

ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی



دکتر سیدحسین ابطیحی

دکتر مهدی خیراندیش

mkheirandish@yahoo.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

چکیده

به منظور تحقق اهداف و انتظارات سازمان، وظایف متعدد و متنوعی برای مدیریت در نظر گرفته شده است. شاید یکی از مهمترین آنها موضوع کنترل باشد. کنترل و خودکنترلی از مهمترین ابزارها و وسائل، برای نیل به اهداف سازمانی (کارایی و اثربخشی)، اهداف فردی و الهی (در ابعاد معنوی) است. در این مقاله، ضمن بیان اهمیت و هدف کنترل و خودکنترلی، این مفهوم از دیدگاه فرهنگ اسلامی بررسی و نهایتاً به ارائه الگویی سیستمی از آن بر اساس ارزشهای اسلامی پرداخته می شود.

نظارت و کنترل، یکی از ارکان مدیریت است و مدیران به عنوان یکی از وظایف اصلی خود، شیوه ها، امکانات و عملیات گوناگون سازمان را زیر پوشش نظارتی قرار می دهند تا از حرکت مجموعه به سوی انحراف و هدر رفتن امکانات موجود جلوگیری کنند. یک سیستم کنترل مؤثر به ما اطمینان می دهد که فعالیتها کامل انجام می شوند؛ به طوری که به نیل به اهداف سازمانی منجر شوند (Robbins, 1999).

اسلام برای نظارت و ارزیابی اهمیت زیادی قائل است. تعلیمات اسلام، خود مبین این موضوع است که معتقدان به کار سازنده و مؤثر، ارزیابی، ترغیب و تشویق شده اند. در قرآن کریم در آیات زیادی،

اطلاعات، کنترل افراد و... به نظر می رسد که موضوع اخیر مهمترین نوع کنترل در سازمان باشد و می تواند کنترل بهینه سایر موارد را به همراه داشته باشد. پس مهم خود انسان است که بایستی برای انجام کار بهتر ترغیب شود. این انسان است که دارای اراده و اختیار است و بر خلاف سایر موجودات، می تواند خلاف میل خود رفتار کند. انسانی که می تواند با وجود پیشرفته ترین ابزارهای کنترل باز هم در حد رفع تکلیف (Soldiering) کار کند. برخی از کارکنان، مادامی که نظارتی دقیق بر روی آنها اعمال نشود، از زیر بار وظایف و مسئولیتهای خویش شانه خالی می کنند. از این رو مدیران بایستی همواره آنان را مورد نظارت و بازرسی جدی قرار دهند و این امر باعث بازماندن آنها از سایر وظایف

کنترل و نظارت، از نحوه تحقق هدفها و انجام عملیات، آگاهی می یابند و در صورت وجود هرگونه انحراف از اهداف و برنامه ها قادر به اعمال اقدامات اصلاحی خواهند بود. البته تاکید بر ضرورت وجود یک نظام دقیق نظارت و کنترل به معنای عدم اعتماد به کارکنان نیست، بلکه در یک عبارت کوتاه می توان گفت که اعتماد در سازمان خوب است، ولی نظارت لازم است. بر همین اساس، بحث نظارت انسان بر عملکرد خویش یا به عبارتی موضوع خودکنترلی، مطرح می شود؛ یعنی به انسان توصیه می شود که همواره بر اعمال و رفتار خود نظارت داشته باشد و قبل از اینکه عملکرد او مورد ارزیابی و سنجش دیگران قرار گیرد، خودش عملکرد و رفتار خود را مورد ارزیابی و حسابرسی قرار دهد. تعاریف زیادی از مفهوم خودکنترلی ارائه شده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می شود.

خودکنترلی، ایجاد حالتی است درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را در کنترل داشته باشد (الوانی، ۱۳۸۲: ۱۳۴). هدفی که در خودکنترلی دنبال می شود، ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است، در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می دهد و علاوه بر محیط کار در زندگی شخصی خویش نیز خودکنترل می شود و این امر از طریق تدارک بسترهای مناسب در سازمان، نهادینه خواهد شد (خیری، ۱۳۸۲: ۱).

