

تأثیر خود کنترلی افراد در کاهش جرایم از منظر جرم شناسی با نگاهی به فقه اسلامی

(تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۷/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۰۳/۱۲)

الهام فیض آبادی^۱

چکیده

اهمیت و پیچیدگی مسائل اجتماعی ایجاب میکند تا در برخورد و شناخت آنها، با تکمیل نظریات موجود و با اتکاء به یافته های نوین، دایره شناخت خود را گسترش دهیم. شناخت و درک درست از وضعیت روابط اجتماعی میتواند به ما در درک بهتر علل رفتار هایی که جرم محسوب میشوند، یاری رساند. افزایش نگرانیهای عمومی درباره مسائل مختلف اجتماعی از اینرو که خسارت و صدمات وارده بر پیکره جامعه روند رو به افزایشی یافته و هم از آن جهت که گاهی مقابله با آن نیز روز به روز دشوار تر و پیچیده تر می شود، شناخت علمی و دقیق مسائل اجتماعی را ضروری می سازد. ارتکاب جرم، از جمله پدیده هایی است که همه جوامع انسانی از دیر باز با آن مواجه بوده و کما بیش مشکلات و مسائل ناشی از آن را تجربه کرده اند. کنترل و نظارت همواره جزء اصول و وظایف اساسی مدیریت بوده است که ارتباط تنگاتنگ با سایر اصول و وظایف مدیریت دارد به طوری که ناکامی در آن برابر با ناکامی در مدیریت میباشد و از طرف دیگر سیستم اداره جامعه (یک سازمان) شامل اجزاء مختلفی میباشد که موفقیت آن بستگی به هماهنگی این اجزاء از جمله نظام کنترل و نظارت می باشد لذا در یک جامعه اسلامی که میخواهد بر اساس مبانی و ارزشهای اسلامی و در جهت تحقق اهداف اسلامی پایه گذاری شود باید نظامهای کنترلی آن نیز با این ارزشها و اهداف هماهنگی داشته باشد و در این چارچوب اعتقادی و ارزشی طراحی شود. از این رو این مقاله تلاشی جهت بیان خود کنترلی افراد در کاهش جرایم از منظر جرم شناسی با نگاهی به فقه اسلامی برداشته است.

واژگان کلیدی: نظارت، خود کنترلی، خود کنترلی و بازداری، خود کنترلی و پیشگیری

^۱ Elhamfeizabadi۶۷@gmail.com

مقدمه

شاید بهترین شیوه برای بیان ضرورت خود کنترلی، مقایسه آن با نظارت بیرونی باشد. می توان ادعا کرد که اگر خود کنترلی ایجاد و تقویت گردد، کار کردی به مراتب کارآمدتر از نظارت های خارجی دارد؛ زیرا در پاره ای از نظارت های بیرونی، همواره این دغدغه وجود دارد که آیا از اعتبار و صحت کافی برخوردار است یا آنکه شایبه ها و غرض های دیگری در کار بوده و زد و بند های رفاقتی یا کینه توزانه در آن نقش داشته است. از این رو پیوسته می بایست بر ناظران و بازرسان نیز ناظران دیگری گماشت تا مراقبت صحت نظارت آنان باشند؛ و به این ترتیب ناظران در مرحله بالاتر نیز محتاج ناظر دیگری هستند و همین طور ... در صورتی که اگر ناظران، خود دارای عامل کنترل بیرونی باشند، این دغدغه و نگرانی تا میزان قابل توجهی کاهش می یابد و گزارش های آنان از ضریب اطمینان بالاتری برخوردار خواهد بود. همچنین در ضرورت خود کنترلی، کافی است نظری به منابع اسلامی بیفکنیم و روایاتی را که توصیه به مراقبت از خویش می کنند و خود کنترلی را به بیان رسا ابراز می دارند، مورد توجه قرار دهیم و با استناد به کلام نورانی حضرت علی (ع) آن را همچون تابلوی زیبایی در معرض دید همگان به نمایش گذاریم؛ آنجا که می فرماید: از خودت مراقبتی بر خویشتن قرار ده. اساساً یکی از ارزش های اسلامی که در سراسر قرآن کریم به آن سفارش شده و همه به رعایت آن دعوت شده اند «تقوا»، است این واژه در اصل از ماده «وقایه» به معنای نگه داری یا خویشتن داری است و به تعبیر دیگر، یک نیروی کنترل درونی است که انسان را در برابر طغیان شهوت حفظ می کند. این کنترل نیرومند درونی، روشن ترین آثار ایمان به مبدأ و معاد، یعنی خدا و رستاخیز است، و معیار فضیلت و افتخار انسان و مقیاس سنجش شخصیت او در اسلام، محسوب می شود. باید توجه داشت که تقوا دارای شاخه ها و شعبی است؛ تقوای مالی و اقتصادی، تقوای جنسی، تقوای اجتماعی، تقوای سیاسی و مانند این ها آنچه در این مجموعه بیشتر مد نظر می باشد تقوای کاری است که معادل خویشتن داری و خود کنترلی در کار است؛ یعنی کنترل خویش به هنگام کار، و پرهیز از خیانت و کم کاری و... البته این نکته را نباید از نظر دور داشت که خود کنترلی در سازمان، تنها محدود به انجام وظایف سازمانی نیست و فراتر از آن را نیز شامل می گردد؛ به این معنی که خویشتن داری اخلاقی و پرهیز از روابط سوء اجتماعی با دیگران نیز در حیطه

