

بہ نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع از رسالہ دکتری

اعضای هیات داوران نسخہ نہایی رسالہ دکتری آقای میثم لطیفی تحت عنوان "بازپردازی مفہوم نظم و انضباط در سازمان (با تأکید بر رویکرد اسلامی)" را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجہ دکتری پیشنهاد می کنند.

اعضای هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبہ علمی	امضا
۱- استاد راهنما	دکتر حسن دانایی فرد	دانشیار	
۲- استاد مشاور	دکتر اصغر مشبکی	دانشیار	
۳- استاد مشاور	دکترولی ... نقی پورفر	استادیار	
۴- استاد ناظر	دکتر عباس مقبل باعرض	استادیار	
۵- استاد ناظر	دکتر احمدعلی خائف الہی	استادیار	
۶- استاد ناظر	دکتر علی اصغر پورعزت	دانشیار	
۷- استاد ناظر	دکتر مجتبی امیری	استادیار	
۸- نمایندہ تحصیلات تکمیلی دکتر احمدعلی خائف الہی		استادیار	

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«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.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب میثم لطیفی دانشجوی رشته مدیریت منابع انسانی مقطع دکتری تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

میثم لطیفی

تاریخ و امضا

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی که با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها / رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه / رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما مسئول مکاتبات مقاله باشد. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه / رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و بر اساس آئین‌نامه‌های مصوب انجام می‌شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل، از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری می‌باشد.

میثم لطیفی

امضاء



دانشگاه تربیت مدرس

دانشگاه تربیت مدرس

دانشکده مدیریت و اقتصاد

رساله دوره دکتری مدیریت منابع انسانی

بازپردازی مفهوم نظم و انضباط در سازمان (با تاکید بر رویکرد اسلامی)

میثم لطیفی

استاد راهنما:

دکتر حسن دانایی فرد

اسفند 1388



تقدیم بہ

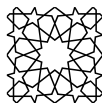
امیر المؤمنین و یعسوب الدین علی بن ابی طالب علیہ السلام

بہ خاطر سہمی محبتی کہ بہ اودارم و بہ بہانہی ترجمانی از آخرین سفارشش بہ تقوی و نظم.

و برای فرزندانم محمد حسن و فاطمہ، تا شاید عالم شوند و عامل باشند بہ قرآن کریم و سیرہی اہل بیت علیہم السلام.

و بادنیایی از اعتذار بر آستان قدسی ولی نعمتم کہ اورانیدہ ام و ہرچہ فکر می کنم یاقتی در خود نمی بینم کہ اورا
مخاطب قرار دہم، مگر اینکہ بگویم:

﴿يا لها العزیز منا و اهلنا الضر و جئنا بیضاہم مزجاء فادون لنا اللیل و نصرف علینا
﴿اللہ یجزی﴾ (المصرفین)﴾





شکر و قدردانی:

شکر مخصوص مشکور است.

و به دستور داد به شکر گذاری اش و شکر از والدینم.

و آموزگاری که مرا آموختند که نمی دانستم در ابتدای خلقتم بیچ خیر را.

و آن که به گاه مسکنتم تسکین دهنده ای بود برای زندگیمان به حکم پیوندی آسمانی.



چکیده

هم‌اکنون سه تلقی پیشینی، تدریجی و مثبت از مفهوم انضباط کارکنان در سازمان وجود دارد. اینکه آیا گونه‌های انضباط محصور در این سه می‌باشد و اینکه کدامیک از رویکردهای موجود و یا پیشنهادی، مناسب‌ترین تلقی از انضباط است، مسأله‌ی اصلی این رساله می‌باشد. این رساله درصدد شناسایی و تعریف گونه‌های متفاوت انضباط با استفاده از روش گونه‌شناسی در حوزه دانش مدیریت منابع انسانی و آرایه گونه‌ی مطلوب با تکیه بر رویکرد اسلامی و از روش تفسیر قرآن به قرآن می‌باشد. در مرحله‌ی اول پژوهش گونه‌های متفاوت انضباط در دانش مدیریت و علوم اجتماعی احصاء شده و با استفاده از روش گونه‌شناسی تجربتی تبیین شده‌اند. همچنین با استفاده از گونه‌شناسی مفهومی و مبتنی بر نوعی تحلیل قیاسی، نظم و انضباط بر اساس مبانی هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی، واسازی و بازسازی شده‌است. نهایتاً اینکه با استفاده از گونه‌شناسی عملیاتی و بر اساس دیدگاه اسلامی و مطالعات قبلی، گونه‌شناسی جدیدی از نظم و انضباط کارکنان با تکیه بر آموزه‌های اسلامی شکل گرفته است.

در مرحله‌ی دوم پژوهش، مفهوم نظم و انضباط مطلوب براساس رویکرد قرآنی و با تکیه بر دو مقوله‌ی مبانی و اصول تبیین شده است. به همین منظور فرایندی چهارمرحله‌ای مطالعه قرآنی طی شده است: الف- مطالعه و انتخاب آیات قرآنی مرتبط (بیش از ۲۱۵۰ آیه قرآنی مرتبط با مفهوم نظم و انضباط)؛ ب- تدبر و استخراج برداشت‌ها و مضامین مرتبط با استفاده از تفسیر نور (بیش از ۴۱۵۰ برداشت از آیات قرآنی مرتبط با مفهوم نظم و انضباط)؛ ج- مقوله‌بندی فرعی و دسته‌بندی کل مضامین استخراج شده به صورت مقدماتی (ذیل ۱۱۲ مقوله فرعی و ۱۳ مقوله کلی)؛

د- استخراج مبانی و اصول و اعتبارسنجی یافته‌ها بر اساس تفسیر المیزان (مبانی هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی و ۹۵ اصل ذیل ۷ بُعد اصلی).

