

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَصَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ الطَّاهِرِينَ

مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

مؤلف:

دکتر میثم لطیفی

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق علیه السلام

۴ □ مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

شناسنامه اثر

لطیفی، میثم، ۱۳۵۷، نویسنده

عنوان و نام پدیدآور: مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان / تالیف: میثم

لطیفی.

مشخصات نشر: تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، ۱۳۹۲.

مشخصات ظاهری: ص.: مصور، جدول.

شابک: ؟؟؟

وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا.

یادداشت: کتاب‌نامه.

یادداشت: واژه‌نامه.

موضوع: نیروی انسانی - انضباط کارکنان، نیروی انسانی - مدیریت. مدیریت

در اسلام. نظریه‌پردازی

عنوان انگلیسی کتاب:

فهرست مطالب

۱۵.....	سخن ناشر
۱۷.....	سخن نخست
۱۹.....	پیش گفتار
۲۵.....	مقدمه
۳۳.....	بخش اول: نظم و انضباط؛ آنچه تاکنون فهم شده است
۳۹.....	فصل ۱: نگاه پارادایمی، کلان و خرد به نظم و انضباط
۳۹.....	مقدمه
۴۰.....	۱-۱. نگاه پارادایمی به نظم و کنترل
۴۳.....	۱-۱-۱. کنترل در نگاه مدرنیستی
۴۶.....	۱-۱-۲. نگاه انتقادی به کنترل
۴۸.....	۱-۱-۳. نگاه پست مدرن به کنترل
۴۹.....	۱-۲. نگاه کلان به نظم و کنترل در سازمان

۶ □ مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

- ۱-۲-۱. کنترل بوروکراتیک ۵۲
- ۲-۲-۱. کنترل نتیجه‌ای ۵۳
- ۳-۲-۱. کنترل فرهنگی ۵۴
- ۳-۱. نگاه خرد به نظم و انضباط کارکنان ۵۷
- ۱-۳-۱. رویکرد پالاردی و مودری به مفهوم انضباط ۶۰
- ۱-۱-۳-۱. رویکرد تساهلی به انضباط ۶۱
- ۲-۱-۳-۱. رویکرد استبدادی به انضباط ۶۱
- ۳-۱-۳-۱. رویکرد رفتاری به انضباط ۶۲
- ۴-۱-۳-۱. رویکرد شناختی به انضباط ۶۳
- ۲-۳-۱. رویکرد فنلی به مفهوم انضباط ۶۴
- ۳-۳-۱. رویکرد جانسون و گروت به مفهوم انضباط ۶۷
- ۱-۳-۳-۱. رویکرد پیشینی ۶۷
- ۲-۳-۳-۱. رویکرد تدریجی (اصلاحی) ۶۸
- ۳-۳-۳-۱. رویکرد مثبت ۷۱
- ۴-۱. جمع‌بندی رویکردهای متعارف مدیریتی به انضباط کارکنان ۷۴
- فصل ۲. نظم و انضباط در جامعه‌شناسی ۷۷**
- مقدمه ۷۷
- ۱-۲. آیا انسان ذاتاً موجودی شرور است؟ ۷۹
- ۲-۲. بازسازی اخلاقی اجتماع با استفاده از علم مدرن ۸۱
- ۳-۲. ستیز با جامعه طبقاتی ۸۳
- ۴-۲. پیشرفت خطی جامعه در گرو قوانین مستحکم و بدون انعطاف ۸۴
- ۵-۲. عوامل اجتماعی-ساختاری واقعی تعیین‌کننده مسائل اجتماعی ۸۶
- ۶-۲. جامعه‌شناسی صوری دیالکتیک ۹۰
- ۷-۲. فهم اقتدار و ایده‌آل بوروکراسی در جامعه مدرن ۹۳

فهرست مطالب □ ۷

۸-۲ انتقال تدریجی ارزش‌ها	۹۹
۹-۲. کژکارکردهای ساختارهای مدرن و نظریه نابسامانی	۱۰۱
۱۰-۲. عدم توافق عمومی بر سر ارزش‌ها و نظریه برچسب‌زنی	۱۰۳
۱۱-۲. نظم، گفت‌وگویی برآمده از کنش متقابل نمادین	۱۰۴
۱۲-۲. آیا همه افراد، فهم یکسانی از قوانین دارند؟	۱۰۸
۱۳-۲. جمع‌بندی مبانی نظم و انضباط در علوم اجتماعی	۱۱۰
فصل ۳. مبانی فلسفی نظم و انضباط در مدیریت	۱۱۹
مقدمه	۱۱۹
۱-۳. تحلیل مبانی فلسفی	۱۲۱
۲-۳. مواضع فلسفی معرفت‌شناسی	۱۲۷
۳-۳. مواضع فلسفی هستی‌شناسی	۱۲۸
فصل ۴. پژوهش‌های اسلامی درباره نظم و انضباط	۱۳۱
مقدمه	۱۳۱
بخش دوم: بازسازی مفهوم نظم و انضباط در سازمان	۱۳۷
فصل ۵. واسازی مفهومی نظم و انضباط در سازمان	۱۳۹
۱-۵. واسازی مفهوم انضباط کارکنان در مدیریت متعارف	۱۳۹
۲-۵. واسازی مفهوم انضباط کارکنان در علم الاجتماع	۱۴۱
۱-۲-۵. دوگان دنیاگرایی یا آخرت‌گرایی	۱۴۲
۲-۲-۵. دوگان اصالت فرد یا جامعه (عامل/ساختار)	۱۴۵
۳-۲-۵. گونه اول: انضباط به مدد ساختارها و ابزارهای مادی	۱۴۸
۴-۲-۵. گونه دوم: انضباط به مدد اخلاق حرفه‌ای	۱۴۹
۵-۲-۵. گونه سوم: انضباط به مدد اخلاق الهی	۱۵۰
۶-۲-۵. گونه چهارم: انضباط به مدد قانون الهی	۱۵۰

۸ □ مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

- ۳-۵. گونه‌شناسی فلسفی از نظم و انضباط ۱۵۱
- ۱-۳-۵. رویکرد عامل‌گرا-طبیعت‌گرا ۱۵۴
- ۲-۳-۵. رویکرد ساختارگرا-طبیعت‌گرا ۱۵۷
- ۳-۳-۵. رویکرد هرمنوتیک-ساختارگرا ۱۵۸
- ۴-۳-۵. رویکرد هرمنوتیک-عاملیت‌گرا ۱۶۰

فصل ۶. برپایی گونه‌شناسی نظم و انضباط در سازمان ۱۶۳

- ۱-۶. گونه‌شناسی نظم و انضباط بر اساس سنت اسلامی ۱۶۳
- ۲-۶. انضباط تعالی‌بخش ۱۶۵
- ۳-۶. مبانی معرفت‌شناسی انضباط تعالی‌بخش ۱۶۸
- ۱-۳-۶. شناخت، ممکن است ۱۶۹
- ۲-۳-۶. منابع شناخت ۱۷۱
- ۳-۳-۶. ابزار شناخت ۱۷۳
- ۴-۳-۶. شرایط و موانع شناخت ۱۷۴
- ۴-۶. مبانی هستی‌شناسی ۱۷۶
- ۱-۴-۶. ماهیت عالم هستی ۱۷۷
- ۲-۴-۶. نظام علی-معلولی و سنن الهی ۱۷۸
- ۳-۴-۶. حیات هستی و جریان رو به تکامل موجودات ۱۷۹
- ۴-۴-۶. جاودانه و ابدی بودن حق حیات ۱۸۰
- ۵-۴-۶. ثبات در اصول و تغییر در فروع ۱۸۱
- ۶-۴-۶. ماهیت وجودی انسان ۱۸۲

