود.

در نگاه اسلامی، دنیا مقدمه آخرت و آوردگاه آزمون نفوس بر اساس اختیار ایشان است. از این حیث، البته دنیا ارزشمند است ولی ارزش آن اعتباری و تبعی است. ظرف دنیا محدود به زمان و مکان است که در نظم و انضباط و تشویق و تنبیه باید به آن توجه نمود. همچنین به‌دلیل محدودیت نمی‌توان انتظار داشت که جزای واقعی در این دنیا به افراد داده شود لذا رسیدگی به تک‌تک اعمال ریز و درشت و حساب و کتاب واقعی، در آخرت انجام می‌شود.

اسلام، ضمن تأکید بر وجود قانون و علیرغم تأیید قرارداد مشروع بین افراد، هیچگاه لزوم وجود فردی اسوه و انسانی مافوق را در جوامع، فراموش ننموده است. این فرد که همواره داناترین و عامل‌ترین افراد به قوانین (قرآن و سنت) است، به‌مثابه مرکز پرگار در هر اجتماع و یا سازمانی عمل می‌کند و بقیه حول او قرار خواهند داشت. امام فردی است که پیش روی همه در حال حرکت است و باید سرشار از محبت و خیرخواهی نسبت به دیگران باشد.

برخلاف رویکرد انتزاعی در انضباط مثبت، اسلام هیچگاه اقدام انضباطی اعم از تنبیه و

تشویق را به صورت مطلق، نفی نمی‌کند. در اسلام بر تبشیر و انذار توأمان و در یک فضای آگاهی‌بخش و تربیتی تأکید می‌شود و البته در جامعه مؤمنان تقدم با تبشیر است. به تعبیر شهید مطهری تبشیر، فائد و انذار، سائق است (مطهری، ۱۳۸۸: ۲۰۸). بین کنش و واکنش، تناظر عادلانه و مبتنی بر حق و تکلیف حاکم است و همگان در برابر قانون برابرند. تلاش و یا تخلف انسان‌های مجرب و کارآزموده، بیشتر جزا داده می‌شود و تخلف افراد تازه‌کار در صورت کوچک بودن قابل چشم‌پوشی ولی لازم‌التذکر است. اگرچه همگان پرونده دقیقی از اعمال دارند ولی این پرونده با توبه و استغفار و یا مرور زمان بدون تخلف و یا کارهای شایسته بزرگ، قابل امحاء است و آخر اینکه همواره خداوند و ملائک و اولیاء بر اعمال آشکار و نهان افراد ناظرند و قیامت، روز حساب و پاسخگویی در پیش روی همگان است (لطیفی، ۱۳۸۹: ۲۸۱-۲۷۹).

۳. روش تحقیق

این پژوهش بر اساس راهبرد پژوهشی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد^۱، به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها می‌پردازد. نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نوعی روش تحقیق کیفی است که به دنبال ایجاد یک نظریه، مدل و الگوست. این راهبرد، محقق را قادر می‌سازد که درباره پدیده مکنون درون داده‌های متعدد نظریه‌پردازی کند (فرتوک‌زاده و وزیری، ۱۳۸۸). هدف این راهبرد، پررنگ کردن رویکرد استقرایی از طریق جمع‌آوری داده‌ها و نه از طریق بررسی ادبیات پژوهش و آزمون تئوری است. از این روی، یک نظریه داده‌بنیاد، الگویی است که به صورت استقرایی از داده‌ها استخراج شود، تابع تأمل و بازاندیشی تئوریک باشد و بر اساس معیارهای ارزیابی خود به کفایت مورد قضاوت رسیده باشد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴). با بررسی منابع مختلف می‌توان گفت که رویه معمول در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به شرح زیر است:

۱. سؤال پژوهش مطرح می‌شود.
۲. داده‌های اطلاعاتی متناسب با سؤال پژوهش، گردآوری می‌شود (مصاحبه، بررسی اسناد و مدارک و ...).
۳. نکات کلیدی از منابع اطلاعاتی احصاء شده و به هر کدام یک کد معینی داده می‌شود (کدگذاری باز).
۴. با مقایسه کدها، چند کد که یک جنبه مشترک را بررسی می‌کنند، عنوان یک مفهوم را به خود می‌گیرند.
۵. مفاهیم مرتبط با هم، یک مقوله را تشکیل می‌دهند.
۶. مقوله‌ها در کنار یکدیگر و بر اساس روابط واقعی بین آنها، با یکدیگر مرتبط شده و یک نظریه را شکل می‌دهند (کدگذاری محوری).

۷. برای تحکیم‌بخشیدن به نظریه اولیه، داده‌ها و تحلیل‌های تکمیلی محقق در نظریه وارد می‌شوند (کدگذاری انتخابی).

۸. تفاوت‌ها و شباهت‌های نظریه با ادبیات پژوهش مقایسه می‌شوند.

نمونه‌برداری در راهبرد پژوهشی داده‌بنیاد، به صورت غیرتصادفی و تئوریک صورت گرفته و بر مقایسه مستمر استوار بوده و هدف آن بهینه ساختن مفاهیم و مقولات است (دانایی فرد، ۱۳۸۴). همچنین این نمونه‌گیری تا رسیدن به کفایت نظری^۱، یعنی تا جایی که با اضافه کردن داده‌ها، در مدل نهایی تغییری به وجود نیاید ادامه می‌یابد (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶).

شیوه نمونه‌گیری در پژوهش‌های داده‌بنیاد غیر تصادفی و هدفمند است. ما در این پژوهش، با استفاده از راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و روش مصاحبه عمیق با دبیران شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی دانشگاه‌های امیرکبیر، الزهراء، صنعتی شریف، علوم پزشکی ایران، تربیت مدرس، امام‌صادق علیه‌السلام (پردیس برادران و خواهران)، علامه طباطبایی و علم و صنعت ایران، تلاش کرده‌ایم در پاسخ به سؤال اول پژوهش، الگوی عملی شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی را صورت‌بندی نمائیم. به علاوه در این شیوه پژوهش مصاحبه اول به دلیل آنکه می‌بایست با مطلع‌ترین فرد صورت گیرد، از درجه اهمیت بالاتری برخوردار است. از این روی تلاش شد که در نشست‌های اول، با دبیرانی که بیشترین سابقه را داشتند مصاحبه شود تا مدل تحقیق شکل مناسبی پیدا کند. در ادامه به بررسی و تحلیل الگوی موجود عملکرد شوراهای کمیته انضباطی پرداخته و آن را با الگوهای بحث شده در بخش دوم انطباق خواهیم داد.