براساس مبانی و اصول استخراج شده، *انضباط تعالی‌بخش کارکنان* به عنوان الگوی مطلوب نظم و انضباط کارکنان در سازمان معرفی شده است. این گونه از انضباط، بر مقولاتی همچون فطری بودن تمایل انسان به نظم و انضباط، وجود نظم و غایت‌مداری در عالم هستی و همنوایی نظامات قانون‌گذاری (تشریع) با قانون خلقت و فطرت تاکید داشته و رهبری و مدیریت الهی را ضامن ایجاد انضباط در فضایی مبتنی بر آموزش و تربیت، محبت و برادری در روابط بین افراد، سازمان‌ها و جامعه می‌داند. در نگاه قرآنی دنیا تنها محل حسابرسی و تشویق و تنبیه افکار و گفتار و اعمال افراد نیست و همه‌ی آنها به دقت در نظام حسابرسی و معاقبه الهی در جهان آخرت مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

کلید واژه:

مدیریت منابع انسانی، گونه‌شناسی، انضباط کارکنان، انضباط تدریجی، انضباط مثبت، رویکرد اسلامی، انضباط تعالی‌بخش کارکنان، تئوری پردازی.

فهرست مطالب

فهرست مطالب.....	أ
فهرست جداول.....	ج
فهرست اشکال.....	د
فصل اول: کلیات.....	۱
۱-۱. مقدمه.....	۲
۲-۱. بیان مساله.....	۴
۳-۱. اهداف تحقیق.....	۵
۴-۱. سوال های تحقیق.....	۵
۵-۱. روش تحقیق.....	۶
۶-۱. سابقه تحقیق.....	۶
۷-۱. محدودیت های تحقیق.....	۷
فصل دوم: بررسی ادبیات موضوع.....	۹
۱-۲. مقدمه.....	۱۰
۲-۲. بخش اول: نظم و انضباط در مدیریت.....	۱۳
۱-۲-۲. رویکرد پالاردی و مودری به مفهوم انضباط.....	۱۵
۱-۲-۲-۱. رویکرد تساهلی به انضباط.....	۱۵
۲-۲-۲. رویکرد استبدادی به انضباط.....	۱۶
۳-۲-۲. رویکرد رفتاری به انضباط.....	۱۶
۴-۲-۲. رویکرد شناختی به انضباط.....	۱۷
۲-۲-۲. رویکرد فنی به مفهوم انضباط.....	۱۸
۳-۲-۲. رویکرد جانسون و گروت به مفهوم انضباط.....	۱۹
۱-۳-۲-۲. رویکرد پیشینی.....	۲۰
۲-۳-۲-۲. رویکرد تدریجی (اصلاحی).....	۲۱
۳-۳-۲-۲. رویکرد مثبت.....	۲۲
۴-۲-۲. جمع بندی رویکردهای مدیریتی به انضباط کارکنان.....	۲۴
۳-۲. بخش دوم: نظم و انضباط در علوم اجتماعی.....	۲۵
۱-۳-۲. توماس هابز (۱۶۷۹-۱۵۸۸).....	۲۷
۲-۳-۲. آگوست کنت (۱۷۹۸-۱۸۵۷).....	۲۸
۳-۳-۲. کارل مارکس (۱۸۱۸-۱۸۸۲).....	۲۹
۴-۳-۲. هربرت اسپنسر (۱۸۲۰-۱۹۰۳).....	۳۰
۵-۳-۲. امیل دورکیم (۱۸۵۸-۱۹۱۷).....	۳۱
۶-۳-۲. جورج زیمل (۱۸۵۸-۱۹۱۸).....	۳۴
۷-۳-۲. ماکس وبر (۱۸۶۴-۱۹۲۰).....	۳۶
۸-۳-۲. تالکوت پارسونز (۱۹۷۹-۱۹۰۲).....	۴۰
۹-۳-۲. رابرت کینگ مرتون (۱۹۱۰-۲۰۰۳).....	۴۱
۱۰-۳-۲. ادوین لمرت و هاوارد بکر (۱۹۲۸).....	۴۲
۱۱-۳-۲. مید (۱۸۶۳-۱۹۳۱)، استراوس (۱۹۱۶-۱۹۹۶)، گافمن (۱۹۲۲-۱۹۸۲).....	۴۳
۱۲-۳-۲. هارولد گارفینگل (۱۹۱۷).....	۴۶