این تعاریف مبین آن است که خودکنترلی فرایندی است که طی آن افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع به وظایف سازمانی خود تعهد نشان می دهند و از حداکثر توان خود در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده می کنند. بعضی از فواید و آثار خودکنترلی که استفاده از آن را توجیه می کند، عبارتند از:

۱. ارزان بودن هزینه خودکنترلی؛
۲. اصلاح سریع اشتباهات و جبران آن؛
۳. خودکنترلی چون درونی است و با میل و رغبت فرد انجام می گیرد، به طور بنیادی در بهبود عملکرد مؤثر واقع می شود و به نوعی حامل این پیام است که ارزش و خواسته های سازمان در فرد، درونی و

بحث خودکنترلی در بستر فرهنگ توفیق طلبی مطرح می شود

مهم مدیریتی می شود. برای رهایی از این مشکل که از سویی وقت زیادی از مدیران را به خود اختصاص می دهد و از سویی دیگر، موجب احساس عدم وابستگی و اعتماد کارکنان به سازمان می شود، ضروری است به دنبال شیوه دیگری از نظارت باشیم که آفت شیوه های «دیگر کنترلی» را نداشته و در عین حال مکمل آنها باشد. این در صورتی محقق می شود که علاوه بر نظارت معمول و متعارف از سوی مدیر، فرد نیز از درون، ناظر و کنترل کننده رفتار و عملکرد خویش باشد؛ این همان «خودکنترلی» است.

از کنترل تا خود کنترلی

یکی از ارکان مهم در یک مدیریت سالم و کارآمد، وجود نظامی کامل و دقیق برای نظارت و کنترل است. مدیران به وسیله

موضوع نظارت و کنترل همگانی تحت عنوان امر به معروف و نهی از منکر مطرح شده است. علاوه بر آن آیاتی هست که در آنها خداوند، خود - حسابرسی را مطرح می فرماید. با مراجعه به منابع مختلف حدیث نیز می توان اهمیت نظارت و کنترل را درک کرد، زیرا دانشمندان بزرگ اسلامی در تدوین و تنظیم روایات، بابتی تحت عنوان محاسبه النفس یا محاسبه العمل گشوده اند که معمولاً در آن، سخنان پیشوایان معصوم در این زمینه جمع آوری گردیده است (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲-۱).

در تقسیم بندی منابع سازمانی، معمولاً به دو دسته منابع انسانی و غیرانسانی اشاره می شود. به تبع این امر، انواع مختلفی از کنترلها مطرح می شوند، نظیر کنترل پول در گردش، کنترل مواد اولیه، کنترل

نهادینه شده است و چنین حالتی می تواند بهترین وضعیت برای سازمان به حساب آید؛

۴. افزایش بهره وری، کارایی و اثر بخشی؛
۵. گسترش قسط و عدالت اجتماعی؛
۶. چون فرد خودش را مسئول ارزیابی پیامدهای رفتارش می داند، هیچگاه به دنبال ارائه اطلاعات نادرست برای سرپوش گذاشتن بر عملکرد ضعیف نخواهد بود؛
۷. مملو کردن فضای سازمانی از اعتماد، اطمینان و صداقت.