بخش سوم: اصول نظم و انضباط تعالی‌بخش در سازمان ۱۸۵

فصل ۷. اصول حاکم بر نظم و انضباط کارکنان ۱۸۷

- ۱-۷. زنجیره منابع، مبانی و اصول در مفهوم‌پردازی ۱۸۷
- ۲-۷. اصول حاکم بر انضباط تعالی‌بخش کارکنان ۱۹۰

فهرست مطالب □ ۹

فصل ۸. اصول حاکم بر حوزه رهبری و مدیریت.....	۲۰۳
مقدمه.....	۲۰۳
۱-۸. اصل عدم تقدم بر خدا و رسول.....	۲۰۴
۲-۸. اصل وحدت و هماهنگی مدیریت‌ها و افراد در مسیر الهی.....	۲۰۶
۳-۸. اصل اعمال مدیریت بر اساس اختیار افراد.....	۲۰۷
۴-۸. اصل اعمال مدیریت بر اساس بصیرت افراد.....	۲۰۷
۵-۸. اصل مدیریت زمان.....	۲۰۹
۶-۸. اصل معرفی و تکریم الگوها.....	۲۱۰
۷-۸. اصل شایسته‌سالاری.....	۲۱۰
۸-۸. اصل خودسازی و پیش‌تازی مدیر و رهبر.....	۲۱۱
۹-۸. اصل لزوم تقویت رابطه مدیر و رهبر با خداوند.....	۲۱۳
۱۰-۸. اصل لزوم تقویت رابطه رهبر و افراد مبتنی بر انس و محبت.....	۲۱۴
۱۱-۸. اصل جاذبه و دافعه الهی مدیر و رهبر.....	۲۱۵
۱۲-۸. اصل مردمی بودن مدیر و رهبر.....	۲۱۶
۱۳-۸. اصل سعه صدر و مشورت‌پذیری مدیر و رهبر.....	۲۱۷
۱۴-۸. اصل ثبات قدم و استقامت.....	۲۱۷
۱۵-۸. اصل ساده‌گویی و بیان روان مدیر و رهبر.....	۲۱۸
۱۶-۸. اصل زهد و اعراض از مادیات مدیر و رهبر.....	۲۱۹
۱۷-۸. اصل تقدم کار جمعی بر فردی و لزوم تقسیم کار.....	۲۱۹
فصل ۹. اصول حاکم بر حوزه ایمان و اخلاق.....	۲۲۱
مقدمه.....	۲۲۱
۱-۹. اصل آخرت‌گرایی.....	۲۲۲
۲-۹. اصل انطباق ایمان و اخلاق با فطرت.....	۲۲۳
۳-۹. اصل باور به حضور در محضر الهی.....	۲۲۴

۱۰ □ مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

۲۲۵.....	۴-۹. اصل پیوند و رابطه تکاملی اخلاق و قانون
۲۲۶.....	۵-۹. اصل تلازم ایمان و عمل صالح
۲۲۶.....	۶-۹. اصل رعایت تقوا و محاسبه نفس
۲۲۷.....	۷-۹. اصل اهتمام و استمرار در استغفار و توبه
۲۲۹.....	۸-۹. اصل توجه به عبادت، جهاد و هجرت
۲۳۰.....	۹-۹. اصل توجه به داوری وجدان
۲۳۰.....	۱۰-۹. اصل لزوم تبیین فضائل و رذائل اخلاقی و ایمانی برای افراد
۲۳۱.....	فصل ۱۰. اصول حاکم بر حوزه قانون و مقررات
۲۳۱.....	مقدمه
۲۳۱.....	۱-۱۰. اصل نیاز به قانون الهی
۲۳۲.....	۲-۱۰. اصل هماهنگی قانون تکوین و تشریح
۲۳۳.....	۳-۱۰. اصل وحدت در دین و تفاوت در شرایع (ثابت و متغیر)
۲۳۴.....	۴-۱۰. اصل تلازم حق و تکلیف در تنظیم قوانین
۲۳۵.....	۵-۱۰. اصل عدم تبعیض و شمولیت
۲۳۵.....	۶-۱۰. اصل دقت، جامعیت، شفافیت و فهمیدنی بودن قانون و مقررات
۲۳۶.....	۷-۱۰. اصل تعالی بخش بودن قوانین
۲۳۶.....	۸-۱۰. اصل تمایز ثواب و خطاهای کوچک و بزرگ
۲۳۷.....	۹-۱۰. اصل مکتوب کردن قانون، مقررات و قرارداد
۲۳۷.....	۱۰-۱۰. اصل انعطاف و رعایت اختیار برای طرفین در تنظیم قراردادها
۲۳۸.....	۱۱-۱۰. اصل تدریج در ابلاغ قانون
۲۳۹.....	۱۲-۱۰. اصل اهتمام به اجرای قانون و حفظ قالب‌ها
۲۴۱.....	فصل ۱۱. اصول حاکم بر حوزه افراد
۲۴۱.....	مقدمه

فهرست مطالب □ ۱۱

۲۴۲.....	۱-۱۱. اصل توجه به خلقت فطری انسان
۲۴۳.....	۲-۱۱. اصل اختیار و فضیلت انتخاب از سر بصیرت
۲۴۴.....	۳-۱۱. اصل محبت و برادری
۲۴۵.....	۴-۱۱. اصل مسئولیت‌پذیری و فرمان‌بری
۲۴۶.....	۵-۱۱. اصل امر به معروف و نهی از منکر
۲۴۶.....	۶-۱۱. اصل توجه به اهمیت جایگاه افراد
۲۴۷.....	۷-۱۱. اصل قداست کار و تلاش
۲۴۸.....	۸-۱۱. اصل جدی گرفتن امکان انحراف افراد
۲۴۹.....	۹-۱۱. اصل جریان‌شناسی انحراف
۲۵۰.....	۱۰-۱۱. اصل آراستگی ظاهری و درونی
۲۵۰.....	۱۱-۱۱. اصل عفاف و حجاب
۲۵۱.....	۱۲-۱۱. اصل توجه به خصائل نیکوکاران و الگوگیری از ایشان
۲۵۲.....	۱۳-۱۱. اصل دوری گزیدن از خصائل منحرفان و تبری جستن از ایشان
۲۵۳.....	فصل ۱۲. اصول حاکم بر حوزه تربیت
۲۵۳.....	مقدمه
۲۵۴.....	۱-۱۲. اصل تقدم تزکیه بر تعلیم
۲۵۴.....	۲-۱۲. اصل آموزش مستمر
۲۵۵.....	۳-۱۲. اصل تأکید بر ایمان و معادباوری در تربیت
۲۵۶.....	۴-۱۲. اصل تیشیر و انذار توأم
۲۵۷.....	۵-۱۲. اصل تفصیل و تبیین در تربیت
۲۵۷.....	۶-۱۲. اصل تکرار و تنوع تذکر
۲۵۸.....	۷-۱۲. اصل تدریج و مهلت در تربیت
۲۵۸.....	۸-۱۲. اصل عبرت‌آموزی از تجربه و تاریخ
۲۵۹.....	۹-۱۲. اصل مقایسه

