

تحلیلی فلسفی گونه‌های انضباط کارکنان

حسن دانایی‌فرد*، میثم لطیفی**

چکیده

نظریه‌ها و اقدامات در حوزه علوم اجتماعی از اندیشه‌های فلسفی ریشه می‌گیرد و برآمده از ارزش‌ها، اعتقادات و طرز تلقی افراد از محیط پیرامون است. نظریه‌ها و اقدامات انضباطی در دانش مدیریت منابع انسانی، یکی از مقوله‌های مهمی است که از قاعده برخوردار از ریشه‌های فلسفی، مستثنی نیست. این بر مطالعه بررسی رویکردهای فلسفی چهارگانه در مدیریت و استمداد از تحلیل‌های فلسفی مبتنی بر گزاره‌های هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی استوار است. در پس هر یک از رویکردهای یادشده، تلاش می‌شود ضمن توصیف علائم و پیامدهای احتمالی پذیرش هر یک از مواضع فلسفی در رفتار مدیران و افراد، گونه جدیدی از انضباط کارکنان - که بر اساس رهیافت‌های فلسفی متأثر از فیلسوفان اسلامی و اندیشمندان معاصر در حوزه فلسفه علوم اجتماعی است - تبیین شود. هستی‌شناسی مبتنی بر دوگان ساختارگرا - عامل‌گرا (اصالت فرد و یا جامعه) و معرفت‌شناسی مبتنی بر دوگان طبیعت‌گرا - هرمنوتیک، دستمایه‌های نگارندگان در تحلیل فلسفی رویکردهای موجود بوده است. تأکید بر اصالت توأمان ساختار، عامل و معرفت‌شناسی مبتنی بر رئالیسم متعالی، سنگ‌بنای گونه‌ای نو از انضباط کارکنان است.

کلیدواژه‌ها: انضباط کارکنان؛ تحلیل فلسفی؛ هستی‌شناسی؛ معرفت‌شناسی؛ پسا-ساختارگرایی؛ رئالیسم متعالی؛ نظریه.

ژوبشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۴/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۳/۰۷

* دانشیار، دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول).

E-mail: hdanayee.@modares.ac.ir

** استادیار، دانشگاه امام‌صادق.

۱. مقدمه

همه نظریه‌های سازمان و مدیریت بر فلسفه‌ای از علم و نظریه‌ای از جامعه بنا نهاده شده‌اند و برآمده از ارزش‌ها، اعتقادات و طرز تلقی افراد از پیرامونشان هستند [۳۵]؛ از این‌رو بررسی ریشه‌های فلسفی نظریه‌ها و اقدامات متناظر با آن‌ها می‌تواند فهم دقیق‌تری از نظریه‌ها را به دست دهد و تبیین دقیق‌تر و پیش‌بینی‌های عقلانی‌تر از خروجی‌ها و پیامدهای عملکرد سازمان و مدیریت را ممکن سازد.

تلاش برای کشف ریشه‌های فلسفی نظریه‌ها با عنوان تحلیل فلسفی^۱، سنت مرسوم بوده است که از فلسفه یونان تا به امروز و در رشته‌های مختلف علمی از هندسه و ریاضیات تا علوم انسانی و اجتماعی ادامه داشته است [۶]. تحلیل فلسفی که گاه با فلسفه تحلیلی^۲ همسان انگاشته می‌شود، به معنای "تبیین یک مطلب با ارجاع آن به مبانی" و به زبانی منطقی به معنای "اثبات قضایا^۳ بر مبنای اصول اولیه"^۴ آن است. تحلیل فلسفی با سه سنت رایج صورت‌بندی می‌شود: تحلیل تجزیه‌ای^۵، تحلیل بازگشتی^۶ و تحلیل تفسیری^۷. تحلیل تجزیه‌ای، روشی از پژوهش است که بر کاویدن یک کل و مرکب - همچون مرکب‌های مفهوم - با توجه به اجزاء و نحوه ترکیب آن‌ها تأکید دارد. در تحلیل بازگشتی، کلیه مقدمات قریب و بعید - که در یک استدلال مرکب، نهایتاً منجر به اثبات یک گزاره معین می‌شود - بررسی می‌شود.

در تحلیل تفسیری، با تفسیر یک یا چند گزاره یا مفهوم، صدق و حقایق یک گزاره معین نشان داده می‌شود [۲۰].

گرچه برخی از نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت از پیش‌فرض‌های اساسی - که مبین نظریه‌های ایشان است - صراحتاً سخن نرانده‌اند، اما واضح است که در پس هر نظریه، مسائل هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، ارزش‌شناسی و ... خاص آن نهفته است. از این‌رو در کنار آثاری همچون فلسفه و سازمان [۴۶] که به بیان اهمیت و جایگاه فلسفه در تحلیل سازمان و مدیریت می‌پردازند، برخی اندیشمندان دانش مدیریت مثل هیچ [۴۳]، اسکات [۱ و ۲۱]، بوریل و مورگان [۳] و هودگینسون [۴۵] به بررسی ریشه‌های فلسفی نظریه‌های مدیریت در سطح کلان پرداخته‌اند. به‌علاوه، پژوهش‌گرانی همچون دیکسون و دوگان [۳۶ و ۳۵] و دانایی‌فرد [۷] به بررسی موردی مسائل مدیریتی بر اساس ریشه‌های فلسفی همت گماشته‌اند. آن‌ها نوعاً با استفاده از روش تحلیل بازگشتی، به بررسی نظریه‌های مدیریت و یا مفاهیمی همچون قدرت، رهبری، سلسله‌مراتب،

1. Philosophical analysis
2. Analytic philosophy
3. Theorem
4. Axiom
5. Decompositional analysis
6. Regressive analysis
7. Interpretational analysis

پیچیدگی و... بر اساس مبادی فلسفی همچون هستی‌شناسی^۱، معرفت‌شناسی^۲، ارزش‌شناسی^۳ و ... اقدام نموده‌اند.

این نوع نگاه و تحلیل ریشه‌ای نظریه‌های، قابل تسری به حوزه‌های مختلف دانش مدیریت، از جمله دانش مدیریت منابع انسانی و انضباط کارکنان است. همان‌گونه که آرمسترانگ تصریح نموده است، مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی را می‌توان در سطوح شش‌گانه -فلسفه منابع انسانی، راهبردها، سیاست‌ها، فراگردها، اقدامات، و برنامه‌های منابع انسانی- مورد توجه قرار داد [۳۲، ص ۱۸]. در بالاترین و انتزاعی‌ترین سطوح، یعنی سطح فلسفی، مطالعات فلسفی نظم و تضاد [۳، صص ۵-۶] و کنترل و انضباط در دانش مدیریت [۹، ۳۳ و ۱۶] نمونه‌هایی از این ادعا هستند.

این مقاله، بدون پرداختن به عوامل مؤثر بر بی‌انضباطی کارکنان، شیوه‌های استقرار انضباط، نقش مدیران و کارکنان در به‌وجود آمدن انضباط، نارسایی‌های قانونی، وضع موجود و مطلوب انضباط کارکنان، مصادیق رفتار صحیح و ناصحیح در سازمان، 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 ... -که در سطح کاربردی، بسیار مهم نیز به نظر می‌رسند [۱۸] و [۳۷ و ۱۹]- در بنیادی‌ترین و نظری‌ترین سطوح، درصدد تحلیل فلسفی مفهوم انضباط کارکنان به‌عنوان مبنایی‌ترین مسأله در این حوزه است. از این‌رو در این مقاله تلاش می‌شود گونه‌های مختلف انضباط - از حیث مفهومی - شناسایی شود. همچنین ریشه‌های هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی موجود در هر یک از رویکردها آشکار شوند و در یک چارچوب فلسفی جدید بازنمایی شوند.

