

بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی

حسن دانایی فرد^{۱*}، میثم لطیفی^۲، ولی الله نقی پورفر^۳، اصغر مشبکی^۴

۱- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳- استادیار گروه علوم قرآنی، دانشگاه قم، قم، ایران

۴- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

دریافت: ۸۷/۷/۱۳

پذیرش: ۸۸/۱۲/۱

چکیده

موضوع انضباط کارکنان یکی از مسائل اساسی در مدیریت منابع انسانی است که به طور عمده بر کنترل و یا پیشگیری از رفتار نادرست کارکنان در سازمان تأکید دارد. سه گونه انضباط سنتی، تدریجی و مثبت، ناشی از همین تلقی رایج از انضباط است. در گونه سنتی به مدیران این مجوز داده می‌شود که در صورت بروز رفتار نامناسب از کارکنان، بلافاصله با ایشان برخورد کنند. در حالی که در گونه تدریجی بر برخورد مرحله‌ای تأکید شده است. در گونه مثبت انضباط، هرگونه تنبیه نفی شده و تنها اقدام مثبت توصیه می‌شود.

در این مقاله، ضمن بررسی ریشه‌های نظری هر یک از گونه‌های مذکور در علم‌الاجتماع، گونه‌ای نو و مبتنی بر دیدگاه اسلامی مفهوم‌پردازی شده است. راهبرد پژوهش کیفی بوده و بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای ساختاربندی شده است که در آن از روش‌های تحلیلی در طبقه‌بندی گونه‌های انضباط کارکنان بهره‌برداری شده است. به این ترتیب تلاش شده ضمن احصای گونه‌های موجود انضباط به مثابه گونه‌های ایدئال در دانش مدیریت، سازه‌های مبنایی آن‌ها بر اساس ادبیات علوم اجتماعی بازشناسی شود. دوگان هستی‌شناسی مبتنی بر دنیاگرایی و یا آخرت‌گرایی و اصالت فرد و یا جامعه، حداقل چهارگونه رویکرد به انضباط کارکنان را بازپردازی می‌کند.

در نهایت این‌که گونه ایدئال انضباط تعالی‌بخش بر اساس آیات قرآنی، برای ساخت مفهوم



انضباط تبیین شده است.

کلیدواژه‌ها: رفتار کارکنان، انضباط کارکنان، انضباط تعالی بخش، مفهوم پردازی، گونه‌شناسی، طبقه‌بندی، مدیریت اسلامی.

۱- مقدمه

هم‌اکنون 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 [۱، صص ۴۷-۵۱؛ ۲، صص ۳۴۹-۳۶۴]. 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 و در این خصوص همایش‌های علمی نیز برگزار شد [۳، صص ۱-۱۰]. برخی معتقدند این درهم‌ریختگی و بی‌نظمی از عوارض میل به توسعه‌یافتگی و نشانه در حال گذار بودن جوامع در حال توسعه است [۴، صص ۲۱-۳۱].

به نظر می‌رسد در ادبیات مدرن مدیریت، اولین بار هنری فایول دو اصل نظم و انضباط را از هم متمایز کرده و به عنوان اصول چهارده‌گانه مدیریت در اداره مطلوب سازمان‌ها مورد توجه قرار داد [۵، صص ۴۹-۵۰].

این مقاله در فلسفی‌ترین سطح تحلیل از مدیریت منابع انسانی [۶، ص ۸]، درصدد بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان است. به این منظور، ابتدا مفهوم‌شناسی قریب از انضباط کارکنان (بر اساس گونه‌های موجود در دانش مدیریت منابع انسانی) در سازمان صورت‌گرفته، در مرحله بعد مفهوم‌شناسی بعید از مفهوم نظم و انضباط (از دیدگاه نظریه‌پردازان مطالعات اجتماعی) انجام شده و در نهایت مفهوم گونه ایدئال و مطلوب انضباط کارکنان در رویکرد اسلامی بر اساس آیات قرآنی تبیین می‌شود.

۲- پیشینه نظری

۱-۲- نظم و انضباط در مدیریت منابع انسانی

در دانش مدیریت منابع انسانی، واژگان نظم^۱ و انضباط^۲ کارکنان به جای هم به کار برده شده و یکی از مقولات اصلی مورد بحث در مدیریت روابط و عملکرد کارکنان می‌باشند [۷، ص ۳۰۶]. آن‌چنان‌که فایول در اصول چهارده‌گانه بیان کرده است؛ انضباط به معنای اطاعت^۳ و تعهد^۴ ناشی از توافق کتبی، شفاهی و روان‌شناختی مدیر در نقش رهبر با کارکنان و نظم به معنای اینکه هرکس و هرچیز در سازمان، جایی داشته و در جای مناسب خود قرار گیرد، می‌باشد [۸، ص ۴۶]. انضباط از ریشه لاتین disciple و به معنای شاگرد و مرید است که در اصطلاح، گاه به معنای ریاضت^۵ و تنبیه سخت^۶ و گاه به معنای آموزش و نظام آموزشی و گاه مترادف انضباط در مدرسه به کار می‌رود [۹، ص ۱۷۷]. نظم نیز در معانی متفاوتی هم‌چون نظم اجتماعی، نظم اقتصادی، نظم سیاسی، نظم فرهنگی، نظم اداری و نظم نو به کار برده می‌شود [۱۰، صص ۳۹-۴۹]. با بررسی‌های صورت گرفته درخصوص مفهوم مدیریتی نظم و انضباط کارکنان می‌توان سه رویکرد پیشینی^۷، تدریجی^۸ و مثبت^۹ به مفهوم نظم و انضباط کارکنان را احصاء کرد (جدول یک) [۱۱، صص ۲۰-۳۹:۱۲].

۲-۱-۱- رویکرد پیشینی

در این رویکرد بر قدرت مدیران و تنبیه کردن تأکید می‌شود، مدیران هرگاه تخلف از سیاست‌ها، رویه‌ها و قوانین را از کارکنان مشاهده کنند به برخورد مستقیم با آن‌ها می‌پردازند. براساس این رویکرد، انضباط به مفهوم تنبیه مشخص و یا حتی نامشخص، در قبال فعل خلاف برای حفظ سنن گذشته در سازمان و حفظ قدرت می‌باشد. در این رویکرد، برخورد و تنبیه حق مدیریت و مبتنی بر سیستمی الهام شده از بالا است که در آن به‌طور

1. Order
2. Discipline
3. follower ship
4. Commitment
5. Mortification
6. Chastisement
7. Traditional
8. Progressive
9. Positive or Affirmative

علی و معلولی، خطا بلافاصله منجر به تنبیه می‌شود [۱۱، ص ۲۰]. مفروضه اساسی رویکرد پیشینی این است که رفتار نامناسب گذشته، دلالتی بر امکان بروز رفتار آن‌چنانی در آینده است و برای محدود ساختن امکان بروز چنین رفتاری و کاهش احتمال بروز آن در آینده، تنبیه اعمال می‌شود. در اعمال تنبیه، به مواردی هم‌چون عزت نفس افراد و حق اعتراض به رویه رسیدگی و تنبیه توجه نمی‌شود.

در این رویکرد فرد براساس دستورالعمل‌های مکتوب و بدون انعطاف و یا صرفاً بر اساس دخالت مدیریت، تنبیه می‌شود. به این ترتیب مدیر یا اختیاری از خود ندارد و تنها مجری قانون تلقی می‌شود و یا مطلق‌العنان بوده و هرگونه بخواهد انضباط را ایجاد می‌کند. در این رویکرد مفهومی به نام حقوق کارکنان معنا ندارد؛ هدف کنترل است و مکانیزم تشویق و تنبیه در آن، مشوق‌های مادی و برخورد شدید می‌باشد. این رویکرد که تا حد زیادی ظالمانه و یک طرفانه به نظر می‌رسد به دلیل اعتراضات اتحادیه‌های کارگری و مشکلات تامین نیروی کار در دهه‌های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ میلادی مطرود واقع شد و با رویکرد جدیدتری با عنوان رویکرد تدریجی جایگزین شد [۱۲، ص ۶].

۲-۱-۲- رویکرد تدریجی

رویکرد تدریجی که رویکردی به‌روزتر است در اندک زمانی جایگزین رویکرد پیشینی شد. در این رویکرد، واژه تنبیه فیزیکی به‌وسیله واژگانی هم‌چون تدریج، رأی به‌طریق حکمیت، حل تعارض و رویه مطالبه حق جایگزین شد. در این رویکرد به احساسات و عواطف مدیر و سرپرست در اداره امور کارکنان، خط‌مشی‌های دولت در امور اتحادیه‌ها و روابط کار و بحث‌های مرتبط با عدالت توجه بیشتری صورت گرفت. کاهن از اولین کسانی بود که در نتایج مطالعات خود نشان داد که کارکنان شاید از طریق ارضای نیاز روانی و اجتماعی، بیشتر از حقوق و ارتقاء انگیزه‌مند شوند. این رویکرد به دنبال تنبیه افراد خاطی است، در این صورت تنبیه زمانی صورت می‌گیرد که به طور مشخص قوانین و منشور اخلاقی سازمان نادیده گرفته شود و میزان تنبیه در حدی است که در تعارض آشکار با قوانین حمایتی حکومت نباشد. در این رویکرد به افراد خاطی فرصت داده می‌شود تا رفتار نامناسب خود را به طور تدریجی تصحیح کنند. اگر فرد به رفتار نامناسب خود ادامه دهد، میزان تنبیه افزایش

پیدا می‌کند. مفروضه‌های رویکرد تدریجی عبارت‌اند از این‌که نخست باید فرد خاطی از عمل نامناسب خود آگاه شود، در این صورت باید نوعی تنبیه و تذکار اولیه به او ارائه شود و دوم این‌که در صورتی‌که به فرد طی سه یا چهار گام فرصت داده شود او توانایی تغییر رفتار و عادت خود را دارد [۱۳، صص ۱۲۵-۱۳۲]. در رویکرد تدریجی به انضباط کارکنان از عنصر زمان برای اصلاح تخلف، استفاده می‌شود. این رویکرد که معمول‌ترین شیوه اقدام انضباطی است، مجموعه‌ای از اقدامات مداخله‌ای متناوب از طرف مدیر برای اصلاح رفتار نامناسب است که معمولاً سه تا پنج گام دارد. البته از چنین رویکردی به طور عمده در خصوص خطاهای کوچک استفاده می‌شود و در صورتی‌که قانون شکنی جدی باشد، مراحل مذکور کاهش پیدا کرده و گاه حذف می‌شوند. مراحل معمول انضباط تدریجی شامل اخطار شفاهی، اخطار کتبی، تعلیق و اخراج می‌باشد [۱۴، صص ۴۷۲-۴۷۳].