۴۷	۲-۳-۱۳. جمع‌بندی مبانی نظم و انضباط در علوم اجتماعی.....
۵۰	۲-۴. بخش سوم: دیدگاه فلسفی نسبت به نظم و انضباط.....
۵۱	۲-۴-۱. تحلیل مبانی فلسفی.....
۵۵	۲-۴-۲. مواضع فلسفی معرفت‌شناسی.....
۵۶	۲-۴-۳. مواضع فلسفی هستی‌شناسی.....
۵۷	۲-۵. بخش چهارم: دیدگاه اسلامی نسبت به نظم و انضباط.....
۶۰	۲-۶. جمع‌بندی فصل دوم.....
۶۵	فصل سوم: روش‌شناسی.....
۶۶	۳-۱. مقدمه.....
۶۶	۳-۲. تحلیل فلسفی (مبانی معرفتی) و مفهوم‌پردازی.....
۶۶	۳-۲-۱. از تحلیل مفهومی تا تحلیل فلسفی (مبانی معرفتی).....
۶۸	۳-۲-۲. نظریه و نظریه‌پردازی.....
۶۹	۳-۳. جهت‌گیری پژوهش.....
۷۱	۳-۴. طبقه‌بندی: تحلیل مبتنی بر روابط معناشناختی.....
۷۲	۳-۴-۱. مزایای طبقه‌بندی.....
۷۳	۳-۴-۲. انواع طبقه‌بندی.....
۷۳	۳-۵. معرفی گونه‌شناسی و انواع آن.....
۷۶	۳-۶. تبیین گونه‌ی جدید بر اساس مطالعات قرآنی.....
۷۶	۳-۶-۱. جایگاه مبانی و اصول در تبیین مفهوم نظم و انضباط.....
۷۸	۳-۶-۲. روش تفسیر قرآن به قرآن.....
۸۲	۳-۷. جمع‌بندی و تبیین فرایند تحقیق.....
۸۲	۳-۷-۱. برپایی گونه‌شناسی.....
۸۳	۳-۷-۲. تبیین گونه‌ی مطلوب نظم و انضباط.....
۸۵	فصل چهارم: تیزر عملی اطلاعات.....
۸۶	۴-۱. مقدمه.....
۸۶	۴-۲. گونه‌شناسی نظم و انضباط در مدیریت.....
۸۷	۴-۳. گونه‌شناسی علم‌الاجتماعی از نظم و انضباط کارکنان.....
۸۸	۴-۳-۱. دنیا‌گروی یا آخرت‌گرایی.....
۹۰	۴-۳-۲. اصالت فرد یا جامعه (دوگان عامل/ساختار).....
۹۴	۴-۴. گونه‌شناسی فلسفی از نظم و انضباط.....
۹۶	۴-۴-۱. رویکرد عامل‌گرا- طبیعت‌گرا.....
۹۸	۴-۴-۲. رویکرد ساختارگرا- طبیعت‌گرا.....
۹۹	۴-۴-۳. رویکرد هرمنوتیک- ساختارگرا.....
۱۰۰	۴-۴-۴. رویکرد هرمنوتیک- عاملیت‌گرا.....
۱۰۲	۴-۵. گونه‌شناسی اسلامی از نظم و انضباط.....
۱۰۵	۴-۵-۱. مبانی معرفت‌شناسی.....
۱۱۱	۴-۵-۲. مبانی هستی‌شناسی.....
۱۲۴	۴-۶. تبیین گونه‌ی مطلوب نظم و انضباط (انضباط تعالی بخش کارکنان).....
۱۲۹	۴-۶-۱. اصول حاکم در حوزه رهبری و مدیریت.....
۱۵۳	۴-۶-۲. اصول حاکم در حوزه ایمان و اخلاق.....
۱۷۳	۴-۶-۳. اصول حاکم در حوزه قانون و مقررات.....

۱۸۹	۴-۶. اصول حاکم در حوزه افراد
۲۱۵	۴-۶.۵. اصول حاکم در حوزه تربیت
۲۲۸	۴-۶.۶. اصول حاکم در حوزه تشویق و تنبیه
۲۵۶	۴-۶.۷. اصول حاکم در حوزه فرهنگ و جامعه
۲۶۹	۴-۷. جمع‌بندی انضباط تعالی‌بخش کارکنان
۲۷۱	فصل نهم: نیک‌کردن به خدا
۲۷۲	۵-۱. خلاصه و نتیجه‌گیری
۲۸۳	۵-۲. پیشنهاد
۲۸۸	منابع و مأخذ

فهرست جداول

43	جدول شماره ۱: گونه‌شناسی از افراد در جامعه (ورسلی ۱۳۸۷: ۱۲۶)
60	جدول شماره ۲: مقایسه‌ی رویکردهای متفاوت به انضباط کارکنان
61	جدول شماره ۳: گزیده‌ای از رویکردهای اندیشمندان علوم اجتماعی به نظم و انضباط
70	جدول شماره ۴: تفاوت‌های مبانی بین راهبردهای کمی و کیفی پژوهش (به نقل از برایمن و بل، ۲۰۰۷: ۲۸)
104	جدول شماره ۵: نمونه مفاهیم و مقولات محوری مرتبط با انضباط در قرآن
110	جدول شماره ۶: آیات و برداشت‌های مربوط به مبانی معرفت‌شناسی
116	جدول شماره ۷: آیات و برداشت‌های مربوط به مبانی هستی‌شناسی
130	جدول شماره ۸: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل تقدم خدا و رسول
135	جدول شماره ۹: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل وحدت و هماهنگی در مدیریت
136	جدول شماره ۱۰: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل اعمال مدیریت بر اساس اختیار افراد
138	جدول شماره ۱۱: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل مدیریت بر اساس بصیرت افراد
139	جدول شماره ۱۲: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل مدیریت زمان
146	جدول شماره ۱۳: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل شایسته‌سالاری و اصول مرتبط به آن
154	جدول شماره ۱۴: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل آخرت‌گرایی
159	جدول شماره ۱۵: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل باور به حضور در محضر الهی
161	جدول شماره ۱۶: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل رعایت تقوی
165	جدول شماره ۱۷: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل استغفار و توبه
168	جدول شماره ۱۸: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل عبادت، جهاد و هجرت
169	جدول شماره ۱۹: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل توجه به داوری وجدان
170	جدول شماره ۲۰: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل توجه به فضائل و رذائل اخلاقی و ایمانی برای افراد
174	جدول شماره ۲۱: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل نیاز به قانون الهی
180	جدول شماره ۲۲: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل هماهنگی نظام تکوین و تشریع
184	جدول شماره ۲۳: آیات و برداشت‌های مربوط به اصول ناظر به ویژگی‌های قانون
189	جدول شماره ۲۴: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل فطری بودن خلقت انسان
190	جدول شماره ۲۵: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل فضیلت انتخاب و اختیار افراد
192	جدول شماره ۲۶: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل محبت و برادری
193	جدول شماره ۲۷: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل مسئولیت‌پذیری و فرمان‌بری
195	جدول شماره ۲۸: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل امر به معروف و نهی از منکر