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

چارچوبی فلسفی برای تحلیل انضباط کارکنان. مدیران و کارکنان در دریافت معرفت از دنیای دانش مدیریت و سازمان، انتخاب‌گرانه عمل می‌کنند. چنین انتخابی -که نوعاً ارزش-محور است- می‌تواند از به هم‌ریختگی و تناقض‌های رفتاری جلوگیری کند. همچنین نیروهای متضاد را به هم‌گرایی می‌رساند و برخی گفتمان‌ها را مؤثر و برخی گفتمان‌ها را بی‌اثر می‌سازد. این رویکرد، دارای ابعاد آفاقی (شناختی - عقلایی) و هنجاری (تعاملی - عقلایی) بوده و مآلاً سلسله‌مراتبی از اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارها را در ذهن مدیران به‌وجود می‌آورد [۳۵]. چپستی سازه‌ی دنیای پیش‌فرض‌ها، تعلقات، زمینه‌های معرفت‌شناختی (مناقشات مربوط به معرفت، چگونگی شناخت، استانداردهای مربوط به قضاوت در برابر حقیقت) و زمینه‌های هستی‌شناختی

1. Ontology
2. Epistemeology
3. Axiology

(مناقشه در خصوص ماهیت وجود، چگونگی وجود، چگونگی بودن و اسناد علت به پدیده) موضوع تحلیل فلسفی خواهند بود [۳۶، ۳۵، ۱۳].

مواضع فلسفی معرفت‌شناسی. معرفت‌شناسی به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش‌هاست: چگونه می‌توانیم پیرامون خود را بشناسیم؟ این شناخت چقدر با حقیقت منطبق است؟ معیار و استاندارد قضاوت درباره صادق بودن باورهای ما چیست؟ و... [۱۳]. مباحث معرفت‌شناسی در علوم اجتماعی بر رابطه آفاقیت^۱ و انفسیت^۲ متمرکز شده است. دو رویکرد عمده در مباحث معرفت‌شناختی عبارتند از: طبیعت‌گرایی^۳ و هرمنوتیک^۴ [۳۵ و ۱۱].

طبیعت‌گرایی - که بر ماده‌گرایی استوار است - از دو سنت مشهور تشکیل شده است: پوزیتیویسم که منکر غیرمحسوسات می‌باشد و مبتنی بر هستی‌شناسی فردی^۵ است، رئالیسم که پذیرای قابل فهم بودن غیرمحسوسات و به هستی‌شناسی ساختاری^۶ اجازه حضور داده است. طبیعت‌گرایی، دو گونه معرفت را ممکن می‌داند: برآمده از تحلیل^۷ و برآمده از سنتز^۸. گزاره‌های تحلیلی، برآمده از قیاس منطقی هستند و قابلیت بیان روابط علی را به منظور تبیین و پیش‌بینی دارند. درمقابل، گزاره‌های سنتزی، برآمده از استقراء هستند و قهراً توانایی کمتری برای تبیین روابط علی دارند. به دلیل محدود بودن گزاره‌های تحلیلی در نگاه طبیعت‌گرایان به ریاضیات و تحلیل‌های زبانی، این رویکرد در تولید گزاره‌های متقن و روابط علی قوی، ناکارآمد است [۵].

در مقابل، معرفت هرمنوتیک مدعی است که دانش، چیزی بیشتر از تفاسیر ما از گزاره‌های بیانی روزمره، فرهنگ، گفتمان و زبان نیست و از این رو تلاش می‌کند از فلسفه زبان برای فهم سلوک انسان‌ها کمک بگیرد. بر این اساس، دانش و معرفت با اندیشه‌پردازی‌های پی‌درپی درباره نشانه‌های بینادهنی^۹ مشترک و یا گونه‌شناسی‌هایی که رویکردهای متقابل را به وجود می‌آورند، شکل می‌گیرند. چنین معرفتی، نیازمند تفسیر رفت و برگشتی^{۱۰} از مفاهیم است تا از قرار گرفتن معنا در زمینه‌های متناسب اطمینان حاصل شود. معرفت هرمنوتیک، از حیث فرهنگی، خاص و تا حدی نسبی‌گرا، پویا و ملاً قابل بازنگری مستمر است. نهایتاً در مقام تبیین، با توجه به اقتضائات فرهنگی، متغیر و در مقام پیش‌بینی، مشکل‌دار به نظر می‌رسد [۵۳].

1. Objectivism
2. Subjectivism
3. Naturalism
4. Hermeneutic
5. Agent ontology
6. Structuralist ontology
7. Analytic
8. Synthetic
9. Intersubjective
10. Reflexive interpretation

مواضع فلسفی هستی‌شناسی. هستی‌شناسی بر ماهیت وجود و هستی متمرکز است. سؤال‌های اصلی در این حوزه عبارتند از: چه چیز هست و چه چیزی می‌تواند باشد؟ برای بودن به چه چیز نیاز است؟ شرایط لازم برای بودن چیست؟ روابط وابستگی چیزها برای ماندن چیست؟ و... [۱۶]. به همین ترتیب، مناقشات هستی‌شناسی در علوم اجتماعی به دو بعد از رفتار انسانی می‌پردازد: ساختارگرایی - بیرون^۱ و عاملیت‌گرایی - درون^۲ [۳۸]. قضیه اصلی در ساختارگرایی این است که ساختارهای اجتماعی، تعیین کننده ماهیت رفتار انسان‌هاست. در مقابل، قضیه اصلی در عاملیت‌گرایی این است که افراد بر اعمال خود کنترل دارند و آن‌ها را می‌توان عامل تلقی نمود. عاملیت‌گرایی معتقد است که کنش اجتماعی، برآمده از قصد و نیت افراد است و معلول جبر جامعه و یا ساختار نیست. بر اساس این رویکرد، کنش افراد، تفسیرکننده واقعیت پیرامون ایشان است. این درحالیست که در ساختارگرایی تأکید می‌شود که کنش اجتماعی، برآمده از ساختارهای اجتماعی است. در این نگاه، واحد تحلیل اساساً جامعه و ساختارها هستند و نه افراد؛ یعنی اگر فرد هم مورد توجه قرار گیرد، کنش وی در جامعه، قابل تفسیر و معلول ساختار خواهد بود (رویکرد پایین به بالا و رویکرد بالا به پایین). از این‌رو تمایز اساسی در هستی‌شناسی ساختار و جامعه بر مقوله‌ی علیت است [۳۵].

به نظر می‌رسد هیچ یک از دو رویکرد ساختارگرا و عامل‌گرا، توانایی تبیین جامعه پیچیده انسانی را ندارند [۴۰، ص ۹۵]. اگرچه ساختارگرایان، در پژوهش‌های تجربی، همبستگی زیادی را بین رفتار فردی و گروه‌های اجتماعی نشان می‌دهند، ولی نمی‌توانند رفتار متمایز افراد آزاد و یا جدا شده از گروه را تبیین و توجیه کنند. در مقابل، اندیشمندان قائل به عاملیت‌گرایی نمی‌توانند تأثیر فشارهای اجتماعی بر رفتار فرد را توجیه کنند. بر اساس چنین دوگان‌هایی^۳ در حوزه هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی، منطقاً چهار گروه فکری و نظری در حوزه انضباط کارکنان به‌وجود می‌آیند (جدول شماره ۱).