۲-۱-۳- رویکرد مثبت

تنبیه در بسیاری از موارد، مشوق کارکنان به رفتار صحیح نیست بلکه تنها عاملی است که فرد را از تنبیه‌کننده، ترسانده و یا به وی بدبین می‌سازد. برای جلوگیری از چنین پیامدی برخی سازمان‌ها از انضباط مثبت استفاده می‌کنند. رویکرد مثبت به انضباط کارکنان (از پایان دهه ۱۹۷۰) همانند رویکرد تدریجی مرحله‌ای است؛ در این صورت اقدام تنبیهی با جلسات مشاوره بین کارمند و سرپرست جایگزین می‌شود. این جلسات با هدف آگاهی فرد از گذشته خود و تلاش برای اصلاح رفتار نادرست وی برگزار می‌شود. در این رویکرد به جای متهم کردن فرد تلاش می‌شود در یک فضای همکاری و مساعدت، مشکل حل شود [۴، ص ۴۷۳].

بررسی‌ها نشان می‌دهد که طی دهه‌های اخیر در بخش خصوصی و بخش دولتی سیستم انضباطی مثبت کارکنان کاربرد زیادی پیدا کرده است. این رویکرد بر سه رکن اعتماد بین مدیر و کارمند، ارتباط باز بین مدیر و کارمند و مشارکت کارمند در فرایند انضباطی تأکید دارد [۱۵، صص ۸۰-۸۴] و تلاش دارد به صورت سازنده مسائل بین مدیر و کارمند را حل کند [۱۶].

براساس این رویکرد بهترین نظام انضباطی، نظامی است که در آن هیچ‌گونه تنبیه و اقدام تادیبی وجود نداشته باشد. در این صورت 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 پیدا کند [۱۲، صص ۱۲۵-۱۲۷]. قائلان به این رویکرد معتقدند روش مذکور در عین‌حالی که هزینه‌هایی هم‌چون آموزش مدیران برای مهارت مشاوره و هزینه زمان از دست رفته که در طول آن اقدام تولیدی خاصی صورت نمی‌گیرد را به همراه دارد، نوعی صرفه‌جویی نیز به وجود آورده است که باعث شده هم اکنون در بسیاری از شرکت‌های بزرگ، نیروهای پلیس و دانشگاه‌ها استفاده شود [۱۴، ص ۴۷۴].

جدول ۱ جمع‌بندی رویکردهای متفاوت به انضباط کارکنان

دوره زمانی	رویکرد پیشینی	رویکرد تدریجی	رویکرد مثبت
در غرب	تا ۱۹۴۰	از ۱۹۴۰ تا کنون	از ۱۹۸۰ تا کنون
نقش مدیر	مجری و عامل قانون	اخطاردهنده	مشاور و مربی
انعطاف	حداقل ممکن در قانون	تقسیم خطاها به کوچک و بزرگ انعطاف اندک در رفتار مدیریت	تقسیم‌بندی خطاها به کوچک و بزرگ انعطاف زیاد در رفتار مدیریت
روش پیشگیری	تشویق مادی و تنبیه شدید	انواع تشویق‌ها و تأخیر در تنبیه	آگاهی بخشی و مشاوره
شیوه برخورد	تنبیه بدون حد و حدود و مستقیم	تدریجی و مرحله‌بندی شده در محدوده قوانین	راهنمایی تدریجی و مرحله‌بندی شده و تنبیه در محدوده قوانین
مجوز برخورد	الهام شده از بالا	قانون و مقررات	قرارداد و توافق
شیوه جلوگیری از تکرار	شرطی سازی	شناختی	سازنده‌گرایی

در مقایسه رویکردهای سه گانه موجود به انضباط، کارکنان (جدول یک) نکات زیر قابل توجه‌اند:

- * انضباط در مواردی که خطایی انسانی سر زده، مورد توجه قرار می‌گیرد.
- * تلقی از انضباط و اینکه اعمال انضباط یعنی تنبیه افراد خاطی، ناشی از نوعی نگاه منفی به افراد است. اگرچه به ظاهر این بدبینی در رویکرد اخیر کاهش پیدا کرده است.

* همچنین در همه رویکردهای مذکور بر نقش مدیر و سرپرست به عنوان عامل اصلی در اصلاح، توجه و تأکید شده است.

* در این رویکردها بر نقش عوامل دیگر همچون فرهنگ و خود کارکنان بر ایجاد انضباط تأکید جدی صورت نگرفته است [۱۷، صص ۵۲-۷۳].

۲-۲- نظم و انضباط در مطالعات اجتماعی

به منظور مفهوم‌شناسی بعید نظم و انضباط و خارج از دایره دانش مدیریت، مطالعات فرا رشته‌ای در سایر رشته‌های علوم اجتماعی با افق زمانی دوره مدرنیسم و پست‌مدرنیسم مطمح نظر قرار گرفت. پژوهش‌گران فارق از دسته‌بندی‌های موجود از نظریات و نظریه‌پردازان علم‌الاجتماع، به سبب عدم قطعیت علمی [۱۸، صص ۴۰-۴۲] و براساس مصاحبه با برخی صاحب‌نظران و بررسی منابع موجود، به مطالعه آرا اندیشمندانی که نظریات مشهوری درخصوص نظم و انضباط دارند، پرداختند.

توماس هابز به مثابه یکی از معروف‌ترین نظریه‌پردازان کلاسیک علوم اجتماعی غرب، اصالت را به فرد حیوانی ذاتاً خودخواه و شرور داده است که برای ارضای نیازهای نامحدود از میان منابع محدود بر اساس منفعت شخصی از زور و فریب هم‌نوعان فروگذار نمی‌کند. البته چون همه انسان‌ها چنین برهانی را دارند برای احتراز از هرج‌ومرج به اجبار دست به انعقاد قرارداد اجتماعی^۱ می‌زنند. در چنین نگاهی، انسان نظم‌گریز و نظم‌پدیده‌ای اعتباری و مخالف ذات انسان تلقی شده است [۱۹، صص ۳۰-۴۸].

درمقابل اندیشه فردگرایانه هابز، آگوست کنت معتقد بود که جامعه اصالت دارد و به مثابه موجودی زنده، کالبد و فیزیولوژی دارد. در نظر وی پیشرفت و نظم، دو ستون بنیادین نظام اجتماعی هستند که با استفاده از علم و روش علمی می‌توان قوانین بنیادی آنها را کشف کرد. در نظر وی نظم در برگیرنده هماهنگی پایدار میان شرایط موجود اجتماعی و پیشرفت و تحول اجتماعی است. کنت معتقد بود زبان و دین به مثابه شیرازه‌ای نیرومند، افراد جامعه را به هم پیوند می‌دهند و هر حکومتی برای تنظیم روابط نیازمند به یک دین است. در نظر وی این دین با روش علمی قابل تولید است. در این صورت وی، خود را پیامبر علمی

1. Social contract

مشخص کرد [۲۰، صص ۲۳-۳۶].

کارل مارکس ضمن انکار مشیت الهی و روح عینی، انسان را حیوانی همیشه ناخرسند می‌داند که هرگاه نیازهای اولیه‌اش برآورده شود، نیازهای تازه‌اش پدید می‌آید. در نظر وی جامعه از طبقاتی تشکیل شده است که انسان‌های هر طبقه بر حسب نقش‌هایی که دارند با طبقات دیگر در ستیز و تنازع اند. وی تضاد و تنش را شرط تکامل و پیشرفت می‌داند. در نظر مارکس نظم کنونی جامعه، منبعث از افکار طبقه حاکم است و همواره توده‌ها نسبت به این نظم اعتراض دارند. در نظر وی تقسیم کار، طبقات را به وجود می‌آورد کمبود منابع تنازع طبقاتی فروتر را به وجود می‌آورد که شیوه‌های خاص تولیدی دارند و در چارچوب نظم‌های موجود نمی‌توانند منافع خود را کسب کنند و به این ترتیب طبقه جدیدی از زهدان طبقه پیشین به وجود می‌آید که نویدبخش پیشرفت است. در نظر مارکس انسان‌ها مقهور طبقات و ملهم از ابزارهای تولید هستند [۲۰، صص ۷۵-۹۳].

در نظر اسپنسر جامعه نیازمند قوانین است و در صورت عدم وجود قانون، نظم به وجود نمی‌آید. در نظر وی قوانین جامعه در مقایسه با قوانین طبیعی باید انعطاف ناپذیرتر، فعال‌تر و استثنا ناپذیرتر باشند [۲۰، صص ۱۳۵-۱۵۰].

امیل دورکیم مسائل اجتماعی را به عنوان واقعیت‌های اجتماعی خارج از فرد که در گذر زمان پایدارند و بر فرد مستولی هستند، بررسی کرد. به نظر دورکیم، واقعیت‌های اجتماعی در صورت درونی شدن در وجدان فردی - ضمن آن‌که همچنان مستقل از فرد باقی می‌مانند - راهنما و نظارت کننده‌ی مؤثری بر رفتار بشر خواهند بود. وی همبستگی را به دو صورت مکانیکی (وقتی که افکار و گرایش مردم شبیه یکدیگر است) و ارگانیکی (وقتی که تفاوت‌ها زیاد است ولی تقسیم کار، افراد را به هم همبسته کرده است) تفکیک کرد. گرچه دورکیم در آثار نخستین خود همبستگی ارگانیکی را می‌ستود ولی بعدها معتقد شد که برای جلوگیری از تشکیل توده‌های افراد خودبین و متجاوز به حقوق یکدیگر، باید یک ایمان مشترک یا وجدان جمعی وجود داشته باشد [۲۰، ص ۱۹۱].