۴. یافته‌ها

شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی به موجب آیین‌نامه مصوب در شورای عالی انقلاب فرهنگی به وجود آمدند. اولین آیین‌نامه انضباطی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی کشور در مردادماه سال ۱۳۶۴ به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده و به دانشگاه‌ها ابلاغ شد. البته آیین‌نامه مذکور در سال‌های بعد مورد بازنگری جزئی و گاه کلی قرار گرفت و در سال ۱۳۷۴ مجدداً بازنویسی شد^۲. نکته قابل توجه اینکه، هم‌اکنون مبنای قانونی عملکرد شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی در دانشگاه‌ها «شیوه‌نامه اجرایی انضباطی دانشجویان» است که پس از بازخوردگیری از دانشگاه‌ها و بازنگری، در خردادماه ۱۳۸۸ به امضای وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده است.

از نکات قابل توجه در مقدمه شیوه‌نامه مذکور، تأکید بر اهمیت مسائل فرهنگی دانشگاه‌ها و صیانت از جایگاه و منزلت رفیع دانشگاه و دانشجو، حفظ سلامت محیط آموزش و پژوهش، تأمین حقوق عمومی دانشگاهیان، مقابله با بی‌نظمی و هنجارشکنی، احتراز از برخورد سطحی

با متخلفان، توجه به تبعات فردی، خانوادگی و اجتماعی احکام صادره، پرهیز از استفاده ابزاری از کمیته، ایجاد و حفظ جو صمیمیت بین دانشجو و دانشگاه و پاسخگویی است. همچنین در شیوه‌نامه مذکور بر حساس بودن نقش شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی در مدیریت دانشگاه و لزوم اتخاذ رویکرد تربیتی و عدم تجسس و تفتیش، حفظ آبرو و حیثیت اجتماعی و برخورد تدریجی با متخلفان تأکید شده است.

همان‌گونه که پیش از این گفته شد برخی اندیشمندان معتقدند بین آنچه در قانون نوشته شده است و آنچه در عمل توسط مجریان قانون اجرا می‌شود، تمایز وجود دارد. ما بر اساس این مفروضه تلاش کردیم الگوی عملی و فراگرد واقعی در شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی در چند دانشگاه برتر را شناسایی کرده و مورد بررسی و تحلیل قرار دهیم. بر همین اساس، مصاحبه‌های جداگانه‌ای با دبیران کمیته‌های انضباطی ۹ دانشگاه برتر در تهران (از حیث تعداد و تنوع دانشجو) صورت گرفت و با رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد تحلیل شد. نکته قابل توجه اینک از مصاحبه چهارم به بعد تقریباً الگوی ما تغییر چندانی نکرد و ما را به کفایت نظری رساند. این موضوع تا حد زیادی به دلیل انطباق عملکرد شوراهای مذکور با آئین‌نامه و شیوه‌نامه انضباطی دانشجویان است.

به‌منظور مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان، سؤالات مصاحبه از قبل برای ایشان ارسال شده و زمان‌های مصاحبه تعیین شدند. سؤالات کلی مصاحبه، به‌صورت زیر تنظیم شده بودند:

معنا و مفهوم انضباط در نظر شما چیست؟

به‌نظر شما افراد چگونه منضبط می‌شوند؟

با افراد خاطی چگونه برخورد می‌کنید؟ سازوکار و فرایند آن به چه نحوی است؟
رویه‌ها و روش‌های رسمی و اقدامات غیررسمی مورد استفاده برای انضباط دانشجویان کدام‌اند؟

شما به چه کسی دانشجوی منضبط می‌گویید؟

نمونه‌های بی‌نظمی و بی‌انضباطی کدام‌اند؟

مرجع تعریف‌کننده این بی‌نظمی‌ها و بی‌انضباطی‌ها کیست؟

ارزش‌ها و اصول تعیین‌کننده سازوکار ایجاد و حفظ نظم در بین دانشجویان کدام‌اند؟
پس از انجام مصاحبه‌ها، تمام مصاحبه‌ها پیاده شده و بر اساس مفاهیم مندرج در هر مصاحبه، کدگذاری باز صورت گرفت. بدین ترتیب به مصاحبه‌های مربوط به دبیران هر دانشگاه، یک حرف انگلیسی و به هر مفهوم، یک شماره مستقل اختصاص داده شد. جدول شماره یک به‌عنوان نمونه و مربوط به نتایج مصاحبه با دبیر کمیته انضباطی یکی از دانشگاه‌ها است که در ادامه آورده شده است. گزاره‌ها و کدگذاری‌های مربوط به این مصاحبه به‌دلیل برخورداری از غنای بیشتر نسبت به سایر مصاحبه‌ها در مقاله ذکر شده است و از آنجا که ذکر نتایج سایر مصاحبه‌ها موجب تفصیل بیش از حد مقاله می‌شود، از ارائه آنها صرف‌نظر شده است.