گونه‌شناسی فلسفی انضباط کارکنان. هریک از رویکردهای روش‌شناختی چهارگانه بیان شده در گونه‌شناسی، مجموعه منسجمی از فلسفه مدیریت و انضباط کارکنان، روش‌های بررسی تخلفات، اقدامات اصلاحی و رفتارهای مورد انتظار از کارکنان را به‌دنبال دارد. هر سنخ و گونه، توابع و لوازم مربوط به خود را دارد و شکل‌های استدلال و استنباط خود از رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف را ارائه می‌دهد [۴۹]. هر سنخ و گونه، کاستی‌ها و نارسایی‌های فلسفی خاص خود را دارد. به بیانی دیگر،

1. external ° structuralism

2. internal ° agency

3. dichotomies

پذیرش هریک از رویکردهای معرفت‌شناختی طبیعت‌گرا و هرمنوتیک و رویکردهای هستی‌شناختی ساختارگرا و فردگرا به رفتار خاص و متمایز کارکنان و مدیران منجر خواهد شد.

جدول ۱. گونه‌شناسی فلسفی انضباط کارکنان

هستی‌شناسی	
عامل (فرد)	ساختار (بیرون)
<p>رویکرد عامل‌گرا - طبیعت‌گرا</p> <p>تأکید بر کنترل درونی از طریق انعقاد قراردادهای مالی دقیق بین مدیر و تک‌تک افراد، در راستای تضمین موفقیت سازمان، با تکیه بر خروجی‌ها و نتایج.</p>	<p>رویکرد ساختارگرا - طبیعت‌گرا</p> <p>تأکید بر کنترل بیرونی سلسله‌مراتبی بر اساس مشوق‌های مالی و شغلی از طریق ساختارهای بوروکراتیک، با تکیه بر قوانین و مقررات، خصوصاً در ورودی‌ها و فرایندهای کاری.</p>
<p>رویکرد عامل‌گرا - هرمنوتیک</p> <p>تأکید بر قراردادهای روانی و کنترل بیرونی با استفاده از عامل ترس و ارعاب، به دلیل غیرقابل فهم بودن رفتارهای افراد از یک طرف و لزوم پذیرش وضع موجود، تأکید بر حس‌گری و رفتارهای غیرعقلانی و استدلال‌های راهبردی الهام‌گونه.</p>	<p>رویکرد ساختارگرا - هرمنوتیک</p> <p>تأکید بر سازوکار کنترل دوطرفه برآمده از تعاملات طرفینی و بر اساس فرهنگ مشترک و هنجارهای پذیرفته‌شده در گروه‌های کاری در ورودی‌ها، فرایندها، خروجی‌ها و ارزش‌های مشترک.</p>

رویکرد عامل‌گرا - طبیعت‌گرا. سازمان، در نظر قائلین به رویکرد فلسفی عامل‌گرا - طبیعت‌گرا، موجودی زنده است که ساختاری با پیچیدگی اندک، رسمیت کم و تمرکز اندک دارد [۸]. در این‌گونه نگاه به سازمان، مدیران معتقدند تصمیم‌گیری بایستی در نزدیک‌ترین محل اتخاذ شود. از این‌رو سطح بالایی از اختیار را برای افراد، متصور می‌دانند. نظام تصمیم‌گیری به صورت مشاوره‌ای و بر اساس تحلیل‌های مبتنی بر عقلانیت، ابزاری است که به دنبال افزایش منافع شخصی بازیگران صحنه می‌باشد [۲]. مدیریت مطلوب، در این رویکرد، به معنای مدیریت برای دستیابی به نتایج و متمرکز بر عملکرد است. در این رویکرد، تعهد سازمانی، چیزی به غیر از منافع شخصی نخواهد بود [۳۵].

مدیران عامل‌گرا - طبیعت‌گرا با تلقی انسان اقتصادی^۱ و یا انسان اقتصادی عاقل^۲ [۵۰] معتقدند انسان‌ها به دنبال برآوردن نیازهایی همچون ایمنی و سلامت هستند. همان‌گونه که مک‌گریگور در خصوص ماهیت انسان گفته است، ایشان معتقدند کارکنان ذاتاً تنبل، بی‌انگیزه، خودخواه و بی‌تفاوت نسبت به نیازهای سازمان، مسئولیت‌ناپذیر و ساده‌لوح هستند. بدین ترتیب، افراد برخوردار از مشوق‌های مالی، به‌بهرترین وجه، انگیزه‌مند خواهند شد [۴۸]. ایشان نارضایتی

1. Homo economicus

2. Rational economic man

کارکنان را، بر اساس فرمول هرزبرگ، درخصوص عوامل بهداشتی مانند پول، شأن و امنیت پیش‌بینی می‌کنند [۴۴]. بر اساس این رویکرد، حس رقابت بین افراد، آن‌ها را در برابر خروجی‌های به‌دست‌آمده از عدالت توزیعی حساس می‌کند [۴۲]. در این رویکرد از کارکنان انتظار می‌رود تعهد کاری داشته باشند، زیرا با این کار می‌توانند به تعهد متقابل سازمان درخصوص پاداش‌های مالی و حسابگرانه^۱ دست یابند [۹]. در این رویکرد، سبک رهبری، بیشتر جنبه مشاوره‌ای دارد و بخش عمده‌ای از مسئولیت و اختیار به افراد واگذار می‌شود. در این حالت، مدیران تنها محدودیت‌ها را تعریف و کارکنان بر اساس آن‌ها اقدام می‌کنند [۵۱].

مدیران دارای رویکرد عامل‌گرا- طبیعت‌گرا به‌دنبال ایجاد مشوق‌ها (برای رفتارهای مورد انتظار) و ضدتشویق‌ها (برای رفتارهای غیرقابل انتظار) بر اساس قراردادهای کار- پاداش^۲ هستند. در چنین سازمان‌هایی، فرهنگ بر دو پایه کار و بده-بستان‌های^۳ میان افراد بنا شده است [۳۱]. سازوکار کنترل، مبتنی بر خود-کنترلی (بر اساس قوه قهریه مشوق‌های مالی) می‌باشد و شامل اصلاح، اصرار و منع رفتارهایی است که با روش کار (رویه‌ها و هنجارهای درونی شده فرایند انجام کار) و خروجی‌ها (استانداردها) منطبق نیستند. مدیران انتظار دارند که از این رهگذر، میزان تسلیم‌شدن کارکنان در برابر رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی- از حیث محاسبات اقتصادی هزینه و فایده- افزایش یابد [۹].