در نظر دورکیم انسان‌ها موجوداتی با آرزوهای نامحدودند که سیری ناپذیری ایشان تنها با نظارت‌های خارجی کنترل می‌شود و در صورت عدم نظارت و فشار ساختارهای اجتماعی، بی‌هنجاری به وجود می‌آید. اخلاق مدنی نوین - اخلاقی مبتنی بر این شناخت که ما هر آنچه

که داریم از جامعه داریم و باید از هنجارهای آن تبعیت کنیم- در نگاه دورکیم انضباط بخش، انسجام بخش و خوشبختی بخش خواهد بود [۲۰، صص ۱۸۸-۲۰۰]. در نظر وی، قواعد حاکم بر روابط در جامعه، حاصل تجربه متراکم نسل‌های پیشین است که به عنوان رموز اخلاقی^۱ نظم دهنده جامعه است. وی منکر دین حقیقی و ماوراءالطبیعه بود و اعتقاد داشت مذهب، یعنی ترس آمیخته با احترام، در این صورت پرستش به مثابه یک ابزار، مجموعه‌ای از مناسک مهم است و می‌تواند زندگی را نظم دهد [۲۱، صص ۹-۲۲؛ ۲۲، صص ۴۶۶-۴۷۳].

ماکس وبر در ادامه نظریه دورکیم بر اهمیت نهاد مذهبی در ایجاد و استقرار نظم تأکید داشت. او در پی یافتن تناظراتی میان تمایلات فردی و اجتماعی بود. وی معتقد بود بین این دو روابط نظام یافته و البته مختاری وجود دارد. تمایلات انسانی در درون جامعه شکل می‌گیرند؛ یعنی فرد با قرار گرفتن در متن جامعه، تمنیاتی متناسب با نیازهای جامعه و نگرش‌ها و ارزش‌های آن را پیدا می‌کند که البته منافی تمنیات فردی نیست. او بر معنای ذهنی‌ای که انسان‌ها به کنش‌های خود نسبت می‌دهند و جهت‌گیری متقابل این کنش‌ها در چارچوب زمینه‌های تاریخی-اجتماعی تأکید داشت.

وبر تلاش کرد تا نشان دهد کنش معقول در چارچوب نظام اقتدار عقلایی-قانونی، کانون اقتصاد نوین و نظام سرمایه‌داری است و این نظام برای توجیه خود نیازمند نظامی اخلاقی است که ضمن رد سنت‌گرایی، انضباط شخصی شدیدی را برای حداکثر کردن منافع شخصی کنش‌گران ایجاد کند. در نظر وی اخلاق مذهب پروتستانی چنین زمینه‌ای را ایجاد می‌کند. وبر با بررسی عملکرد موسسات بزرگ در قلمرو سیاست، اداره و اقتصاد و بررسی بوروکراسی حاکم بر آن‌ها برخلاف مارکس، به این جمع‌بندی رسید که فرایند موجود مرحله گذار نیست بلکه با این روند، احتمالاً آینده اجتماعی بشر بیشتر به یک «قفس آهنین» شبیه خواهد بود، زیرا در این فرایند انسان‌ها جز با پیوستن به سازمان‌ها و قربانی کردن آرزوها و گرایش‌های شخصی در پیشگاه اهداف و دستورات عمل‌های غیرشخصی حاکم بر سازمان نمی‌توانند در یک کنش اجتماعی مهم شرکت کنند [۲۳].

تالکوت پارسونز نیز به منزله یکی از پرکارترین اندیشمندان جامعه‌شناسی به بحث نظم پرداخته است. به عقیده وی این ارزش‌ها هستند که کیفیت عمل افراد را در موقعیت‌های مختلف

1. Moral codes

تعیین می‌کنند و در بقا نظم سهیم‌اند. سطح تنزل یافته‌ی ارزش‌ها، مجموعه قواعدی هستند که متناسب با نقش افراد تعیین‌کننده رفتار صحیح در جامعه هستند. پارسونز این دسته قواعد را هنجار ذکر کرد که باید از طریق درونی شدن، به خصوص در دوران کودکی، به وسیله نهادهایی مثل خانواده، مذهب و تعلیم و تربیت به افراد انتقال پیدا کند. جوامع به خاطر برخورداری از نهادهای مذکور و ترس از تنبیه در صورت انحراف برطبق ارزش‌ها عمل می‌کنند. در این نگاه تغییر در جامعه بطیء و غیر اساسی است. در این نگاه بی‌نظمی ناشی از نقصان در فرایند جامعه‌پذیری افراد و عدم تطابق با ارزش‌های پیشینی است [۲۴-۶۸، صص ۶۸-۷۲]. رابرت کی مرتون با بررسی کارکردها و کژکارکردها تلاش کرد نشان دهد که همین ارزش‌های پذیرفته شده در جامعه، گاه خود مشکل‌ساز خواهد شد. وی در نظریه نابسامانی^۱ نشان داد که در جامعه آمریکا، موفقیت‌های مالی ارزش مسلط است ولی به‌خاطر ساختار اقتصادی نابرابر، دست پیدا کردن به این هدف برای بخش عمده‌ای از جامعه میسر نیست. بر این اساس، افراد گوناگون در جامعه، واکنش‌های متفاوتی در برابر نابسامانی ساختاری نشان خواهند داد. عده‌ای به دلیل فشار، رفتارهای نامشروع دارند؛ برخی به وضع موجود راضی می‌شوند؛ گروهی ناامید شده و منزوی می‌شوند و گروهی درصدد تغییرات بنیادی و جایگزینی ارزش‌ها و وسایل جدید برآمده و مبارزه می‌کنند [۲۵-۲۴، صص ۲۱-۲۴].

در مخالفت با نظر مرتون درخصوص توافق عمومی بر سر ارزش‌ها، ادوین لمرت معتقد بود که پیدا کردن جوامعی که همه آن‌ها بر سر ارزش‌ها توافق داشته‌باشند، ناممکن است. جوامع ترکیبی از نژادها، مذاهب، طبقات و مشاغل گوناگون است که هریک درک متفاوتی از ارزش دارند. هاوارد بکر هم معتقد بود کارکردگرایی باید جای خود را به نظریه برچسب‌زنی^۲ بدهد. در این نظریه، جامعه به صورت انتظامی از اجزا متکثر است که اگرچه ممکن است روابط درونی نزدیکی هم داشته باشند ولی از یکدیگر استقلال دارند و با این توصیف تحلیل درخصوص عملکرد هر یک از گروه‌ها بر اساس نظام ارزشی گروه غالب صورت می‌گیرد. وی معتقد بود که وضع قوانین و مقررات بیانگر احساسات مشترک افراد جامعه نیست بلکه به خاطر تضمین منفعت گروه‌های کوچک قدرتمند، یعنی کارفرمایان اخلاقی^۳ شکل می‌یابد

1. Anomie theory
2. Labeling theory
3. Moral entrepreneurs

[۲۴، صص ۱۲۱-۱۳۶].

در نظر سردمداران اندیشه کنش متقابل نمادین، هم‌چون جرج هربرت مید، استراوس، گافمن و لمبرت، نظم حاصل هم‌نوایی بین اجزا نظام و فرایند مستمر کنش متقابل بین اعضای جامعه است. این واقعیت، تصور انسان بیش از حد اجتماعی شده را نفی کرده و تأکید بیش از حد بر فرایند رسمی اجتماعی شدن و رفتار مطابق با قانون را به خاطر عدم توجه به وضعیت و جامع‌نبودن به باد انتقاد می‌گیرد. در این رویکرد بر بداهه‌سرایی^۱ به عنوان لازمه پیشرفت و تحول و نظم گفتگویی^۲ در اداره سازمان و جامعه تأکید می‌شود. در حالی که نظم کارکردگرایانه، نظامی را با عوامل تشکیل‌دهنده‌اش اصل و ثابت فرض می‌کند، مفهوم نظم گفتگویی، تصویری از نظم بی‌پایان و اقتضایی را ارائه می‌کند [۲۳، ص ۱۴۲].

یکی از متأخرترین دیدگاه‌ها به نظم و انضباط، دیدگاه روش‌شناسی مردمی است. این دیدگاه اهمیت مقررات در جامعه را تخطئه نمی‌کند، اما به جای بررسی و درک مقرراتی که مورد تبعیت قرار می‌گیرند، بیشتر به دنبال فهم، تحلیل و گزارش رفتاری است که منجر به پیروی از مقررات می‌شود. پیروی از مقررات، مستلزم تطبیق رخداد و رفتار است. اما در این میان، استعداد افراد در فهم آن متفاوت است.

در این دیدگاه، مسأله اصلی معنا و مفهوم است؛ یعنی این‌که مردم چگونه مفهومی را می‌سازند و بر آن اساس انتظام پیدا می‌کنند. جهان برای انسان‌ها معین نیست، بلکه تحت تأثیر فرد بیننده خواهد بود. بنابراین نظریه، فراهم کردن نظم، همان انتساب مفاهیم به وقایع است و ما از طریق فهم رویه‌ها و روش‌های فهم، می‌توان فهمید که چگونه نظم اجتماعی برقرار می‌شود. در این رویکرد نظم محصول طرز تلقی و تفسیر افراد از قوانین و مقررات است. مادامی که نتوان شیوه اندیشیدن افراد درخصوص قوانین و مقررات و نظایر آن را کشف رمز کرد، نمی‌توان شیوه رفتار ایشان را دانست و کنترل کرد [۲۴، صص ۱۵۵-۱۷۸].