جدول ۱: گزاره‌ها و کدهای مربوط به مصاحبه با یکی از دبیران شوراهای انضباطی

کدها		گزاره‌های مصاحبه
انضباط به معنای نظم و ترتیب و ساماندهی کارها و نهادهای اجتماعی	g۱۱	انضباط به معنای نظم و ترتیب و ساماندهی در کارها و نهادهای اجتماعی است.
اثرات تربیتی انضباط بر رشد و تکامل فرد	g۱۲	انضباط عمل تربیتی و مبتنی بر آموزش و یادگیری است که در رشد و تکامل فرد مؤثر است.
اثرات انضباط بر واکنش مناسب فرد نسبت به محرک‌ها	g۱۳	انضباط به فرد کمک می‌کند واکنش مناسب را نسبت به محرک‌ها و تقاضاهای محیط خارج نشان دهد.
انضباط یعنی کنترل خویشستن و توجه به آثار و نتایج اعمال خویش	g۱۴	انضباط یعنی اینکه فرد شخصاً اعمال و رفتار خود را تحت نظم و قاعده در آورد، خویشستن را کنترل و هدایت کند و با توجه به آثار و نتایج اعمال خویش اقدام نماید.
انضباط چیزی غیر از اطاعت کورکورانه	g۱۵	انضباط اطاعت کورکورانه و بی‌چون و چرا نیست.
انضباط چیزی غیر از اعمال محدودیت یا کنترل تمامی اعمال افراد	g۱۶	انضباط به معنای محدودیت یا مراقبت یا کنترل تمامی اعمال یا رفتار افراد نیست.
توجه به عقل و شرع و تمسک به الگوهای دینی به عنوان معیار انضباط	g۱۷	معیار انضباط باید عقل و شرع به صورت توأمان باشد اما در موارد تردید، تمسک به الگوهای دینی بسیار راهگشاست.
لزوم تربیت فرد برای کنترل اعمال خویشستن	g۱۸	باید فرد را طوری تربیت کرد که خود شخصاً اعمال خویش را عاقلانه کنترل کند.
دانشجوی منضبط یعنی دانشجوی وظیفه‌شناس، درستکار و مسئولیت‌پذیر.	g۱۹	دانشجوی منضبط کسی است که وظیفه‌شناس، درستکار و مسئولیت‌پذیر است.
وضع قواعد و مقررات با هدف جلوگیری از بروز تخلف	g۲۰	وضع قواعد و مقررات از اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
وضع ضمانت اجرای مناسب با هدف جلوگیری از بروز تخلف	g۲۱	وضع ضمانت اجرای مناسب برای قواعد و مقررات از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
وضع ضمانت اجرای مناسب با هدف جلوگیری از بروز تخلف نه تحقیر	g۲۲	ضمانت اجرا در عین حال که باید مانع تکرار رفتار نامناسب شود، نباید تحقیرکننده باشد؛ بلکه صرفاً ایجاد انگیزش برای اجتناب از رفتار نامناسب نماید. مانند: محروم‌ساختن از برخی مزایا

کدها		گزاره‌های مصاحبه
g۲۳	دادن پاداش برای تقویت و تکرار یک رفتار مطلوب با هدف جلوگیری از بروز تخلف	از جمله اقداماتی که برای جلوگیری از بروز رفتار نامناسب صورت می‌گیرد، دادن پاداش برای تقویت و تکرار یک رفتار مطلوب و مورد تأیید است.
g۲۴	لزوم تنوع پاداش برای کارهای مثبت	دادن پاداش باید متنوع باشد و به انجام وظایف تعلق نگیرد.
g۲۵	لزوم وجود هماهنگی میان مقررات با نیازهای تربیتی، مقتضیات زمانی و محیط آموزشی	برای آنکه قوانین ما قابلیت اجرا داشته باشند، باید میان مقررات با نیازهای تربیتی و مقتضیات زمانی و محیط آموزشی هماهنگی لازم وجود داشته باشد.
g۲۶	برنامه‌ریزی‌های انضباطی با هدف ارتقای دانش و بینش دانشجویان و پیشگیری از بروز رفتارهای نامناسب	در این دانشگاه، کلیه برنامه‌ریزی‌های انضباطی با هدف ارتقای دانش و بینش دانشجویان و به‌منظور پیشگیری از بروز رفتارهای نامناسب و دور از شأن دانشجو و محیط آموزشی صورت می‌گیرد.
g۲۷	تأکید بر پذیرش دانشجویان مؤمن و برخوردار از شایستگی‌های علمی و مذهبی برای جلوگیری از بروز تخلف	حراست از فضای دینی و اخلاقی دانشگاه با تأکید بر پذیرش دانشجویان مؤمن و برخوردار از شایستگی‌های علمی و مذهبی از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g۲۸	اجرای اصول تربیتی و تقویت آموزه‌های دینی و اخلاقی در دانشجویان، به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	اولویت اصلی دانشگاه، اجرای اصول تربیتی و تقویت آموزه‌های دینی و اخلاقی در دانشجویان، به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف و به حداقل رساندن آسیب‌های ناشی از تخلفات احتمالی است.
g۲۹	برگزاری جلسات درس اخلاق در سال‌های اول به‌منظور پیشگیری از بروز تخلف	برگزاری جلسات درس اخلاق در اولین سال ورود از جمله اقداماتی است که برای ارتقای سطح دانش و بینش دانشجویان به‌منظور پیشگیری از بروز رفتارهای نامناسب صورت می‌گیرد.
g۳۰	اطلاع‌رسانی شفاف در خصوص قوانین و مقررات انضباطی دانشگاه و ضمانت‌های اجرایی آنها از جمله اقدامات مؤثر در جهت جلوگیری از بروز تخلف	اطلاع‌رسانی شفاف در خصوص قوانین و مقررات انضباطی دانشگاه و ضمانت‌های اجرایی آنها از جمله اقدامات مؤثر در جهت جلوگیری از بروز تخلف می‌باشد.
g۳۱	اجرای برنامه‌های فرهنگی با تأکید بر الگوهای رفتاری معصومین به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	تأکید بر ارائه الگوهای صحیح اخلاقی و رفتاری با تمسک به سیره ائمه معصومین و آموزه‌های اسلامی از طریق برنامه‌های فرهنگی از جمله اقدامات مؤثر در جهت جلوگیری از بروز تخلف است.