خود کنترلی قرار می گیرد و افراد در فضای سازمان، موظفند از غیبت، تهمت، تعارض و نزاع، دروغ و ... اجتناب کنند و اخلاق اسلامی را در روابط میان خود رعایت کنند. وظیفه خود کنترلی در سازمان، تنها اختصاص به کارکنان ندارد و مدیران را نیز در بر می گیرد؛ آنها هم می بایست در حوزه مدیریت خویش، با تقوا باشند و از هر گونه خلافی همچنین اعمال تبعیض، اختلاس، اخذ رشوه، حیف و میل منابع و امکانات و ... خودداری کنند. آنچه که وظیفه خود کنترلی را در مدیران اهمیتی دو چندان می بخشد، نقش مدیران در الگو سازی و همچنین تأثیر پذیری کارکنان از آن ها است. خود کنترلی در مدیران به قدری اهمیت و ضرورت دارد که امیر المومنین (ع) در زمان خلافت خویش، کارگزاران خود را همواره توصیه به تقوا و خود کنترلی می فرمود و توسط نامه هایی که برای والیان خود می نوشت، این وظیفه را به آن ها گوشزد می کرد. حضرت در فرمان خویش به مالک اشتر، وی را چنین فرمان می دهد:

(نخست) او را به تقوای الهی، ایثار و فداکاری در راه اطاعتش و متابعت از آنچه در کتاب خدا (قرآن) به آن امر شده است، فرمان می دهد ... و نیز به او فرمان می دهد که خواسته های نابجای خود را در هم بشکند و به هنگام وسوسه های نفس، خویشتن داری را پیشه خود سازد. در عهد محمد بن ابی اکبر نیز، حضرت سفارش به تقوا و خود کنترلی می نماید و می فرماید: حضرت، او را امر به رعایت تقوای الهی و اطاعت او در نهان و آشکار می نماید. در بالا، به دلیل آنکه حضرت علی (ع) به کارگزاران خود، سفارش به تقوا و خود کنترلی می کند، می توان استنباط کرد که نظر حضرت، بیشتر ناظر به خود کنترلی در عرصه کار و کارگزاری است، و کارگزار موظف به خود کنترلی در همه کارها، به ویژه در مدیریت است. این همه سفارش از سوی حضرت علی (ع) بیانگر اهمیت خود کنترلی در کارگزاران و مدیران است و آنان می بایست بیش از پیش از کارکنان، خویشتن دار باشند. ضرورت خود کنترلی در مدیران هنگامی آشکار تر می شود که بدانیم آنها با راه های قانونی برای انجام خلاف آشنا هستند و به راحتی می توانند از طریق گریز های قانونی، کار های خلاف خود را توجیه و خود را تبرئه سازند؛ همچنین اگر بدانیم هیچ گونه نظارت جدی ای نسبت به آنها صورت نمی پذیرد و مورد ارزیابی قرار نمی گیرند.

بخش اول: از کنترل تا خود کنترلی

یکی از ارکان مهم در یک مدیریت سالم و کار آمد، وجود نظامی کامل و دقیق برای نظارت و کنترل است. مدیران به وسیله کنترل و نظارت، از نحوه تحقق هدف ها 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 تأکید 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 خود کنترلی، 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 خود کنترلی ارائه شده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می شود. خود کنترلی، 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 خود کنترلی 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 خود کنترل می شود و این امر از طریق تدارک بسترهای مناسب در سازمان، نهادینه خواهد شد. (خیری، ۱۳۸۲:۱)

این تعاریف مبین آن است که خود کنترلی فرآیندی 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 خود کنترلی که استفاده از آن را توجیه می کند، عبارت اند از:

۱. ارزان بودن هزینه خود کنترلی
۲. اصلاح سریع اشتباهات و جبران آن
۳. خود کنترلی 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 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 پیامد های رفتارش می داند، هیچگاه به دنبال ارائه اطلاعات نادرست برای سرپوش گذاشتن بر عملکرد ضعیف نخواهد بود.