با نگاهی اجمالی و در جمع‌بندی ادبیات موجود درخصوص نظم و انضباط در علم‌الاجتماع، به نظر می‌رسد می‌توان بحث‌های اصلی اندیشمندان طی دوره‌های متفاوت را بر اساس مباحث فلسفی هم‌چون هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی [۲۶، ص ۷] حول تمایزها و دوگان‌های مشهوری چون اصالت فرد یا جامعه و تمرکز قدرت و

1. Improvised
2. Negotiated order

یا توزیع قدرت (هستی‌شناسی)، قابل فهم بودن رفتار دیگران و یا تفسیری برخورد کردن با رفتار افراد (معرفت‌شناسی)، حیوانی و یا انسانی بودن سرشت آدمی و جبر و اختیار (انسان‌شناسی)، وجود دین الهی و یا دین بشری، کفایت قانون و یا استمداد از عوامل فراقانونی و تعیین‌کننده بودن وضعیت و یا تأکید بر قانون‌های جهان‌شمول (ارزش‌شناسی) دسته‌بندی کرد، یعنی به نظر می‌رسد که ریشه‌های مباحث موجود مربوط به نظم و انضباط به ترکیبی چندگونه از یک و یا چند مؤلفه مذکور در بالا قابل تأویل خواهد بود.

حال با بررسی انجام شده و با دقت بیشتری می‌توان ریشه‌های نظری موضوع نظم و انضباط کارکنان را هم‌نوا با نظریات اندیشمندان علم‌الاجتماع بیان کرد. تأکید بر برخورد شدید و بدون ملاحظه با کارکنان خاطی (رویکرد پیشینی به انضباط کارکنان)، تداعی‌کننده انسان‌شناسی هابز و جامعه‌گرایی آگوست کنت است که قرن‌ها به مثابه یک گفتمان غالب در تفکر غربی وجود داشته و تحت تأثیر تلقی مسیحیت تحریف شده از سرشت انسان است. در این نوع تلقی انسانی موجود بالذات پلید است که باید تحت ارشادات انسان‌های برجسته (بخوانید مراد، کشیش، حکومت، مالک، مدیر) رام شود. برخورد تدریجی با کارکنان خاطی و جامعه‌پذیر کردن ایشان، تا حد زیادی تحت تأثیر جنبش‌های کارگری و مطالبات ایشان خصوصاً در دهه ۱۹۳۰ میلادی و در راستای تفکر طبقاتی مارکس و توجه به جامعه‌پذیری دورکیم و تحلیل‌های شناخت‌گرایان در روان‌شناسی بوده است. درحالی‌که نگاه‌های مثبت به انضباط کارکنان در دوره‌ی متأخر را می‌توان تحت تأثیر و تأثرات گفتمان حاکم در این دوره، یعنی گفتمان تفهیمی، تفسیری و پساتجددگرایانه و تردیدهای جدی در فهم رفتار دیگران با تأکید مضاعف بر فردگرایی، فمینیسم و توجه به وضعیت به جای تأکید بر قوانین جهان‌شمول دانست.

۲-۳- نظم و انضباط در مطالعات اسلامی

علی‌رغم اهمیت موضوع نظم و انضباط در مباحث اسلامی و تأکید اهل بیت بر نظم و انضباط، به خصوص امام علی علیه‌السلام در آخرین وصیت خود، به نظر می‌رسد که درخصوص نظم و انضباط سازمانی، مطالعه و بحث درخوری صورت نگرفته است. در کتاب‌های مدیریت اسلامی موجود نیز به بحث مستقل در خصوص نظم و انضباط کمتر توجه شده است. برای مثال در کتاب‌های مبانی و اصول مدیریت اسلامی [۲۷] که میانی مدیریت

اسلامی را احصا کرده و کتاب اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن [۲۸، صص ۲-۴] که ۲۱ اصل اسلامی در مدیریت را ذکر نموده، به بحث نظم و انضباط به مثابه موضوعی مستقل پرداخته نشده است [۲۷:۲۸، صص ۲-۴]. همچنین در برخی کتب و مقالات مدیریت اسلامی هم که به این موضوع پرداخته شده به نظر می‌رسد اشارات و برداشت‌های ایشان گرت‌برداری از مفاهیم غربی و یا در حد مواجهه سطحی بوده است.

قوامی در فصل دوازدهم کتاب خود ضمن احصا سه گونه انضباط کارکنان طبق نظر مشهور، بحث انضباط در مدیریت رحمانی را بر اساس مؤلفه‌های یازده‌گانه از قرآن و روایات احصا کرده است. وی ضمن پذیرش انضباط به منزله مقوله‌ای ناظر به کنترل افراد معتقد است که به دلیل کثرت کاربرد واژگان مرتبط با "تنبیه و تنذیر" در مقایسه با واژگان تشویق و تبشیر در قرآن، رویکردی اقتدارگرا و آمیخته با ترس می‌تواند به مثابه عامل ایجاد کننده نظم و انضباط در مدیریت رحمانی تلقی شود و تشویق و تبشیر عامل حرکت است [۲۹، صص ۳۱۵-۳۳۳]. در مقیاسی وسیع‌تر و در مطالعه فراتر از حوزه دانش مدیریت، موضوع نظم و انضباط به انحاء متنوع، مورد توجه بیشتر قرار گرفته است. بحث از اخلاق فردی و مهار نفس (تقوی)، مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه و معاقبه، نصح و امر به معروف و نهی از منکر، نظم و انضباط و اخلاق اجتماعی و روابط با دیگران مبتنی بر حق و عدالت، وقت‌شناسی، نظم در تشریح و تکوین و خلقت نیز از این قبیل است [۳۰].

۳- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ جهت‌گیری، جزو پژوهش‌های بنیادی طبقه‌بندی می‌شود. برخی روش‌شناسی‌های موجود در مواجهه با پژوهش‌های بنیادی و به طور دقیق‌تر تئوری‌پردازی، تنگناهایی را برای محقق ایجاد می‌کنند، به نحوی که تخیل نظام‌مند را از وی سلب کردند [۳۱، صص ۵۱۶-۵۳۱]. کارلایل و کریستن‌سن الگوی سه مرحله شامل مشاهده، طبقه‌بندی و تعیین روابط را جهت تحقیقات بنیادی و نظریه‌پردازی در دانش مدیریت پیشنهاد کردند [۳۲]. در تحقیقات بنیادی، بیشتر از راهبردهای کیفی استفاده می‌شود. راهبردهای کیفی عمدتاً از روش‌های استقرایی در فرایند تحلیل اطلاعات بهره می‌گیرند که ریشه هستی‌شناسی مبتنی بر سازنده‌گرایی^۱ و

1. Constructivism

معرفت شناختی^۱ تفسیری کردند [۳۳، صص ۲۸]. بازپردازی مفاهیم با استفاده از راهبرد کیفی با استفاده از روش‌های تحلیلی را که صبغه معناساختی دارند می‌توان براساس بررسی روابط مفاهیم در سامانه‌های تک‌بعدی، دو بعدی و یا چند بعدی به پایان رسانید [۳۴].

تحلیل مبتنی بر روابط معناساختی و مفهوم‌پردازی در بردارنده مفهوم پیچیده و تکامل یافته طبقه‌بندی است. طبقه‌بندی در مفهوم ابتدایی خود، به معنای تنظیم اعضای مشابه در طبقات و گروه‌های متفاوت و به زبان آماری، کاهش پراکندگی درون گروهی و افزایش تمایز بین گروه‌ها است [۳۵، صص ۱۸-۳۳]. طبقه‌بندی تحت تأثیر دو عامل موضوع طبقه‌بندی (اشیا) و واضع طبقات (محقق) متفاوت خواهد بود [۳۶، صص ۴۴-۴۵]. در طبقه‌بندی، ضمن کاهش پیچیدگی موضوع، قدرت توصیف آن، شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌ها، ارائه فهرستی جامع از ابعاد موضوع و مطالعه روابط امکان‌پذیر می‌شود. طبقه‌بندی^۲ خود شامل گونه‌شناسی^۳، رده‌بندی^۴ و خوشه‌بندی^۵ است. خوشه‌بندی به دسته‌بندی آماری داده‌ها بر اساس معیارهای کمی می‌پردازد. رده‌بندی به طور عمده در علوم طبیعی و تجربی، مبتنی بر روابط نیایی، سلسله مراتبی و به صورت تکاملی تنظیم می‌شود و گونه‌شناسی معمولاً در علوم اجتماعی و بر اساس تمایز بین گروه‌ها، بدون ارائه سلسله مراتب کاربرد دارد [۳۷، صص ۱-۳۰]. در روش گونه‌شناسی دو مقوله "گونه ایدئال"^۶ و "سازه مبنایی"^۷ باید تعیین و تبیین شوند. گونه ایدئال، نماینده بخشی از جامعه مورد بررسی است که انتظار می‌رود وجود داشته باشد- نه اینکه لزوماً وجود دارد. سازه مبنایی نیز معیار طبقه‌بندی ایدئال‌ها است که به طور عمده مبتنی بر تعاریف پیشینی در علم مربوط و یا برآمده از خلاقیت محقق شکل می‌گیرد. در گونه‌شناسی یک و یا ترکیبی از چند سازه مبنایی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد که گونه‌شناسی تک‌بعدی و یا چند بعدی به وجود می‌آورد. برای برپایی گونه‌ها دو روش استقرایی (از گونه‌ها به سازه‌ها) و قیاسی (از سازه‌ها به گونه‌ها) مرسوم است [۲۸؛ ۳۹، صص ۱۸-۲۳].