مدیرانی که رویکرد عامل‌گرا- طبیعت‌گرا را اتخاذ کنند، با دو مشکل مواجه می‌شوند: اولین مشکل، شناخت ماهیت و یا عوامل مؤثر در پدید آمدن رفتارهایی است که آن‌ها را تنها می‌توان با معرفت‌شناسی هرمنوتیک تحلیل کرد. دومین مشکل حل معضلاتی است که آن‌ها را نمی‌توان بدون ملاحظات غایت‌شناختانه اخلاقی، همچون وفاداری به سازمان، توجیه کرد. در تشریح این دو مشکل این‌که، به‌دلیل وضعیت عدم اطمینان و فرصت‌ها، مدیران نمی‌توانند به‌طور مشخص قراردادهای روشنی را درخصوص اقدامات، خروجی‌ها و پیامدهای رفتاری و عملکردی، با کارکنان خود تهیه کنند. همچنین نمی‌توانند بر قراردادهای تأکید کنند، زیرا در غیاب قراردادهای دقیق و جامع، جایی برای متهم کردن کارکنان به‌عنوان عامل عملکرد سازمانی ضعیف نخواهد ماند. در این رویکرد، مدیران به‌محض روبه‌رو شدن با عملکرد سازمانی ضعیف، کارکنان نگون‌بختی را متهم می‌کنند که بر اساس قراردادهای کار- پاداش عمل نکرده‌اند. ایشان معتقدند با تأکید بر قراردادهای مالی- که تأمین‌کننده نیازهای مادی افراد است- و تقویت محتوای قراردادهای می‌توانند توفیق سازمانی را تضمین کنند [۳۶].

1. Remunerative-calculative
2. Performance-reward contracts
3. Quid pro quo

رویکرد ساختارگرا - طبیعت‌گرا. مدیران قائل به رویکرد ساختارگرا - طبیعت‌گرا بر سازمان بوروکراتیک تأکید دارند [۹] که در آن بر ورودی‌ها و فرایندها تأکید می‌شود. ایشان سازمان را به مثابه ماشین و یا مغز تلقی می‌کنند [۲۲]. در صدد به‌وجود آوردن نهادی با ساختاری ماشینی و با پیچیدگی، رسمیت و تمرکز بالا هستند. در این‌گونه سازمان‌ها بر ساختار حرفه‌ای متمرکز، فرایندهای کار استاندارد، کارمشخص و تخصصی، نظم و انضباط، وحدت‌فرماندهی و کنترل، حفظ روحیه کارگروهی و وفاداری به سازمان در ساختاری سلسله‌مراتبی تأکید می‌شود [۸]. مدیریت مطلوب در رویکرد ساختارگرا - طبیعت‌گرا بر فرایندهای کار برای کارکنان تأکید دارد. فرایندهای اداری توسط قوانین و مقررات مربوط به نوع کار، چگونگی و زمان انجام کار تعیین می‌شوند. کنترل بر اساس پیش‌بینی صور ممکن صورت می‌گیرد نه اتفاقات گذشته. مبنای این‌گونه پیش‌بینی چنین تعریف می‌شود: تفکر عقلایی انسان بر اساس سلسله مراتب معینی از ارزش‌ها و اعتقادات در چارچوب تعهد به سازمان [۸].

مدیران ساختارگرا - طبیعت‌گرا که متمایل به مفروضات تئوری X هستند [۴۸]، نارضایتی کارکنان را در چارچوب عوامل محیطی بهداشت شغلی یعنی جایگاه شغلی، امنیت شغلی و شرایط شغلی تفسیر می‌کنند [۴۹]. آن‌ها معتقدند با استفاده از قوانین و مقررات می‌توان عدالت رویه‌ای را در سازمان ایجاد کرد و به رضایت سازمانی دست یافت [۴۲]. در این رویکرد که در آن، سلسله‌مراتبی از نیازها برای افراد در سازمان شناسایی می‌شود و به آن‌ها پاسخ داده می‌شود، از کارکنان انتظار می‌رود بر اساس تعهد مالی و جبران‌کننده سازمان، به کار متعهد و به سازمان وفادار باشند [۹]. سبک رهبری در این رویکرد، پدرانیه و با جهت‌گیری ایجاد فرصت برای شفافیت، مدیریت عملکرد و اطمینان از کنترل رهبری است.

کنترل در رویکرد ساختارگرا - طبیعت‌گرا کاربرد فرایندهای فرماندهی و کنترل سلسله‌مراتبی است که کارکنان بایستی بر آن اساس عمل کنند. مدیران تلاش می‌کنند فرهنگ سازمانی را ایجاد کنند و بر نقش افراد در آن تأکید کنند. سازوکار مناسب برای کنترل در این رویکرد، کنترل بیرونی است. این فرایند از طریق قوانین غیرفردی و رسمی مرتبط با ورودی‌ها (جذب، صلاحیت‌ها و تجربه) فرایندها (روش‌های فنی و رویه‌ها) و خروجی‌ها (معیارهای عملکرد و استانداردها)، ارزش‌هایی که به‌صورت غیررسمی انتقال داده شده‌اند (فلسفه و شعار سازمان) توسط مدیریت مستقیم سرپرست بر افراد اعمال می‌شود [۸].

مشکل این رویکرد، عدم فهم دقیق و عدم تحلیل علل و چگونگی بروز رفتار کارکنان در اثر وجود محدودیت در رویکردهای طبیعی در حوزه معرفت‌شناختی است. همچنین به‌دلیل عدم توجه به غایبات اخلاقی و تأکید بر رویه‌ها و قوانین، پذیرش برخی عملکردهای کارکنان در

شرایط پیش‌بینی نشده را غیرممکن می‌سازد. در صورت بروز مشکل در این رویکرد، افرادی که سابقه شرارت ثبت شده و مستندسازی شده از قبل را دارند، اولین متهمان تلقی می‌شوند.

رویکرد هرمنوتیک - ساختارگرا. در نظر افرادی که به رویکرد هرمنوتیک - ساختارگرا اعتقاد دارند، سازمان، نظامی سیاسی و یا ترکیبی از فرهنگ‌هاست [۲۲، ص ۱۴۹]. ماهیت سازمان همانند موجودی زنده تلقی می‌شود که از حداقل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز برخوردار است؛ بنابراین، تلاش می‌شود گروه‌های کارکنان آنچنان تقویت شوند که بتوانند مسئولیت برنامه‌ریزی و اجرا را خود برعهده گیرند. مدیران، در این گونه نگاه به سازمان، از عقلانیت نقاد برای رسیدن به اجماع در گروه استفاده می‌کنند. مدیریت مطلوب، در چنین رویکردی، بر مدیریت شمولیت^۱ و ظرفیت‌سازی برای دستیابی به نتایج تأکید دارد [۳۵]. این هدف از طریق تمرکززدایی از قدرت، تأکید بر توانمندسازی، کار تیمی و بهبود مستمر عملکرد میسر می‌شود. در این مسیر، فهم برآمده از گروه^۲، بحث دوطرفه، کارکردهای اجتماعی زبان، کثرت‌گرایی فرهنگی در خصوص مفهوم خوب و حقیقت، تعاملات بین‌ذهنی^۳ و... می‌تواند فهم گروه را بهبود بخشد [۳۴]. از آن‌جا که گفتمان در فضایی باز و رفت‌وبرگشتی شکل می‌گیرد، الگوهای کنش‌های افراد پویا، فزاینده در طول زمان و گاه متعارض به نظر می‌رسند، و در نتیجه آن، تعهد سازمانی کارکنان از ارزش‌ها و چشم‌اندازهای مشترک شکل می‌گیرد.

قائلین به رویکرد هرمنوتیک - ساختارگرا با تلقی اجتماعی از انسان [۵۰] معتقدند که نیازهایی مانند دانستن، توفیق‌طلبی، رشد و به‌سازی روانی در افراد وجود دارد. همچنین ایشان بر اساس فرض‌های تئوری Y مسئولیت‌پذیر، علاقه‌مند به کار، غیرلجوج نسبت به هدف‌های سازمان، و علاقه‌مند به حل مشکلات سازمان هستند [۴۸]. بر اساس این رویکرد، افراد به دنبال احترام و خودشکوفایی هستند [۱۰]. تعهد کاری افراد بر اساس ارزش‌هایی است که خودشان در شغل ایجاد کرده‌اند و سازمان هم خود را ملزم می‌داند که خدمات آن‌ها را به روشی اخلاقی - هنجاری جبران کند [۹].