197	جدول شماره ۲۹: آیات و برداشت‌های مربوط به توجه به اهمیت جایگاه افراد
198	جدول شماره ۳۰: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل قداست کار و تلاش
199	جدول شماره ۳۱: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل جدی گرفتن امکان انحراف
200	جدول شماره ۳۲: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل جریان‌شناسی انحراف
203	جدول شماره ۳۳: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل آراستگی، عفاف و حجاب
204	جدول شماره ۳۴: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل توجه به خصائل نیکوکاران و الگو‌گیری از ایشان
209	جدول شماره ۳۵: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل دوری گزیدن از خصائل منحرفان و تبری جستن از ایشان
216	جدول شماره ۳۶: آیات و برداشت‌های مربوط به اصل تبشیر و انذار
220	جدول شماره ۳۷: آیات و برداشت‌های مربوط به اصول ناظر به تربیت
233	جدول شماره ۳۸: آیات و برداشت‌های مرتبط با اصول حاکم بر نظام تشویق و تنبیه
260	جدول شماره ۳۹: آیات و برداشت‌های مربوط به اصول حاکم بر جامعه و فرهنگ
282	جدول شماره ۴۰: مقایسه مفاهیم رایج از انضباط کارکنان با مفهوم انضباط تعالی‌بخش کارکنان

فهرست اشکال

18	شکل شماره ۱: گونه‌شناسی انضباط کارکنان (فنلی ۱۹۹۸)
50	شکل شماره ۲: سطوح تحلیل و اقدام در مدیریت منابع انسانی (برگرفته از آرمسرانگ ۲۰۰۸: ۸)
73	شکل شماره ۳: رده‌بندی انواع طبقه‌بندی (براساس بیلی ۱۹۹۴)
80	شکل شماره ۴: انواع روش‌های تفسیر قرآن
82	شکل شماره ۵: مرحله اول فرایند تحقیق: گونه‌شناسی از نظم و انضباط از منظر مدیریتی، جامعه‌شناختی، فلسفی و اسلامی
84	شکل شماره ۶: مرحله دوم تحقیق: فرایند مطالعات قرآنی در تبیین گونه‌ی مطلوب
86	شکل شماره ۷: گونه‌شناسی انضباط کارکنان بر اساس رویکردهای موجود
92	شکل شماره ۸: گونه‌شناسی علم‌الاجتماعی از نظم و انضباط کارکنان
95	شکل شماره ۹: گونه‌شناسی فلسفی از انضباط کارکنان
102	شکل شماره ۱۰: گونه‌شناسی انضباط کارکنان به صورت یک پیوستار
269	شکل شماره ۱۱: مدل مفهومی انضباط تعالی‌بخش



منابع و مآخذ



منابع و مآخذ

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه
۳. آذرنوش، آذرتاش (۱۳۸۴). فرهنگ معاصر عربی-فارسی؛ تهران: نشر نی، چاپ ششم.
۴. اتکینسون، ریتال و همکاران (۱۳۸۱). زمینه روانشناسی هیلگارد؛ ترجمه‌ی محمد تقی براهنی و همکاران، تهران: انتشارات رشد.
۵. 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.
۶. امیری، مجتبی (۱۳۸۲). نظریه و نظریه‌پردازی در دانش مدیریت، فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۳۷، زمستان، صص ۳۶-۶۸.
۷. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵). درآمدی بر نقش و اندازه دولت در ایران، فصلنامه مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳، پاییز و زمستان، صص ۱۱-۳۲.
۸. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۴). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۹. بنیادی، عبدالله (بی‌تا). نظم و انضباط؛ قم: مرکز پژوهش‌های صدا و سیما.
۱۰. بوریل، گیبسون و گارت مورگان (۱۳۸۶). نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی؛ مترجم: محمدتقی نوروزی، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم.
۱۱. بهشتی، محمد (۱۳۸۷). مبانی تربیت از دیدگاه قرآن، تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.
۱۲. پارکر، جان (۱۳۸۳). ساختاربندی، ترجمه امیرعباس سعیدی‌پور، تهران: آشیان.
۱۳. پاکتچی، احمد (۱۳۸۵). سمینارروش تحقیق در علوم اسلامی. تهران: دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
۱۴. پالمر، مایکل (۱۳۸۵). مسائل اخلاقی. ترجمه علی رضا آل بویه، تهران: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۱۵. پیغامی، عادل (۱۳۸۷). درآمدی بر دیدگاه‌های اقتصادی امام جعفر صادق علیه‌السلام، زیر چاپ.
۱۶. پینکافس، ادموند (۱۳۸۲). از مساله محوری تا فضیلت‌گرایی (نقدی بر تحویل‌گرایی در اخلاق)، ترجمه و تعلیق سیدحمیدرضا حسنی، مهدی علی‌پور، قم: دفتر نشر معارف.
۱۷. توسلی، غلامعباس (۱۳۶۹). نظریه‌های جامعه‌شناسی. تهران: سمت، چاپ اول.
۱۸. جلیلی، سید هدایت‌الله (۱۳۷۲). روش‌شناسی تفاسیر موضوعی قرآن، تهران: انتشارات کویر.
۱۹. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۹). تسنیم: تفسیر قرآن کریم، تنظیم و ویرایش علی اسلامی، قم: مرکز نشر اسراء، چاپ دوم.