۱۲ □ مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

- ۱۲-۱۰. اصل تجلیل از خوبان ۲۵۹
- ۱۲-۱۱. اصل توجه دادن توأم به شکست و پیروزی ۲۶۰
- ۱۲-۱۲. اصل ابتلاء در ارتقاء (آزمون) ۲۶۰
- ۱۲-۱۳. اصل تهدید قطعی و اقدام اجمالی ۲۶۱
- ۱۲-۱۴. اصل قاطعیت در برخورد با افراد لجوج ۲۶۲
- فصل ۱۳. اصول حاکم بر حوزه تشویق و تنبیه ۲۶۳**
- مقدمه ۲۶۳
- ۱۳-۱. اصل توجه به هدف و نیت فرد در رسیدگی به اقدامات ۲۶۴
- ۱۳-۲. اصل حسابرسی نهایی افکار و اعمال دنیا در آخرت ۲۶۵
- ۱۳-۳. اصل اصالت صحت و براءت درباره اعمال مؤمنان ۲۶۶
- ۱۳-۴. اصل اتمام حجت ۲۶۶
- ۱۳-۵. اصل مسئول بودن هر کس در برابر اعمال خود ۲۶۷
- ۱۳-۶. اصل ثبت و ضبط دقیق ۲۶۷
- ۱۳-۷. اصل تفکیک کارهای نیک و بد و بزرگ و کوچک ۲۶۸
- ۱۳-۸. اصل تغافل و چشم‌پوشی از خطاهای کوچک ۲۶۹
- ۱۳-۹. اصل انصاف، عدالت و سرعت در رسیدگی و برخورد ۲۷۰
- ۱۳-۱۰. اصل تنوع در تشویق‌ها و تنبیه‌ها ۲۷۰
- ۱۳-۱۱. اصل دریافت جزای ناقص در دنیا و کامل در آخرت ۲۷۱
- ۱۳-۱۲. اصل پذیرش توبه و عفو در موضع قدرت ۲۷۲
- ۱۳-۱۳. اصل شفاعت ۲۷۳
- ۱۳-۱۴. اصل از بین بردن بدی‌ها با خوبی‌ها و جایگزینی خوبی ۲۷۳
- فصل ۱۴. اصول حاکم بر حوزه فرهنگ و جامعه ۲۷۵**
- مقدمه ۲۷۵

فهرست مطالب □ ۱۳

۲۷۵.....	۱-۱۴. اصل توحیدی بودن بنیان جامعه
۲۷۶.....	۲-۱۴. اصل اصالت خانواده، فرد و جامعه
۲۷۷.....	۳-۱۴. اصل مسئول بودن جامعه درباره رفتار خود
۲۷۸.....	۴-۱۴. اصل مسئول بودن هر نسل در برابر نسل های آتی
۲۷۸.....	۵-۱۴. اصل توجه به سنن الهی درباره جامعه
۲۷۹.....	۶-۱۴. اصل تقدم پیوند قلوب بر اتحاد ظاهری
۲۸۰.....	۷-۱۴. اصل حق گرایی و نه کثرت گرایی
۲۸۱.....	۸-۱۴. اصل گسترش فرهنگ بهشتی
۲۸۲.....	۹-۱۴. اصل وفای به عهد
۲۸۲.....	۱۰-۱۴. اصل گواه آوردن از درون هر قوم
۲۸۳.....	۱۱-۱۴. اصل تغییر فرهنگ نامناسب
۲۸۴.....	۱۲-۱۴. اصل لزوم شناخت و مبارزه با آفات جامعه و فرهنگ
۲۸۷.....	فصل ۱۵. سخن پایانی در انضباط تعالی بخش
۳۰۳.....	منابع و مأخذ
۳۱۳.....	معرفی اجمالی محقق
۳۱۵.....	نمایه

فهرست جداول

جدول شماره ۱: سه نگاه به کنترل در سازمان	۴۱
جدول شماره ۲: مقایسه‌ی رویکردهای متعارف به انضباط کارکنان	۷۶
جدول شماره ۳: نمونه مفاهیم و مقولات محوری مرتبط با انضباط در قرآن	۱۹۲
جدول شماره ۴: مقایسه مفاهیم رایج از انضباط کارکنان با مفهوم انضباط تعالی‌بخش کارکنان	۳۰۲

فهرست اشکال

شکل شماره ۱: گونه‌شناسی انضباط کارکنان	۶۵
شکل شماره ۲: گونه‌شناسی بکر از افراد در جامعه	۱۰۳
شکل شماره ۳: سطوح تحلیل و اقدام در مدیریت منابع انسانی	۱۲۰
شکل شماره ۴: گونه‌شناسی انضباط کارکنان بر اساس رویکردهای موجود	۱۳۹
شکل شماره ۵: گونه‌شناسی علم‌الاجتماعی از نظم و انضباط کارکنان	۱۴۷
شکل شماره ۶: گونه‌شناسی فلسفی از انضباط کارکنان	۱۵۴
شکل شماره ۷: گونه‌شناسی انضباط کارکنان به صورت یک پیوستار	۱۶۴
شکل شماره ۸: فرایند پژوهش تدبیر مساله محور در تبیین مفهوم انضباط کارکنان	۱۶۷
شکل شماره ۹: مدل مفهومی انضباط تعالی‌بخش	۱۹۷

«بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»
وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ
(قرآن کریم، سوره مبارکه النمل، آیه شریفه ۱۵)

سخن ناشر

یکی از مسائل مهم و محل نزاع نظریه‌پردازان و دانشمندان علوم انسانی و اجتماعی، کنترل، نظم و انضباط است؛ و طی سال‌های گذشته، آرای گوناگون و بعضاً متناقضی در این باره مطرح شده که دست‌اندرکاران و حتی اهل مطالعه را دچار سردرگمی و ابهام کرده است. نظم و انضباط چیست؛ چه کسی آن را ایجاد می‌کند، حفظ می‌کند و گسترش می‌دهد؛ چرا دیگران و حتی خود واضعان قواعد نظم و انضباط باید از آن تبعیت کنند و سؤالاتی از این دست، به نحو تاریخی، ذهن افراد دقیق و نکته‌سنج را به خود مشغول کرده است.

به نظم و انضباط از ابعاد گوناگون فلسفی و نظری یا حقوقی و قانونی یا مدیریتی و اجرایی می‌توان پرداخت. علاوه بر این، می‌توان به آن، محدود به فرد، خانواده، سازمان، شهر، جامعه یا افق‌های گسترده‌تر نگریست. به هر صورت، شاید عده‌ای با این قول، هم‌نظر باشند که برای نظم و انضباط می‌توان صورتی کلی تبیین کرد که تا حدی بتواند در هر یک از عرصه‌های پیش‌گفته به نحوی تبیین ساختارمندی عرضه کند.

آنچه نویسنده محترم در کتاب حاضر، طرح و تبیین کرده است نظم و انضباط در سازمان است. وی تلاش کرده است با بررسی مفهومی نظم و انضباط

-آنچنان که در دانش مدیریت و علوم اجتماعی است- بدان پردازد. اگرچه این پژوهش تا بدین جا نیز در نوع خود، ارزشمند و تمجیدکردنی است اما کار نویسنده به اینجا ختم نشده و وی تلاش کرده است با شناخت و تبیین مناقشات و نزاع‌های نظریه‌پردازان، مسئله‌های مرتبط با نظم و انضباط را منقح، و در قالب گونه‌شناسی بدیعی عرضه کند. وی در ادامه با ورود به عرصه مطالعات اسلامی و قرآنی، مفهوم جدیدی از انضباط کارکنان را با عنوان انضباط تعالی‌بخش، صورت‌بندی کرده است. مبانی متفاوت هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی به نسبت آنچه در ادبیات متعارف علمی درباره نظم و انضباط وجود دارد و اصول حاکم بر این نوع انضباط، نوآوری بی‌بدیل پژوهشگر محترم در این اثر است. نود و دو اصل برآمده از قرآن درباره نظم و انضباط، دلالت‌هایی را برای دانشمندان و دست‌اندرکاران مدیریت به ارمغان آورده که می‌تواند مبنای پژوهش‌های گسترده آتی در حوزه علوم انسانی اسلامی باشد.