در مرحله اول پژوهش، یعنی مشاهده، گونه‌های ایدئال انضباط کارکنان (انضباط به

1. Interpretivism
2. Classification
3. Typology
4. Taxonomy
5. Clustering
6. deal type
7. Basic construct

مفهوم پیشینی، تدریجی و مثبت) به صورت استقرایی منقح شده و در مرحله بعد سازه‌های مبنایی آن با توجه به مباحث علم‌الاجتماعی در این حوزه بازشناسی شده‌اند. در مرحله طبقه‌بندی با استفاده از گونه‌شناسی قیاسی، ضمن شناسایی ریشه‌های مفهوم نظم و انضباط در علوم اجتماعی، سازه‌های مبنایی جدیدی برای تعریف گونه‌های ایدئال انضباط کارکنان تبیین می‌شوند. برای تعیین روابط و تبیین گونه ایدئال انضباط کارکنان از منظر قرآن، در مرحله سوم پژوهش آن‌گونه که در رویکرد استقرایی داده‌بنیاد^۱ مرسوم است [۳۳، صص ۵۴۵-۵۴۸] ضمن بررسی همه آیات قرآن با حساسیت نظری برآمده از مطالعات پیشینی، نمونه‌گیری تئوریک و کدگذاری باز و کدگذاری محوری مفاهیم مرتبط، مفهوم انضباط از دل آیات قرآنی تبیین شده و در نهایت یافته‌ها در یک شبکه مفهومی مرتبط با هم، در قالب گونه‌شناسی جدیدی از انضباط کارکنان ارائه می‌شود.

۴- تحلیل یافته‌ها

با بررسی گونه‌های سه‌گانه‌ی موجود انضباط کارکنان در دانش مدیریت، تلاش شده‌است گونه‌شناسی در یک چارچوب مشخص، بازپردازی شده و سازه‌های مبنایی فرونهاد شده در پس آن‌ها مشخص شوند (شکل ۱).

اقدام در برابر خطا

		اقدام در برابر خطا	
		چند مرحله‌ای	یک مرحله‌ای
رویکرد مدیریتی	مثبت	انضباط تدریجی	انضباط سنتی
	منفی	انضباط مثبت	-

شکل ۱ گونه‌شناسی انضباط کارکنان بر اساس رویکردهای موجود در این گونه‌شناسی، دو سازه مبنایی رویکرد مدیریت به انضباط کارکنان و شیوه اقدام

1. Grounded theory approach

در برابر خطا، شناسایی شدند.

۴-۱- گونه‌شناسی با استفاده از سازه‌های بنیادی متفاوت

مقولات و دوگان‌هایی هم‌چون اصالت فرد یا جامعه، آخرت‌گرایی یا دنیاگرایی، جبر یا اختیار، حیوانی یا انسانی بودن سرشت آدمی، تمرکز یا توزیع قدرت، قابل فهم بودن کنش‌ها یا تفسیری برخورد کردن با آن‌ها، کفایت قانون و یا استمداد از عوامل فراقانونی، تعیین کننده بودن وضعیت و یا تأکید بر قانون‌های جهان‌شمول ابعاد یافته‌های این پژوهش‌اند که هر یک به تنهایی و یا ترکیبی از آن‌ها می‌توانند الهام‌بخش خروج از چارچوب‌های موجود باشند. به نظر می‌رسد از میان مقولات و دوگان‌های مذکور، دو سازه بنیادی آخرت‌گرایی و دنیاگرایی (هستی‌شناسی) و اصالت فرد و جامعه (انسان‌شناسی) کلی‌تر و با وجود این مناقشه‌برانگیزتر بوده‌اند. بعلاوه پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که در مباحث علم‌الاجتماعی و اسلامی، همواره این دو مقوله مد نظر بوده‌اند و نقش تعیین کننده‌ای در باز تعریف نظم و انضباط دارند.

۴-۱-۱- دنیاگرایی یا آخرت‌گرایی

دنیاه‌گرایی و یا آخرت‌گرایی ریشه در مباحث غایت‌شناسی، جهان‌بینی و هستی‌شناسی ماتریالیستی و دینی دارد. از نظر اسلام، حیات محدود به این دنیا نبوده و ابدیت در پیش‌روی انسان است. (عنکبوت/۶۴). بر این اساس عالم هدفمند بوده و نظم غایی بر تمامی افعال و رفتارها حاکم است، (مؤمنون/۱۱۵). همه اعمال به دقت ثبت و ضبط شده و در قیامت مورد رسیدگی دقیق قرار گرفته و در آخرت جزای ابدی داده می‌شوند (کهف/۴۹). نظم و انضباط در نگاه دینی یک امر واقعی، منطبق با فطرت و مبتنی بر عدالت و نه قراردادی و اعتباری است. (روم/۳۰). در این نگاه برخوردهای مثبت و منفی با افراد درستکار و خاطیان، باید با این مفروضه صورت گیرند که ظرف دنیا قابلیت ادای حق مطلب به طور کامل را نداشته و جزای حقیقی در آخرت داده خواهد شد. (مائده/۳۳). در مقابل، ماتریالیست‌ها به تصادفی بودن و بی‌هدف بودن خلقت قائل هستند. در نظر ایشان اگر چه قوانینی بر رفتار خرد طبیعت حاکم است، اما در نگاهی غایت‌مدارانه و فرادنیایی نمی‌توان چنین نظمی را توجیه کرد، برخی اصل تکامل را مورد تردید قرار می‌دهند و قائلان به تکامل نیز بر تکامل داروینی و یا تکامل از

جنس دیالکتیک، بدون غایتی روشن تأکید دارند. در نظر ایشان به دلیل عدم وجود عالم غیب و عدم اتصال به آن عالم، قوانین حکایت از نفس الامر ندارند و تنها جنبه اعتباری دارند [۳۹، صص ۴۵-۵۱]. هرگونه پاداش و یا تنبیه به نحو تام در همین دنیا عرضه می‌شود و مبنای اعطای آن هم احتمالاً تحت تأثیر قدرت طبقه حاکم و یا ائتلاف ذی‌نفعان و بر مبنای قرارداد و اعتبار غیر متصل به حقیقت خواهد بود.

۴-۱-۲- اصالت فرد یا جامعه (دوگان عامل/ ساختار)

همان‌گونه که پیش از این بررسی شد یکی از مناقشات پردامنه بین اندیشمندان در اعصار گوناگون بحث از اصالت فرد یا جامعه بوده است. این مقوله که ناشی از نوع انسان‌شناسی مکاتب متفاوت است، به این معناست که ریشه رفتار انسان‌ها آموزه‌های اجتماعی است یا این‌که فرد خود تصمیم‌گیر است؟ آیا زندگی بشر ماهیت اجتماعی دارد؟ آیا همه چیز از اجتماع می‌آید و یا اینکه جامعه همان اجتماعی از تک تک افراد است و اصالت با افراد است؟ و آیا انسان‌ها مقهور، محصور و مجبورند و یا اینکه از خود استقلال دارند و جامعه عرضی ایشان است؟ پرسش‌هایی از این دست را می‌توان با مراجعه به آموزه‌های دینی محک زد. اسلام هم به جامعه و هم به فرد اصالت می‌دهد. در این نگاه اگرچه فرد مدنی‌الطبع بوده و در جامعه رشد می‌کند ولی از خود اختیار دارد و گاه در مقابل کل جامعه می‌ایستد. در این نگاه که البته مخالفان درون دینی نیز دارد [۴۰، صص ۴۱-۶۱]. فرض بر این است که کانون کنترل هم در جامعه و هم در درون فرد وجود دارد و هریک کارویژه خود را دارند و در نهایت سازوکاری کامل را ارائه می‌دهند. بر این اساس، جامعه مرکب حقیقی از افراد، به نحو طبیعی است [۴۱، ص ۲۹]. براساس رویکرد اسلامی، هر دو گروه مصرّ بر اصالت فرد و یا اصالت جامعه، بخشی از فطریات بشری را نادیده می‌گیرند.

۴-۲- برپایی گونه‌شناسی نظم و انضباط کارکنان

اگرچه در تبیین سازه‌های مبنایی گونه‌های نظم و انضباط کارکنان دو مقوله اصالت فرد و جامعه و هستی‌شناسی مبتنی بر آخرت‌باوری و دنیا‌گرایی را نباید فصل‌الخطاب تلقی کرد، اما می‌توان آن‌ها را به عنوان اساسی‌ترین مقولات قلمداد کرد. به این ترتیب، انضباط گاه

مترادف با پیروی از ندای درونی فرد (وجدان و یا نفس مطمئنه و لوامه) و گاه مترادف با پیروی محض از ساختارها و آموزه‌های اجتماعی و اصالت دادن به جامعه، بدون توجه به تک تک افراد خواهد بود. از تعاطی دوگان‌های اصالت فرد و جامعه (کانون کنترل) و اصالت دنیا و یا آخرت‌گرایی (هستی‌شناسی) به طور منطقی چهارگونه‌ی ایدئال برای استقرار نظم و انضباط کارکنان به وجود می‌آیند. (شکل ۲).

کانون کنترل			
فرد (درون)	جامعه (بیرون)		
۲- انضباط به مدد مبانی اخلاق حرفه‌ای یا شخصی	۱- انضباط به مدد قرارداد و ابزارهای کنترلی بیرونی	دنیا	هستی‌شناسی معطوف به
۳- انضباط به مدد اخلاق الهی	۴- انضباط به مدد قوانین الهی	آخرت	

شکل ۱ گونه‌شناسی انضباط جامعه

۴-۲-۱- گونه اول: انضباط به مدد ابزارهای کنترلی و قرارداد

پیشینی‌ترین روش برای ایجاد نظم و انضباط در جوامع و سازمان‌ها، استفاده از رویکرد کنترل از بالا بوده‌است. در این رویکرد توجه و تأکید، بر کنترل نقاط ضعف افراد است. قدرت، اجبار و زور و در شکل نوین آن قراردادهای دسته‌جمعی و قانون، به طور عمده برای حفظ وضع موجود، به نفع گروه‌های حاکم مورد استفاده قرار می‌گرفته‌اند. در این گونه از نظم و انضباط، بسته به میزان قدرت مدیریت، از ساده‌ترین روش‌ها، یعنی برخوردهای بی‌حساب و کتاب با برهم‌زنندگان نظم تا برخورد براساس قوانین ملوکانه، قوانین دموکراتیک و حتی فرهنگ هنجاری- فرهنگ ساخته شده به وسیله گروه حاکم- استفاده می‌شود. نکته مهم در این گونه انضباط این‌که، هرگاه گروهی بتواند در فرایند تنظیم روابط مداخله نماید، تلاش می‌کند ابزارهای کنترلی و قوانین را طوری تنظیم کند که خود در حاشیه امن قرار داده و دیگران بدون توجه به نیازها و اقتضائات طبیعی و انسانی خود مورد مؤاخذه قانون قرار گیرند. در صورت شبیه‌سازی چنین سبک انضباطی در سازمان، ما به‌آنچه وبر با عنوان

بوروکراسی و زندان روح و فوکو از آن به عنوان زندان تام و سراسر بین (پانپتیکون) یاد کرده‌اند، خواهیم رسید [۴۲، صص ۲۴۲-۲۴۸].