کدها		گزاره‌های مصاحبه
g32	تلاش برای تقویت عزت نفس در دانشجویان به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	تلاش برای تقویت عزت نفس در دانشجویان به‌نحوی که هر یک انتقال‌دهنده آموزه‌های اخلاقی به دیگران باشند، از جمله اقداماتی است که در جهت جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g33	برخورد قاطع با موارد تخلف انضباطی به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	برخورد قاطع با موارد تخلف انضباطی از جمله اقداماتی است که در جهت جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g34	استفاده از مکانیزم‌های تشویقی به‌جای تنبیهی برای جلوگیری از بروز تخلف	استفاده از مکانیزم‌های تشویقی به‌جای تنبیهی از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g35	انتخاب سالیانه دانشجویان و دانش‌آموختگان برتر علمی و اخلاقی به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	انتخاب سالیانه دانشجویان و دانش‌آموختگان برتر علمی و اخلاقی از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g36	به‌کارگیری روش‌های مبتنی بر استدلال به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	به‌کارگیری روش‌های مبتنی بر استدلال و اقناع ذهنی افراد از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g37	تأکید بر استفاده از شیوه‌های تربیتی و آموزشی به‌جای تنبیه به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	تأکید بر استفاده از شیوه‌های تربیتی و آموزشی به‌جای تنبیه از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g38	اقناع ذهنی دانشجویان نسبت به‌ضرورت وضع مقررات خاص در دانشگاه به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	برگزاری جلسات گفتگو میان دانشجویان و مسئولین در خصوص رفع ابهام و اقناع ذهنی دانشجویان نسبت به‌ضرورت وضع مقررات خاص در دانشگاه از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
g39	برگزاری جلسات گفتگوی آزاد میان دانشجویان در موضوعات خاص اخلاقی و انضباطی به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	برگزاری جلسات گفتگوی آزاد میان دانشجویان در موضوعات خاص اخلاقی و انضباطی و ایشن به‌منظور بحث و تبادل اندیشه و ارائه راهکار با توجه به تأثیرپذیری دانشجویان از یکدیگر، از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.

کدها		گزاره‌های مصاحبه
		تقویت مشارکت دانشجویان در همکاری و همفکری با مسئولین در قالب تشکل‌های دانشجویی و یا جلسات عمومی در راستای حذف رفتارهای نامناسب، از جمله اقداماتی است که برای جلوگیری از بروز تخلف صورت می‌گیرد.
تقویت مشارکت دانشجویان در همکاری با مسئولین در راستای حذف رفتارهای نامناسب به‌منظور جلوگیری از بروز تخلف	g۴۰	
حفظ شأن و کرامت انسانی در برخورد با تخلف	g۴۱	حفظ شأن و کرامت انسانی، مهم‌ترین اصل در برخورد با تخلف و فرد متخلف است.
استفاده از تنبیه به‌منظور اصلاح فرد	g۴۲	تنبیه باید با لحاظ اصول تربیتی و به‌منظور اصلاح فرد متخلف صورت گیرد.
لزوم حفظ آبروی افراد	g۴۳	مرزهای اخلاقی تحت هیچ شرایطی نباید شکسته شود و حرمت آبروی افراد در هر حال باید حفظ شود.
انتخاب سازوکارهای مناسب برای برخورد با تخلف	g۴۴	در صورت بروز تخلف، متناسب با نوع تخلف سازوکارهای متنوعی برگزیده می‌شود. انتخاب سازوکارها مستلزم بررسی شاخص‌هایی جهت تعیین عکس‌العمل مناسب در مقابل تخلف است.
تأثیر میزان جدی‌بودن تخلف در تعیین میزان مجازات	g۴۵	جدی‌بودن تخلف از جمله عواملی است که در تعیین میزان مجازات مؤثر است.
تأثیر سابقه فرد در تعیین میزان مجازات	g۴۶	سابقه فرد متخلف از جمله عواملی است که در تعیین میزان مجازات و تنبیه مؤثر است.
تأثیر سرشت تخلف در تعیین میزان مجازات	g۴۷	سرشت تخلف به این معنا که آیا تخلف صورت گرفته از جمله تخلفات شایع میان دانشجویان است یا نوپدید است، از جمله عواملی است که در تعیین میزان مجازات مؤثر است.
تأثیر نحوه اطلاع‌رسانی و آموزش در مورد مقررات انضباطی در تعیین میزان مجازات	g۴۸	نحوه اطلاع‌رسانی و آموزش در مورد مقررات انضباطی و پیامدهای حاصل از آن به‌ویژه در مورد وضع مقررات جدیدتر، از جمله عوامل مؤثر در تخفیف مجازات می‌باشد.
تأثیر میزان اثرگذاری تصمیم انضباطی در تعیین میزان مجازات	g۴۹	میزان اثرگذاری تصمیم انضباطی بر سایر دانشجویان از جمله عوامل مؤثر در تخفیف مجازات می‌باشد.

کدها		گزاره‌های مصاحبه
بررسی دقیق صحت شواهد در تعیین میزان مجازات	g۵۰	بررسی دقیق صحت شواهد له و علیه متخلف نیز در میزان تخفیف در مجازات مؤثر است.
تذکر اخلاقی به فرد متخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات برای منضبط کردن دانشجویان	g۵۱	تذکر اخلاقی به فرد متخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات مندرج در آیین‌نامه، برای منضبط کردن دانشجویان است؛ پیش از آنکه به کمیته انضباطی معرفی شوند.
دریافت تعهد شفاهی مبنی بر عدم تکرار تخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات برای منضبط کردن دانشجویان	g۵۲	دریافت تعهد شفاهی مبنی بر عدم تکرار تخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات مندرج در آیین‌نامه، برای منضبط کردن دانشجویان است؛ پیش از آنکه به کمیته انضباطی معرفی شوند.
دریافت تعهد کتبی از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات برای منضبط کردن دانشجویان	g۵۳	دریافت تعهد کتبی مبنی بر عدم تکرار تخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات مندرج در آیین‌نامه، برای منضبط کردن دانشجویان است؛ پیش از آنکه به کمیته انضباطی معرفی شوند.
ثبت سابقه تخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات برای منضبط کردن دانشجویان	g۵۴	ثبت سابقه تخلف از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات مندرج در آیین‌نامه، برای منضبط کردن دانشجویان است؛ پیش از آنکه به کمیته انضباطی معرفی شوند.
تذکر کتبی از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات برای منضبط کردن دانشجویان	g۵۵	تذکر کتبی از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات مندرج در آیین‌نامه، برای منضبط کردن دانشجویان است؛ پیش از آنکه به کمیته انضباطی معرفی شوند.
معرفی دانشجو به استاد از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات برای منضبط کردن دانشجویان	g۵۶	معرفی دانشجو به استادی که دانشجو از او حرف‌شنوی دارد از جمله اقدامات جایگزین تنبیهات مندرج در آیین‌نامه، برای منضبط کردن دانشجویان است؛ پیش از آنکه به کمیته انضباطی معرفی شوند.