دانشگاه امام صادق علیه السلام که هم‌سو با مأموریت تربیت اسلامی و مرجعیت علمی خود، طی سال‌های گذشته، فعالیت گسترده‌ای در حوزه انتشار آثار فاخر علمی کرده است مفتخر است اثر پژوهشی جدیدی را در حوزه مدیریت و علوم اجتماعی عرضه کند که در آن، ضمن نگاه انتقادی به مفهوم نظم و انضباط در علوم اجتماعی و مدیریت، قول مختار و نظر برآمده از آموزه‌های قرآنی نیز به عنوان رویکرد مطلوب عرضه شده است.

امید است با افق‌های جدیدی که نویسنده ارجمند ارائه کرده است خوانندگان فهیم و اهل نظر، پژوهش‌های ارزشمند و مفیدی در این حوزه انجام دهند و موجب غنای مکتب فکری و عملی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی شوند.

و من الله التوفیق و علیه التکلان

معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق علیه السلام

سخن نخست

موضوع نظم و انضباط فصل مهمی در زندگی فردی بشر و اداره جوامع داشته است. از این رو موضوع مذکور چه در آموزه‌های وحیانی و چه در پژوهش‌های انسانی مورد توجه قرار بوده است. البته ذکر این نکته بدیهی و البته مهم لازم است که پاسخ به این سوال اساسی مثل بسیاری مسائل مهم دیگر یکسان نبوده و تحت تاثیر جهان‌بینی‌ها و ارزش‌های مکاتب فکری تنوع و تفاوت یافته است. این بنده در کتاب حاضر تلاش نموده ضمن بررسی احصای قرائت‌های موجود مرسوم در خصوص نظم و انضباط به ریشه‌ها و مناقشه‌های مورد توجه در هر یک بپردازد. نهایتاً اینکه با بضاعت اندک خود سعی کرده جایگاه نگاه اسلام به مقوله‌ی نظم و انضباط را تقریر نماید. پر واضح است که نگاه اسلامی تحت تاثیر تلقی از جهان و انسان و خلقت خواهد بود، موضوعی که در کتاب بدان تاکید شده است. در نگاه اسلامی عالم به جهان ماده و زندگی به حیات دنیایی محدود نیست و همه‌ی مخلوقات ماهیتشان از خدایی و به سوی خدایی است و هر گونه تخطی از این مسیر نوعی بی‌نظمی و بی‌انضباطی است. انسان در نگاه اسلامی موجودی جبراً مختار است و در دنیایی از محدودیت‌ها می‌تواند مسیر خویش را اراده نموده و بر اساس انتخاب‌هایش ارزش یابد. به علاوه همو است که بایستی آگاه باشد که در نظام عدل الهی و بر حسب وسعت و استعدادش مورد

حسابرسی قرار می‌گیرد. اما به نظر نویسنده شاه بیت نظم و انضباط در نگاه اسلامی دو موضوع است؛ یکی مدیر و رهبر الهی طی طریق نموده‌ی دستگیر خلق که سرشار از محبت الهی به مخلوقات و انسان‌هاست و دیگری تاکید بر میل به رشد و تعالی برای همه، اعم از مدیر و کارمند و ساختار و فرهنگ و هر پدیده‌ی دیگر؛ و البته این رشد و تعالی بدون مبدا و مقصد نیست که در غیر این صورت به برتری جویی و استعلا تقلیل خواهد یافت؛ بلکه مبداء خدای لم یزل و مقصدش خدای جل و اعلی خواهد بود. بخش عمده‌ای از متن کتاب حاضر، حاصل رساله دکتری نگارنده در رشته مدیریت منابع انسانی است که در سال ۱۳۸۸ در دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی جناب آقای دکتر حسن دانایی فرد، مشاوره جناب آقای دکتر اصغر مشبکی و جناب آقای دکتر ولی الله نقی پورفر از آن دفاع شده است. بر خود لازم می‌دانم از تک‌تک اساتید محترم که مرا در این مسیر راهنمایی فرموده و مورد تفقد قرار داده‌اند تشکر نمایم. به علاوه از برادر ارجمند و ارزشی‌ام دکتر اسدالله گنجعلی به سبب مطالعه کل کتاب و ارایه رهنمودهای دقیق و علمی تشکر می‌نمایم. همچنین بر خود لازم می‌دانم از برادر ارجمند و دقیق و دلسوزم جناب آقای سید محمدرضا سیدی که زحمت ویرایش علمی و ادبی متن را متقبل شدند کمال تشکر و قدر دانی را ابراز نمایم. نهایتاً این که برای همه‌ی زحمات و صبر و تشویق‌هایی که پدر و مادر محترم و همسر بزرگوارم داشته‌اند از ایشان سپاس گزارم.

بدون تردید کتاب حاضر خالی از اشکال نیست. نقدهای دلسوزانه و تکمیل‌کننده موجب غنای آن خواهد بود بعونه تعالی.

میشم لطیفی

پاییز ۱۳۹۱

دانشگاه امام صادق علیه السلام

پیش گفتار

امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام در زمانه‌ای زمام اداره جامعه اسلامی را به دست گرفت که مرزهای اسلامی، از شرق، فراتر از امپراتوری سابق ایران، و از غرب، تا ماورای دریای مدیترانه و شمال آفریقا، و از جنوب، تا آب‌های کشور یمن، امتداد یافته بود؛ و این گسترش در حالی صورت گرفته بود که از طلوع اسلام در مکه مکرمه، کمتر از پنجاه سال گذشته بود.

امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام زمانی حکومت را به دست گرفت که پس از رحلت حضرت رسول صلی الله علیه و آله و سلم در اثر فقدان رهبران منسجم و آگاه از دستورها و تعالیم الهی، اتفاقات ناگواری در جریان عمومی امت اسلامی رخ داده بود. از زمان خلیفه دوم، جامعه بر اساس مبنایی ناعادلانه، به دو طبقه عرب و عجم، تقسیم شده بود و عرب‌ها، سهم بیشتری از مواهب و بیت‌المال داشتند، مسئولیت‌ها بیشتر بر اساس نژاد و قبیله توزیع می‌شد و حتی در اجرای دستورهای شرع و قانون، طبقه متصل به حکومت، معافیت‌های ویژه‌ای داشتند. این اوضاع به جایی انجامید که معترضان به فساد و بی‌عدالتی دستگاه حاکمیت خلیفه دوم و سوم، آن دو را در منصب خلافت به قتل رساندند.

امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام در حالی بیعت مردم را پذیرفت که به حکومت، چشم طمع نداشت و انگیزه خود را نه دنیاطلبی و قدرت طلبی، بلکه احقاق حقوق مظلومان و بازپس گیری اموال مردم از طبقه حاکمان ظالم اعلام فرمود. او در این مأموریت الهی، اندکی سستی و کوتاهی نکرد و در این مسیر -که مسیر عدالت و ظلم ستیزی بود- به شهادت رسید.

تاریخ حکومت امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام سرشار از نمونه های راقی و عالی ظلم ستیزی است؛ داستان ها و خطبه ها و جمله های منتسب به ایشان درباره عدالت و اهمیت آن، مبارزه با غارتگران بیت المال، دقت در رفتار استناداران و بستگان، اهتمام به کاستن شکاف های طبقاتی، توجه به ساده زیستی و قناعت و برخورد با کانون های فاسد قدرت و ثروت، نمونه هایی بر این مدعا است؛ اما آنچه نویسنده را در اندیشه فرو برد داستانی است که در بحار الانوار درباره تاریخ زندگانی امیرالمؤمنین ذکر شده است؛ داستانی که در تقابل آشکار با رفتار حاکمان آن و این روزگار و خلفای بعد از پیامبر است.

در روزگاری که استقرار نظم و برخورد های انضباطی با زیردستان غیر هم نظر و بیگانگان نا آگاه، رسم زمانه شده بود امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام آن را برای خود، وابستگان و دوستان خود با جدیت بیشتری دنبال می کرد.