سبک رهبری در این رویکرد، مربیگری است که در آن توجه زیادی به روابط می‌شود و الگوهای رفتار شغلی کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند [۱۰]. مدیران هرمنوتیک - ساختارگرا تلاش می‌کنند در روابطی دوطرفه، آگاهی و شناخت عملکردی در افراد ایجاد کنند. سازوکار کنترل نیز به صورت دوطرفه و برآمده از قوت هنجارهای پذیرفته شده در گروه در حوزه‌های ورودی‌ها (استانداردهای جذب در گروه)، فرایندها (روش‌های کار)، خروجی‌ها (استانداردهای عملکرد)، و

1. Managing for inclusion
2. Group-constructed understanding
3. Intersubjective communication

ارزش‌ها (مثل ارزش‌های اخلاقی) اجرا می‌شود. به دلیل آن که سطح تحلیل در این رویکرد، ساختار است، اظهار نظر کسانی که در گروه پذیرفته نشده‌اند، ناشنیده باقی می‌ماند. به همین ترتیب، هرگاه در عملکردها نارسایی مشاهده شود، نخستین کسانی که متهم می‌شوند، همان افرادی هستند که متعلق به گروه نیستند و یا در فرایندها مشارکت ندارند. چنین وضعیتی، لزوم اتخاذ راهبردهایی برای جلب حمایت‌های اخلاقی در فرایندهای مشارکتی را تشدید می‌کند.

رویکرد هرمنوتیک - عاملیت‌گرا. در حالی که در رویکرد فلسفی هرمنوتیک - ساختارگرا گستره وسیعی از رفتارها زیر چتر توافق‌ها میان افراد مورد توجه قرار می‌گیرد، در عین حال، افراد به خاطر قرار گرفتن در ساختارهای بوروکراتیک - که در آن‌ها بر ورودی‌ها و فرایندها تأکید می‌شود و همچنان کنترل وجود دارد - دچار از خودبیگانگی می‌شوند. در رویکردهای ساختارگرا، سازمان به مثابه زندان روح [۲۲] و زندان تام و سراسرین (پانپتیگون) [۱۷] تلقی می‌شود که افراد در بند مقررات گرفتار می‌شوند و همکاری‌ها کاهش می‌یابد. این‌گونه سازمان‌ها هیچ‌گاه تعارض‌ها را برطرف نمی‌کنند، بلکه نااطمینانی‌ها نادیده انگاشته می‌شوند و تصمیم‌گیری‌ها سرسری و برآمده از عقلانیت نسبی هستند [۱۰].

در رویکرد هرمنوتیک - عاملیت‌گرا، مدیریت مطلوب، مدیریت برای باقی‌ماندن^۱ است که در آن، استدلال رفتار وقتی معقول است که باورکردنی باشد و فرایند حسگری در آن مورد توجه قرار گیرد [۵۲]. پیروان این رویکرد بر رفتارهای غیرعقلانی^۲ و استدلال‌های راهبردی الهام‌گونه^۳ تأکید دارند، زیرا هرگونه رابطه بین اعتبار، حقیقت و کارایی را ناممکن می‌دانند. ایشان معتقدند هرگونه اقدام سازمانی، تنها با شانس قابل توجهی است و از این‌رو اهداف، برآمده از اعمال استنه بالعکس. یادگیری با سعی و خطا ممکن است، فناوری واضح نیست و هرکس در تغییر مشارکت دارد، زیرا مشارکت، مقوله‌ای سیال و متحرک است. چنین وضعیتی آنارشیزم سازمان یافته را شکل می‌دهد [۳۶]. مفروض اصلی در این رویکرد آن است که از آن‌جا که رفتار انسان بر اساس ادراکات انفسی وی از پیرامون شکل می‌گیرد، غیرقابل پیش‌بینی است. از این‌رو در این رویکرد، هر آنچه که فرد معتقد باشد که واقعیت است، واقعیت می‌شود.

رویکرد هرمنوتیک - عاملیت‌گرا به ماهیت انسان، شبیه به مفروضات تئوری X مک‌گریگور [۴۸] است. مدیران قائل به رویکرد هرمنوتیک - عاملیت‌گرا معتقدند که کارکنان عموماً در اثر نبود عوامل بهداشتی (مثل نظارت و سرپرستی، شرایط کاری مناسب، پول، جایگاه و امنیت)

1. Managing for survival

۲. بین سه واژه عقلانی (rational)، ناعقلانی (irrational)، و غیرعقلانی (non-rational) تفاوت وجود دارد. دو واژه نخست، مخالف یا معارض یکدیگرند، درحالی که واژه سوم اساساً بیرون از عرصه عقلانیت یا ناعقلانیت قرار دارد.

. Inspirational-strategic reasoning

ناراضی خواهند شد. شک‌گرایی و عدم اعتماد به دیگران، آن‌ها را نسبت به مسائلی همچون انصاف در جبران خدمات (عدالت توزیعی و عدالت روبه‌ای) حساس می‌کند [۴۲]. بدین ترتیب، آن‌ها وقتی وضع موجود را می‌پذیرند که ترس از تنبیه و محرومیت از نیازهای امنیتی و روانی وجود داشته باشد. قراردادهای روانی^۱ با کارکنان بر اساس این مفروض است که کارکنان به دلیل ترس از قدرت قهری و برخورد فیزیکی، بدون داشتن تعهد شغلی، مجبورند با سازمان کار کنند [۹، ص ۱۴۲].

در این رویکرد، روابط رهبر با کارکنان اندک است و بیشتر بر الگوهای رفتار شغلی تأکید می‌شود [۱۰، ص ۴۲۶]. ساختار کنترل در این رویکرد، بر اساس سلسله مراتب فرماندهی و کنترل است که با استفاده از قدرت و ارباب اعمال می‌شود. سازوکار کنترل، از بیرون و معمولاً به صورت نظارت مستقیم و تصادفی است. در این رویکرد، مدیران به دنبال افزایش منافع سازمان هستند و نیازهای افراد، به دلیل پذیرش غیرقابل فهم بودن و تنوع زیاد آن‌ها، اغلب مورد توجه قرار نمی‌گیرد. این رویکرد به دلیل نگاه شکاک به همه و نسبی‌گرایی مطلق، نوعی تقدیرگرایی و پایبند نبودن به تعهدات ارزشی را در کارکنان تقویت می‌نماید [۳۵].