موضوع خود کنترلی از مفاهیمی است که در رفتار سازمانی توجه خاصی به آن شده است. باندروا در نظریه یادگیری اجتماعی، به نقش خود کنترلی اشاره می کند و بر این اعتقاد است که تا آنجا که آدمی بتواند محیط و فرایندهای شناختی خود را اداره کند، رفتار خود را نیز می تواند کنترل کند و این خود کنترلی به یادگیری فرد منجر می شود. شواهد تحقیقی، موید این ادعاست که افراد دارای قدرت خود کنترلی، در برقراری ارتباطات انسانی، موفقتر عمل خواهند کرد. با این وجود باید مرز بین کنترل و خودکنترلی را به خوبی بشناسیم و از هرگونه افراط و تفریط دوری کنیم. کنترل، فرایندی است که مدیران از طریق آن، تطابق عملیات انجام شده را با فعالیتهای برنامه ریزی شده، می سنجند و بایدها را با هست ها مقایسه می کنند و به صحت پیش بینی های خود پی می برند. ضمن اینکه افراد در سازمان، خودکنترل هستند، مدیران نیز با رعایت ضوابط، کنترل لازم را در سازمان اعمال می کنند. این امر سبب شکل گیری رابطه دوستانه ای بین کارکنان و مدیران می شود و هزینه های کنترل نیز کاهش می یابد. افراد خود کنترلی، اغلب راغب به انجام کار هستند و از سستی و کاهلی پرهیز می کنند، پیوسته مراقبند که از آنان خلافتی سر نزنند، از انجام هر کار خلاف مقررات، پارتی بازی، رشوه و تبعیض آمیز خودداری می کنند، کار را با یقین انجام می دهند و از سهل انگاری و ناقص انجام دادن کار پرهیز می کنند، خیانت در کار را روا نمی دارند، کم کاری نمی کنند، سر وقت حاضر می شوند، انضباط کاری دارند، در استفاده از منابع صرفه جو هستند و به

حقوق دیگران تعدی و تجاوز نمی کنند. با این وجود، کنترل درونی به این دلایل وضعیت متغیر و نامطمئن دارد:

اول، عوامل درونی و دسته دوم عوامل بیرونی اند. عوامل بیرونی همان محرکها هستند. پس وقتی ما می خواهیم رفتار خود را اصلاح و کنترل کنیم، نخستین کار این است که بتوانیم محرکهای محیطی را در کنترل خود درآوریم.

حالات درونی: عوامل درونی شامل نیازها، انگیزه ها و... هستند. تا تاثیر این عوامل در انسان شدید نشوند، رفتار را شکل نمی دهند و رمزشان در شدتشان است. آنچه در شدت این عوامل تاثیر دارد، توقع و انتظار است که این توقع و انتظار جمع معرفت ما تا به امروز و به بیان دیگر فرایندهای شناختی ماست. بنابراین ما باید فرایندهای شناختی خود را نیز تحت کنترل درآوریم، تا بر شدت انگیزه و نیازها و سپس بر رفتار خود مدیریت

هر چه کارکنان به شغل و کار خود علاقه مندتر باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم سازد، به همان نسبت، افراد تمایل بیشتری برای کنترل خود نشان می دهند

خدمت اجرای قوانین قرار گیرد. هیچ معیار و استاندارد وجود ندارد تا بتوان برحسب آنها میزان پایبندی درونی افراد را به طور دقیق سنجید و سپس با تکیه بر پایبندی درونی افراد نسبت به حل و فصل مسائل اقدام کرد؛ زیرا هرگونه معیار و استاندارد که بتواند شعور آگاهانه انسانها را تحت کنترل خود درآورد، باید دارای جامعیتی فراتر از تصورات تک تک افراد جامعه باشد (جوکار افشار، ۱۳۸۴: ۱).

عوامل ایجاد خودکنترلی از دیدگاه رفتاری

برای ایجاد قدرت در افراد جهت مدیریت بر رفتار و عملکردشان به سه گونه، عمل می شود:

محرکها: دو دسته عامل وجود دارد که رفتارهای ما را شکل می دهند. دسته

داشته باشیم.

نتایج: در الفبای مدیریت می گوئیم که ما باید پیش زمینه ای را فراهم کنیم تا رفتاری شکل بگیرد. ادامه این رفتار در گرو نتایجی است که حاصل می شود، پس ما باید این نتایج را هم اقتضایی کنیم و سعی کنیم مطلوبیت این نتایج برای ما بالا باشد. پس برای اینکه بتوانیم بر رفتارها و عملکرد خود مدیریت داشته باشیم، از سه راه مدیریت محرکهای محیطی، فراگردهای شناختی و نتایج اقتضایی به دست آمده، حرکت می کنیم.