۲۰. چالمرز، آلن فرانسیس (۱۳۷۸). چیستی علم: درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی، ترجمه سعید زیباکلام، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت).
۲۱. چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم؛ تهران: نشرنی.
۲۲. حسینی شاهرودی، سید مرتضی (۱۳۸۷). "تحلیل فلسفی و فلسفه تحلیلی"، مجله تخصصی دانشگاه علوم اسلامی رضوی، شماره ۱۲، صص ۹-۵۷.
۲۳. حق‌شناس، علی محمد و حسین سامعی و نرگس انتخابی (۱۳۸۱). فرهنگ معاصر هزاره انگلیسی-فارسی؛ تهران: فرهنگ معاصر.
۲۴. خمینی، روح الله (۱۳۶۷). اربعین حدیث؛ تهران: موسسه نشر آثار امام خمینی.
۲۵. خندان، اصغر (۱۳۷۹). منطق کاربردی، قم: سازمان مطالعه و تدوین کتب درسی علوم انسانی و موسسه فرهنگی طه.
۲۶. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۵). کنکاشی در مبانی فلسفی تئوری پیچیدگی: آیا علم پیچیدگی صبغه پست مدرنیست دارد؟، مدرس علوم انسانی، ۱۰ (پیاپی ۴۶) ویژه نامه مدیریت، صص ۱۷۱-۲۱۰.
۲۷. دانایی‌فرد، حسن و سید مهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع؛ تهران: انتشارات صفار، جلد اول.
۲۸. دلشادتهرانی، مصطفی (۱۳۸۵). خلاصه سیره نبوی: منطق عملی، تهران: نشر دریا.
۲۹. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲). لغت‌نامه دهخدا، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چاپ اول از دوره جدید: جلد دوم.
۳۰. رایینز، استیفن (۱۳۷۹). تئوری سازمان (ساختار طراحی، کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: انتشارات صفار.
۳۱. رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۸۶). تئوری‌های سازمان و مدیریت: از تجددگرایی تا پست‌تجددگرایی، دوران، تهران، ویرایش دوم.
۳۲. رشاد، علی اکبر (۱۳۸۵). فلسفه مضاف، قبسات، شماره ۳۹ و ۴۰، بهار و تابستان، صص ۵-۳۰.
۳۳. رضایان، علی (۱۳۸۱). مبانی سازمان و مدیریت؛ تهران: انتشارات سمت، چاپ چهارم.
۳۴. رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۸). آنومی یا آشفتگی اجتماعی: پژوهشی در زمینه‌ی پتانسیل آنومی در شهر تهران؛ تهران: انتشارات سروش.
۳۵. زیباکلام، سعید (۱۳۸۴). معرفت‌شناسی اجتماعی: طرح و نقد مکتب ادینبورا، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت).
۳۶. سانتراک (۱۳۸۳). زمینه روانشناسی سانتراک؛ ترجمه‌ی مهرداد فیروز بخت، تهران: نشر رسا.
۳۷. سجادی، سیدعلی (۱۳۸۵). خودکنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۲۳ تابستان، صص ۳-۱۶.
۳۸. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی؛ تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم.