گونه فلسفی میان‌مایه برای اقدام انضباطی مطلوب. در مقابل مناقشات پایان‌ناپذیر دوگان‌های معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی، اندیشمندان فلسفه اسلامی و همچنین برخی فیلسوفان معاصر در حوزه علوم اجتماعی تلاش نموده‌اند مسیر تازه‌ای را در میان تضادهای سنتی بگشایند. نظریه شناخت در اسلام و واقع‌گرایی متعالی^۲ در حوزه معرفت‌شناختی علوم اجتماعی و نظریه اصالت توأمان فرد و جامعه در اسلام و پس‌اساختارگرایی^۳ در حوزه هستی‌شناسی معاصر، دو ارمان برآمده از درهم آمیختن دوگان‌های طبیعت‌گرایی و هرمنوتیک در حوزه معرفت‌شناسی و عامل و ساختار در حوزه‌ی هستی‌شناختی طی دهه‌های اخیر است [۴۰ و ۳۴ و ۲۳ و ۱۲]

معرفت‌شناختی میان‌مایه. از نظر فلاسفه اسلامی بر آمده از اندیشه قرآنی، شناخت نسبت به طبیعت (بقره/۲۵۵)، انسان و تاریخ (حج/۴۶)، عقل یا اصول و مبادی اولیه فطری (انبیاء/۲۲)، قلب یعنی دل در حد تصفیه و تزکیه و آثار علمی و کتبی گذشتگان (قلم/۱) به وسیله ابزار شناختی همچون حواس، قوه تفکر و استدلال، تزکیه و تصفیه نفس و مطالعه آثار علمی دیگران امکان‌پذیر است (نحل / ۷۸). در این آیات صریحاً حواس، ابزار شناختن سطحی و مرحله اول شناخت و همچنین ضمیر (فؤاد) نیز ابزار شناختن و علم پیدا کردن (و به اصطلاح مرحله شناخت

1. Psychological contracts
2. Transcendental realism
3. Post-structuralism

منطقی و عمقی) معرفی شده است [۲۴، ص ۱۰۱] و [۲۳، صص ۱۷-۳۴]. گرچه انسان به کمک قوای شناختی می‌تواند شناخت خود را از واقعیات و حقائق محسوس و نامحسوس هستی گسترش دهد، ولی محدودیت‌هایی برای این توانایی وجود دارد. از یک سو، این شناخت به قدر طاقت فرد صورت می‌گیرد و هر انسانی، به قدر توان و استعداد خود، از این معارف بیکران بهره می‌برد. از سوی دیگر، عقل بشر قادر نیست که به بسیاری از حقائق هستی (نظیر درک کنه ذات اقدس الهی) پی ببرد. همچنین موانع فراوانی در مسیر شناخت وجود دارد (نظیر لجاجت، سطحی‌نگری، پندارگرایی، شخصیت‌گرایی، تقلید کورکورانه، غرور و استبداد رای). علی‌رغم امکان رفع اکثر این موانع، احتمال وجود برخی از آن‌ها باعث می‌شود که نتوانیم به صورت قطعی به اکثر معلومات خود و دیگران اعتماد کنیم و از این‌رو دانش انسانی را همواره باید در معرض نقد و ارزیابی قرار دهیم [۲۴، ص ۱۰۶] و [۱۴].

در فلسفه علوم اجتماعی متاخر و ذیل نظریه واقع‌گرایی متعالی، عالم واقعیت و فرایندهایی که سازوکار علی را بتوانند توصیف کنند، مورد توجه قرار می‌گیرند [۳۴]. بدین منظور، دو مفروض طرح می‌شود. اول این که عالم واقع در سه سطح عمل می‌کند: واقعی^۱ (وقایع و فرایندها همان‌گونه که هستند)، تجربی^۲ (ماهیت ادراک شده از همان وقایع و فرایندها که پیش‌روی بیننده است)، و ژرف^۳ (سازوکارهای مبنایی یا تفاسیری که علت بروز این وقایع و فرایندها را تبیین می‌کنند). به بیانی دیگر می‌توان گفت که معرفت به عالم واقع، مبتنی بر ادراکات تجربی نامعتبر از عالم واقع و آن‌ها نیز برآمده از تبیین‌های ژرف بیننده است [۳۴، ص ۱۱]. بدین ترتیب، باسکار بین واقعیت آن‌گونه که هست و واقعیت آن‌گونه که تجربه می‌شود، تمایز می‌گذارد. مفروض دوم درخصوص فرایند تکاملی تصورات هرمنوتیک از انگاره‌های پیرامونی است. بر این اساس، انگاره‌های پیشینی را تنها می‌توان به‌عنوان فرضیه‌های مورد بررسی در یک سازوکار علی به‌کار برد، آن‌هم برای نزدیک شدن به واقعیت. در این نظریه، واقعیت بیرونی پذیرفته شده و راه‌هایی هم برای نزدیک شدن به آن تعیین شده است، ولی تنها معیار نزدیک شدن به واقعیت، عمل^۴ تلقی شده است که البته از نظر فلسفه اسلامی، محل تأمل جدی است [۲۳، صص ۲۴۲-۲۳۷]. واقع‌گرایی متعالی نیز بر نگرانی‌های مورد تأکید طبیعت‌گرایان، یعنی مشکلات استقراء و ماهیت مملو بودن مشاهدات از تئوری، فائق نشده است.

هستی‌شناسی میان‌مایه. گرچه مناقشه درخصوص اصالت فرد (نگاه کانتی) و اصالت جامعه (نگاه هگلی) در فلسفه غرب و علوم اجتماعی برآمده از آن، سهم عمده‌ای را در بحث‌های قرون هجدهم تا

1. Actual
2. Empirical
3. Deep
4. Praxis

بیستم به خود اختصاص داد، اما نقش عمده‌ای در جهان بینی اسلام و بر اساس آموزه‌های اسلام، تا حد زیادی، حل شده به نظر می‌رسد [۱۲].

همان‌گونه که استاد مطهری ذکر کرده است، نظریه‌های چهارگانه درباره اصالت فرد و یا اصالت جامعه^۱ را می‌توان با منطق فلسفه صدرایی (یعنی نگاه وحدت در عین کثرت و کثرت در عین وحدت) بررسی و توجیه نمود [۲۵، ص ۴۳]. به نظر می‌رسد در فلسفه اسلامی همان‌گونه که فرد اصالت دارد و بایستی مورد توجه قرار گیرد، جامعه نیز شان خاص خود را دارد و از اصالت برخوردار است. بدین ترتیب، ضمن پذیرش اصالت جامعه به‌عنوان ترکیبی طبیعی و حقیقی از افراد و بیان رابطه دوسویه فرد و جامعه، به نظر می‌رسد افراد می‌توانند جامعه‌ساز باشند و البته جوامع نیز تأثیرگذار بر افراد باشند. قرآن کریم، در آیات متعدد، ضمن اشاره به واقعیت تأثیرپذیری بسیاری از انسان‌ها از محیط اجتماعی، با توجه به اختیار و اراده انسان، بر اصالت جامعه تأکید نموده (جائیه/۲۸، انعام/۱۰۸) و در برخی آیات به تغییر شرایط حاکم بر هر جامعه در صورت تحول افراد آن، به‌عنوان یک سنت الهی، اشاره کرده است (رعد/۱۱)، (اعراف/۳۴) و (غافر/۵) [۲۵، ص ۲۹].

در فلسفه علوم اجتماعی معاصر نیز هستی‌شناسی پسا-ساختارگرا تلاش نموده است تنش میان ساختار و عامل را فیصله دهد [۴۱]. در مناقشاتی که یا بر استقلال عامل و ساختار تأکید دارند و یا بر وابستگی دو طرفه غیرقابل تشخیص از طریق تحلیل تأکید می‌کنند، به نظر می‌رسد ساختار اجتماعی در بستر عناصر زمان و قدرت، هم علت و هم معلول عامل است [۴].