۲-۲-۴-گونه دوم: انضباط به مدد اخلاق حرفه‌ای و شخصی

از گذشته مباحث اخلاقی مورد توجه اندیشمندان و فلاسفه غرب بوده‌اند. مباحثی چون اخلاق فضیلت ارسطو، اخلاق غایت‌گرا با هدف حداکثرسازی سود فردی و یا سود دیگران بنتام و روسو، اخلاق قراردادگرایی هابز و رالز، فلسفه فرونهاده شده در پس اخلاق هنجاری و معیار فعل اخلاقی بوده‌اند [۴۳، صص ۱۶-۱۸]. در سال‌های اخیر توجه به اخلاق، خصوصاً اخلاق حرفه‌ای در فضاهای کاری و سازمان‌ها مورد توجه زیادی قرار گرفته‌اند. به نحوی که بسیاری از سازمان‌ها تلاش دارند تا با تأکید بر مباحث اخلاقی، خلأهای ناشی از ضعف در نظارت بیرونی و همچنین نارسایی‌های قوانین و مقررات و افزایش پیچیدگی سازمانی و محیطی را حل کنند. در این گونه از انضباط که معمولاً با عنوان خودانضباطی شناخته شده است، بر مقولات مبهم و تردیدآمیز وجدان و عقل (در نگاه مادی) تأکید می‌شود. بعلاوه این رویکرد در صورت تأکید بر مبادی مادی‌گرایانه، به سبب انقطاع از وحی و بشری بودن، قدرت نفوذ بالایی نخواهد داشت. همچنین به نظر می‌رسد بسیاری از انسان‌ها، مادامی که در موازنه قدرت، خود را در موضع ضعف بدانند، از این رویکرد تبعیت می‌کنند و معمولاً در صورت قدرت یافتن به آموزه‌های اخلاقی پشت پا می‌زنند. در ضمن این رویکرد به مثابه مکمل رویکرد اول به انضباط مبتنی بر ابزارهای کنترلی بیرونی و قانون مورد توجه قرار گرفته و به نظر می‌رسد برای توجیه نیروهای متخصص در سازمان که امکان کنترل ایشان با قانون و قرارداد کمتر است، مورد استفاده قرار می‌گیرد و خود بالذات اصالت ندارد [۴۴].

۲-۳-۳-گونه سوم: انضباط به مدد اخلاق فردی الهی

در طول سال‌های گذشته، آنچه در تلقی‌های رایج از مدیریت اسلامی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، تأکید بر آموزه‌های اخلاقی اسلامی در اداره سازمان بوده است. در این رویکرد، مدیر مسلمان و کارگزار اسلامی بیشتر مورد توجه قرار گرفته و ساختارسازی کمتر مورد توجه قرار گرفت. در این نوع تلقی از انضباط، بیشتر بر مراقبت نفس و مسائلی هم‌چون

مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاقبه و معاتبه تأکید می‌شود. در این گونه، اخلاق تنظیم‌کننده‌ی رابطه فرد با خود بر اساس آموزه‌های اسلامی می‌باشد. بر این اساس هرگاه افراد انسانی در تقویت ملکات حسنه و از بین بردن عادت‌های سیئه توفیق پیداکننده جامعه خود به خود- که در نظر ایشان مصالت ندارد- اصلاح شده و انسان‌ها تعالی می‌یابند. آموزه‌های اخلاقی در این گونه، به طور عمده بر اساس رهنمودهای یک مرشد و مربی که خود طی طریق کرده است، به پیروان افاضه می‌شود. در قرائتی حدی از این گونه انضباط، قانون نوشته‌ای وجود ندارد و عقل و اختیار همه در ید پیر طریقت قرار گرفته و پیرو، همواره خود را در محضر سالک طریق می‌داند.

۴-۲-۴- گونه چهارم: انضباط به مدد قانون الهی

در مقابل رویکرد اخلاقی و فردگرایانه به انضباط، برخی معتقدند که انضباط را باید با قوانین و مقررات منبعث از احکام الهی ایجاد کرد. (رویکرد فقهی) هرگاه قانون، اسلامی باشد، ساختارها تعارض با آموزه‌های دینی نداشته باشند و شکل اسلامی رعایت شود، می‌توان نظم و انضباط را در بین کارکنان مشاهده کرد. در قرائت افراطی از قانون‌گرایی اسلامی با تأکید بر جامعه و عدم برنامه‌ریزی خاص برای تک‌تک افراد و موقعیت‌ها و چشم‌پوشی بر لزوم حضور اسوه، تلاش می‌شود تا ساختار، صورت و فرم، به مثابه تنها سازوکار ایجاد انضباط و نظم معرفی شود. به این ترتیب قوانین و مقررات منطبق با فطرت و عقل در دست هرکس که باشد، لاجرم نظام را انتظام خواهند بخشید. آنچه مهم است این‌که قوانین به نحوی اسلامی نوشته شوند و سازوکارهای ابلاغ، نصیحت و در صورت کم‌توجهی، امر به معروف و نهی از منکر برپا باشند. در این رویکرد همه در برابر قانون برابرند و شأن قانون‌گذاری مختص شارع مقدس و انطباق آن با شرایط زمان و مکان برعهده انسان‌های صاحب‌نظر در هر دوره است. البته قائلین به این نوع از انضباط هم اعتقاد دارند که جوامع در برابر دستگاه الهی پاسخگو بوده و هرگاه جامعه از آموزه‌های الهی تمرد کند، مشمول سنت‌های الهی و عقوبت خواهد شد.

۳-۴- ارائه گونه ایدئال از نظم و انضباط کارکنان

برای ارائه گونه ایدئال و تبیین مفهوم اسلامی از نظم و انضباط کارکنان با توجه به آموزه‌های قرآنی، کل قرآن در سه مرحله مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله اول تلاش شد تا با مطالعه یک‌جای قرآن، واژگان و مفاهیم کلیدی و مرتبط با مسأله شناسایی شوند. در مرحله بعد و با نگاهی حداکثری، در مجموع دو هزار و نهصد و بیست آیه مرتبط با بحث نظم و انضباط کارکنان از حیث پیام آیه انتخاب شدند. در مرحله سوم مضامین مرتبط با هر آیه با توجه به تفاسیر نور، نمونه و المیزان از دل هر آیه مرتبط استخراج و ذیل مقولات فرعی دسته‌بندی شدند. هر آیه مرتبط، حداقل یک مضمون مرتبط داشت که البته در برخی موارد تا هشت مضمون از یک آیه نیز استخراج شد. مجموع مضامین استخراج شده، بالغ بر چهارهزار و صدوپنجاه و چهارمضمون شد که در سیزده مقوله کلی هستی‌شناسی، خداشناسی، انسان‌شناسی، رهبر، قانون، مقررات و قرارداد، افراد و رابطه ایشان با قانون و رهبر، تربیت، اخلاق، تشویق و تنبیه دسته‌بندی شدند (جدول ۲).

جدول ۲ خلاصه مفاهیم و مقولات محوری مرتبط با انضباط در قرآن

مقوله کلی	مقوله‌های فرعی	نمونه آیات مرتبط
قانون و مقررات (۱۹۶ مضمون مرتبط)	جایگاه قانون و مقررات در اداره امور، ویژگی قانون مطلوب، نتایج و آثار قانون، فرایند ایجاد معاهده و قانون، تفاسیر قانون	(بقره/۶۵) نسا/۱۲ (آل عمران/۷) یونس/۵۹ (شوری/۴) طارق/۱۴ انعام/۱۳۰ (اسرا/۱۰۵) (نسا/۱۷۴) احقاف/۱۲ (تحریم/۱) بقره/۱۰۶ (بقره/۱۳۶) بقره/۲۱۹ (نسا/۷۱) انعام/۱۴۵ (هود/۸۸) حجر/۳۱ (طه/۴) مؤمنون/۱۰۲ (سجده/۶)
قانون و رهبر (۵۵ مضمون مرتبط)	انحراف رهبری و مدیریت جایگاه رهبر در قانون، وظایف و اختیارات رهبر در قانون	(یونس/۶۱) حاقه/۴۴ (زمر/۶۵) بقره/۸۱ (انفال/۴۶) فاطر/۳۲ آل عمران/۳ (زمر/۱۲) (اعراف/۱۴۵) طه/۱۰۹ (یونس/۵۹) توبه/۱ (اسرا/۷۵) نسا/۱۰۵ (مائده/۴۹) فرقان/۳۰ (نسا/۲۴) طه/۲