در مرحله بعد، مفاهیم (کدها)ی مرتبط با هم، ذیل یک مقوله نوظهور دسته‌بندی شدند (جدول ۲). در این مرحله تلاش شد مقولات در یک چارچوب نظری با یکدیگر مرتبط شوند. برای چنین کاری، سه رهیافت مسلط در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، قابل تمیز است؛ رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین، رهیافت ظاهرشونده گلیسر و رهیافت ساخت‌گرایانه چارمز (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶). آنچه در این پژوهش مورد توجه بوده است تا حدود زیادی به رهیافت نظام‌مند شباهت دارد.

جدول ۲: نتایج کدگذاری و مقوله‌سازی از مصاحبه‌ها

مقوله‌ها	مفاهیم	مشخصه‌ها	کدها
مفهوم	مفهوم انضباط	خوب‌بختن‌داری، کنترل‌کردن، نگهداری هر چیزی همان‌طور که هست، رعایت چارچوب و مقررات، نظم و ترتیب و ساماندهی کارها و نهادهای اجتماعی، چیزی غیر از اطاعت کورکورانه، چیزی غیر از اعمال محدودیت یا کنترل تمامی اعمال افراد	e11-e12-e13-e14-e18-c17-h11-g11-g14-g15-g16-f11-f13-f14-b12-d12-d13-d15-d16
	مفهوم دانشجوی منضبط	درس‌خوان، مزاحم‌نبودن برای دیگران، وظیفه‌شناس، درستکار و مسئولیت‌پذیر، آگاه از تمامی قوانین دانشجویی اعم از قوانین انضباطی، آموزشی و ... و عمل به آن در حد توان	d42-d14-b14-b41-b42-b43-f37-f38-g19-h20-h21-c45-c46-a37-e40
عوامل مؤثر بر رعایت نظم و انضباط	عوامل درونی	تلاش فردی، پشتوانه مذهبی و اعتقادی قوی، آگاهی از قوانین، داشتن درک درست از فواید نظم، داشتن انگیزه و شوق برای رعایت نظم و انضباط	e23-e15-a15-a20-c15-h13-h14-b13-b11
	عوامل بیرونی	اعمال نیروهای بیرونی، خانواده، اجتماع، محیط آموزشی، وجود توأمان تنبیه و تشویق، عوامل انتظامی و مراجع قضایی، عوامل انگیزاننده مثبت، ترس از تنبیه‌شدن	e25-e16-e17-a17-a18-a19-a21-c13-c14-c16-c21-c24-c25-h15-h16-b15-b16-b17-b18-b19-b20-b21-b22-b23-b24
علل عدم رعایت نظم و ارتکاب تخلف	علل ناظر به خود فرد	سست بودن اعتقادات افراد، تأثیرپذیری دانشجویان، فریب‌خوردگی، خلاءهای عاطفی، بی‌اطلاعی از قوانین، مشکلات روانی، تلقی راحت‌تر بودن نامنظم بودن از منظم بودن، منفعت‌طلبی، عناد	e24-e26-e53-e54-e55-b37-b38-b40-f31-f32-f33-f35-h19-c40-c41-a34-a35-a38-d35-d36-d37-d47-g17
	علل ناظر به محیط فرد	محدودیت‌های موجود در خانواده فرد، ضعف دانشجویان خوب ما در جذب این‌گونه افراد، برخوردهای متحجرانه ما با آنها، محیط، وابستگی‌های حزبی و سیاسی، نبود آموزش، نبود ابزارهای نظارتی اجتماعی	e27-e28-e56-e57-e58-f34-c42-c43-c44-d39
انواع بی‌نظمی	تخلفات عمومی	مشاجرات و اختلافات، بی‌نظمی‌های صوتی، عدم توجه به مقررات خوابگاهی، ضرب و جرح، سرقت، نشر اکاذیب	d43-a13-a42-a43-a39-c49-h25
	تخلفات آموزشی	تقلب، غیبت‌های بی‌جا، استفاده از هندزفری، فرستادن شخص دیگری به‌جای خود در جلسه امتحان، کپی‌کردن پایان‌نامه	d44-a14-a44-c47-e36-a40
	تخلفات سیاسی	برگزاری تجمعات فاقد مجوز، ورود دانشجویان به کلاس‌های عرفان‌های دروغین، اعتراضات دانشجویی	d45-h23-b44-e34
	تخلفات اخلاقی	مواد مخدر، روابط نامشروع، پوشش نامناسب و ناهنجار، کشیدن سیگار، استفاده از ابزارآلات قمار	d46-a41-c48-h24-b45-e33