(۱) 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. اندروا در نظریه یاد گیری اجتماعی، به نقش خود کنترلی اشاره می کند و بر این اعتقاد است که تا آنجا که آدمی بتواند محیط و فرآیند های 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، مؤید این ادعاست که افراد دارای قدرت خود کنترلی، در برقراری ارتباطات انسانی، موفقتر عمل خواهند کرد. با این وجود باید مرز بین کنترل و خود کنترلی را به خوبی بشناسیم و از هر گونه افراط و تفریط دوری کنیم. کنترل، فرآیندی است که مدیران از طریق آن، تطابق عملیات انجام شده را با فعالیتهای برنامه ریزی شده، می سنجند و باید ها را با هست ها مقایسه می کنند و به صحت پیش بینی های خود پی می برند. ضمن آنکه افراد در سازمان، خود کنترل هستند، مدیران نیز با رعایت ضوابط، کنترل لازم را در سازمان اعمال می کنند. این امر سبب شکل گیری رابطه ی دوستانه ای بین کارکنان و مدیران می شود و هزینه های کنترل نیز کاهش می یابد. افراد خود کنترل، اغلب راغب به انجام کار هستند و از سستی و کاهلی پرهیز می کنند، پیوسته مراقب اند که از آنان خلاقی 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 نامطمئنی دارد:

۱. دارای استحکام ساختاری کافی نیست، زیرا ساختار این پایبندی، بستگی زیادی به

وضعیت روحی فرد در موقعیت های مختلف دارد.

۲. در موقعیت های مختلف به میزان متفاوتی جلوه گر می شود.
۳. همه افراد دارای پایبندی درونی نیستند.
۴. تنها با تکیه بر آن نمی توان امیدوار بود که بتوان بر مسائل پیچیده، غالب شد.
۵. ماهیت و نقش بعضی از مسائل (برنامه ریزی و طراحی و...) به صورتی است که بیشتر با تکیه بر قوانین، مقررات و استانداردها می توان نسبت به اجرای آنها اقدام کرد و منش انسانی نیز باید در خدمت اجرای قوانین قرار گیرد.
۶. هیچ معیار و استاندارد وجود ندارد تا بتوان بر حسب 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. (جواد افشار ۱:۱۳۸۴)

بخش دوم: خود کنترلی در منابع اسلامی

بند اول: اعتقادها و ارزشهای اسلامی در زمینه خود کنترلی

۱. نظارت الهی

نظام اعتقادی اسلام در عالی ترین سطح به بیان نظارت الهی می پردازد که دارای ویژگی های منحصر به فردی میباشد و بدون آنکه محدودیتهای نظارتی دیگران را داشته باشد، امتیازهای خاص خود را دارد:

- الف) این نظارت تمامی اعمال و ابعاد زندگی انسان را شامل می شود.
- ب) این نظارت توسط خداوند که خالق انسان و بر همه چیز توانا است، صورت می گیرد.
- پ) این نظارت توسط کمال مطلق است که بر بندگان خود رؤوف و مهربانترین است. بر بندگان ذره ای ظلم نمیکند، خوبیها را به چندین برابر پاداش میدهد و عذاب بدی ها در حقیقت چیزی جز خود این اعمال بد نیستند.

۲. جهان آخرت و معاد

در نظام اعتقادی اسلام، هستی محدود به این جهان مادی نمیشود که با مرگ انسان پایان پذیرد بلکه این جهان تنها جزء کوچکی از هستی میباشد و جسم انسان نیز جزئی از وجود او را تشکیل میدهد و پس از مرگ زندگی انسان در مراتب بالاتری از حیات ادامه پیدا

میکند. بنابراین نیستی برای انسان معنا ندارد. زندگی در این جهان مقدمه ای بر حیات ابدی اوست و نحوه زندگی در آن جهان بستگی به چگونگی زندگی او در این جهان است بنابراین لحظات زندگی انسان ارزش بینهایت پیدا میکند زیرا سرنوشت ابدی او را رقم میزند. از اینرو است که میبینیم تمامی پیامبران برای بیداری و تنبّه بشر بیش از هر چیز به مسئله معاد اشاره کرده اند و بخش عظیمی از آیه های قرآن کریم نیز به این مسئله اختصاص دارد.

ویژگیهای جهان آخرت در قرآن کریم:

الف) متاع دنیا نسبت به آخرت قلیل و ناچیز است.

ب) حیات حقیقی در جهان آخرت تحقق می یابد.

پ) در جهان آخرت جزای اعمال انسان داده میشود.

ت) در آخرت، اعمال انسان بطور کامل حاضر میشوند.

۳. تقوی

یکی از مهمترین ارزشهای اسلامی که سر منشأ ارزش های دیگر میباشد، تقوی است که مهمترین ثمره اعتقاد های اسلامی در زمینه خدا شناسی و توحید و معاد میباشد. تقوی از وقایه به معنای نگهداری می آید و ملکه و حالت معنوی و درونی است که انسان را از زشتیها و آنچه مورد نهی خداوند متعال است، باز میدارد. در حقیقت تقوی معادل خود کنترلی می باشد. تقوی در معارف اسلامی از اهمیت و ویژگی های خاصی برخوردار است و به عنوان عامل رهایی از عذاب آخرت و رسیدن انسان به بهشت و اجر عظیم خداوند، تیسیر امور و خارج شدن از گرفتاری ها و بهره گیری از علم الهی و محبت خداوند، شرط بهره گیری از هدایت قرآن کریم و قبولی اعمال نزد خداوند، معرفی شده است.

بخش سوم: ارائه الگوی خود کنترلی در افراد با نگرش اسلامی

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، 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: ۱-۲)

در تقسیم بندی منابع سازمانی، معمولاً به دو دسته منابع انسانی و غیر انسانی اشاره می شود. به تبع این امر، انواع مختلفی از کنترل ها مطرح می شوند، نظیر کنترل پول در گردش، کنترل مواد اول، کنترل اطلاعات، کنترل افراد 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 ابزار های کنترل باز هم در حد رفع تکلیف^۱ کار کند. برخی از کارکنان، مادامی که نظارتی دقیق بر روی آنها اعمال نشود، از زیر بار وظایف و مسئولیت های خویش شانه خالی می کنند. از اینرو مدیران بایستی همواره آنان را مورد نظارت و بازرسی جدی قرار دهند و این امر باعث باز ماندن آنها از سایر وظایف 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 سویی مدیر، فرد نیز از درون، ناظر و کنترل کننده رفتار و عملکرد خویش باشد؛ این همان «خود کنترلی» است.

بخش چهارم: عوامل خود کنترلی

درباره عوامل خود کنترلی، تا کنون بحث مستقلی از سوی صاحب نظران مدیریت، مطرح نگردیده است؛ از این رو آنچه که به نظر می رسد قابلیت طرح به عنوان عوامل خود کنترلی را دارد، در ذیل مورد توجه و تحلیل قرار می دهیم.

۱. تلفیق هدف های فرد و سازمان

۱. Soldiering

هنگامی که فرد با انجام کار، نیاز هایش ارضا شود، طبعاً کار که هدف سازمان است، هدف او نیز می‌گردد؛ و در این صورت میان هدف فرد و سازمان، آشتی حاصل می‌شود، تا هم فرد به نتیجه مورد نظر خود برسد، و هم هدف های سازمان تحقق یابد، و زمانی که کار، هدف فرد را تشکیل داد، طبعاً تمایل به انجام آن را نیز در پی خواهد داشت؛ و گرایش به انجام کار و وظایف، حکایت از خود کنترلی فرد دارد.

یکی از ابزارهایی که به این تلفیق کمک می‌کند، طرح های تکه کاری و کارانه است. در این نوع طرح ها، پرداخت به کارگران بر اساس استاندارد های مشخص و با توجه به میزان کارایی آنان صورت می‌گیرد. در این روش، علاوه بر حقوق ثابتی که برای یک میزان کار کرد معین در نظر گرفته شده است، در ازای هر واحد تولید یا خدمت اضافی، مبلغی نیز پرداخت می‌گردد. در واقع فرد برای رسیدن به سود بیشتر که هدف مورد نظر او است، می‌کوشد تا کار بیشتری را به دلخواه خود انجام دهد؛ از این رو تمایل به کسب در آمد بیشتر، او را به انجام کار بیشتر سوق می‌دهد، بی آنکه کنترل خارجی وجود داشته باشد. و از سویی سازمان نیز به هدف مورد نظر خود، که تولید یا خدمات بیشتر و به دنبال آن، افزایش سود و یا اعتبار است، نائل می‌گردد. در تحلیل این عامل خود کنترلی، می‌بایست به این حقیقت اعتراف کرد که هدف فرد و سازمان هیچ گاه با هم یکی نمی‌شوند؛ اما می‌توان آنها را به هم نزدیک کرد و از شدت تضاد میان آنها کاست. در طرح های تکه کاری و کارانه نیز افزایش بهره‌وری سازمان، تا آنجا کارگر را از سود منتفع می‌سازد که به سود سازمان لطمه ای وارد نیاید.

۲. خویشتن کاری

نظریه خویشتن داری، افقی جدید در آینده مدیریت که بر اساس آن، الگوی کار، دگرگون می‌شود و کارها بر اساس شرایط و موقعیت افراد و ترجیحات آنان شکل می‌گیرند، کار و سرگرمی در هم آمیخته می‌شوند و خانه و محله، مراکز کاری می‌گردند. انسان خود، کنترل کار خویش را بر عهده می‌گیرد و برای رفع نیاز هایش کار می‌کند؛ در روش خویشتن کاری، کار برای خود فرد و در راه اهداف او می‌باشد.

این فرضیه گر چه می‌تواند به عنوان یک نظریه علمی و تخیلی، آغاز گر مباحث جدیدی در مدیریت باشد، اما در عصر حاضر، مصادیق شایعی ندارد و بر فرض رواج خویشتن کاری،

موضوع خود کنترلی در سازمان منتفی خواهد بود؛ ضمن آنکه تلازم خویشتن کار با خود کنترلی، جای تردید دارد و نمی توان خود کنترلی را بر فرض خویشتن کاری تضمین کرد.

۳. انگیزه توفیق طلبی

این انگیزه و یا نیاز به کسب موفقیت، یکی از عمده ترین ابزاری است که انگیزش را از برون به درون انسان می کشاند و کنترل را به خود فرد می رساند. نیاز به موفقیت چنین تعریف شده است:

کوشش و پویایی برای درخشیدن، با رعایت معیار ها و استاندارد های تعیین شده برای کسب موفقیت افراد موفقیت طلب، نیرو هایی خود کار و خود کنترل هستند که موفقیتشان، پاداششان نیز هست و مدیریت، نیازی به ایجاد انگیزش در آنها ندارد. به دیگر سخن، این افراد از انگیزش های بیرونی بی نیاز هستند، و یا دست کم، نیاز کمتری به انگیزش های بیرونی دارند. انگیزه توفیق طلبی می تواند در صاحب خود ایجاد حرکت و تلاش برای انجام وظایف کند، به گونه ای که او با کنترل و نظارت بر خویش، وظایف خود را انجام دهد و موفقیت را کسب نماید. اما معمولاً چنین افراد توفیق طلبی در سازمان اندک می باشند و با آموزش نیز نمی توان توفیق طلبی را در افراد خلق کرد؛ زیرا این انگیزه، اگر چه تا حدودی ممکن است اکتسابی باشد و با آموزش، تحصیل گردد، اما بیش از آنکه اکتسابی باشد، ذاتی است؛ از این رو این عامل نمیتواند به طور عام و گسترده مورد توجه قرار گیرد.

۴. ارزش ها و احساسات ملی

از دیگر عوامل خود کنترلی، ارزش ها و احساسات ملی است. ارزش ها همچنین تعهد به یکدیگر، کشور و تقید به پیشرفت مداوم، رابطه ای نزدیک با خود کنترلی دارند؛ همچنین احساساتی مانند ملیت خواهی، میهن دوستی و احساس عمیق وظیفه، در ایجاد خود کنترلی نقش به سزایی دارند « از این رو برخی می کوشند تا از طریق تقویت احساس ملیت خواهی و میهن دوستی، افراد را خود کنترل سازند ».

البته اینکه ارزشها و احساسات، عامل خود کنترلی هستند، مطلب قابل قبولی است؛ اما می بایستی اذعان کرد که این عامل آن ها بستگی به میزان پایداری افراد و نیز پشتوانه و ریشه ارزش ها و احساسات آن ها دارد.

۵. وجدان کاری

از وجدان کاری تعاریف و برداشت های متعددی شده است؛ تعریف زیر شاید مناسب ترین آن ها باشد:

گرایش درونی انسان نسبت به انجام کار با کیفیت و کمیت مناسب و بالا، و بدون اسراف منابع.

ولی آنچه که در همه برداشت ها از وجدان کاری مفروض گرفته شده، ریشه دار بودن این حالت (گرایش درونی) در وجدان است؛ یعنی وجدان، سر چشمه و منشاء چنین احساسی در انسان ها است.

در بررسی این عامل خود کنترلی، توجه به نکات ذیل ضروری است:

۱- وجدان چیزی جز عقل نیست.

۲- ارزش های پذیرفته شده از سوی فرد، پشتوانه عقل یا وجدان او است؛ که در اثر از دست دادن آن ها، تأثیر و اندوه درونی پدید می آید. بر این اساس نباید از نقش مهم و کلیدی ارزش ها در جهت دهی به عقل یا وجدان غافل گشت؛ زیرا هنگامی که ارزش های پذیرفته شده از سوی افراد، متفاوت و یا متعارض باشند، وجدان ها نیز به همان نسبت، دارای تعارض و تغایر خواهند بود، و چه بسا فردی از انجام عملی جزئی دچار عذاب وجدان و تنش گردد، و فرد دیگری با انجام عملی بزرگ تر، هیچ گونه دغدغه خاطری به خود راه ندهد.

۳- گرایش درونی نسبت به کار با کمیت و کیفیت مناسب و بالا و بدون اسراف منابع، چیزی جز خود کنترلی نیست؛ یعنی می توان با کمی مسامحه، وجدان کاری را خود کنترلی و نه علت و ریشه آن دانست؛ زیرا همان گونه که گذشت، خود کنترلی یک نوع مراقبت درونی است که بر اساس آن، وظایف محوله انجام و رفتار های غیر قانونی و ناهنجار ترک می شود، بی آنکه مستند به نظارت دیگران باشد.

۶. باور ها و ارزش های اسلامی

در میان عوامل خود کنترلی، قوی ترین عامل، باورها و ارزش های اسلامی است. با اندک تأملی در این عامل می توان دریافت که خود کنترلی، بر خاسته و غیر قابل انفکاک از آن است. باور ها در واقع پشتوانه و ریشه پایبندی به یک سری ارزش ها هستند که در محیط کار، ظهور می یابند؛ و نتیجه آن چیزی جز خود کنترلی نمی باشد؛ به هر میزان که باور افراد، یا به تعبیری، ایمان آن ها به یک سری حقایق دینی قوی باشد، پایبندی و اهتمام به

ارزش ها نیز بیشتر می شود و در نهایت، خود کنترلی نیز شدید تر می گردد. این مطلب با توضیحات بعدی کاملاً آشکار می گردد.

بخش پنجم: عوامل ایجاد خود کنترلی از دیدگاه اسلام

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

محركها: دو دسته عامل وجود دارد که رفتار های ما را شکل می دهند. دسته اول، عوامل درونی و دسته دوم عوامل بیرونی اند. عوامل بیرونی همان محرك ها هستند. پس وقتی ما می خواهیم رفتار خود را اصلاح و کنترل کنیم، نخستین کار این است که بتوانیم محرك های محیطی را در کنترل خود در آوریم.

حالات درونی: عوامل درونی شامل نیاز ها، انگیزه ها و ... هستند. تأثیر این عوامل در انسان شدید نشوند، رفتار را شکل نمی دهند و رمز شان در شدت شان است. آنچه در شدت آن عوامل تأثیر دارد، توقع و انتظار این توقع و انتظار، جمع معرفت ما تا به امروز و به بیان دیگر فرآیند های شناختی ماست. بنابراین ما باید فرآیند های شناختی خود را نیز تحت کنترل در آوریم، تا بر شدت انگیزه و نیاز ها و سپس بر رفتار خود مدیریت داشته باشیم.

بخش ششم: عوامل مؤثر در اجرای خود کنترلی و باز داری

به طور کلی، بزرگسالان به طور مستمر در درجه های گوناگون به اعمال باز داری و خود کنترلی می پردازند. مقدار یا پیچیدگی این اعمال با توجه به نوع رویداد افزایش یا کاهش می یابد. به دیگر سخن، موضوع باز داری و خود کنترلی بیشتر موضوع کم و زیاد آن است تا آنکه موضوع بود و نبود باشد. انواع اطلاعاتی که بر اجرا یا افزایش باز داری رفتاری، خود کنترلی و کارکرد های اجرایی اثر می گذارند، از اهمیت ویژه ای برخوردارند. بارکلی (۱۹۹۷a) شش عنصر یا مؤلفه ی موجود در خود کنترلی را توضیح می دهد که به طور خلاصه به آنها اشاره می شود: همانگونه که اصطلاح خود کنترلی نشان می دهد، کنترل در درون فرد و نه از بیرون هدایت می شود. البته ممکن است فرد خودش با تغییر در محیط چنین کاری را مدیریت کند. برای مثال، ممکن است شکلات ها را در جایی دور از دسترس بگذارد تا از آنها کمتر بخورد.

این گونه اقدامات برای تغییر احتمالی پاسخ آتی از سوی فرد است. فرد شماره تلفنی را تکرار می کند تا بعداً آن را بهتر بیاد بیاورد یا ممکن است خوراکی در دفترش نگذارد تا مقدار خوراکش کمتر شود.

رفتارهایی که برای خود کنترلی به کار می روند در پی تغییر پیامدهای آتی به جای پیامدهای آنی هستند. برای تحقق خود کنترلی، فرد باید پیامد بلند مدت را بر پیامد کوتاه مدت ترجیح بدهد.

از نکات مهم در این رابطه دخالت سن و وضعیت اقتصادی افراد است. بارکلی بر اساس پژوهش های انجام شده اظهار می کند که میزان به تأخیر انداختن رسیدن به پاداش تا اوایل دهه ی ۳۰ زندگی رشد می کند ولی پس از آن چنین رشدی مشاهده نمی شود و در همان سطح می ماند این موضوع با رشد منطقه پیشانی مغز رابطه دارد. از سوی دیگر، افرادی که از درآمد اقتصادی بهتری برخوردارند، ترجیح برای رسیدن به تقویت دیر آیند در آنها قوی تر است. نکته مهم آن است که افراد دارای وضعیت اقتصادی بهتر احتمالاً به دلیل میزان کنترل و سازمان دهی بهتر، به موقعیت اقتصادی بهتر می رسند. بارکلی توضیح می دهد که نتیجه دو دهه پژوهش نشان داده است که میزان خود کنترلی بهتر با پیشرفت اقتصادی، پیشرفت تحصیلی، توانایی های اجتماعی و مقابله با استرس و ناکامی رابطه دارد.

۱. خود کنترلی پلی میان عناصر تشکیل دهنده ی رخداد های رفتاری با درنگ های زمانی برقرار می کند. در صورتی که بین این رخداد ها، پاسخ ها و پیامدها فاصله ای نباشد یا فاصله ی کمی باشد، احتیاجی به خود کنترلی نخواهد بود. بنابر این، سازمان دهی در عرض زمان یکی از ویژگی های مهم تعریف خود کنترلی است.

۲. برای احساس زمان آینده که برای خود کنترلی ضروری است، به نوعی توانایی عصب شناختی یا روانی احتیاج داریم تا در سازمان دهی و هماهنگ سازی و اجرای رفتار کمک کند. به منظور سازمان دهی رفتار در عرض درنگ های زمانی، برای نشان دادن ترجیح پاداش های آینده و برای هدایت رفتار به سمت آینده به احساس زمان و توانایی بر آورد یا گمانه زنی^۱ آینده احتیاج داریم. برای بر آورد آینده باید بتوان گذشته را به یاد آورد. چنین فرآیندی به نوعی حافظه ی «روی خط»^۲ یعنی حافظه کاری احتیاج دارد.

1. conjecture

۲. on-line

کودکان دارای اختلال نارسایی توجه بیش فعالی در کنترل تداخل یا به دیگر سخن مقاومت در مقابل حواس پرتی مشکل دارند. سالیان دراز آزمایش با آزمون کارت های استروپ^۱ نشان داده است که این کودکان دارای نارسایی اساسی در کنترل تداخل هستند. این آزمون سه قسمت دارد: نخست کودک رنگ مستطیل های کوچک موجود در ردیف ها را شناسایی می کند. سپس نام رنگ ها را که با جوهر مشکی نوشته شده را می خواند و سر انجام باید نام رنگ جوهری را که واژه های رنگی نوشته شده اند را بگوید.

اگر چه واژه ای که برای رنگ به کار رفته با نوع رنگ متفاوت است. برای مثال، کلمه سبز است ولی خود کلمه با جوهر نارنجی نوشته شده است. آزمودنی ها باید پاسخ غالب را باز داری کرده و کلمه را بخوانند و بتوانند نام رنگ جوهر را منع کنند. کودکان دارای اختلال نارسایی توجه بیش فعالی برای پاسخ دادن به این سوال ها به وقت بیشتری احتیاج دارند و در کل عملکرد ضعیف تری دارند. بنابر این می توان نتیجه گرفت که باز داری پاسخ غالب یا همان کنترل و مقاومت در مقابل حواس پرتی یکی از نارسایی های اساسی در اختلال نارسایی توجه بیش فعالی است. (بارکلی ۱۹۹۷a)