رهنمودهایی برای انضباط کارکنان. ترکیب نگاه فلسفی اسلام به اصالت توأمان فرد و جامعه و ممکن‌الوصول بودن معرفت ناب و همچنین واقع‌گرایی متعالی و پسا-ساختارگرایی در فلسفه علوم اجتماعی معاصر، پنجمین گونه از انضباط کارکنان را به‌وجود می‌آورد. بر اساس فلسفه پذیرفته شده در این گونه از انضباط، رفتارها و عملکردهای افراد، قابل شناخت است. البته ادراکات برآمده از این شناخت، نقدپذیر هستند و بایستی با آن‌ها محتاطانه مواجه شد. ساختار و فرد، ویژگی‌هایی دارند که در کنش‌های اجتماعی آشکار، بازتولید و دگرگون می‌شوند. بنابراین، معرفت فعلی را می‌توان به‌عنوان مبنای فرضی برای وقایع و فرایندها و تقویت‌کننده تجربه‌ها مورد توجه قرار داد (حرکت تکاملی دانش انسانی)، همچنین با تأکید بر حسن ظن در مواجهه با کارکنان، افزایش بینش مدیران، و معرفت‌بخشی و اختیاردهی به کارکنان می‌توان انضباط تعالی‌بخش را در سازمان به‌وجود آورد.

به‌منظور فهم مسائل مدیریت و سازمان، واقعیت‌گرایی متعالی‌اندیش، وجود وقایع و فرایندها را پذیرفته است، اما درخصوص هرگونه تعمیم تجربی برآمده از روش‌های طبیعت‌گرا شکاک است و

۱. اصالت فرد، اصالت جامعه، مرکب صناعی فرد و جامعه و مرکب طبیعی فرد و جامعه

با آن تنها به‌عنوان یک فرضیه ابتدایی برای بررسی مواجه می‌شود. او همواره در تلاش است تا فهم عمیق‌تری از سازوکار علیت و تفسیر پدیده‌ها را کسب نماید. از این‌رو تلاش می‌نماید بقیه عوامل مؤثر در یک پدیده را در فهم بهتر وقایع و فرایندها شریک کند و نمادهای بین‌ذهنی را بیشتر مورد توجه قرار دهد. در این نگاه، انضباط، زاینده گفتگو و تعامل عناصر نظم دهنده در سازمان است [۳۰، ص ۱۴۲]. از این‌رو واقعیت‌گرایی متعالی به تبیین‌هایی از فرایندها و وقایع می‌انجامد که همواره ژرف‌تر و ژرف‌تر می‌شوند و مآلاً تبیین‌های دقیق‌تری از مسائل مدیریتی و سازمانی را به ارمغان خواهد آورد. بر این اساس، هیچ یک از وقایع و فرایندهای قبلی در سازمان و مدیریت را نباید مورد بی‌توجهی قرار داد، زیرا آن‌ها اتفاقی و بر اساس آزمون و خطا نیستند، بلکه ظرفیت‌هایی برای فهم و تبیین دقیق‌تر هستند [۳۵].

دنیای سازمانی که با عینک واقع‌گرایی و انتقادی نگریسته می‌شود، نیازمند مدیرانی است که تفکر فلسفی دارند و قادرند مفروضات هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی خود و دیگران را فهم کنند. مدیران بایستی ابعاد نارسایی‌های شناختی - عقلایی (مفهوم آفاقی) و تعاملی - عقلایی (مفهوم هنجاری) مرتبط با نقشه ذهنی مدیریت و سازمان را درک کنند. آن‌ها بایستی عمیقاً درک کنند که اقدام انضباطی سازمان و مدیریت، اساساً مفهومی مناقشه برانگیز و البته قابل تفاهم با کارکنان در یک گفتمان سازنده است. آن‌ها بایستی فضای گفتمانی مبتنی بر تعارضات در حد معمول را در سازمان و مدیریت به‌وجود آورند و این امکان را به کارکنان بدهند تا خودشان بتوانند با تهدیدات ناشی از عدم رعایت قوانین، مقررات و هنجارهای برآمده از فرهنگ سازمانی مقابله کنند.

دوم این که مدیران باید بپذیرند که تنها قدرت برتر برای فهم و یا حل مشکلات افراد در عملکرد سازمانی نیستند و همواره این احتمال وجود دارد که در پس هر رفتار نیات و مقاصد متفاوتی وجود داشته باشد. سوم این که آن‌ها باید به هرگونه تعمیم تجربی درخصوص علل مشکلات، پیامدها و راه‌حل‌ها با دیده شک و احتیاط بنگرد. چهارم این که آن‌ها باید بتوانند مناقشات ظاهراً متعارض - که برآمده از رویکردهای هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی متفاوت هستند - را جمع‌بندی، ارزیابی و مدیریت کنند. ایشان در یک فرایند یادگیری مکرر از طریق عمل^۱ و یادگیری از طریق تجربه^۲، با ارجاع به حقوق طبیعی [۲۶، ص ۱۴۳] و [۲۷، صص ۸۷-۷۴] و اصول اخلاقی [۲۸، ص ۱۹۴]، راه‌های صحیح‌تر برای انجام کارها و کارهای صحیح را فرا می‌گیرند و در یک تعامل سازنده باهدف افزایش نظم و انضباط در سازمان، آن را گسترش می‌دهند.

1. Learning by actions
2. Learning by experiences

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس مبادی معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی، چهار رویکرد وجود دارند که با بازخوانی آن‌ها در مدیریت منابع انسانی، در هر یک لوازمی برای انضباط کارکنان و اقدامات انضباطی تجویز شده است. برای فهم اندیشه‌های فروگذارشده در پس این رویکردها تلاش نمودیم ریشه‌های فلسفی آن‌ها را بررسی نماییم. همچنین باتوجه به بررسی‌ها درخصوص مفاهیم هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی انضباط در مدیریت و فلسفه علوم اجتماعی از یک طرف و بررسی‌های اسلامی از طرف دیگر، تلاش نمودیم گونه جدیدی از انضباط را مفهوم‌پردازی نماییم. انضباط در تفکر پیشینی عبارتست از: تلاش برای هماهنگ ساختن کارکنان و ایجاد روحیه پیروی در آن‌ها از طریق زور و اجبار، قانون، فرهنگ و حتی اخلاق مادی‌انگار است [۳۹] و [۴۷] و [۳۳، صص ۷۳-۵۲]؛ تلاشی که گاه با فطرت کارکنان در تضاد است 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 می‌یابد. این در حالی است که به نظر می‌رسد در تعریف برخی فیلسوفان متأخر و اندیشمندان اسلامی از انضباط، -که ما از آن به‌عنوان انضباط تعالی‌بخش نام می‌بریم- نظمی پویا برای تعالی فرد و سازمان و جامعه به سوی غایت خلقت [۱۵، ص ۵۵۷] و متناسب با استعدادهای کارکنان مد نظر قرار گرفته است. انضباط تعالی بخش، مبتنی بر فطرت [۲۷، ص ۷۹] و با پذیرش وجود واقعیت، به روشی عقلانی به واسطه‌ی 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 برمی‌آید؛ در فضای کارگروهی و رابطه اخوت (حجرات/۱۰) و تعاون (مائده/۲) در سازمان نظم پیدا می‌کند و حول رهبر و نه لزوماً مدیر - کسی که بیش از همه پایبند به انضباط است (صف/۳) و بصیرت دارد- حرکتی رو به تعالی دارد [۲۹، ص ۲۲۸]. در این نگاه، بیش از آن که بر کنترل تأکید شود، بر آزادی توأم با تربیت مبتنی بر فطرت، تقوی و محبت میان افراد، تأکید می‌شود.