اصبغ بن نباته، صحابی امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام می گوید: «من نزد امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام بودم و او بین مردم داوری می کرد تا اینکه جماعتی بر وی وارد شد و در میان ایشان، سیاه پوستی کتف بسته از محبان و صحابیان امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام هم حضور داشت.

جمعیت تازه وارد گفتند: این مرد (سیاه پوست) دزد است، یا امیرالمؤمنین!

امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب علیه السلام به سیاه گفتند: ای سیاه! دزدی کرده ای؟

گفت: بله! ای امیرالمؤمنین!

فرمود: مادرت به عزایت بنشیند! اگر بار دوم اقرار کنی بر تو حد جاری می‌کنم.

گفت: بله! ای امیرالمؤمنین!

حضرت دوباره پرسیدند: وای بر تو! دقت کن چه می‌گویی! آیا دزدی کرده‌ای؟

گفت: بله! ای مولای من!

حضرت حکم الهی را صادر فرمودند: انگشتان دست راست سارق را قطع کنید!

اصبغ بن نباته می‌گوید: مجری احکام، انگشتان سیاه را قطع کرد. او در حالی که از دستش خون می‌چکید و انگشتان قطع شده‌اش را با دست چپش گرفته بود از دارالحکومه خارج شد. در همین وقت، ابن‌کواء خارجی [از دشمنان امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب علیه السلام] جلوی وی بی‌رمق آمد و با طعن و کنایه گفت: چه کسی انگشتانت را قطع کرده است؟

مرد سیاه‌پوست برافروخته شد و گفت: انگشتان مرا سرور جانشینان پیامبر و پیشوای رادمردان و برترین مردمان نسبت به مؤمنان، علی بن ابی‌طالب علیه السلام قطع کرده است؛ او امام هدایت است، همسر فاطمه زهرا، دختر محمد مصطفی است؛ او پدر حسن مجتبی و حسین مرتضی است؛ او پیش‌گام به سوی بهشت نعمت‌های الهی است؛ او درهم‌کوبنده زیاده‌خواهان است؛ او انتقام‌گیرنده از جاهلان است؛ او بخشنده زکات است؛ او رادمردی هاشمی و پسر عم رسول خداست؛ او هدایت‌کننده مردم به رشد و تعالی است؛ او سخنوری است که به راستی سخن می‌گوید؛ او شجاع مکه است؛ او سیدی کریم و اهل وفا است؛ او ستبر و پیشانی‌بلند است؛ او امین خاندان حم و یس و طه و میامین است؛ او نمازگزاری است که بر دو قبله، نماز گزارده است؛ خاتم اوصیای الهی است؛ و

وصی برگزیده‌ترین انبیاست؛ شیر دشت‌های پهناور است؛ مؤید جبرئیل امین است و میکائیل مبین او را یاری کرده است؛ جانشین فرستاده پروردگار عالمیان است؛ خاموش‌کننده آتش کینه‌توزان است و بهترین فرزند قریش است؛ او در کنف حمایت سپاهی از آسمان است و علی‌رغم نفرت برخی، امیر مؤمنان و رهبر همه مردم است.

در این هنگام، ابن‌کواء برآشفتم و گفتم: وای بر تو ای سیاه! او دست تو را قطع کرده و تو این چنین او را مدح و ستایش می‌کنی؟! وی گفت: چرا مدح او نکنم در حالی که محبت وی با گوشت و خونم درآمیخته است؟ به خداوند قسم، او جز به حقی که خداوند بر من واجب کرده است انگشتان مرا قطع نکرد.»

این داستان یکی از صدها واقعه درس‌آموزی است که در دوره کوتاه حکومت امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب علیه السلام اتفاق افتاده است و البته همین داستان‌هاست که تاریخ حکومت ایشان را ممتاز و از مشعشع‌ترین دوره‌های حکومت بندگان خداوند در زمین کرده است.

و امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب علیه السلام در محراب عبادتش، ضربت شمشیر جهالت و بی‌بصیرتی برخی مردمان هم‌عصرش را خورد و تاریخ را تا ابد در حسرت دیدن چنین رهبری درمانده کرد. ولی باز همین علی، بعد از ضربه خوردن، به فرزندانش امام حسن مجتبی و امام حسین علیهما السلام فرمود: ای فرزندان عبدالمطلب، مبادا پس از من دست به خون‌ریزی بزنید و بگویید امیرالمؤمنین

۱. مجلسی، محمدباقر، بحار الأنوار الجامعة لدرر الأخبار، مؤسسه الوفا، بیروت، لبنان، ۱۴۰۳ هـ، ج ۴۰، ص ۲۸۱-۲۸۳.

کشته شد. بدانید جز قاتل من، کس دیگری نباید کشته شود و اگر در اثر این ضربت، مردم فقط یک ضربت به او بزنید و او را مثله نکنید (نهج البلاغه، نامه ۴۷).
شاید این فقرات برای برخی خوانندگان، تکراری باشد اما از آنجا که گاه اشیاء و پدیده‌ها با اضدادشان شناخته می‌شود خوب است که خواننده محترم، نمونه‌های فراوان تاریخی سوءقصد به جان پادشاهان را در ذهن خود مرور کند و ببیند که تفاوت راه از کجا تا به کجاست^۱. و این سوال مهم را از خود بپرسد که رهبر جامعه چگونه رفتار نموده و چه فرهنگی در جامعه وجود دارد و پیروان به چه جهان‌بینی رسیده‌اند که حتی اگر خطاکار باشند از اعمال قانون درباره‌ی خود استقبال می‌کنند و در برابر معاندان و بدخواهان از امام خود دفاع می‌کنند؟

زمانه‌ی حکومت پر افتخار امیرالمؤمنین علیه السلام به مثابه برقی در تاریخ تاریک، نورافشانی نمود و به سرعت سپری شد در حالی که او ناشناخته ماند و خود فرمود شما مرا در آینده خواهید شناخت و اسرارم بر شما فاش خواهد شد وقتی دیگر در بین شما نباشم؛ دانشمندان تا روزگار باقی باشند جاودانه‌اند اگرچه اجسامشان نباشد زیرا آنها در قلب‌ها جای گرفته‌اند^۲.

و امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب علیه السلام پس از سه روز از ضربت خوردن، در شب بیست و یکم ماه رمضان سال ۴۰ هجری به دیدار رب‌الکعبه‌ی محبوبش

۱. برای مثال وقتی نویسنده صفحات آغازین کتاب مراقبت و تنبیه میشل فوکو (۱۳۸۵) و گزارش مفصل وی از مراسم اعدام دامی بن که به جان پادشاه فرانسه سو قصد کرده بود را می‌خواند این تفاوت را آشکارا درک می‌کرد.
۲. غَدَا تَرَوْنَ آيَاتِي وَ يُكْشِفُ لَكُمْ عَنْ سَرَائِرِي وَ تَعْرِفُونَنِي بَعْدَ خُلُوقِ مَكَانِي وَ قِيَامِ غَيْرِي مَسَامِي (خطبه ۱۴۹ نهج البلاغه). يَا كَمِيلُ هَلْكَ خُزَّانُ الْأَمْوَالِ وَ هُمْ أَحْيَاءُ وَ الْعُلَمَاءُ بَأْفُونَ مَا بَقِيَ الدَّهْرُ أَعْيَانُهُمْ مَفْقُودَةٌ وَ أَمْنَانُهُمْ فِي الْقُلُوبِ مَوْجُودَةٌ (حکمت ۱۴۷ نهج البلاغه).

۲۴ □ مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان

شتافت در حالی که در وصیت‌نامه مهم و مفصلی، آخرین توصیه‌هایش را به فرزندان و هر آن که در امتداد تاریخ، وصیتش به او می‌رسد بیان کرد؛

و او ما را توصیه فرمود به تقوا و نظم.