برای اینکه افراد، خود کنترل شوند، لازم است زمینه و فضای مناسب خود کنترلی در سازمان ایجاد شود. مواردی که در ادامه به آنها اشاره می شود، می توانند در این جهت مفید باشند:

۱. تلفیق هدف فرد و سازمان: وقتی که

مدیریت بتواند هدف سازمان و فرد را تلفیق کند، برای افراد محرکهایی فراهم کرده است که به طور غیر مستقیم آنها را به کنترل خود وا می دارند. معمولاً برای تلفیق هدف فرد و سازمان از سه مکانیسم استفاده می شود:

الف: مدیریت مشارکتی که عبارت است از بحث و تبادل نظر کارکنان با سرپرستان در تعیین اهداف، برنامه ریزی و اتخاذ تصمیماتی که در امور آنان تاثیر می گذارد. در این نوع مدیریت به منظور هر تغییری در برنامه های سازمان، نیروی انسانی سازمان مورد مشورت قرار می گیرد و کارکنان به اتفاق سرپرستان در مورد آن، اظهار نظر می کنند.

ب: مدیریت بر مبنای هدف که مبتنی بر این است که کارکنان به اتفاق مدیران خود هدفهای روشن و قابل اندازه گیری برای عملکرد آتی خود تعیین کنند و در طول زمان نیز با دریافت بازخورد، به بررسی نتایج و اصلاح امور بپردازند (زارعی متین، ۱۳۸۰: ۹۳).

ج: سیستم پیشنهادها: که در آن پیشنهادها و نقطه نظرات کارکنان از طریق مجاری

از پیش تعیین شده، مطرح می شوند. در صورتی که این مکانیزم، به صورت باور اساسی سازمان باشد و دقیقاً حمایت مدیریت عالی سازمان را در پس خود داشته باشد، آنگاه می توان مطمئن بود که کارکنان نتایج پیشنهادهای مناسب خود را به صورت اصلاحات اساسی در بخشهای مورد نظر می بینند و به واسطه برخورداری از پاداشهای مادی یا معنوی، تعلق، وفاداری و هم هدف شدن خود را با سازمان، بیشتر تجربه خواهند کرد.

۲. خویشتن کاری (Own Work): نظریه خویشتن کاری، افقی جدید در آینده مدیریت است که بر اساس آن، الگوی کار دگرگون می شود و کارها بر اساس شرایط و موقعیت افراد و ترجیحات آنان شکل می گیرد. کار و سرگرمی در هم آمیخته می شود و خانه و محله، مراکز کاری می شوند. انسان، خود کنترل کار خویش را به عهده می گیرد و برای خود و رفع نیازهایش کار می کند. در روش خویشتن کاری، کار برای خود فرد و در راه اهداف اوست.

۳. همچنین مباحث دیگری در مورد

فرهنگ سازمانی مطرح شده است که به موجب آنها سازمانها همچون هر نهاد اجتماعی دیگر، دارای فرهنگهای خاصی هستند و این فضای فرهنگی، شکل دهنده و هدایت کننده نحوه عملکرد و فعالیت افراد خواهد بود. بنابراین، بدون توجه به ویژگیهای فرهنگی نمی توان از روشهای هدایت و کنترل افراد سخن گفت. اساساً فرهنگها به چهار دسته کلی تقسیم می شوند:

الف. فرهنگ قدرت: که در این فرهنگ، کنترل سلسله مراتبی از طریق هدایت و نظارت به وجود می آید.

ب. فرهنگ وظیفه و نقش: در این نوع فرهنگ، کنترل سلسله مراتبی از طریق قوانین و ضوابط غیرشخصی و رسمی شکل می گیرد (که همان خصلت بوروکراتیک است).

پ. فرهنگ توفیق طلبی: در این نوع فرهنگ، بحث خود کنترلی مطرح می شود و به دلیل سطح فکری و روانی بالای افراد و مسئولیت پذیری شخصی در مورد وظایفی که به آنها تفویض شده است، آنها بدون نیاز به نظارت خارجی به سمت اهداف

کنترل حین کار



شکل ۱: الگوی سیستمی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان

در حرکت‌اند. اگر مدیران بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند، می‌توان انتظار داشت که جهت نیل به این هدف، افراد به کنترل خویش بپردازند. نیاز به موفقیت از عمده‌ترین ابزار است که انگیزش را از برون به درون انسان می‌کشد و کنترل را به خود فرد منتقل می‌سازد (رضائیان، ۱۳۷۲: ۷۰).