مقوله‌ها	مفاهیم	مشخصه‌ها	کدها
اقدامات انضباطی	اقداماتی که به منظور مجازات فرد صورت می‌گیرد	معرفی افراد به کمیته انضباطی در صورت تکرار تخلف، یادآوری جایگاه اجتماعی و حقوقی افراد برای تنبه آنها، رفتار مبتنی بر اعتماد با دانشجویان، استفاده از مراکز روانی برای حل مشکل روانی افراد، لزوم عمل به مر قانون برای جلوگیری از تضییع حق افراد در جرائم عمومی با شاکای خصوصی، استفاده کمیته انضباطی از ریش سفیدی و مصالحه، دادن حق دفاع به دانشجویان برای جویاشدن انگیزه‌های ارتکاب تخلف، صدور حکم پس از اثبات اتهام افراد، استفاده از حل مسئله توسط شخص ثالث به‌عنوان روشی غیررسمی	e22-e29-e31-e35-c26-c27-e42-e47-c29-b26-b27-b28-b29-b30-b33-b39-f23-f26-h18-c31-c35-f42-f43-f44-f45-f46-f47-f48-c32-g37-g41-g42-g43-g44-g51-g52-g53-g54-g55-g56-c53-a23-a28-a29-a30-a31-a33-d18-d21-d22-d25-d27-d28-d30-d31-d33-d50-d51-d52-d53-d54-d55-d56
	اقدامات پیشگیرانه	برگزاری برنامه‌های فرهنگی از سوی واحد فرهنگی، آگاهی بخشیدن به دانشجویان، توزیع آیین‌نامه انضباطی دانشجویان برای اطلاع‌رسانی، علاقه‌مند کردن افراد به رعایت قانون، تبیین پیامدهای خوب و بد کارها، اهمیت متخلّق‌شدن مسئولین قبل از دانشجویان، استفاده از برخورد سریع و قاطع به‌عنوان بازدارنده، برگزاری جلسات درس اخلاق در سال‌های اول، تلاش برای تقویت عزت نفس در دانشجویان، انتخاب سالیانه دانشجویان و دانش‌آموختگان برتر علمی و اخلاقی	e44-e45-e46-b25-f15-f16-f18-f21-f22-f41-f49-g18-g20-g21-g22-g23-g24-g25-g26-g27-g28-g29-g30-g31-g32-g33-g34-g35-g36-g38-g39-g40-d41-h17-h27-h28-c54-c55-c56-c57-a24-a51-a52-d24-d58-d59-d60-e21
	اقداماتی که به منظور جلوگیری از تکرار تخلف صورت می‌گیرد	برقراری ارتباط با خانواده فرد متخلف، استفاده از مشاوره برای جلوگیری از تشدید مشکل انضباطی، دادن تذکر به فرد، استفاده از حکم‌های تعلیقی به‌عنوان فرصتی برای دانشجویان، کمک‌های مسئولین خوابگاه	a47-a48-a49-a50-a22-a25-a26-d57-a32-f53-f52-e32-e48-e49-e50-e51
عوامل مؤثر در تعیین میزان تنبیه		میزان جدی بودن تخلف، سابقه فرد، سرشت تخلف، نحوه اطلاع‌رسانی و آموزش در مورد مقررات انضباطی، میزان اثرگذاری تصمیم انضباطی.	g45-g46-g47-g48-g49-g50-e38-e39-e52-f24-f25-f27-f29-f51-f30-c20-c28-c30-c33-c34-c36-c37-c38-c39-c58-e20-d17-d19-d26-d29-d32-d34-f28-b34
پیامدهای رعایت نظم و انضباط		اثرات تربیتی انضباط بر رشد و تکامل فرد، واکنش مناسب فرد نسبت به محرک‌ها، کنترل رفتار، درست انجام دادن وظایف و تکالیف	a26-c11-c19-h12-g12-g13

۵. بحث و نتیجه گیری

آنچه از آیین نامه، شیوه نامه و عملکرد شوراهای کمیته انضباطی مورد بررسی، بر می آید این است که ایشان تلاش دارند نظم و انضباط در دانشگاه حکم فرما بوده و فضای آموزشی و پژوهشی مناسبی در دانشگاه وجود داشته باشد. از این رو نقد دلسوزانه و اصلاح مستمر عملکرد ایشان می تواند دستیابی به هدف مذکور را تسریع بخشد.

بسیاری از مدیران مراکز دانشگاهی تصور می کنند که قانون و مقررات تنها راه ایجاد نظم و انضباط در دانشگاه است؛ از همین روی دست به وضع قوانین و مقررات گسترده می زنند و این مسئله ای است که شایسته دانشگاه های پیشرو و طراز اول نیست (لیک، ۲۰۰۹). بررسی آیین نامه شوراهای کمیته انضباطی دانشجویی و عملکرد شوراهای مذکور در دانشگاه ها نشانگر آن است که این شوراهای بیشتر بر اساس الگوهای رفتاری و شناختی - آن گونه که پالاردی و مودری (۱۹۷۳) گفته اند - و به صورت تدریجی - آن گونه که دیکسون (۲۰۰۵) و گروت (۲۰۰۶) مطرح کرده اند - عمل می کنند. همچنین به نظر می رسد طی سال های گذشته اقدام درخوری برای حرکت به سمت مدل PBS آن گونه که وارن و همکارانش (۲۰۰۶) اشاره نموده اند، در الگوسازی رفتاری مثبت صورت نگرفته است. البته اینکه آیا اساساً شوراهای کمیته انضباطی بر اساس الگوی انضباط تساهلی فعالیت می کنند یا خیر؟ موضوعی است که با سنجش های فعلی قابل اندازه گیری نیست و نیازمند پیمایش درباره نسبت تخلفات بررسی شده در شوراهای کمیته انضباطی به کل تخلفات صورت گرفته در یک بازه زمانی مشخص است که تاکنون اندازه گیری نشده و احتمالاً اندازه گیری آن هم دارای دشواری های خاص خود است.

در وضعیت فعلی، شوراهای مذکور در صورت بروز تخلف، وارد عمل شده و ضمن بررسی تخلف صورت گرفته، متناسب با نوع و شدت تخلف احکام قابل تجدیدنظری را صادر می کنند (ماده ۳ شیوه نامه).

تلقی عمومی از شورای کمیته انضباطی، با توجه به شیوه نامه شوراهای کمیته انضباطی و عملکرد شوراهای کنترل و برخورد با تخلفات است و در آن بر اساس بندهای موجود در شیوه نامه، تخلف احراز شده و نهایتاً برخورد تدریجی با متخلف صورت می گیرد (بخش دو شیوه نامه: تخلفات و تنبیهات).