۳۹. سوزنجی، حسین (۱۳۸۵). اصالت فرد، جامعه یا هر دو، بررسی تطبیقی آرای استاد مطهری و استاد مصباح یزدی. قیسات سال دهم. شماره ۴۲، صص ۴۱-۶۱.
۴۰. سند برنامه‌ی درسی ملی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۷). سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.
۴۱. شاهچراغ، سید امیر (۱۳۸۸). چشم انداز فرد سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه، دوفصلنامه مدیر، شماره ۲۸ و ۲۹ زمستان، صص ۵۳-۶۶.
۴۲. شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۸۳). فلسفه آموزش و پرورش؛ تهران: انتشارات امیرکبیر.
۴۳. شکرشکن، حسین و همکاران (۱۳۷۲). مکتبهای روانشناسی و نقد آن؛ تهران: انتشارات سمت.
۴۴. شولتس، دوان (۱۳۸۵). روانشناسی کمال الگوی شخصیت سالم؛ ترجمه‌ی گیتی خوشدل، تهران: نشر پیکان.
۴۵. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۷۴). تفسیر المیزان، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ پنجم.
۴۶. طوبایی، محمد تقی (۱۳۸۵). مروری بر جایگاه آخرت گرایی در مدیریت اسلامی و تاثیر آن در حوزه وظیفه برنامه‌ریزی، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۲۳ تابستان، صص ۱۷-۴۰.
۴۷. عبداللهی، محمد (۱۳۸۱) یادمان رابرت کینگ مرتون، مجله جامعه شناسی ایران (مجله انجمن جامعه شناسی ایران - محل انجمن در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، پل گیشا است)، دوره چهارم، شماره ۲، تابستان. صص ۱۳۱ - ۱۵۸.
۴۸. عبودیت، عبدالرسول (۱۳۷۹). هستی شناسی، قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۴۹. عرب اسدی، حسین (۱۳۸۴). نظام جبران خدمات کارکنان بر مبنای ارزش های اسلامی با تکیه بر سیره حضرت محمد و حضرت علی، پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی حجت الاسلام والمسلمین دکتر نقی پور فر، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
۵۰. علی احمدی، علیرضا و حسین علی احمدی (۱۳۸۳). مبانی و اصول مدیریت اسلامی (رویکردی نوین برای مدیریت در هزاره سوم و جهانی شدن)، تهران: انتشارات تولید دانش.
۵۱. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳). اصول و فنون پژوهش در گستره دین پژوهی، قم: حوزه علمیه قم، مرکز مدیریت.
۵۲. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۵). روش شناسی مطالعات دینی، مشهد: دانشگاه علوم رضوی.
۵۳. فروزنده، لطف الله (۱۳۸۵). نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی، فصلنامه مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳، پاییز و زمستان، صص ۵۵-۸۶.
۵۴. فوکو، میشل (۱۳۷۸). نظم گفتار، ترجمه باقر پرهام، تهران: نشر آگاه.
۵۵. فوکو، میشل (۱۳۸۵). مراقبت و تنبیه: تولد زندان، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهانپور، تهران: نشر نی، چاپ ششم.

۵۶. قدسی، مهدیه (۱۳۸۸). خودکنترلی با تاکید بر دیدگاه امام علی علیه السلام، دوفصلنامه مدیر، شماره ۲۶ و ۲۷، تابستان و پاییز، صص ۶۹-۱۰۲.
۵۷. قوامی، سید صمصام الدین (۱۳۸۲). مدیریت از منظر کتاب و سنت، تهران: انتشارات دبیرخانه مجلس خبرگان، تهران.
۵۸. کورز، لیوئیس (۱۳۷۲). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی، چاپ چهارم.
۵۹. کورز، لیوئیس و برنارد روزنبرگ (۱۳۸۵). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی. ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی، چاپ سوم.
۶۰. کیوی، ریمون و لوک وان کامپنهود (۱۳۸۶). روش تحقیق در علوم اجتماعی؛ مترجم: عبدالحسین نیک گهر، تهران: فرهنگ معاصر، چاپ دوم با اصلاحات.
۶۱. گایینی، ابوالفضل (۱۳۸۲). پیش فرض های معرفت شناسی در مدیریت اسلامی، فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۳۷، صص ۶۹-۱۰۹.
۶۲. گزارش توجیهی و متن لایحه خدمات کشوری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، تهران، ۱۳۸۴.
۶۳. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ۱۳۷۷.
۶۴. محمدزاده، رضا (۱۳۸۳). تحلیل فلسفی، نامه حکمت، شماره ۴، پاییز و زمستان، صص ۶۷-۹۹.
۶۵. مرادی زنجانی، حسین و محمد علی لسانی فشارکی (۱۳۸۵). روش تحقیق موضوعی قرآن کریم، زنجان: قلم مهر.
۶۶. مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). سیمای سازمان مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۶۷. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷ الف). فطرت، تهران: انتشارات صدرا، چاپ هیجدهم.
۶۸. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷ ب). مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی: جامعه و تاریخ، انتشارات صدرا، تهران: چاپ نوزدهم.
۶۹. مطهری، مرتضی (۱۳۸۸ الف). جاذبه و دافعه علی علیه السلام، انتشارات صدرا، تهران: چاپ شصت و پنجم.
۷۰. مطهری، مرتضی (۱۳۸۸ ب). سیری در سیره نبوی، انتشارات صدرا، تهران: چاپ چهل و نهم.
۷۱. مطهری، مرتضی (۱۳۷۲). آشنایی با قرآن جلد یک ودو، انتشارات صدرا، تهران.
۷۲. مطهری، مرتضی (۱۳۷۳ الف). علل گرایش به مادیگری، تهران: انتشارات صدرا، چاپ پانزدهم.
۷۳. مطهری، مرتضی (۱۳۸۴). مسئله شناخت، تهران: انتشارات صدرا، چاپ هفدهم.
۷۴. مطهری، مرتضی (۱۳۷۳ ب). مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلام: وحی و نبوت، تهران: انتشارات صدرا.

۷۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۳ ج). تکامل اجتماعی، تهران: انتشارات صدرا.
۷۶. میرزائی اهرنجانی، حسین (۱۳۸۶). مبانی فلسفی تئوری سازمان، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ دوم.
۷۷. میرزایی اهرنجانی، محمد حسن و مجتبی امیری (۱۳۸۱). آرایه مدل سه بعدی تحلیل مبانی فلسفی و زیرساخت های بنیادین تئوری های مدیریت، دانش مدیریت، شماره ۵۶، صص ۳-۲۱.
۷۸. نادری، محمد مهدی (۱۳۷۷). تنبیه در مدیریت اسلامی. فصلنامه معرفت، شماره ۲۷، صص ۲۱-۳۲.
۷۹. نرم افزار جامع الاحادیث: نورالانوار ۲ (۱۳۸۵). قم: موسسه تحقیقات کامپیوتری نور.
۸۰. نرم افزار جامع التفاسیر: نورالانوار ۳ (۱۳۸۵). قم: موسسه تحقیقات کامپیوتری نور.
۸۱. نظم و انضباط (۱۳۸۶). قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما، موسسه بوستان کتاب قم، چاپ سوم.
۸۲. نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۷). اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.
۸۳. هابز، توماس (۱۳۸۰). لویاتان. ترجمه حسین بشیریه. تهران: نشر نی.
۸۴. هاسپرس، جان (۱۳۷۹). درآمدی بر تحلیل فلسفی. ترجمه موسی اکرمی، تهران: انتشارات طرح نو.
۸۵. هندی، چارلز برایان (۱۳۸۰). خدایان مدیریت: چگونگی دگرگون شدن سازمانها، ترجمه کهزاد آذرهوش، تهران: نشر فرا.
۸۶. هیل، توماس و استیفان تورسون (۲۰۰۱). تفسیر کاربردی عهد جدید. ترجمه آرمان رشیدی و فریبرز خندانی، دانمارک، بی جا.
۸۷. وبر، مارکس (۱۳۸۸). اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری. ترجمه عبدالمعبود انصاری، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهارم.
۸۸. ورسلی، پیتر (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی مدرن؛ ترجمه حسن پویان؛ تهران: انتشارات چاپخش. جلد ۲.
۸۹. ورسلی، پیتر (۱۳۷۸). نظم اجتماعی در نظریه‌های جامعه‌شناسی؛ ترجمه دکتر سعید معید فر؛ تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان.
90. Anderson Peggy and Marcia Pulich (2001). A Positive Look at Progressive Discipline, Health Care Manager, 20(1), pp1-9.
91. Armstrong, Michael (2008). Strategic Human Resource Management: A Guide to Action. London: Kogan page, 4th ed.
92. Bailey, Kenneth D. (1994). Typologies and Taxonomies: an introduction to classification techniques, London: sage publication.
93. Becker Howard (1940). Constructive Typology in the Social Sciences. American Sociological Review, Vol. 5, No. 1. pp. 40-55.

94. Berdayes Vicente (2002). "Traditional Management Theory as Panoptic Discourse: language and the Constitution of Somatic Flows", *Culture and Organization*, Vol. 8(1), pp. 35–49
95. Bhaskar, R., (1998). *The Possibility of Naturalism: A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*, Routledge, London, 3rd ed. .
96. Brown R . Berman (2006). *Dissertation in business and management*. London :sage publication.
97. Bryman, Allan & Emma Bell (2007). *Business Research Methods 2e* . london: Oxford University Press.
98. Campbell David and R.L Fleming and Richard C.Grote (1985). Discipline without punishment at last why and how you should implement a nonpunative approach to discipline . *Harvard Business review*, julay- august, pp162—178.
99. Cornelius, Nelarine (1999). *Human Resource Management: A managerial perspective*. London: Thomson.
100. Decenzo, David A. and Robins, Stephan P. (2001) *Human Resource management*. USA: john Willey and sons, 7th edit.
101. Decenzo, David A. and Robins, Stephan P. (2005) *Personal/ Human Resource management*. Prentice hall of india, third edit.
102. Dixon John and Dogan Rhys (2005). "The contending perspectives on public management: a philosophical investigation", *International Public Management Journal*, Vol.8 No.1, pp.1-21.
103. Dixon John and Rhys Dogan (2003). "A philosophical analysis of management: improving praxis". *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 6 , pp. 458-482.
104. Doty D. Harold; William H. Glick (1994) *Typologies as a Unique Form of Theory Building: Toward Improved Understanding and Modeling*. *The Academy of Management Review*, Vol. 19, No.2. pp. 230-251.
105. Dumaine, Brian (1993). *The new non- managers*. *Fortune*, February vol.22, pp80-84.
106. Fenley A. (1998). Models, styles and metaphors: understanding the management of discipline. *Employee Relations*, Vol. 20 No. 4, pp. 364–379.
107. Fisher Cynthia D. and Lyle F. Schoenfeldt and James B. Shaw (2006) *Human Resource Management*. Houghton Millfin Company,

Boston: USA, 6th Ed.