مقدمه

آخرین وصیتی که از امیرالمؤمنین علی علیه السلام - به فرزندان خود و هر آنکه وصیتش به او می‌رسد- در تاریخ ثبت شده، توصیه به تقوا و نظم در امور بوده است؛^۱ در اولین مواجهه عمیق با این وصیت، نکات و سؤالاتی به ذهن متبادر می‌شود؛ مثلاً مسئله نظم در کنار مسائل دیگر، چقدر مهم است که حضرت در آخرین لحظات عمر شریف خود، همگان را به آن امر فرموده‌اند؟ یا اینکه رابطه تقوا و نظم چیست؟ یا مراد حضرت از نظم در امور چیست؟

هم‌ایشان در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه که به مالک اشتر نوشته‌اند او را با این عبارات به رعایت نظم، سفارش می‌کنند: از عجله در کارهایی که وقتش نرسیده، یا سستی در کارهایی که امکان آن فراهم شده، یا لجاجت در اموری که مبهم است، یا سستی در کارها هنگامی که واضح و روشن است بر حذر باش! و هر امری را در جای خویش و هر کاری را به موقع خود انجام بده.^۲

۱. أَوْصِيكُمْمَا وَ جَمِيعَ وَاٰلِهِ وَ مَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي بِتَقْوَى اللّٰهِ وَ نَظْمِ أَمْرِكُمْ وَ صَلَاحِ دَاتِ يَبْنِكُمْ (نهج‌البلاغه،

نامه ۴۷)

۲. إِيَّاكَ وَ الْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا أَوْ التَّسَمُّطَ فِيهَا عِنْدَ إِمْكَانِهَا أَوْ اللِّجَاجَةَ فِيهَا إِذَا تَنَكَّرَتْ أَوْ الْوَهْنَ عَنْهَا إِذَا اسْتَوْضَحَّتْ فَضَعُ كُلِّ أَمْرٍ مَوْضِعَهُ وَ أَوْفِعْ كُلَّ أَمْرٍ مَوْفِعَهُ (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)

در بیان حضرت علی علیه السلام رجوع به قرآن کریم، راه حل فهم و استقرار نظم تعالی بخش است. امیرمؤمنان علیه السلام می فرمایند: آگاه باشید که آگاهی از آینده، خبر از گذشته، داروی درد (نادانی و گمراهی) و نظم و ترتیب زندگی روزمره شما در قرآن (آمده) است.^۱

در نگاه اسلامی، نظم و انضباط، حول رهبر بصیر می گردد و در گرو پیروی از رهبران الهی است؛ پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرمود: از حاکمان الهی اطاعت کنید و گوش به فرمان باشید! زیرا اطاعت از رهبر، مایه نظم در امت اسلامی است.^۲ تبلور تعالی یافته رهبران الهی، اهل بیت علیهم السلام هستند؛ از همین رو، فاطمه زهرا علیها السلام فرمود: پیروی از ما «اهل بیت»، نظام امت، و رهبری ما، عامل وحدت، و جهاد، مایه عزت و سربلندی اسلام است^۳ و در نظر علی علیه السلام، امامت، موجب نظم و هماهنگی مردم، و اطاعت، موجب عظمت رهبر است.^۴

این روایات و دستورها (که در دین مبین اسلام بر آنها تأکید فراوانی شده است) محقق را امیدوار کرد تا بتواند پا در این عرصه بگذارد و به بررسی و تتبع بپردازد. با بررسی بیشتر مشخص شد که اگرچه به حسب ظاهر، درباره تقوا، مطالب زیادی به رشته تحریر درآمده است، اما درباره نظم و انضباط، چنین حرکتی ولو در ظاهر و حتی در سطح نظری نیز کمتر به چشم می خورد. این در حالی است که مسئله بی نظمی و بی انضباطی در جامعه و سازمان و در رفتارهای فردی بیداد می کند. کاهش بهره وری نیروی انسانی، عدم رعایت مسائل انضباطی در محیط کار، کاهش وجدان کاری و فاصله گرفتن از ارزش های اخلاقی،

۱. أَلَا إِنَّ فِيهِ عِلْمَ مَا يَأْتِي وَ الْحَدِيثَ عَنِ الْمَاضِي وَ دَوَاءَ دَائِكُمْ وَ نَظْمَ مَا يَبِينُكُمْ (نهج البلاغه، خطبه ۱۵۸)
 ۲. اسْمَعُوا وَ أَطِيعُوا لِمَنْ وَهَّاءُ اللَّهُ الْأَمْرَ فَإِنَّهُ نِظَامُ الْإِسْلَامِ (مجلسی، ۱۴۰۲، ج ۲۳، ص ۲۹۸)
 ۳. وَ طَاعَتِنَا، نِظَامًا لِلْمِلَّةِ، وَ إِمَانَتِنَا. أَمَانًا مِنَ الْفُرْقَةِ (مجلسی، ۱۴۰۲، ج ۲۹، ص ۲۲۳)
 ۴. فَرَضَ اللَّهُ... الْأَمَانَةَ نِظَامًا لِلنَّامَةِ وَ الطَّاعَةَ تَعْظِيمًا لِلْإِمَامَةِ (نهج البلاغه، حکمت ۲۵۲)

رجحان منافع شخصی بر منافع عمومی، کندی اجرای کار، عدم رعایت حقوق ارباب رجوع و نظایر آن، شواهدی بر این مدعا است (گزارش توجیهی و متن لایحه خدمات کشوری، ۱۳۸۴، صص ۴۷-۵۱). این موضوع در برهه‌هایی از تاریخ اداره عمومی کشور، چنان اهمیتی یافت که حتی سالی، نام *وجدان کاری و انضباط اجتماعی* به خود گرفت و در این باره، همایش‌های علمی‌ای نیز مثل اجلاس بررسی عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سال ۱۳۷۷ برگزار شد.

همچنین، بر اساس متن نهایی سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، هر ایرانی باید ده ویژگی داشته باشد که یکی از آنها انضباط است؛ انضباطی که در آن بر مؤلفه‌هایی همچون نظم در زندگی، برنامه‌ریزی شخصی، رعایت سلسله‌مراتب سازمانی و اطاعت از رهبر تأکید می‌شود (شاهچراغ، ۱۳۸۸). از طرف دیگر، در بررسی‌ها مشخص شد که مبحث نظم و انضباط یکی از مسائل مورد توجه بسیاری از دانشمندان معاصر مدیریت بوده است (فنلی، ۱۹۹۸؛ گیسون، کاترمن و جانسون، ۲۰۰۶ و فرانکلین و پاگان، ۲۰۰۶) و در گستره‌ای وسیع‌تر، حتی کل جامعه‌شناسی موجود، از حیث پای‌بندی به نظم و یا تعلق خاطر به تغییر و تضاد، به دو رویکرد عمده جامعه‌شناسی نظم در برابر جامعه‌شناسی تغییر، تقسیم شده است (چلبی، ۱۳۷۵).