ت. فرهنگ حمایتی: در این نوع فرهنگ هم کماکان خودکنترلی حاکم است و به صورت جمعی و همگانی ظهور می‌کند؛ به این ترتیب که جریان پاسخگویی یکطرفه نیست، بلکه زیردستان و بالا دستان یکدیگر را نسبت به هم پاسخگو می‌دانند و ارتباطات متقابل برقرار می‌شود. در این نوع فرهنگ، از کنترل خارجی و نظارت مستقیم به سمت کنترل درونی یا خودکنترلی و نظارتهای انعطاف‌پذیر و غیرمستقیم حرکت می‌شود.

۴. سازمانهایی که بر مبنای ادھوکراسی و ساختار ارگانیک ایجاد شده‌اند، برای خودکنترلی مناسب‌ترند.

۵. ایمان به خدا و اعتقادات مذهبی: در اسلام زمینه‌های مناسب برای رشد خودکنترلی افراد فراهم است. فرد مسلمان خود را در مقابل خدا مسئول می‌پندارد نه در مقابل رئیس سازمان. التفات و توجه به حرام و حلال و پرهیز از گناه، شیوه‌هایی هستند که فرد مسلمان را خودکنترل می‌سازند و فرد همیشه خدا را ناظر اعمال خود می‌داند.

۶. توجه به شخصیت و حرمت کارکنان: واگذاری اختیارات و مسئولیت به کارمندان و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها، اعتماد به نفس لازم را به آنان خواهد داد و احساس خواهند کرد که سازمان روی افراد حساب ویژه‌ای دارد و آنها نیز می‌توانند نظرات و پیشنهادهای خود را ارائه دهند و در موفقیت سازمان سهیم باشند.

۷. رضای نیازهای کارکنان و رضایت شغلی: هرچه کارکنان به شغل و کار خود علاقه‌مندتر باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم سازد، به همان نسبت، افراد تمایل بیشتری برای کنترل خود نشان می‌دهند. برعکس اگر دستمزد پایین و امکانات رفاهی محدود باشد، سخن گفتن از کنترل افراد هیچ ثمری

نخواهد داشت و کارکنان یا شغل دوم انتخاب می‌کنند یا به فساد و رشوه‌گیری در محیط کار گرایش پیدا می‌کنند.

۸. دادن انگیزه و تشویق افراد به خودکنترلی: اگر کارکنان بخواهند و اراده لازم را کسب کنند، انگیزه خودکنترلی را راحت‌تر می‌توانند به دست آورند، زیرا انگیزه نیرویی است که آنها را در جهت خودکنترلی رهنمون می‌سازد و اگر احساس کنند که خودکنترلی منافع خود و سازمانشان را حفظ می‌کند، به خودی خود انگیزه خودکنترلی در آنها افزایش می‌یابد.

۹. حس تعلق و وفاداری به سازمان: اگر افراد سازمان را به مثابه خانه خود در نظر بگیرند و آن را به عنوان سرپناه قلمداد کنند، در آن صورت کارکنان خود را در موفقیت و یا شکست سازمان سهیم می‌دانند. این

فرمودند: من عرف کفی (غرالحکم؛ حدیث ۷۶۴۵) یعنی کسی که معرفت یابد، خویش‌دار می‌شود. همچنین برای ایجاد خودکنترلی ضروری است در سازمان نسبت به ترویج ارزشهای اسلامی (قداست و ارزش کار، نظم، انضباط، صرفه جویی در مصرف منابع، عدالت، دوری از تبعیض و کسب حلال) اقدام شود. باید توجه کرد که انجام این امور باید به دور از ظاهر سازی و حرکات نمادین باشد. تحقق ایمان و ارزشهای دینی در سازمان، نیاز به یک حرکت فرهنگی ظریف و دراز مدت دارد.