اگرچه در آیین نامه اخیر، بر اساس الگوی شناختی از انضباط، لزوم تشکیل شورای حل اختلاف و ارشاد دانشجویی در زیر مجموعه شورای کمیته انضباطی بدوی، پیش بینی شده است (تبصره چهار ماده یک شیوه نامه) اما همچنان این مجموعه ها ناظر به موقعیت های پس از بروز رفتار نادرست خواهند بود؛ ضمن اینکه در خصوص فعال بودن شوراهای کمیته انضباطی و مجموعه های مذکور و ارتباط وثیق بین آنها، هنوز راه کارهای دقیقی تعیین نشده است. براساس مفهوم انضباط تعالی بخش، انضباط تنها حالت کنترل کننده بیرونی ندارد و باید بر

خودکنترلی مبتنی بر جهان بینی اسلامی (معادباوری) نیز تأکید کند. به علاوه مفهوم تعالی بخشی بدین معناست که حفظ وضع موجود نیز به نوعی در جازدن و جا ماندن از مسیر رشد است. از این روی انضباط تعالی بخش در دانشگاه‌ها باید بر حرکت رو به جلو فرد و سازمان بر اساس جهان بینی اسلامی تأکید دارد. همچنین طی طریق برای رشد، جز با حضور مدیران و مسئولانی که خود عامل اند و در فضایی مملو از محبت و برادری امکان پذیر نیست. ادراک از شوراهای کمیته انضباطی برای دانشجویان گاه با هراس و ترس عجین شده است. انضباطی که تنها با منشاء ترس از کمیته انضباطی به وجود آمده باشد تعالی بخش نیست چون تبشیر و انذار در کنار هم و با رعایت تقدم تبشیر بر انذار می‌توانند تعالی بخش باشند. توجه به آموزش دانشجویان نسبت به موارد انضباطی قبل از بروز تخلف، راهنمایی و دستگیری از دانشجویان، از بین بردن زمینه‌های تخلف و ایجاد زمینه‌های تعالی، تشویق دانشجویان بر تر اخلاقی، بازخوردگیری دوره‌ای از وضعیت اخلاقی دانشجویان و شناسایی گلوگاه‌ها و برنامه‌ریزی برای رشد، تدوین شاخص‌های اخلاق تعالی بخش و رصد دوره‌ای آن در بین دانشجویان در الگوی انضباط تعالی بخش مورد توجه است که هم‌اکنون در عملکرد شوراهای کمیته انضباطی تا حدی مغفول مانده‌اند.

همان‌طور که نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات گذشته نشان می‌دهد دانشگاه‌ها باید تلاش کنند تا دانشجویان به مهارت خودمدیریتی برسند و این مهم جز از طریق برخورداری از نظام دانشجویپروری و مربی‌گری^۱ در بلندمدت محقق نخواهد شد (لیک، ۲۰۰۹).

۶. پیشنهادها

هم‌اکنون تلقی از شوراهای کمیته انضباطی، با برخورد، تذکر کتبی و شفاهی و اخراج موقت گره خورده است. اگرچه رویکرد انذاری و کنترلی در جای خود لازم و شایسته است ولی به نظر می‌رسد نقش رهبری و هدایت و افزایش بصیرت و آگاهی می‌تواند افق‌های جدیدی را پیش روی شوراهای کمیته انضباطی ترسیم کند. در این صورت شاید لازم باشد عنوان شوراهای کمیته انضباطی به شورای تعالی انضباط و یا صیانت از اخلاق متعالی در دانشگاه، تغییر کند. شوراهای کمیته انضباطی در برخورد با موارد خطا، عموماً در محدوده تخلفات و تنبیهات تعیین شده در ماده دو و سه شیوه‌نامه (ابلاغی ۱۳۸۸) عمل می‌کنند در حالی که به نظر می‌رسد محدود بودن روش‌های تنبیه به بندهای آیین‌نامه در تعارض با تعالی بخش بودن رویه‌های انضباطی است. برای مثال می‌توان برای تخلف محرز هم‌چون عدم رعایت شئونات اسلامی مانند پوشش نامناسب، خواندن کتاب مسئله حجاب استاد مطهری را به‌عنوان تکلیفی شناختی و تعالی بخش برای متخلف توصیه کرد؛ در حالی که آیین‌نامه مذکور تنها بر اخطار شفاهی و کتبی بسنده نموده است. زیرا همان‌گونه که لیک (۲۰۰۹) اشاره کرده است از دانشگاه‌ها، انتظار برخورد قضایی نمی‌رود.

در الگوی انضباط تعالی بخش بر تربیت اسلامی، بصیرت‌بخشی و پیشگیری تأکید شده است. مواردی از تخلفات هستند که ادراک آنها به‌عنوان تخلف توسط دانشجو، نیازمند آموزش و تفهیم است. هم‌اکنون چنین امر مهمی به‌صورت غیررسمی و یا پراکنده انجام می‌شود از همین‌روی دانشجو حق دارد بگوید که فلان مسئله پیش از این به من گفته نشده است و من از آن تلقی تخلف نداشتم. در مسائل فقهی، عقاب بدون بیان قبلی، زشت و قبیح است. به‌نظر می‌رسد در دروسی همانند اخلاق اسلامی باید سرفصل‌هایی تحت عنوان اخلاق دانشجویی را به‌صورت کاربردی به دانشجویان ارائه کرد و دانشجویان را با عواقب تخلف از آن در دانشگاه و درگاه الهی آگاه ساخت. در سده‌های گذشته طلاب در نظامیه‌ها و حوزه‌های علمیه درسی را تحت عنوان آداب‌المتعلمین می‌گذراندند که امروزه خلاء آن در نظام آموزشی دانشگاهی احساس می‌شود. به‌علاوه هم‌اکنون در بسیاری از دانشگاه‌های معتبر دنیا، دانشجویان، درسی را تحت عنوان درس توجیه و جامعه‌پذیری^۱ به‌صورت اجباری در ترم اول می‌گذرانند که در آن به مسائل انضباطی پرداخته می‌شود.

اگرچه در ترکیب اعضای شوراهای کمیته انضباطی تلاش شده است که از افراد متخلق و مطلع استفاده شود ولی به‌نظر می‌رسد با توجه به حساسیت موضوع، لازم است دوره‌های آموزشی نظری و خصوصاً مهارتی، متناسب با نقش هریک از اعضا برای ایشان برگزار شود. هم‌اکنون چنین آموزش‌هایی به اعضای دارای حق رأی شورا ارائه نمی‌شود و عمده آموزش‌ها در سطح رؤسا و دبیران شوراها است.