مجموعه سؤالاتی که ذهن محقق را طی سال‌های گذشته به خود مشغول کرده، عبارت است از:

- آیا اساساً به مقوله نظم و انضباط، توجه کمی شده است؟
- آیا این گزاره که «به نظم و انضباط پرداخته نشده است» به سبب ادراک نادرست از مفهوم نظم و انضباط است؟
- به نظم و انضباط در حوزه‌های معرفتی دیگر چگونه توجه شده است؟

- آیا از لحاظ مفهومی، نوعی کج فهمی به وجود آمده است؟
 - آیا اساساً نظم و انضباط، مفهومی واحد و جهانی و فاقد گونه‌های مختلف است؟
 - آیا مقولاتی وجود دارد که می‌تواند به مثابه نظم و انضباط تلقی شود و هم‌اکنون به سبب تضییق مفهومی، در عداد نظم و انضباط نیست؟
 - در حوزه معرفت‌شناسی، آیا اساساً نظم و انضباط، ارزشمند و دست‌یافتنی است یا مقوله‌ای ذهنی و فاقد ارزش ذاتی است؟
 - چگونه نظم و انضباط در سازمان به وجود می‌آید، شکل می‌گیرد و پایدار می‌ماند؟
 - مؤلفه‌های مؤثر در نظم و انضباط کدام است؟
 - نظم در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی چگونه بازتعریف می‌شود؟
 - آثار نظم و انضباط در اجزاء و کل سازمان، چگونه است؟
 - راهبردهای سازمان در کنترل رفتار کارکنان چیست؟ و نظایر این‌ها.
- نظم و انضباط در سازمان، مقوله سهل و ممتنعی است. گونه‌هایی از آن، پیچیده و اقسامی از آن، ساده به نظر می‌رسد. نظم، گاه، ماهیتی ارگانیک و پویا دارد و گاه، ماهیتی مکانیک و ایستا. گاه، در مقابل تضاد و گاه دربرگیرنده تضاد. گاه، غایت‌مدار و ساختنی و گاه، غیرمعلول و خودجوش تلقی شده است. در استقرار آن، گاه بر استعاره تنور داغ و گاه بر مفهوم تدریج و تأخیر تأکید شده است (دیسنزو و رابینز، ۲۰۰۵، صص ۴۸۴ و ۴۸۵). آنچه از چنین تنوعی به ذهن می‌رسد این است که باید به این مقوله، متنوع نگریست و از کلی‌گویی و همانندپنداری^۱ خطابرانگیز پرهیز کرد.

این مجموعه، بدون پرداختن به مباحث کاربردی و عملیاتی نظم و انضباط، تنها در صدد تبیین مفهوم نظم و انضباط کارکنان در سازمان‌ها است؛ زیرا به نظر می‌رسد برای پرداختن به این موضوعات مهم، قبل از هر اقدام عملی‌ای، تحلیل مفهوم در سطح فلسفه منابع انسانی^۱ و بازتعریف واژه نظم و انضباط و به طور خاص، نظم و انضباط در سازمان و به طور اخص، نظم و انضباط در میان افراد، گروه‌ها و کل سازمان ضرورت دارد (فلسفه نظم و انضباط کارکنان).

پیش‌فرض پژوهش پیش رو این است که پرداختن به مفهوم نظم و انضباط و مطالعه گونه‌های متفاوت آن، تدقیق در مفاهیم و پیش‌فرض‌های مستتر در هر گونه^۲ و گردآوری ویژگی و کارکردهای آنها، ما را در استقرار نظم و انضباط مطلوب رهنمون خواهد بود. پیش‌فرض دیگر این است که پاسخ‌گویی به این سؤال، تنها از دل منبعی متصل به عرش و خالی از مشوبات دنیایی ممکن است. همان گونه که امیرالمؤمنین علیه السلام- در خطبه ۱۵۸ نهج‌البلاغه فرموده است در قرآن به علوم مورد نیاز در آینده، خاطره گذشتگان و نظم و انضباط بین

۱. همان گونه که آرمسترانگ (۲۰۰۸، ص ۸) اشاره کرده است به مباحث دانش مدیریت منابع انسانی در سطوح و لایه‌های شش‌گانه‌ای می‌توان توجه کرد: فلسفه منابع انسانی: که مشتمل بر توصیف ارزش‌ها و اصول راهنمای پذیرفته شده در اداره افراد است. راهبردهای منابع انسانی: عبارت است از تعیین جهت‌گیری‌هایی که مدیریت منابع انسانی قصد کرده است. سیاست‌های منابع انسانی: شامل خطوط راهنمایی است که برای کاربردی کردن ارزش‌ها، اصول و راهبردها، تعیین‌کننده است. فراگردهای منابع انسانی: دربردارنده فرآیندها و روش‌های مؤثر کردن راهبردها و سیاست‌های منابع انسانی است. اقدامات منابع انسانی: دربردارنده رویکردهای غیررسمی اداره افراد است. برنامه‌های منابع انسانی: راهبردها، سیاست‌ها و اقدامات منابع انسانی را بر اساس برنامه کلان اجرایی می‌کند.

مردم توجه شده است.^۱ از این رو، حل مسئله نظم و انضباط در پژوهش حاضر به بازخوانی و تدبر در آیات قرآن کریم گره خورده است. سؤال اصلی مطرح در کتاب چیستی، چرایی و چگونگی نظم و انضباط در سازمان است. برای پاسخ به این سؤال، پنج سؤال فرعی به نحو زیر صورت‌بندی شده است:

- ۱- گونه‌های موجود نظم و انضباط کارکنان در سازمان کدام است؟
- ۲- گونه‌های نظم و انضباط در علوم اجتماعی کدام است؟
- ۳- چه گونه‌شناسی‌هایی از نظم و انضباط کارکنان می‌توان عرضه کرد؟
- ۴- گونه‌شناسی نظم و انضباط مطلوب با توجه به رویکرد اسلامی چیست؟
- ۵- نظم و انضباط مطلوب با رویکرد اسلامی بر چه مبانی و اصولی استوار است؟

این کتاب، ماحصل پژوهش سه ساله‌ای است که در آن تلاش شده است به روش نظام‌مندی به مسئله اصلی پژوهشگر پاسخ داده شود. از این رو، این پژوهش با راهبردی کیفی و در دو مرحله اساسی، طراحی و راهبری شد. در مرحله اول و برای پاسخ به چیستی نظم و انضباط کارکنان (یعنی برای پاسخ‌گویی به سه سؤال اول تحقیق)، تلاش شد با گونه‌شناسی^۲ مفهوم نظم و انضباط در علم مدیریت و علوم اجتماعی، دانش موجود، صورت‌بندی شود تا خلأ تبیین نظری مفهوم نظم و انضباط با توجه به رویکرد اسلامی نمایان شود. در این مرحله، گونه‌های متفاوت نظم و انضباط در سازمان از نظر دانشمندان مدیریت و صاحب‌نظران علوم اجتماعی، شناسایی، واسازی و بازسازی شد. این

۱. ...أَلَا إِنَّ فِيهِ عِلْمَ مَا يَأْتِي وَالْحَدِيثَ عَنِ الْمَاضِي وَدَوَاءَ دَائِكُمْ وَنُظْمَ مَا بَيْنَكُمْ (نهج البلاغه، خطبه ۱۵۸)

2. Typology Method

سه اقدام به ترتیب برای دانش مدیریت، علوم اجتماعی، فلسفه و تلقی اسلامی، تکرار و تکمیل شد. گام اول بدین سبب صورت می‌گیرد که دانش مدیریت به منزله دانشی کاربردی و عملی - ضمن برخورداری از تولیدات درون‌زا، از نظریات و یافته‌های دانش‌های دیگر نیز استفاده می‌کند. در این بین، یکی از دانش‌های مؤثر و مفید، مطالعات اجتماعی است که مستقیماً در مطالعات سازمان و مدیریت به کار رفته است؛ لذا محقق در گام اول این پژوهش، مباحث مربوط به نظم و انضباط را در دانش مدیریت مطالعه کرد و سپس، این موضوع را در خلال مباحث نظریه‌پردازان علوم اجتماعی پیگیری نمود. این دو گام، به روش گونه‌شناسی تجربی خواهد بود؛ در حالی که در بررسی فلسفی نظم و انضباط کارکنان بر اساس دو جان‌مایه^۱ هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی از گونه‌شناسی مفهومی استفاده شد؛ و در نهایت، موضوع نظم و انضباط با استفاده از گونه‌شناسی عملیاتی و با توجه به آموزه‌های قرآن و مناقشات اساسی دانشمندان مدیریت و علوم اجتماعی، صورت جدیدی یافت.