۲. سیستم‌گزینش:

باورها و ارزشهای داوطلبان کار، باید با ارزشهای سازمان مربوطه همخوانی داشته باشد. به همین منظور پیش از استخدام و

**اگر مدیران
توانند زمینه را برای
نیاز افراد به کسب موفقیت و
انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند،
می‌توان انتظار داشت که جهت
نیل به این هدف، افراد به
کنترل خویش بپردازند**

در زمان استخدام، شرایط و ضوابطی باید در نظر گرفته شوند که داوطلبان ملزم به رعایت آنها باشند. سیستم‌گزینش فعال، موجب می‌شود که افراد به کنترل رفتار خویش بپردازند.

۳. تامین و توسعه رفاه اعضای سازمان: بسیاری از تخلفات قانونی و تبعیضات، ناشی از نیاز مادی افراد است. در صورتی که سازمان به طور نسبی این نیازها را تامین کند، زمینه‌ای فراهم می‌شود که افراد اقدام به خلاف نکنند و در مقابل فساد، خودکنترل باشند.

امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه، فرموده‌اند: روزی را بر مردم فراوان کن که این (رشد اقتصادی) نیرویی است برای آنان که به اصلاح نفس خویش بپردازند و بی‌نیاز می‌کند آنان را از دست‌درازی به آنچه در اختیارشان گذاشته شده است.

تعلق خاطر موجب می‌شود که آنها تا پایان همکاری با سازمان، نسبت به آن وفادار باقی بمانند. در آن صورت خودکنترلی غرورآفرین خواهد بود (خیری، ۱۳۸۲: ۱).

راههای ایجاد خودکنترلی در متون اسلامی

با استفاده از مفاهیم موجود در بیانات قرآنی، از روشهایی می‌توان برای ایجاد خودکنترلی در سازمان استفاده کرد:

۱. تقویت ایمان و ترویج ارزشهای اسلامی:

هر چه ایمان قوی‌تر باشد، خودکنترلی انسان نیز بیشتر است. بنابراین اگر بتوانیم زمینه‌های رشد ایمان را فراهم کنیم، بستر مناسبی برای خودکنترلی مهیا شده است. پس برای کسب ایمان، دو عنصر لازم است: معرفت و گرایش. امام علی (ع)

فرایند خود کنترلی از دیدگاه اسلام
از منابع اسلامی، اینگونه استخراج می‌شود که این اعمال بازدارنده عبارت‌اند از: مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه که مجموع این چهار عمل را رابطه گویند. معنای لغوی رابطه، نگهداری و دیده بانی کردن است که این واژه به نگهداری از مرزهای یک کشور نیز اطلاق می‌شود. حال به توضیح مختصری در مورد هر یک از موارد گفته شده می‌پردازیم:

مشارطه

مشارطه یعنی شرط بندی کردن و تعهد گرفتن. عقل در اولین فرصت باید از نفس، عهد و میثاق بگریزد که تمام انرژی خود را برای رسیدن به هدف مطلوب که همانا نیل به کمال است، صرف کند و سرمایه

عمر را در راه گناه هدر ندهد. باید ابتدا با نفس مشارطه کرد و آن را در مورد هر یک از اعضا و وسائل نیل به ثواب یا عقاب سفارش کرد.

مراقبه

مراقبه به معنی مواظبت کردن و زیر نظر گرفتن است و در دو مورد به کار برده می‌شود. یکی، زیر نظر گرفتن نفس توسط خود انسان و دیگری زیر نظر داشتن انسان و هر موجود دیگری توسط خداوند. انسان باید در تمام لحظات زندگی مراقب پندار، گفتار و کردار خود باشد و نیز باید بداند که خدای بزرگ، پیوسته مراقب اعمال اوست و هیچ کاری از دیدگاه او پنهان نیست. از آیات زیر نیز چنین واقعیتی پیداست: (ان الله کان علیکم رقیباً، نساء، ۱)، (الم یعلم بان الله

یری، علق، ۱۴)، (اعملوا ما شئتم انه بما تعملون بصیر، فصلت، ۴۰)، (یعلم خائنه الاعین و ماتخفی الصدور، غافر، ۱۹)