108. Fitch Judy L. and Elizabeth C. Ravlin (2004).Team-based discipline:a theoretical framework. Team Performance Management. Vol. 10 · No. 1/2; pp. 5-11.
109. Fleetwood ,Steve (2005). Ontology in Organization and Management Studies: A Critical Realist Perspective, Organization, 12, pp. 197-222.
110. Franklin Aimee L. and Javier F. Pagan (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. Review of Public Personnel Administration; vol.26 No. 1; pp 52-73
111. Gibson Jane W. and Susan P. Cotterman and Robert E. Johnson, Discipline: Still A Four Letter Word?, Journal of Business & Economics Research – January 2006, vo. 4 No.1, pp 5-8.
112. Giddens, Anthony (1979).Central problems in social theory, Macmillan press, London.
113. Giddens, Anthony (١٩٨٩).The Constitution of Society, Polity Press, Cambridge.
114. Gomez Mejia, Luis R. and Balkin David B. and Cardy Robert L. (2001). Managing human resources. New Jersey. Prentice Hall. 3rd Ed.
115. Greenberg, J.,(1987). "Reactions to procedural injustice in payment distribution: do the means justify the ends?" , Journal of Applied Psychology, Vol. 72 No.1, pp. 55-61.
116. Grote, Dick (2006). Discipline without punishment. New York: American Management Association press.2ed.
117. Guba, Egon C. (ed.) (1990). The Paradigm dialog. London: Sage publication.
118. Guffey, Cynthia J. and Helms, Dr. Marilyn M (2001). Effective Employee Discipline: A Case of the Internal Revenue Service. Public Personnel Management; Spring, Vol. 30 Issue 1, p111-128.
119. Hatch Mary Jo and Ann L. Cunliffe (2006). Organization Theory, Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives. London: oxford university press, 2ed Ed. .
120. Herzberg, F. ,(1966). Work and the Nature of Man, World Publishing, New York.
121. Hodgkinson, Christopher (1996).Administrative philosophy: values and

- motivations in administrative life. Great Britain: Redwood books ltd.
122. Johnson, Mark A. (۲۰۰۵). A survey of progressive and affirmative employee discipline system in Florida's hospitals, PhD. dissertation submitted at the University of Central Florida .
 123. Jones C. and Rene ten bos (edit.)(2007). Philosophy and organization, New York: Routledge.
 124. Lee S. K. Jean and Kelvin Yu (2004). Corporate culture and organizational performance. Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 No. 4, pp. 340-359.
 125. McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise, McGraw Hill, New York.
 126. Palardy J. Michael; James E. Mudrey (1973). "Discipline: Four Approaches". The Elementary School Journal, Vol. 73, No. 6. , pp. 297-305.
 127. Poole Marshall Scott and Andrew H. van de Ven (1989). Using Paradox to Build Management and Organization Theories, The Academy of Management Review, Vol. 14, No. 4, pp. 562-578.
 128. Schein Edgar H. (2004). Organizational Culture and Leadership, Josseyboss, London, 3 ed.
 129. Shafritz J M. and J S. Ott (2001) Classics of Organization Theory. Harcourt publishers, 5 ed.
 130. Strauss, A and Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research grounded theory procedures and techniques, London, Sage.
 131. Tannenbaum, K., Schmidt, W.H.,(1973). "How to choose a leadership pattern", Harvard Business Review, No.May-June, pp.167.
 132. Weick, K.E. (1995), Sensemaking in Organizations, Sage, Newbury Park.
 133. Weick, Karl E. (1989). Theory Construction as Disciplined Imagination. The Academy of Management Review, Vol. 14, No. 4, , pp. 516-531
 134. Winch, Peter (2004). The Idea of Social Science and Its Relation to Philosophy, London, Routledge, ۲nd ed.
 135. Zeithaml Valarie A. and P. Rajan Varadarajan and Carl P. Zeithaml (1998). The Contingency Approach: Its Foundations and Relevance to Theory Building and Research in Marketing. European Journal of Marketing, vol.22, No. 7,pp. 37-64.

Abstract

There are three conceptions of employee discipline in organization studies, called traditional, progressive and positive. The main question of this thesis is that, are there some other conceptions of employee discipline and what is the best kind for organization.

This thesis tries to define different types of employee disciplines concept through typology and to introduce a new concept based on Islamic thought. At the first step, conception of discipline is defined through management and sociology with empirical typology method, then philosophical conception rises from epistemological and ontological substantives with conceptual typology method. At the third step and according to operational typology and Islamic thought, new conception of employee discipline is introduced.

At the second part of this research, conception of employee discipline is clarified according to Holy Quran in four steps:

- 1) reading Quran text.
 - 2) selecting relevant Ayat (Quranic statements) and writing themes for each Ayah.
 - 3) categorizing themes inductively.
 - 4) articulating foundations and principles of employee discipline according to themes.
- According to this qualitative content analysis, "Transcendental Employee Discipline" as an ideal type of employee discipline is introduced. This conception of discipline, emphasis on order in creation and compatibility of rules and regulations of societies to cosmic and divine order, and on tendency of human nature to order and discipline. This concept insists on systematic role of all leadership and management, people, education and training, culture and society and fair punishment systems. According to Quranic studies the world is not the final and accurate judgment and real and complete punishment will be in hereafter.

Keywords: Human resource management, typology, employee discipline, progressive discipline, positive discipline, transcendental employee discipline, theory building .



Tarbiat Modares University (TMU)

Faculty of Management and Economics

A Thesis Presented for the Degree of Ph.D.
of Art in Management

**Reconceptualization of Employee Discipline in Organization
(with emphasis on islamic approach)**

by
Meisam Latifi

Supervisor
Dr. Hassan Danaeifard

Advisor 1
Dr. Asghar Moshabaki
Advisor 2
Dr. Valiollah Naghipourfar

March 2010