در الگوی انضباط تعالی بخش، تنبیه و جزای بد، بازدارنده و تشویق و جزای نیک، پیش‌برنده است. شیوه‌نامه و آیین‌نامه فعلی، انضباط را مترادف با عدم تخلف در نظر گرفته است و تلاش بر بازدارندگی از تخلف دارد در حالی که در نگاه اسلامی این موضوع حداقلی است و انضباط واقعی، حرکت رو به‌تعالی و رشد، ضمن پای‌بندی به اصول و مبانی است. هم‌اکنون در شیوه‌نامه شوراهای کمیته انضباطی سرفصلی تحت عنوان تشویق و قدردانی از دانشجویان برتر اخلاقی و انضباطی وجود ندارد. جا دارد چنین سرفصلی در آیین‌نامه و شیوه‌نامه مذکور لحاظ شده و برای دانشجویان برتر نیز جوایزی را در نظر گرفت. حتی توصیه این است که برخورداری از تحصیل و امکانات رفاهی رایگان، منوط به تلاش در این مسیر شود.

الگو بودن رهبران و مدیران و توجه آنها به اسوه‌ها و الگوهای اخلاقی و حتی معرفی ایشان، یکی از مهم‌ترین اصول در الگوی انضباط تعالی بخش است. تخلق مدیران و اساتید به اخلاق اسلامی خود یکی از عوامل مهم در ایجاد انضباط در دانشگاه است. آموزش اخلاق تعامل و تدریس به مدیران و اساتید، توجه به معیارهای دقیق انضباطی در جذب و نگهداشت اساتید، انتخاب استاد الگو و معرفی او به دانشجویان و برخورد با اساتید غیر متخلق و یا هنجارشکن، می‌تواند در ایجاد فضای انضباط تعالی بخش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مؤثر باشد.

منابع

۱. احمدی، سیداحمد؛ سعید رجایی پور و شریعت محمدی. (۱۳۸۶). مشکلات انضباطی دانش آموزان و ارائه یک الگوی انضباطی مناسب در مدارس دخترانه شهرضا. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*. شماره شانزدهم. زمستان. صص ۱۳۸-۱۱۵.
۲. دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۴). تئوری پرداززی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم سازی تئوری بنیادی، *دوماهنامه دانشور رفتار*. سال دوازدهم. شماره ۱۱. تیرماه. صص ۷۰-۵۷.
۳. دانایی فرد، حسن و سیدمجتبی امامی. (۱۳۸۶). استراتژی پژوهش کیفی، تأملی بر نظریه پرداززی داده بنیاد. *اندیشه مدیریت*. سال اول. شماره دوم. پاییز و زمستان. صص ۹۷-۶۹.
۴. رضائیان، علی. (۱۳۸۱). *مبانی سازمان و مدیریت*. چاپ ۴. تهران: انتشارات سمت.
۵. شکوری گنجی، حامد. (۱۳۸۷). تعیین نقطه مرجع برای شاخص های کنترلی در واحدهای دانشگاهی با تخمین چگالی توزیع امکان؛ مطالعه موردی: عملکرد شوراهای انضباطی. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*. شماره ۴۷. صص ۹۶-۷۱.
۶. فروتوک زاده، حمیدرضا و جواد وزیر. (۱۳۸۸). شایستگی دستیابی به سامانه های دفاعی؛ یک نظریه داده بنیان. *فصلنامه سیاست علم و فناوری*. سال دوم. شماره ۲. تابستان. صص ۹۶-۷۷.
۷. فروتنی، زهرا و عطیه بحرانی. (۱۳۸۷). انضباط اجتماعی در سازمان: رویکردی پژوهشی. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*. دوره ۱۲. شماره ۱۵. بهار. صص ۲۱۸-۱۸۹.
۸. لطیفی، میثم. (۱۳۸۹). انضباط تعالی بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان. *اندیشه مدیریت راهبردی*. سال چهارم. شماره اول. بهار و تابستان ۱۳۸۹. صص ۸۰-۴۱.
۹. مطهری، مرتضی. (۱۳۸۸). *سیری در سیره نبوی*. چاپ ۴۹. تهران: انتشارات صدرا.
۱۰. نخعی، نوزر؛ حمید نجفی پور؛ علی اکبر روحانی؛ شاهرخ رفتاری؛ مینا مبشر و فاطمه حسنی. (۱۳۸۹). آئین نامه انضباطی پیشنهادی سوء رفتارهای پژوهشی: یک پژوهش کیفی. *گام های توسعه در آموزش پزشکی*. دوره هفتم. شماره اول. صص ۸-۱.
۱۱. ورسلی، پیتر (۱۳۷۳). *جامعه شناسی مدرن*. جلد ۲. حسن پویان. تهران: انتشارت چاپخش.

12. Anderson Peggy and Marcia Pulich. (2001). A Positive Look at Progressive Discipline. *Health Care Manager*. 20(1). pp 1-9.
13. Fenley A. (1998). Models, Styles and Metaphors: Understanding the Management of Discipline. *Employee Relations*. Vol. 20. No. 4. pp 349-364.
14. Grote, Dick. (2006). *Discipline Without Punishment*. New York: American Management Association Press. 2ed.
15. <http://www.iranculture.org/fa/simpleView.aspx?provID=36, 1389/11/21>.
16. Johnson, Mark A. (2005). A Survey of Progressive and Affirmative Employee Discipline System in Florida's Hospitals, PhD. *Dissertation Submitted at the University of Central Florida*.
17. Lake, Peter F. (Apr 17, 2009). Student Discipline: The Case Against Legalistic Approaches. *The Chronicle of Higher Education*. Washington: Vol. 55. Iss. 32. pg. A.31.
18. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw Hill. New York.
19. Palardy J. Michael; James E. Mudrey. (1973). Discipline: Four Approaches. *The Elementary*

School Journal. Vol. 73. No. 6. pp. 297-305.

20. Warren Jared S. ;Hank M. Bohanon-Edmonson ;Ann P. Turnbull; Wayne Sailor ;Donna Wickham ;Peter Griggs and Shelly E. Beech. (2006). School-wide Positive Behavior Support: Addressing Behavior Problems that Impede Student Learning. *Education Psychological Review*. Vol. 18. pp 187-198.