محاسبه

محاسبه یعنی به حساب نفس رسیدن یا نفس را به حساب کشیدن. هر انسان باید همانند یک تاجر در هر شب به حساب کارهایی که در روز انجام داده است، رسیدگی کند تا ببیند که آیا نفس به تعهدات خود عمل کرده است یا خیر و آیا از روزی که بر او گذشته است، سود برده است یا زیان. در احادیثی از بزرگان دین، این مطلب بیان شده است. رسول الله (ص): به حساب نفستان برسید، پیش از آنکه به حسابتان برسند و خودتان را بسنجید، پیش از آنکه شما را بسنجند.

سازمانهایی که بر مبنای
ادھو کراسی و ساختار ارگانیک
ایجاد شده اند، برای خود
کنترلی مناسب ترند

امام کاظم (ع): از ما نیست کسی که هر روز به حساب خود نرسد. پس اگر کار خوب کرده است از خداوند بزرگ تقاضای بیشتر کند و اگر کار بد کرده است، از خداوند طلب آمرزش و توبه کند.

معاتبه

معاتبه یعنی عتاب و خطاب کردن و با درشتی سخن گفتن و سرزنش کردن. معاتبه در صورتی است که عقل به حساب نفس برسد و او را در انجام وظایف مقصر بیابد. در این وقت او را مورد عتاب و سرزنش قرار می‌دهد و نیز هر یک از اعضا و عوامل بدن را مورد توبیخ قرار می‌دهد و هر یک را به شکل متناسب خود تنبیه می‌کند. بر اساس آنچه تاکنون در مورد مفهوم خودکنترلی در بینش اسلامی گفته

شد، می‌توان الگویی سیستمی از خود کنترلی در سازمان به شرح شکل (۱) ارائه کرد.

نتیجه گیری

دین اسلام منبعی عظیم و سرشار از آموزه هایی است که سازمانها می‌توانند با کمک آن زمینه خود کنترلی افراد را فراهم کنند. به دلیل آنکه خود کنترلی مسئله ای درونی و زیر بنایی است، نتایج آن در درازمدت آشکار می‌شود. بنابراین باید با صبر و حوصله تلاش کرد تا جو سازمانی آمادگی ایجاد فضای خود کنترلی را که در واقع نوعی خود سازی فردی است، داشته باشد. در صورتی که بتوان وجدان کاری افراد را بیدار و آنها را خود کنترل کرد، در بسیاری از هزینه هایی که صرف نظارت و کنترل بیرونی می‌شود، صرفه جویی خواهد شد و می‌توان این منابع را صرف آموزش و بهبود وضعیت نیروهای انسانی کرد. □

منابع

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه
۳. امینیان، محمد علی، «مبانی اخلاق اسلامی»، انتشارات دانشگاه گیلان، اسفند ۱۳۷۵.
۴. الوانی، سید مهدی، «مدیریت عمومی»، تهران؛ نشر نی، ۱۳۸۲.
۵. خیری، طاهر، خود کنترلی در سازمان، تدبیر، ۱۳۷، مهر ۱۳۸۲.
۶. جوکار افشار، ولی، کنترل پایبندی، تدبیر، ۱۴۳، فروردین ۱۳۸۴.
۷. رضائیان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۹
۸. زارعی متین، حسن، «مبانی سازمانی و مدیریت، تهران»، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۰
۹. رضائیان، علی، خود مدیریتی، دانش مدیریت، ش ۲۲، پاییز ۱۳۷۲.
۱۰. علی احمدی و دیگران، نقش ارزشهای اسلامی در نظارت و کنترل سازمان، نشر تولید دانش، ۱۳۸۲.
۱۱. غرالحکم؛ حدیث ۷۶۴۵.

12- Robbins, Stephen.p., (1999) "management" prentice Hall Englewood cliffs, New jersey.

دکتر سیدحسین ابطحی: دکترای مدیریت مهندسی و رئیس دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی
دکتر مهدی خیراندیش: دکترای مدیریت دولتی و عضو هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری