

الگوی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی

حمید زارع^۱

چکیده

در این نوشتار، «خودکنترلی» یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در متون مدیریتی، شمرده شده و اهمیت و نقش کلیدی آن در مدیریت مؤثر سازمانی و خاستگاه این بحث در فرهنگ اسلامی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است تا با تکیه بر وحی و سنت بتوان الگویی را برای سازمان‌هایی که در محیطی با حاکمیت اعتقادات، باورها و ارزش‌های اسلامی فعالیت می‌کنند، ارائه کرد. الگویی که بتواند جهت‌دهنده‌ی افراد به خودکنترلی باشد و مدیران با استفاده از آن، اهداف سازمانی را محقق سازند.

واژه‌های کلیدی

خودکنترلی، مدیریت، سازمان، کارایی، فرهنگ اسلامی.

۱. مقدمه

برای دستیابی به اهداف و انتظارات سازمانی، وظایف متنوعی برای مدیریت معرفی گردیده است که شاید یکی از مهم‌ترین آنها، موضوع کنترل باشد. در تعریف کنترل گفته‌اند: «کنترل، فرایند نظارت بر فعالیت‌هاست به منظور حصول اطمینان از مطابقت کار انجام شده با برنامه‌های پیش‌بینی شده و اصلاح انحرافات مهمی که در برنامه به وجود آمده است».

یک سیستم کنترل مؤثر به ما اطمینان می‌دهد که فعالیت‌ها کامل انجام شده‌اند به طوری که منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌گردند (رابینز، ص ۵۶۵).

در تعریف دیگری آمده است: «کنترل هر نوع فرایندی است که در خلال آن یک فرد، گروهی از افراد و یا سازمان، آگاهانه و با توجه، اقدام به سنجش عمل فرد، گروه یا سازمان دیگری بنمایند». (تاننهام، ۱۹۶۲، ص ۲۳۸)

کنترل در سازمان، هدفمند است و هدف از آن کشف نقاط ضعف و اشتباهات به منظور رفع و جلوگیری از تکرار آنهاست (فایول، ۱۹۴۹، ص ۱۰۷). پس کنترل درست در مدیریت سازمان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد.

اما چه چیزی در سازمان باید کنترل شود؟ در پاسخ باید گفت که بیشتر تلاش‌های کنترلی در جهت نظارت بر افراد، مسائل مالی، عملیات، اطلاعات و عملکرد کل سازمان انجام می‌گردد (رابینز، ۱۹۹۸، ص ۵۷۱). از این میان، کنترل افراد نقش مؤثرتری در سازمان دارد. چنانچه انسان‌ها به درستی کنترل گردند و عملکرد صحیحی داشته باشند، در بقیه‌ی عناصر هم مؤثر خواهند بود. پس کنترل افراد یک حرکت مبنایی و اصولی است که کنترل سایر عناصر را هم تسهیل می‌کند؛ به عبارت دیگر، در صورتی که عوامل انسانی که خود خالق سازمان و ماشین‌اند، وظیفه‌ی خود را در نیل به اهداف سازمان به درستی انجام دهند، نگرانی نسبت به سایر عناصر سازمانی بی‌مورد خواهد بود. از این جاست که بحث خودکنترلی در ادبیات مدیریت وارد می‌گردد. اگر افراد «خودکنترل» باشند برای عملکرد سازمان‌ها مؤثرتر و مفیدتر خواهد بود.

البته در این جا ارانه‌ی الگو و مدل اهمیت ویژه‌ای دارد. مدل، الگویی است که از واقعیت گرفته شده و روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. مدل‌ها در بحث تصمیم‌گیری برای مدیران بسیار کارسازند. با به کارگیری مدل، بدون آن‌که مخاطره‌ی تصمیم‌گیری در دنیای واقعی را داشته باشیم، می‌توانیم مطلوب‌ترین تصمیم را بگیریم. غالباً آزمایش شقوق مختلف تصمیم و انتخاب بهترین‌ها عملاً ناممکن یا مشکل است، در حالی که این امر با استفاده از مدل، به سادگی

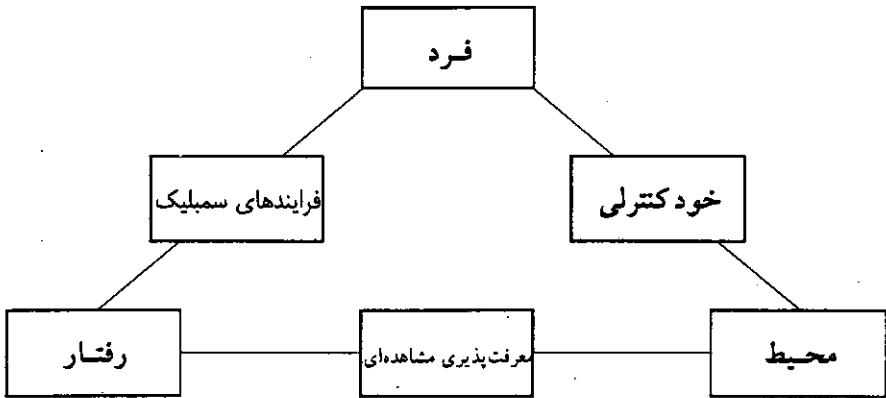
امکان‌پذیر است. به وسیله‌ی یک مدل آثار تغییرات مختلف می‌تواند به سرعت و با دقت سنجیده شود و تصمیم‌گیرنده بدون مخاطره از نتایج آنها مطلع گردد. مدل‌ها برداشت و شمایی از واقعیت‌اند، نه عین واقعیت؛ از این‌رو نشان دهنده‌ی دقیق سیستم‌های واقعی نیستند. البته این خصوصیتی منفی برای مدل به شمار نمی‌آید؛ زیرا یکی از هدف‌های مدل، ساده ساختن و نشان دادن اجزای اصلی و مورد نظر سیستم است و گاهی در مدل‌سازی عوامل اضافی و مخل عمدتاً کنار نهاده می‌شوند، تا مدلی به دست آید که ضمن نشان دادن اجزای اصلی و ارتباط بین آنها، به اندازه‌ی کافی ساده باشد و به سهولت مورد استفاده قرار گیرد (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۱۹۶). در نوشتار حاضر با عطف توجه به اهمیت مدل، تلاش شده تا با طرح مدلی ترسیمی، نحوه‌ی خودکنترلی در سازمان نشان داده شود.

۲. تعریف خودکنترلی

خودکنترلی حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد؛ بدون آن‌که عامل خارجی او را تحت نظارت داشته باشد (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۱۳۴)؛ به عبارت دیگر، خودکنترلی مراقبتی درونی است که بر اساس آن وظایف محول شده انجام و رفتارهای ناهنجار و غیر قانونی ترک می‌گردد (پیروز و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۳۶۷).

از این تعاریف معلوم می‌گردد که خودکنترلی فرایندی است که طبق آن، افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع به وظایف سازمانی خود تعهد نشان می‌دهند و از حداکثر توانشان در جهت پیشبرد اهداف سازمان استفاده می‌کنند.

موضوع خودکنترلی از مفاهیمی است که در رفتار سازمانی هم به آن توجه خاصی شده است. باندورا در نظریه‌ی یادگیری اجتماعی به نقش خودکنترلی در فرایند معرفت‌پذیری اذعان می‌کند و معتقد است تا آن‌جا که آدمی بتواند محیط و فرایندهای شناختی خود را اداره کند، رفتار خود را نیز می‌تواند کنترل کند و این خودکنترلی به یادگیری فرد منجر می‌شود؛ چنان‌که در مدل ذیل نشان داده شده است.



شکل شماره (۱): مدل اساسی نظریه‌ی یادگیری اجتماعی (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۸۲)

افرادی که از قدرت خودکنترلی بیشتری برخوردارند در برقراری روابط انسانی موفق‌تر عمل می‌کنند و شواهد تحقیقی مؤید این ادعاست.

۳. فواید خودکنترلی

خودکنترلی نسبت به کنترل بیرونی مزایا و منافع بیشتری دارد که به برخی از آنها اشاره می‌کنیم:
 ۳-۱. خودکنترلی چون درونی است و با میل و رغبت فرد انجام می‌گیرد، در بهبود عملکرد تأثیر بنیادی دارد و به نوعی حامل این پیام است که ارزش‌ها و خواسته‌های سازمان در فرد درونی و نهادینه شده است و چنین حالتی، بهترین وضعیت برای سازمان به حساب می‌آید.

۳-۲. اگر فرد خودش را مسئول ارزیابی و پی‌آمدهای رفتاری‌اش بداند، هیچ‌گاه نمی‌کوشد با ارائه‌ی اطلاعات نادرست بر عملکرد ضعیف خود سرپوش بگذارد.

۳-۳. خودکنترلی، جو و فضای سازمانی را آکنده از اعتماد، اطمینان و صداقت می‌سازد که یکی از نیازهای جدی امروز سازمان‌هاست.

۳-۴. خودکنترلی موجب می‌گردد تا در صورت وقوع اشتباه، به سرعت نسبت به اصلاح و جبران آن اقدام گردد.

۳-۵. خودکنترلی، کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها را افزایش می‌دهد.

۳-۶. خودکنترلی از نظر اقتصادی، بسیار کم هزینه و مقرون به صرفه است.

۴. عوامل مؤثر در ایجاد خودکنترلی

برای این که افراد خودکنترل شوند، باید زمینه و فضای مناسب خودکنترلی در سازمان ایجاد گردد که برخی از عوامل ایجاد آن بدین قرارند:

۴-۱. **تلفیق هدف فرد و سازمان:** اگر مدیریت بتواند هدف سازمان و فرد را تلفیق نماید، برای افراد محرکاتی را فراهم نموده است که به طور غیر مستقیم آنها را به کنترل خود وامی دارد. معمولاً برای تلفیق هدف فرد و سازمان از دو مکانیسم استفاده می شود:

الف) مدیریت مشارکتی، که عبارت است از بحث و تبادل نظر کارکنان با سرپرستان در تعیین اهداف، برنامه ریزی ها و گرفتن تصمیماتی که در امور آنان تأثیر می گذارد. در این نوع مدیریت، برای هر تغییری در برنامه های سازمان، با نیروی انسانی آن سازمان مشورت می شود و کارکنان نیز در مورد آن اظهار نظر می کنند.

ب) مدیریت پر مبنای هدف، که مبتنی بر این است که کارکنان به اتفاق مدیران خود هدف های روشن و قابل اندازه گیری برای عملکرد آتی خود تعیین نمایند و در طول زمان نیز با دریافت بازخور به بررسی نتایج و اصلاح امور بپردازند (زارعی متین، ۱۳۸۰، ص ۸۰ و ۹۳).

۴-۲. **خویشن کاری:** خویشن کاری مفهوم نوینی در ادبیات مدیریت است که به موجب آن، کار برای خود فرد و در راه اهداف او تعریف می شود و او شخصاً کنترل کار خویش را بر عهده می گیرد و برای خود و رفع نیاز هایش کار می کند. خویشن کاری تأثیر زیادی در خودکنترلی دارد.

۴-۳. **انگیزه ی توفیق طلبی:** اگر مدیران بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه ی توفیق طلبی فراهم نمایند، می توان انتظار داشت که افراد برای نیل به این هدف به کنترل خویش بپردازند. نیاز به موفقیت یکی از عمده ترین ابزارهای است که انگیزش را از برون به درون انسان می کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می سازد (رضائیان، ۱۳۷۲، ص ۷۰).

۵. ویژگی های افراد خودکنترل

افراد خودکنترل معمولاً دارای ویژگی های زیر هستند:

- راغب به انجام کار هستند و از سستی و کاهلی می پرهیزند.

- پیوسته مراقبند که از آنان خلافی سر نزنند.

- از کارهای خلاف مقررات، پارتی‌بازی، رشوه و اعمال تبعیض خودداری می‌کنند.
- کار را با اتقان انجام می‌دهند و از سهل‌انگاری و ناقص انجام دادن کار پرهیز می‌کنند.
- خیانت در کار و کم‌کاری نمی‌کنند.
- سر وقت حاضر می‌شوند و انضباط کاری دارند.
- در استفاده از منابع صرفه‌جو و مقتصدند.
- به حقوق دیگران تعدی و تجاوز نمی‌کنند.

۶. خودکنترلی در فرهنگ اسلامی

منظور از فرهنگ اسلامی، باورها، اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارهایی است که ریشه در دین اسلام دارند و برگرفته از منابع دینی‌اند. موضوع خودکنترلی در این فرهنگ دارای اهمیت ویژه‌ای است و در منابع دینی بر آن تأکید شده است. در قرآن کریم که اصلی‌ترین منبع استخراج مسائل و احکام دینی است آیات فراوانی به «تقوا» توصیه کرده‌اند. تقوا از ماده‌ی «وقی»، یعنی حفظ و صیانت و نگه‌داری است. پس تقوا یعنی «خودنگهداری»، که همان ضبط نفس است و متقین یعنی خودنگه‌داران (مطهری، ۱۳۸۰، صفحه ۱۶). بنابراین تقوا را می‌توان حالتی روحانی و معنوی (ملکه‌ی نفسانی) دانست که به موجب آن انسان خود را در مقابل خطا و گناه حفظ و از هر آنچه مورد غضب خداوند است دور می‌کند. مرحوم مطهری بر این باور است که دو برداشت از تقوا وجود دارد:

اول این‌که انسان برای حفظ خود از آلودگی‌ها از موجبات آنها فرار کند و خود را از محیط گناه دور نگهدارد. این نوع تقوا، تقوای ضعیف است.

نوع دوم تقوا این است که فرد در روح خود حالت و قوتی به وجود آورد که به او مصونیت روحی و اخلاقی بدهد که اگر فرضاً در محیطی قرار بگیرد که وسایل و موجبات گناه و معصیت فراهم باشد، آن حالت و ملکه‌ی روحی او را حفظ کند و مانع آلودگی‌اش شود (مطهری، ۱۳۸۰، ص ۲۱). منظور آیات و روایات، تقوای نوع دوم است.

در قرآن کریم آثار و فواید بسیار مهمی برای تقوا بر شمرده شده است که به چند مورد از آن اشاره می‌کنیم:

«إِنْ تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا»؛ اگر تقوای الهی داشته باشید (از آنچه خداوند شما را باز داشته است خودنگهدار باشید) خداوند به شما قدرت تمیز و تشخیص می‌دهد (انفال: ۲۹).

«وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا»؛ هر کسی که تقوای الهی داشته باشد، خداوند برای او راه بیرون شدن از تنگناها و شداید را قرار می‌دهد (طلاق: ۲).

«وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا»؛ هر کس که تقوای الهی داشته باشد، خداوند یک نوع آسانی در کار او قرار می‌دهد (طلاق: ۴).

در نهج البلاغه یک خطبه‌ی کامل در توصیف ویژگی‌های «متقین» آمده است. در خطبه‌ی ۹۰ نهج البلاغه، امام علی علیه السلام توصیه فرمودند که انسان برای یاری و کمک به خود، مراقبت از درون داشته باشد: «واعلموا أنه من لم يعن على نفسه حتى يكون له منها واعظ و زاجر لم يكن له من غيرها لا زاجر ولا واعظ؛ و بدانید کسی که از طریق خودش پند دهنده و بازدارنده‌ای را برای نفسش به یاری نگیرد، از بیرون واعظ و یا زاجری برایش نخواهد بود.»
یاد در جایی دیگر فرموده‌اند: «اجعل من نفسك على نفسك رقيباً؛ از خودت مراقبی بر خویشتن قرار ده.» (غررالحکم و دررالکلم، ح ۲۴۲۹).

۷. راه‌های ایجاد خودکنترلی در متون اسلامی

با استفاده از مفاهیمی که در بیانات قرآنی و روایی به کار رفته است برای ایجاد خودکنترلی می‌توان از شیوه‌های ذیل استفاده کرد:

۷-۱. تقویت ایمان و ترویج ارزش‌های اسلامی

«ایمان حالتی قلبی و روانی است و بر اثر داشتن یک مفهوم و گرایش به آن حاصل می‌شود و با شدت و ضعف هر یک از این دو عامل کمال و نقص می‌پذیرد.» (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۱۲۷). 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؛ و برای کسب ایمان دو عنصر لازم است: معرفت و گرایش. امام علی علیه السلام فرمودند: «مَنْ عَرَفَ كَفَتْ؛ کسی که معرفت یابد خویشتن دار شود.» (غررالحکم، ح ۷۶۴۵).

هم‌چنین برای ایجاد خودکنترلی در سازمان باید نسبت به ترویج ارزش‌های اسلامی (مانند: قداست و ارزش کار، نظم، انضباط، صرفه‌جویی در مصرف منابع، عدالت، دوری از تبعیض و کسب حلال) اقدام گردد.

باید توجه نمود که انجام این امور باید به دور از ظاهرسازی و حرکات نمادین باشد. تحقق

ایمان و ارزش‌های دینی در سازمان نیاز به یک حرکت فرهنگی ظریف درازمدت دارد. «قَالَتِ الْأَعْرَابُ آمَنَّا قُلْ لَمْ تُؤْمِنُوا وَلَكِنْ قُولُوا أَسْلَمْنَا وَلَمَّا يَدْخُلِ الْإِيمَانُ فِي قُلُوبِكُمْ»؛ اعراب گفتند که ما ایمان آورده‌ایم، به آنها بگو که شما هنوز ایمان نیاورده‌اید، بلکه بگوید که ما اسلام آورده‌ایم؛ و ایمان هنوز در قلوب شما وارد نشده است (یعنی به ظاهر دین‌دار شده‌اید، ولی هنوز ایمان در قلب شما نفوذ نکرده است) (حجرات: ۱۴).

۲-۷. سیستم‌گزینش

باورها و ارزش‌های داوطلبان باید با ارزش‌های سازمان مربوطه هم‌خوانی داشته باشد. به همین منظور پیش از استخدام و حین آن شرایط و ضوابطی در نظر گرفته می‌شود که داوطلبان ملزم به رعایت آنها باشند. سیستم‌گزینش فعال موجب می‌گردد تا افراد به کنترل رفتار خویش بپردازند.

۳-۷. تأمین و توسعه رفاه اعضای سازمان

بسیاری از تحولات قانونی و تبعیضات، ناشی از نیاز مادی افراد است. چنانچه سازمان به طور نسبی این نیازها را تأمین کند، زمینه‌ای فراهم می‌شود که افراد اقدام به خلاف نکنند و در مقابل فساد، خودکنترل باشند.

امام علی علیه السلام می‌فرماید: «ثُمَّ أَشْبِعَ عَلَيْهِمُ الرِّزْقَ، فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ وَ غِنَى لَهُمْ عَنِ تَنَاوُلِ مَا تَحْتَ أَيْدِيهِمْ وَ حِجَّةٌ عَلَيْهِمْ إِنْ خَالَفُوا أَوْ قَلَمُوا أَمَانَتَكَ؛ پس ارزاق را بر مردم فراوان کن، که این (رشد اقتصادی) نیروی است برای آنان که به اصلاح نفس خویش بپردازند و بی‌نیاز می‌کند آنان را از دست‌درازی به آنچه در اختیارشان گذاشته شده است و حجتی است علیه آنان در صورتی که با امر تو مخالفت ورزند یا در امانت خیانت کنند.» (نهج‌البلاغه، نامه‌ی ۵۳)

مطابق این گفتار یکی از زمینه‌های خودکنترلی و اصلاح نفس، تأمین نیازمندی‌های مادی و رفاهی است و طبق این فرمایش، آدم سیری که دزدی یا در امانت خیانت کند، حاکم با خیال راحت‌تری می‌تواند او را مجازات نماید؛ چون توجیهی برای خیانت او وجود ندارد. در جامعه‌ی امروزی هم با ملاحظه‌ی آمار بزه و جرم در می‌یابیم که بیش از هشتاد درصد آن ریشه‌ی اقتصادی و مادی دارد؛ پس ایجاد جامعه‌ی آرمانی بدون در نظر گرفتن جنبه‌های اقتصادی و مادی زندگی، ناممکن خواهد بود.

۸. خودکنترلی در سیره امام علی علیه السلام

زندگی حضرت علی علیه السلام پر است از ماجراهایی آموزنده که حاکی از قدرت خودکنترلی خارق‌العاده‌ی ایشان است. برخی از این ماجراها در لابه‌لای سخنان آن امام آمده است که در این جا به عنوان نمونه به چند مورد آن اشاره می‌گردد:

۸-۱ رعایت حقوق دیگران

«وَاللَّهِ لَأَنَّ آيَةَ عَلِيِّ حَسْبِكَ السَّعْدَانُ مُسْهَدًا، أَوْ أُجْرٌ فِي الْأَغْلَالِ مُصَفَّدًا، أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ أَنْ أَلْقَى اللَّهَ وَرَسُولَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ظَالِمًا لِبَعْضِ الْعِبَادِ، وَغَاصِبًا لِنَفْسِي مِنَ الْحُطَامِ، وَكَيْفَ أَظْلَمُ أَحَدًا لِنَفْسِي يُسْرِعُ إِلَيَّ الْبَلِيَّ قَوْلُهَا وَ يَطُولُ فِي الثَّرَى حُلُولُهَا؟» سوگند به خدا اگر تمام شب را بر روی خارهای سعدان به سر ببرم و یا با غل و زنجیر به این سو یا آن سو کشیده شوم، خوش تر دارم تا خدا و پیامبرش را در روز قیامت، در حالی ملاقات کنم که به بعضی از بندگان ستم و چیزی از اموال عمومی را غصب کرده باشم. چگونه بر کسی ستم کنم برای نفس خویش که به سوی کهنگی و پوسیده شدن پیش می‌رود، و در خاک زمانی طولانی اقامت می‌کند؟»

۸-۲ رفتار امام علی علیه السلام با برادرش عقیل در خلوت

امام علیه السلام جریان را این گونه توصیف می‌کند: «به خدا سوگند برادرم عقیل را دیدم که به شدت تهی دست شده و از من درخواست داشت تا یک من از گندم‌های بیت‌المال را به او ببخشم. کودکانش را دیدم که از گرسنگی موهایشان ژولیده و رنگشان تیره شده، گویا با نیل رنگ شده بودند. پی‌درپی مرا دیدار و درخواست خود را تکرار می‌کرد. چون به گفته‌های او گوش دادم پنداشت که دین خود را به او واگذار می‌کنم و به دلخواه او رفتار و از راه و رسم عادلانه‌ی خود دست برمی‌دارم. روزی آهنی را در آتش گذاخته به جسمش نزدیک کردم تا او را بیازمایم. پس چونان بیماری از درد فریاد زد و نزدیک بود از حرارت آن بسوزد. به او گفتم: ای عقیل، گریه‌کنندگان بر تو بگریند، از حرارت آهنی می‌نالی که انسانی به بازیچه آن را گرم ساخته است، اما مرا به آتش دوزخی می‌خوانی که خدای جبارش با خشم خود آن را گذاخته است؟ تو از حرارت ناچیز می‌نالی و من از حرارت آتش الهی ننالم؟»

۸۳. هدیه‌ی اشعث بن قیس به امام علیه السلام

اشعث به دلیل اتهامی که به او وارد شده بود، باید در محکمه حضور می‌یافت؛ لذا شبانه در منزل امام علیه السلام حضور یافت تا هدیه‌ای به ایشان تقدیم نماید. حضرت در وصف این ملاقات می‌فرماید: شب هنگام کسی به دیدار ما آمد و ظرفی سرپوشیده پر از حلوا داشت، معجونی در آن ظرف بود. چنان از آن متنفر شدم که گویا آن را با آب دهان مار سمی، یا قی کرده‌ی آن مخلوط کرده باشند. به او گفتم: هدیه است، یا زکات، یا صدقه؟ که این دو بر ما اهل بیت پیامبر صلی الله علیه و آله حرام است. گفت: نه، نه زکات است نه صدقه، بلکه هدیه است. گفتم: زنان بچه‌مرده بر تو بگیرند. آیا از راه دین وارد شدی که مرا بفریبی، یا عقلت آشفته شده، یا جن زده شده‌ای، یا هزیان می‌گویی؟ به خدا سوگند، اگر هفت اقلیم را با آنچه در زیر آسمان‌هاست به من دهند تا خدا را نافرمانی کنم که پوست جوی را از مورچه‌های ناروا بگیرم، چنین نخواهم کرد و همانا این دنیای آلوده‌ی شما نزد من از برگ جویده شده در دهان ملخ پست‌تر است. علی را با نعمت‌های فناپذیر و لذت‌های ناپایدار چه کار؟ به خدا پناه می‌بریم از خفتن عقل و زشتی لغزش‌ها و از او یاری می‌جوییم. (نهج البلاغه: خطبه‌ی ۲۲۴).

۹. مراحل و فرایند خودکنترلی

در منابع مدیریتی امروزی برای خودکنترلی چهار مرحله معرفی شده است:

۱. تعیین استانداردها و اهداف فردی؛
 ۲. رفتار و فعالیت‌هایی که برای تحقق اهداف انجام می‌شوند؛
 ۳. خودارزیابی که عبارت است از انطباق اهداف فردی با عملکرد؛
 ۴. خودمدیریتی که عبارت است از فرایند اصلاح رفتار خود از طریق اداری سیستماتیک محرک‌ها، فرایندهای شناختی و نتایج اقتضایی (رضائیان، ۱۳۷۲، ص ۶۴).
- از آیات، روایات و کتب اخلاقی اندیشمندان علوم اسلامی، استفاده می‌شود که برای خودکنترلی و یا خودسازی چهار مرحله باید طی گردد:
۱. مشارطه، که عبارت است از تشخیص وظایفی که انسان در مقابل خالق خود (حق الله) و مردم (حق الناس) دارد و تعهد به اجرای آن. شخص خودکنترل خود را ملزم می‌بیند که این وظایف را به نحو احسن در جهت قرب به پروردگار انجام دهد.
 ۲. مراقبه، که در پرتو آن شخص می‌کوشد تا خطا و لغزشی در کار از او سر نزنند و وظایف به

شکل مطلوب انجام شود. آیات مربوط به تقوا به فرد آموزش می‌دهد که در همه‌ی حالات، رفتار خویش را کنترل کنند؛ هم‌چنین آیاتی که بهشت و جهنم را توصیف می‌کند از عوامل انگیزشی و بازدارنده‌ای هستند که موجب می‌گردند مسلمان بیشتر به مراقبت از اعمال خود پردازد.

۳. محاسبه: بررسی عملکرد و رفتاری که از فرد سر زده است و ملاحظه‌ی این مسئله که عملکرد بر وفق اهداف و استانداردها انجام شده است یا از آن تخطی کرده است. در این بخش احادیث فراوانی از امامان معصوم علیهم‌السلام وارد شده است که به عنوان نمونه به چند مورد از آن اشاره می‌شود:

امام علی علیه‌السلام می‌فرماید: «مَنْ تَعَاهَدَ نَفْسَهُ بِالْمُحَاسَبَةِ أَمِنْ فِيهَا التُّدَاهِنَةُ؛ کسی که با محاسبه، نفس خود را متعهد نماید، از سهل‌انگاری و مسامحه در امان می‌ماند.» (غررالحکم، ح ۸۰۸۰)
در جای دیگری می‌فرماید: «ان العازِم من قید نفسه بالمحاسبه؛ به تحقیق دوراندیش کسی است که نفس خود را با محاسبه‌ی اعمال مقید کند (مهارش را در اختیار بگیرد).» (غررالحکم، ح ۳۵۷۴)

هم‌چنین فرموده‌اند: «ثمره المحاسبه اصلاح النفس؛ میوه و نتیجه‌ی محاسبه، اصلاح نفس است.» (غررالحکم، ح ۴۶۵۴)

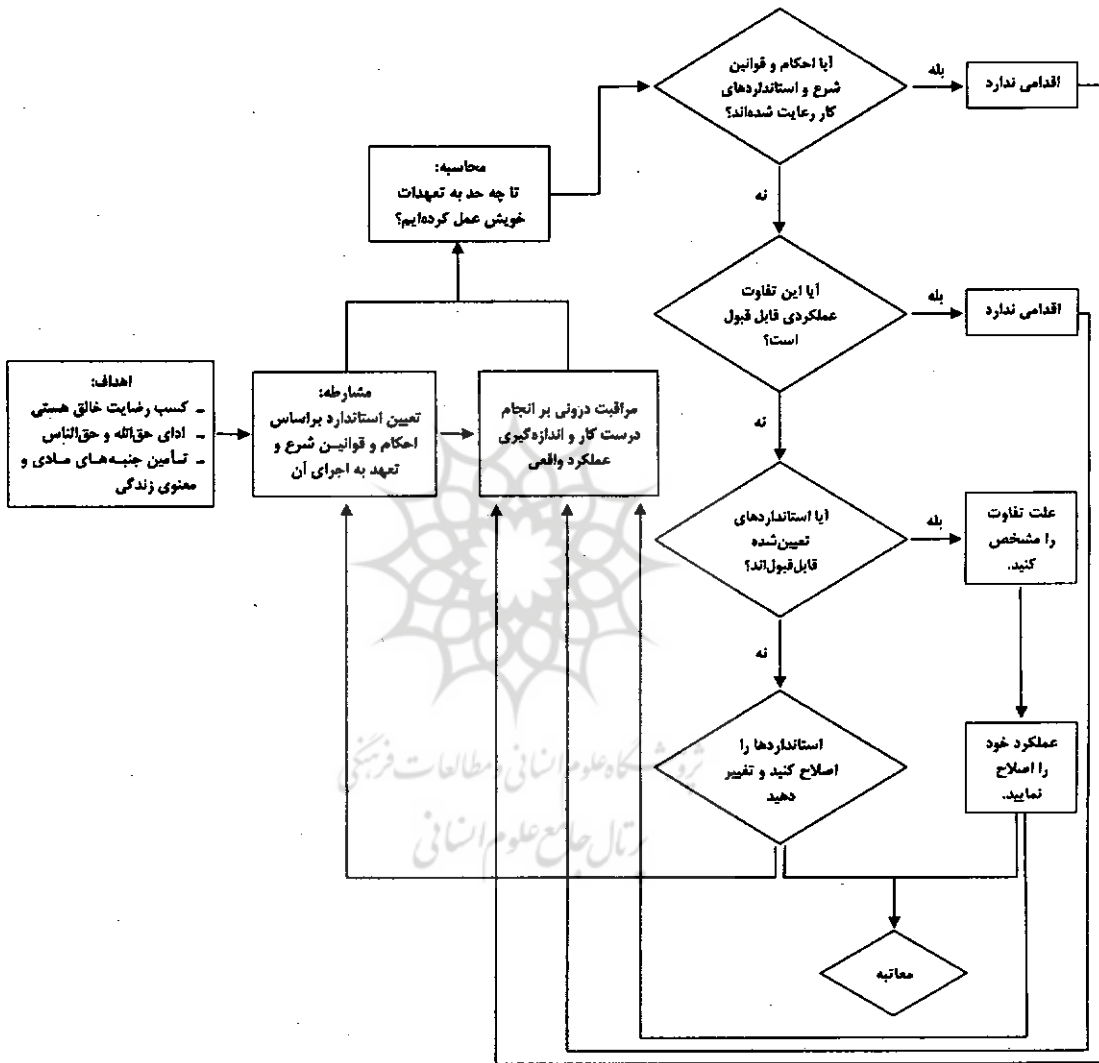
نیز فرموده‌اند: «من حاسب نفسه وقف علی عیوبه و احاط بذنوبه و استقال الذنوب و اصلح العیوب؛ کسی که خودش را محاسبه کند بر عیوبش آگاه می‌گردد و بر لغزش‌هایش احاطه می‌یابد و اشتباهاتش تقلیل می‌یابد و نقص‌هایش اصلاح می‌گردد.»

امام کاظم علیه‌السلام نیز می‌فرماید: «لیس منّا من لم یحاسب نفسه فی کل یوم؛ کسی که هر روز خود را محاسبه نکند، از پیروان ما نیست.» (بحارالانوار، جلد ۷۰، صفحه ۷۲)

۴. معاتبه: سرزنش نفس به خاطر لغزش‌ها و اشتباهات، معاتبه است. در این مرحله نقاط ضعف شخصیت مشخص می‌شود و فرد پی‌گیر اصلاح نقاط ضعف است.

۱۰- الگوی خودکنترلی در فرهنگ اسلامی

با استفاده از آیات و روایات می‌توان مدلی را برای خودکنترلی ارائه کرد که بر اساس آن بتوان زمینه‌ی خودکنترلی را در افراد فراهم نمود.



نتیجه‌گیری

مطابق تحقیقات و بررسی‌هایی که در متون اسلامی به عمل آمده، نگارنده به این نتیجه رسید که می‌توان بر اساس معتقدات و ارزشهای دینی الگویی ارائه کرد که سازمانها بتوانند از طریق آن زمینه خودکنترلی افراد را به وجود آورند. البته باید توجه داشت که خودکنترلی چون مسأله‌ای درونی و زیربنایی است نتایج آن در دراز مدت آشکار می‌گردند. بنابراین باید با صبر و حوصله تلاش کرد تا فضا و جو سازمانی از همه جهات آمادگی ایجاد خودکنترلی که نوعی خودسازی فردی است را داشته باشد. در صورتی که بتوان وجدان‌کاری افراد را بیدار و آنها را خودکنترل کرد، در بسیاری از هزینه‌هایی که صرف نظارت و کنترل بیرونی می‌گردد صرفه‌جویی خواهد شد و می‌توان این منابع را صرف آموزش و بهبود وضعیت نیروهای انسانی نمود.

نکته‌ای که در بحث خودکنترلی شایان توجه بیشتری است، نقش برجسته مدیران در این موضوع است. اگر مدیران نتوانند الگوها و سمبل‌هایی واقعی از انسانهای خودکنترل ارائه کنند و خود آنان عملاً پیش‌تاز خودکنترلی نباشند، نمی‌توان انتظار داشت که دیگران از این مدل پیروی کنند. پس مدیران و رهبران جامعه خود باید جلودار این حرکت باشند تا با جلب اعتماد و اطمینان زیردستان، مسیر ترقی هموارتر گردد.

فهرست منابع و مآخذ

۱. قرآن کریم.
۲. دشتی، محمد (۱۳۷۹)، نهج البلاغه، تهران، مؤسسه انتشارات مشهور.
۳. آمدی، عبدالواحد، غررالحکم و دررالکلم، تهران، حافظ، بی تا.
۴. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق.)، بحارالانوار، جلد ۷۱، بیروت، مؤسسه الوفاء.
۵. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
۶. خدمتی، ابوطالب و دیگران (۱۳۸۲)، مدیریت علوی، قم، دفتر همکاری حوزه و دانشگاه.
۷. رضائیان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۸. زارعی متین، حسن (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۹. مطهری، مرتضی (۱۳۸۰)، ده گفتار، تهران، انتشارات صدرا.
۱۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۹)، آموزش عقاید جلد ۳، تهران، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی.
۱۱. رضائیان، علی (۱۳۷۲)، خودمدیریتی، دانش مدیریت، ش ۲۲، پائیز.
12. Stephen. P. Robbins, (1999), "Management" prentice Hall Englewood cliffs, New jersey.
13. Tannenbaum, 1962, "Control in Organizations: Individual adjustment and a organizational performance" Admin.sci.Q.1.
14. Fayol, H, (1999) General and industrial management, London: pitman.