در مرحله دوم و برای پاسخ به چگونگی نظم و انضباط (سؤالات چهارم و پنجم پژوهش) تحلیل محتوای کیفی قرآنی انجام شد. بدین منظور، گونه مطلوب و ایده‌آل^۲ نظم و انضباط کارکنان در گونه‌شناسی به‌دست‌آمده، تعیین و تبیین شد. این مهم با بررسی مبانی هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی قرآنی انجام گرفت. در ادامه، گونه مطلوب نظم و انضباط کارکنان، نام‌گذاری و اصول حاکم بر آن تبیین شد. اصول برآمده از آیات قرآن در مرحله اول بر اساس تفسیر نور، صورت‌بندی و در نهایت با توجه به تفسیر المیزان، اعتبارسنجی شد.

1. Substantives
2. Ideal Type

بخش اول: نظم و انضباط؛ آنچه تاکنون فهم شده است

انسان تشکیلاتی تصور می‌کند که می‌تواند اعضای مختلف جامعه بزرگی را، به همان سهولتی که دست، قادر به چیدن مهره‌های شطرنج است، منظم کند. او در نظر نمی‌گیرد که مهره‌های شطرنج، اصل حرکتی دیگری جز دستی که آنها را جابه‌جا می‌کند، ندارد؛ ولی در صفحه شطرنج بزرگ جوامع انسانی، هر یک از این مهره‌ها، اصل حرکتی خاص خود را دارد که با اصل حرکتی‌ای که قانونگذار ممکن است انتخاب و بر او تحمیل کند، کاملاً متفاوت است. اگر این دو اصل با هم سازگار باشد و در یک جهت عمل کند، بازی جامعه انسانی به راحتی و هماهنگی پیش می‌رود و به احتمال زیاد، توأم با خرسندی و موفقیت خواهد بود. ولی اگر آنها مخالف و یا متفاوت باشد، بازی به گونه‌ای رقت‌انگیز ادامه خواهد یافت و جامعه، همیشه در غایت آشفستگی به سر خواهد برد.

آدام اسمیت

تعاریف و مفاهیم ریشه‌ای نظم و انضباط در سازمان، مقوله‌ای است که علی‌رغم اهمیت زیاد در دانش مدیریت، کمتر بررسی شده است؛ به نحوی که به نظر می‌رسد این موضوع از دانش‌های هم‌جوار گرفته شده است. در این بخش از

کتاب، ضمن تعریف مُعجمی (لفظی) و اصطلاحی نظم و انضباط در مقدمه، پیشینه پژوهشی و مطالعاتی نظم و انضباط در دانش مدیریت، علوم اجتماعی و مدیریت اسلامی در سه فصل مجزا، بررسی و تبیین می‌شود.

با توجه به تعریف معجمی (لفظی)، واژه نظم در زبان عربی به معنای به رشته درآوردن مروارید، مرتب کردن و آراستن است (آذرنوش، ۱۳۸۴، ص ۶۹۹). همچنین، نظم در لغت‌نامه دهخدا به معانی متفاوت شعر (در مقابل نثر)، رشته مروارید، ترتیب و آراستگی، پیوستگی، انتظام و چیزی را به چیزی ضم کردن، آمده است (دهخدا، ۱۳۷۲، ج ۱۳، ص ۱۹۹۶۸). این واژه در زبان انگلیسی مترادف order است که گاه به معنای نظم، و گاه، مترادف مسلک و طریقه و دستور، استعمال می‌شود (حق‌شناس، سامعی و انتخابی، ۱۳۸۱، ص ۱۱۵۷).

واژه انضباط، برگرفته از زبان عربی و از ریشه ضبط و به معنای سامان گرفتن، بنوا شدن، خوب نگاه داشته شدن و نظم داشتن، سامان‌پذیری و عدم هرج و مرج و در اصطلاح نظامی، پیروی کامل از دستورهای نظامی در مقابل بی‌انضباطی تعریف شده است (دهخدا، ۱۳۷۲، ج ۲، ص ۳۰۵۸). کلمه انضباط، اگرچه ریشه‌ای عربی دارد ولی از مشتقاتی است که در محاورات و زبان عربی، استفاده نمی‌شود؛ بلکه این مفهوم در این زبان، هم‌معنای نظم و تنظیم استفاده می‌شود. محقق، تلاش زیادی کرد تا مشخص کند چه کسی این واژه را برای اولین بار در زبان فارسی استفاده کرده است که متأسفانه ره به جایی نبرد.^۱ انضباط در زبان انگلیسی از ریشه لاتین disciple که به معنای شاگرد و مرید است گرفته شده است که در اصطلاح، گاه به معنای ریاضت^۲ و تنبیه سخت^۳ و گاه به

۱. در برخی کشورها، فرهنگ‌نامه‌هایی وجود دارد که به ریشه‌های تاریخی واژه‌ها و زمان پیدایش آن می‌پردازد. متأسفانه در زبان فارسی، چنین فرهنگ‌نامه‌ای تدوین نشده و خلأ آن مشهود است.

2. Mortification
3. Chastisement

نظم و انضباط؛ آنچه تاکنون فهم شده است □ ۳۵

معنای آموزش، رشته و نظام آموزشی و گاه، مترادف انضباط در مدرسه به کار می‌رود (کورنلیس^۱، ۱۹۹۹، ص ۱۷۷).

در زبان فارسی، کلمات نظم و انضباط را از حیث دلالت بر مفهوم مرتب کردن و سامان داشتن، می‌توان به جای یکدیگر و در کنار هم به کار برد. در این صورت، انضباط، آن است که انسان از درون خود، خویش را به قاعده گیرد و ضبط کند و بپذیرد که باید خویش را در باشد و بر خود و احوال و اعمالش غالب شود؛ ولی نظم، آن است که انسان با دیگران در حرکت جمعی همسویی کند و برای فعالیت گروهی آماده باشد (نظم و انضباط، ۱۳۸۶، ص ۱۹). نظم در این نگاه، کلان‌تر از انضباط است، گستره آن فراتر از رفتار فردی است و حتی به اشیاء، ساختار، نهادها و نظایر آن نیز تعمیم‌پذیر است.

هر یک از اصناف فلاسفه، حقوق‌دانان، جامعه‌شناسان، روان‌شناسان، دانشمندان مدیریت و در یک کلام، عالمان مطالعات اجتماعی، این لفظ را در معانی متکثری به کار می‌برند؛ به نحوی که با جست‌وجوی بسیطی^۲ از واژه نظم و انضباط، مطالب متنوعی همچون نظم و نثر در ادبیات، برهان نظم در الهیات، نظم طبیعی در فلسفه، نظم عمومی در حقوق، نظم اجتماعی، نظم اقتصادی، نظم نوین جهانی، نظم و انضباط دانش‌آموزان در مدرسه و نظایر آن به دست می‌آید. چلبی در کتاب *جامعه‌شناسی نظم* تلاش کرده است تا انواع نظم اجتماعی، نظم اقتصادی، نظم سیاسی، نظم فرهنگی و نظم نو را سنخ‌شناسی و تبیین کند (چلبی، ۱۳۷۵، صص ۳۹-۴۹).

اما آیا چنین تکثر معنایی‌ای را می‌توان دال بر درهم‌ریختگی و بی‌ارتباطی، حمل کرد و یا اینکه این، خود، بر نوعی رابطه پیچیده بین مفاهیم و گستردگی کاربرد دلالت می‌کند؟ برای پاسخ به این سؤال به نظر می‌رسد جا دارد که

1. Cornelius
2. Blind Search