ادامه جدول ۲

مقوله کلی	مقوله‌های فرعی	نمونه آیات مرتبط
رهبر (۲۸۷ مضمون مرتبط)	جایگاه رهبر در جامعه، هدف رهبری و اداره، رابطه مدیر و خداوند، ویژگی رهبر، رفتار رهبر، آموزش رهبر	(حدید/ ۲۵) (انفال/ ۱) (توبه/ ۱۲۸) (شعرا/ ۱۲۶) (احزاب/ ۵۷) (ص/ ۶۵) (زمر/ ۱) (قلم/ ۳) (ضحی/ ۵) (لقمان/ ۲۳) (نسا/ ۷۸) (آل عمران/ ۸۱) (نمل/ ۵۹) (فصلت/ ۴۳) (صف/ ۲) (شعرا/ ۱۰۷) (اعراف/ ۱۴۵) (احزاب/ ۴۵) (توبه/ ۱۱۴) (یوسف/ ۳) (نور/ ۵۴)
رهبر و افراد (۵۰۴ مضمون مرتبط)	جایگاه رهبر، پیروی از رهبر، وظیفه رهبر در قبال افراد، رابطه رهبر و افراد محبت، مخالفان رهبر، نفاق رهبران نااهل	(آل عمران/ ۳۱) (اعراف/ ۱۷۰) (شعرا/ ۱۱۰) (نسا/ ۶۴) (مائده/ ۵۶) (انفال/ ۲۱) (طه/ ۷۲) (یوسف/ ۶۷) (هود/ ۹۸) (هود/ ۱۱۲) (ابراهیم/ ۲۱) (بقره/ ۶۰) (مائده/ ۱۰۱) (هود/ ۳) (قصص/ ۱۵) (سبا/ ۲۸) (فرقان/ ۷) (قمر/ ۱۷) (ابراهیم/ ۱۰) (مؤمنون/ ۳۳) (زمر/ ۳۹)
افراد (۴۵۲ مضمون مرتبط)	ارزش و جایگاه انسان، آزمایش، انسان و معرفت، امر به معروف، جبر و اختیار، نفاق و خصائل منحرفان، سیما و عاقبت مومنان،	(بقره/ ۱۲۴) (عنکبوت/ ۲) (حج/ ۱۷) (حجرات/ ۱۳) (سجده/ ۱۳) (آل عمران/ ۱۶۳) (آل عمران/ ۱۰۴) (روم/ ۲۲) (لقمان/ ۱۵) (احزاب/ ۱۵) (هود/ ۱۱۸) (مزمّل/ ۱۹) (نسا/ ۱۵۰) (احزاب/ ۳۳) (بقره/ ۳۸) (اعراف/ ۲۰) (انعام/ ۴۹) (سبا/ ۱۱) (انشراح/ ۷) (انفال/ ۶۳) (نسا/ ۸۶)
افراد و قانون (۳۵۷ مضمون مرتبط)	مواجهه با قانون، تفسیر قانون، جایگاه عهد و قانون، فرایند ایجاد معاهده و قانون، نتایج و آثار عهد و قانون	(قمر/ ۵) (بقره/ ۶۵) (بقره/ ۷۸) (اسرا/ ۳۴) (مائده/ ۴۵) توبه/ ۱۱۳) (نمل/ ۹۲) (مائده/ ۴۷) (توبه/ ۶) (اسرا/ ۸۹) (سبا/ ۴۴) (نسا/ ۱۳۵) (مائده/ ۱۰۴) (فرقان/ ۱) (فصلت/ ۴۲) (بقره/ ۸۵) (مدثر/ ۵۵)
جامعه و فرهنگ (۱۶۶ مضمون مرتبط)	اصالت فرد خانواده و جامعه، آفات جامعه، اهمیت فرهنگ، تاریخ، تغییر فرهنگ، جامعه مطلوب، سنت‌های الهی، فرهنگ بهشتی	(حدید/ ۲۵) (مائده/ ۴۵) (فصلت/ ۴) (نحل/ ۳۵) (رعد/ ۳۶) یونس/ ۹۳) (بقره/ ۱۳۴) (احقاف/ ۱۵) (روم/ ۴۷) (غافر/ ۲۱) (فصلت/ ۱۳) (اعراف/ ۱۵۷) (رعد/ ۷) (طه/ ۲۴) (زخرف/ ۳۳) (یونس/ ۱۹) (نسا/ ۲۹) (اعراف/ ۴) (مائده/ ۱۰۵) (بقره/ ۱۳۹) (فاطر/ ۳۴) (عنکبوت/ ۵۶)
هستی‌شناسی (۵۲۷ مضمون مرتبط)	نظم و نظام هستی، اداره هستی، هستی‌شناسی و معرفت، انسان و هستی، دنیا و آخرت، آزمایش، سنت‌های الهی، حق و باطل، غایت‌شناسی، مدیریت زمان	(آل عمران/ ۱۹۰) (شعرا/ ۷) (حج/ ۷۶) (آل عمران/ ۱۹۰) (آل عمران/ ۱۸) (بقره/ ۲۲) (روم/ ۳۰) (زمر/ ۵) (نسا/ ۹۷) (ذاریات/ ۴) (بقره/ ۲۲) (انعام/ ۹۷) هود/ ۶) (لقمان/ ۲۰) (نحل/ ۱۲) (لقمان/ ۱۰) (ملک/ ۲) (احقاف/ ۲۰) (عنکبوت/ ۶۴) (ملک/ ۲) (محمد/ ۳۶) (اسرا/ ۱۸) (فتح/ ۲۳) (سبا/ ۴۹) (سجده/ ۱۱) بقره/ ۲۲۰) (انعام/ ۵۱) (حجر/ ۸۸)

ادامه جدول ۲

مقوله کلی	مقوله‌های فرعی	نمونه آیات مرتبط
خداشناسی (۵۴۸ مضمون مرتبط)	صفات الهی، علم الهی، آثار خداشناسی، حساب‌رسی الهی، رابطه خداوند و افراد	(روم/۲۴) (یونس/۳) فصلت/۴۶ (اسرا/۳۳) (سجده/۵) (اسرا/۸۲) (بقره/۱۶۰) (نور/۶۴) (اعراف/۱۵۶) (سجده/۳) (ق/۱۶) (انبیا/۴۷) (انعام/۱۶۵) (سجده/۶) (رعد/۲۵) (هود/۹)
انسان‌شناسی (۱۷۲ مضمون مرتبط)	ارزش و جایگاه انسان، انسان و نفس، جبر و اختیار، فطرت، ویژگی‌های خلقی و خلقی انسان	(رحمن/۳) (علق/۵) (نسا/۱) (اعراف/۲۹) (فاطر/۳۹) (انفال/۷۴) (اسرا/۳۶) (حجرات/۱۳) (مائده/۱۶) (قیامت/۱۴) (مائده/۱۰۵) (رعد/۳۱) (تکویر/۲۹) (تغابن/۲) (روم/۳۰) (سجده/۴) (زخرف/۴۸) (انفطار/۷) (تین/۴) (ص/۷۲) (بقره/۳۰) (بقره/۳۱) (اعراف/۱۶۸)
اخلاق (۲۲۳ مضمون مرتبط)	استغفار و توبه و تزکیه، تقوی، جایگاه ایمان و اخلاق در اسلام، رذایل اخلاقی، فضایل اخلاقی، نتایج و پیامدها	(ص/۳۵) (نحل/۱۱۹) (کهف/۲۸) (بقره/۵۴) (انبیا/۸۸) (آل عمران/۱۳۵) (اعراف/۱۶۹) (بقره/۲۰۲) (مریم/۱۳) (یس/۴۵) (حج/۲۶) (نحل/۱۲۶) (مائده/۱) (توبه/۷۱) (شوری/۴۰) (مائده/۴۹) (شوری/۱۴) (توبه/۲۴) (مریم/۳۹) (بقره/۳۶) (محمد/۳۶)
تشویق و تنبیه (۴۵۶ مضمون مرتبط)	بررسی و رسیدگی، تشویق و تنبیه الهی، توبه، شفاعت، عوامل مؤثر بر میزان تشویق و تنبیه	(کهف/۱۱۰) (انبیا/۱) (نسا/۱۴۹) (عنکبوت/۵۸) (انعام/۱۳۲) (انشقاق/۲۵) (اعراف/۱۷۳) (مذثر/۳۸) (قصص/۱۷) (هود/۴۷) (نور/۳۸) (مائده/۹) (روم/۴۴) (نسا/۳۱) (نسا/۱۱۶) (قصص/۴۷) (نسا/۳۰) (طارق/۹) (غافر/۱۷) (فرقان/۱۱) (غافر/۲۰) (طلاق/۸)
تربیت (۲۰۱ مضمون مرتبط)	جایگاه تربیت، الگوهای تربیتی، روش تربیت آثار تربیت	(فرقان/۳۲) (نمل/۶۲) (انفال/۳۸) (یس/۶) (فصلت/۱۹) (لقمان/۱۷) (رعد/۲۵) (قصص/۴۶) (عنکبوت/۴۱) (مریم/۵۱) (فاطر/۲۵) (زمر/۱۸) (یوسف/۱۱۱) (قمر/۴۰) (انبیا/۲) (انشقاق/۲۵) (طور/۱۷)

با توجه به مطالعات قرآنی و در مقایسه با رویکردهای مطرح در دانش مدیریت و علوم اجتماعی و در تبیین تمایز گونه ایدئال انضباط کارکنان می‌توان گفت که انضباط در تفکر مادی‌انگارانه معاصر، تلاش برای هماهنگ ساختن و ایجاد روحیه پیروی در کارکنان از

طریق، زور و اجبار، قانون، فرهنگ و حتی اخلاق مادی انگارانه است [۱۷، صص ۵۲-۷۳: ۴۵، صص ۳۴۰-۳۵۹؛ ۴۶، صص ۵-۱۱]؛ تلاشی که گاه با فطرت کارکنان در تضاد بوده و ایشان را دچار تعارض و از خودبیگانگی می‌کند. در این نگاه، انضباط با هدف کنترل افراد در سازمان برای رسیدن به اهداف ذی‌نفعان معنا پیدا می‌کند. در حالی که با بررسی تحلیلی آیات قران در خصوص انضباط، گونه ایدئال انضباط کارکنان که ما از آن به عنوان انضباط تعالی‌بخش^۱ یاد می‌کنیم - میان‌مایه گونه‌های سوم و چهارم انضباط در گونه‌شناسی ارائه شده - نظمی پویا و در جریان برای تعالی فرد و سازمان و جامعه به سوی غایت خلقت [۴۷، ص ۵۷۷، جلد ۱۵] و متناسب با استعدادهای کارکنان، مد نظر قرار می‌گیرد. انضباط تعالی بخش، مبتنی بر فطرت [۴۸، ص ۷۹] به روشی عقلانی به واسطه 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 توجه قرار دارد. انضباط از درون فرد برآمده و در فضای کارگروهی و رابطه‌ی اخوت و تعاون در سازمان انتظام پیدا می‌کند و حول رهبر (کسی که بیش از همه پایبند به نظم و انضباط است و بصیرت دارد و الهام‌بخش است) و نه لزوماً مدیر، حرکتی رو به تعالی دارد [۴۹، ص ۲۲۸]. در این نگاه بیش از آن که بر کنترل تأکید شود بر اختیار و آزادی توأم با تربیت مبتنی بر فطرت و محبت و در صورت لزوم، برخوردهای مرحله‌ای و تدریجی، تأکید می‌شود.