منابع

۱. اسکات، ریچارد. (۱۳۸۷). *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*، ترجمه حسن میرزائی اهرنجانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران، چاپ اول.
۲. الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۴). *مدیریت عمومی*، نشر نی، تهران، ویراست دوم.
۳. بوریل، گیسیون و گارت مورگان. (۱۳۸۶). *نظریه‌های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان عناصر جامعه شناختی حیات سازمانی*، ترجمه محمد تقی نوروزی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران، چاپ دوم.
۴. پارکر، جان. (۱۳۸۳). *ساختاریندی*، ترجمه امیرعباس سعیدی‌پور، آشیان، تهران.
۵. چالمرز، آلن فرانسیس. (۱۳۷۸). *چیستی علم: درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی*، ترجمه سعید زیباکلام، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت)، تهران.
۶. حسینی شاهرودی، سید مرتضی. (۱۳۸۷). *تحلیل فلسفی و فلسفه تحلیلی*. *مجله تخصصی دانشگاه علوم اسلامی رضوی*، ۱۲: ۹-۵۷.
۷. دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۵). *کنکاشی درمبانی فلسفی تئوری پیچیدگی: آیا علم پیچیدگی صبغه پست‌مدرنیست دارد؟* *مدرس علوم انسانی*، ۱۰ (پیاپی ۴۶) ویژه نامه مدیریت (۱۷۱) - ۲۱۰.
۸. رایبیز، استیفن. (۱۳۷۹). *تئوری سازمان (ساختار طراحی، کاربردها)*، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، انتشارات صفار، تهران.
۹. رحمان سرشت، حسین. (۱۳۸۶). *تئوری‌های سازمان و مدیریت: از تجددگرایی تا پساتجددگرایی*، دوران، تهران، ویرایش دوم.
۱۰. رضاییان، علی. (۱۳۸۷). *مبانی سازمان و مدیریت*. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران، چاپ دوازدهم.
۱۱. زیباکلام، سعید. (۱۳۸۴). *معرفت‌شناسی اجتماعی: طرح و نقد مکتب ادینبورگ*، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت)، تهران.
۱۲. سوزنجی، حسین. (۱۳۸۵). *اصالت فرد، جامعه یا هر دو، بررسی تطبیقی آرای استاد مطهری و استاد مصباح یزدی*. *قیسات سال دهم*. شماره ۴۲: ۴۱-۶۱.
۱۳. شعاری نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۳). *فلسفه‌ی آموزش و پرورش*، امیرکبیر، تهران، چاپ هفتم.
۱۴. طباطبایی، سیدمحمدحسین. (۱۳۷۹). *اصول فلسفه و روش رئالیسم*، مقدمه و پاورقی مرتضی مطهری، انتشارات صدرا، تهران.
۱۵. طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۸۵). *تفسیر المیزان*، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، دفتر انتشارات اسلامی، تهران، ج ۱۵.
۱۶. عبودیت، عبدالرسول. (۱۳۷۹). *موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (قدس سره)*، قم.
۱۷. فوکو، میشل. (۱۳۸۵). *مراقبت و تنبیه: تولد زندان*، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهاندیده، نشر نی، تهران، چاپ ششم.

۱۸. گزارش توجیهی و متن لایحه خدمات کشوری (۱۳۸۴). سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، تهران.
۱۹. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ۱۳۷۷.
۲۰. محمدزاده، رضا (۱۳۸۳). تحلیل فلسفی، نامه حکمت، شماره ۴: ۶۷-۹۹.
۲۱. میرزائی اهرنجان، حسن (۱۳۸۶). مبانی فلسفی تئوری سازمان، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران.
۲۲. مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
۲۳. مطهری، مرتضی (۱۳۸۴). مسئله شناخت، انتشارات صدرا، تهران، چاپ هفدهم.
۲۴. مطهری، مرتضی (۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی: وحی و نبوت، انتشارات صدرا، تهران، چاپ بیست و یکم.
۲۵. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی: جامعه و تاریخ، انتشارات صدرا، تهران، چاپ نوزدهم.
۲۶. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). نظام حقوق زن در اسلام، انتشارات صدرا، تهران، چاپ بیست و هفتم.
۲۷. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷). فطرت، انتشارات صدرا، تهران، چاپ هیجدهم.
۲۸. مطهری، مرتضی (۱۳۸۳). فلسفه اخلاق، انتشارات صدرا، تهران، چاپ بیست و ششم.
۲۹. نهج البلاغه (۱۳۷۹). ترجمه محمد دشتی، نشر مشرقین، قم، چاپ هشتم.
۳۰. ورسلی، پیتر (۱۳۷۸). نظم اجتماعی در نظریه های جامعه‌شناسی، ترجمه سعید معید فر، موسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان، تهران.
۳۱. هندی، چارلز برایان (۱۳۸۰). خدایان مدیریت: چگونگی دگرگون شدن سازمانها، ترجمه کهزاد آذرهوش، فرا، تهران.
32. Armstrong, M.(2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*, London: Kogan page, 4th Ed.
33. Berdayes V.(2002). Traditional Management Theory as Panoptic Discourse: language and the Constitution of Somatic Flows. *Culture and Organization*, 8(1), 35° 49.
34. Bhaskar, R.(1998). *The Possibility of Naturalism: A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*, Routledge, London, 3rded.
35. Dixon J. and Rhys D.(2003). A philosophical analysis of management: improving praxis. *Journal of Management Development*, 22 (6), 458-482.
36. Dixon J. and Dogan R.(2005) The contending perspectives on public management: a philosophical investigation. *International Public Management Journal* 8 (1): 1-21.
37. Fenley A.(1998) Models, styles and metaphors: understanding the management of discipline. *Employee Relations*, 20(4):349-364.
38. Fleetwood, S.(2005). Ontology in Organization and Management Studies: A Critical Realist Perspective. *Organization*, 12, 197-222.
39. Fitch J.L. and Ravlin, C.(2004). Team-based discipline:a theoretical framework. *Team Performance Management*, 10 (1/2), 5-11.
40. Giddens, A.(1979). *Central problems in social theory*, Macmillan press, London.
41. Giddens, A.(1984). *The Constitution of Society*, Polity Press, Cambridge.

42. Greenberg, J.(1987). Reactions to procedural injustice in payment distribution: do the means justify the ends?. *Journal of Applied Psychology*, 72 (1), 55-61.
43. Hatch M.J. and Cunliffe A.L.(2006). *Organization Theory, Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. London: oxford university press, 2ed Ed.
44. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*, World Publishing, New York.
45. Hodgkinson, C. (1996). *Administrative philosophy: values and motivations in administrative life*. Great Britain: Redwood books ltd.
46. Jones C. and bos, R.(edit.)(2007). *Philosophy and organization*, New York: Routledge.
47. Lee S. K. Jean and Yu, K.(2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4): 340-359.
48. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, McGraw Hill, New York .
49. Palardy J. M. and Mudrey, J. E. (1973) Discipline: Four Approaches. *The Elementary School Journal*, 73(6): 297-305.
50. Schein, E. H. (1973). *Organizational Culture and Leadership*, Josseyboss, London, 3 ed.
51. Tannenbaum, K., Schmidt, W.H.(1973). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, pp.167.
52. Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in Organizations*, Sage, Newbury Park, CA.
53. Winch, P.(2004). *The Idea of Social Science and Its Relation to Philosophy* Routledge, London, 2004, 2nd ed.