۵- نتیجه‌گیری

در ادبیات مدیریت، سه رویکرد پیشینی، تدریجی و مثبت به انضباط کارکنان وجود دارد که در هر یک لوازمی برای پیشگیری، برخورد و جلوگیری از تکرار مجدد رفتار نامطلوب تجویز شده است. پژوهشگران برای فهم اندیشه‌های فروگذار شده در پس این رویکردها در بخش دوم مقاله تلاش کرده‌اند تا ریشه‌های علم اجتماعی نظم و انضباط را در آرا و اندیشه‌های بزرگان علوم اجتماعی بررسی کنند. دوگان‌های «توجه به فرد (عامل) و جامعه (ساختار)» و «مادی‌گرایی و آخرت‌گرایی»، سازه‌های بنیادین و مسائل اساسی هستند که از دل مباحثات و

1. Transcendental employee discipline

مناظرات علمی اندیشمندان علوم اجتماعی برآمده‌اند تا در این تحقیق مبنای برپایی گونه‌شناسی جدیدی از انضباط کارکنان شوند. در ادامه با استفاده از روش تحقیق بنیادی گونه‌شناسی (راهبرد قیاسی)، چهار گونه انضباط کارکنان، یعنی انضباط به مدد ابزارهای کنترلی و قرارداد، انضباط به مدد اخلاق، انضباط به مدد قانون الهی، انضباط به مدد اخلاق فردی الهی معرفی شدند. درنهایت این‌که با بررسی آیات قرآنی درخصوص این دوگان‌ها تلاش شد گونه ایدئال جدیدی با عنوان انضباط تعالی‌بخش کارکنان در دل چهارگونه مذکور تبیین شود. انضباط تعالی‌بخش کارکنان بر پیروی بصیرت‌مندان و برآمده از اختیار کارکنان از قانون و مقررات منطبق با عقل، فطرت و مقتضیات زمانی و مکانی و رهبری بصیر و دلسوز در فضایی برادرانه و محبت‌آمیز و با تأیید تشویق و تنبیه مادی و معنوی در راستای هدف سازمان، ارزش‌های الهی جامعه و غایت نظام هستی معنا پیدا می‌کند.

۶- منابع

- [۱] گزارش توجیهی و متن لایحه خدمات کشوری. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، تهران: ۱۳۸۴.
- [2] Fenley A. ,Models, styles and metaphors: Understanding the management of discipline, *Employee Relations*, Vol. 20 No.4 , 1998.
- [۳] مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی، تهران: ۱۳۷۷.
- [۴] فیوضات، ا.، تشکلهای صنعتی و اخلاق کاری در ایران. پژوهشنامه علوم انسانی، ش ۳۵، ۱۳۸۱.
- [5] Shafritz J. M. and J. S. Ott , *Classics of organization theory*,. Harcourt Publishers, 5 ed.2001.
- [6] Armstrong M. *Strategic human resource management: A Guide to action*, London: Kogan Page, 4th Ed., 2008.
- [۷] سعادت، ا.، مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها،



چ ۷، تهران، ۱۳۸۲.

[۸] رضاییان، ع.، مبانی سازمان و مدیریت. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، چ. ۱۲، تهران، ۱۳۸۷.

[9] Cornelius N; Human resource management: A managerial perspective. London: Thomson, 1999.

[۱۰] چلبی، م.، جامعه‌شناسی نظم، تهران: نشرنی، ۱۳۷۵.

[11] Johnson, M/ A; A survey of progressive and affirmative employee discipline system in Florida's hospitals; PhD. Dissertation submitted at the University of Central Florida , 2005.

[12] Grote, D . Discipline without punishment: The proven strategy that turns problem employees into Superior performers, New York: A MAPress. 2rd Ed., 2006.

[13] Lasseter R. W; Georgia's merit system reform-2001-1996: An operating agency's perspective, Review of Public Personnel Administration, Vol. 22:, 2002.

[14] Gomez M, Luis R. , Balkin D. B. , Cardy R. L; Managing human resources, New Jersey. Prentice Hall, 3rd Ed, 2001.

[15] Dumaine, B. The new non- managers. Fortune, February, vol.22, 2003.

[16] Gibson J. W., Cotterman and, S. P. Johnso., R. E; Discipline: Still a four letter word? *journal of business & economics research*, Vol. 4, No. 1, January 2006.

[17] Franklin Aimee L. , Javier F. P. Organization culture as an explanation for employee discipline practices. Review, of Public Personnel Administration; Vol. 26, 2006.

[۱۸] توسلی، غ.، نظریه‌های جامعه‌شناسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران: ۱۳۶۹.

[۱۹] هابز، ت.، لویاتان، ترجمه حسین بشیریه، تهران: نشر نی، ۱۳۸۰.

- [۲۰] کوزر، ل.، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه‌ی محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی، ۱۳۷۲.
- [۲۱] ورسلی، پ.، جامعه‌شناسی مدرن. ترجمه دکتر حسن پویان، تهران: انتشارات چاپخش، ۱۳۷۳.
- [۲۲] کوزر، ل.، ب. روزنبرگ، نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی، ۱۳۸۵.
- [۲۳] وبر، م.، اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری. ترجمه عبدالکریم رشیدیان و پریسا منوچهری کاشانی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۳.
- [۲۴] ورسلی، پ.، نظم اجتماعی در نظریه‌های جامعه‌شناسی، ترجمه سعید معید فر، تهران: تیان، ۱۳۷۸.
- [۲۵] رفیع پور، ف.، آنومی یا آشفتگی اجتماعی: پژوهشی در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران، تهران: سروش، ۱۳۷۸.
- [26] Brown R. B . Doing your dissertation in business and management.; London: Sage Publication, 2006.
- [۲۷] علی احمدی، ع.، ح. علی احمدی . مبانی و اصول مدیریت اسلامی (رویکردی نوین برای مدیریت در هزاره سوم و جهانی شدن)، تهران: انتشارات تولید دانش، ۱۳۸۳.
- [۲۸] نقی پورفر، و.، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، ۱۳۸۳.
- [۲۹] قوامی، س. ص.، مدیریت از منظر کتاب و سنت، تهران: انتشارات دبیرخانه مجلس خبرگان، ۱۳۸۲.
- [۳۰] نظم و انضباط، مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما، موسسه بوستان کتاب قم، چاپ سوم، ۱۳۸۶.
- [31] Weick, Karl E. ;Theory construction as disciplined imagination. the Academy of Management Review, Vol. 14, No. 4, 1989.
- [32] Carlile P. R. Clayton M. Christensen. The cycles of theory building in

management research. <http://www.hbs.edu/research/pdf/-057.pdf>, 2005.

[33] Bryman, A.; Emma B. Business research methods 2e. London: Oxford University Press, 2007.

[۳۴] پاکتچی، ا.، سمینار روش تحقیق در علوم اسلامی تهران : دانشگاه امام صادق علیه السلام، ۱۳۸۵.

[35] Bailey K., D; Monothetic and polythetic typologies and their relation to conceptualization, Measurement and Scaling, American Sociological Review, Vol. ,38, No. ۱,. 1973.

[۳۶] هاسپرس، ج.، درآمدی بر تحلیل فلسفی، ترجمه موسی اکرمی، تهران: انتشارات طرح نو، ۱۳۷۹.

[37] Bailey, K. D; Typologies and taxonomies: an introduction to classification techniques, London;;sage publication, 1994.

[38] Doty D. H.; William H. G; Typologies as a unique form of theory building: Toward improved understanding and modeling, The Academy of Management Review, Vol. 19, No. 2, 1994.

[۳۹] مطهری، م.، علل گرایش به مادیگری، تهران: انتشارات صدرا ، چاپ پانزدهم، ۱۳۷۳.

[۴۰] سوزنجی، ح.، اصالت فرد، جامعه یا هر دو، بررسی تطبیقی آرای استاد مطهری و استاد مصباح یزدی، سال دهم. شماره ۴۲، ۱۳۸۵

[۴۱] مطهری، م.، مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی: جامعه و تاریخ، تهران: انتشارات صدرا ، ۱۳۸۷.

[۴۲] فوکو، م.، مراقبت و تنبیه: تولد زندان، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهاننیده تهران: نشر نی ، چاپ ششم، ۱۳۸۵.

[۴۳] پینکافس، ا.، از مسأله محوری تا فضیلت‌گرایی (نقدی بر تحویل‌گرایی در اخلاق). ترجمه و تعلیق سید حمیدرضا حسنی، مهدی علی‌پور، قم : دفتر نشر معارف، ۱۳۸۲.

[44] Berdayes V.; Traditional management theory as panoptic discourse: Language

and the constitution of somatic flows., *Culture and Organization* Vol. 8 No 1, 2002.

[45] Lee S. K. J. , Kelvin Yu; "Corporate culture and organizational performance",
Journal of Managerial Psychology, Vol. 19, No. 4, 2002.

[46] Fitch J. L. , Elizabeth C. R., Team-based discipline: a theoretical framework.,
Team Performance Management, Vol. 10 · No. 1/2, 2004.

[۴۷] طباطبایی، س. م. ح.، تفسیر المیزان. ترجمه محمد باقر موسوی همدانی، تهران : دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۸۵.

[۴۸] مطهری، م.، فطرت، تهران : انتشارات صدرا، ۱۳۸۷.

[۴۹] نهج البلاغه؛ ترجمه محمد دشتی، قم: نشر مشرقین، چاپ هشتم، ۱۳۷۹.