بررسی های انجام شده بر روی خود کنترلی نشان داده است که نارسایی در خود کنترلی می تواند وجود اختلال مذکور را پیش بینی کند. برای مثال، کودکانی که در ۲ سالگی فعالیت بیشتری داشته اند در ۷ سالگی عملکرد ضعیف تری در خود کنترلی داشته اند (هالورسون و والدروپ^۲ ۱۹۷۶، به نقل از بارکلی، ۱۹۹۷). چنین یافته هایی نشان می دهند که نه تنها کودکان با اختلال نارسایی توجه بیش فعالی در باز داری رفتاری مشکل دارند بلکه کودکانی که نشانه هایی از باز داری ضعیف دارند بیشتر ممکن است که نشانه های اختلال مورد نظر را داشته باشند.

چهار کار کرد اجرایی که بر ساخت روانی و کنترل حرکتی^۳ تأثیر مستقیم و مؤثری دارند و در صورتی که مشکل داشته باشند کودک در ساخت روانی و کنترل حرکتی مشکل خواهد داشت که نتیجه ی آن مجموعه ای از نشانه ها است که آن را اختلال نارسایی توجه بیش فعالی می نامند. چهار کارکرد اجرایی اساسی در الگوی باز داری رفتاری از قرار زیر هستند:

^۱ . Stroop

^۲ . Halverson & Waldrop

^۳ . motor control/fluency/syntax

۱. حافظه ی کاری. به طور کلی حافظه کاری به نگهداری اطلاعات در ذهن و کار کردن روی آن مربوط می شود. حتی در زمانی که محرک اصلی موجود نیست فرد با استفاده از حافظه کاری می تواند عملیات ذهنی را انجام بدهد. برای مثال، انجام عملیات ریاضی در ذهن نمونه ای از حافظه ی کاری است. حافظه ی کاری را به درستی «کاری» نامیده اند چرا که همچون میز کار به فرد کمک می کند تا اساسی ترین عملیات شناختی به درستی صورت بگیرند. کار کرد های حافظه کاری عبارتند از (بارکلی ۱۹۹۷ a,b).

الف) نگهداری اطلاعات در ذهن و کار کردن روی آنها

ب) نقش اساسی در پیش بینی، تفکر و تقلید رفتار جدید

ج) رابطه با درک زمان و شکیبایی

د) انجام عملیات ذهنی به شکل درونی که نارسایی در آن موجب می شود فرد به پسخوراند بیرونی وابسته شود و از سوی دیگر به علت مشکل در باز بینی ذهنی در مرور کارها مشکل پیدا می کند. فردی که در حافظه ی کاری مشکل دارد دچار نوعی نزدیک بینی زمانی می شود.

۲. خود گردانی هیجان انگیزش بر انگیزتگی. باز داری نقش بسیار مهمی در خود گردانی هیجان دارد. نارسایی باز داری باعث می شود که کودک در تنظیم و کنترل هیجان، انگیزش و بر انگیزتگی مشکل اساسی پیدا کند. این مشکل به صورت واکنش های شدیدتر، تحمل کم، افت توانایی به علت تأثیر هیجان، کمبود انگیزه کافی برای پیگیری کارها و در نهایت وابستگی به انگیزه های بیرونی است. از نظر رشدی کودکان می توانند از حدود ۵ تا ۱۰ ماهگی به خود گردانی انگیزش و هیجان بپردازند. (استیفر و برونگارت^۱ ۱۹۹۵، به نقل از بارکلی ۱۹۹۷ b). بارکلی معتقد است که ضعف در درک زمان، حافظه کاری و گفتار درونی و همچنین نارسایی خود گردانی هیجان انگیزش بر انگیزتگی باعث می شود که افراد با اختلال نارسایی توجه بیش فعالی دچار ضعف اساسی در پایداری رفتار هدف مدار بشوند. به همین دلیل است که این کودکان در برنامه های تقویت پیوسته، با کودکان عادی فرقی نمی کنند ولی در برنامه های تقویت سهمی دچار افت و کاهش عملکرد می شوند، چرا که در

^۱. Steifer & Brongart

واقع نمی‌توانند از راه خود گردانی و نگاه به آینده و استفاده از گفتار درونی خود را تا رسیدن به تقویت‌کننده (بزرگتر) هدایت کنند. (بارکلی ۱۹۹۷b)

۳. گفتار درونی. روان‌شناسان رشد و متخصصان عصب‌شناسی (برک و باتس، ۱۹۹۱ و یگوتسکی ۱۹۸۷ هر دو به نقل از بارکلی (۱۹۹۷b)) معتقدند که گفتار درونی نقش مهمی در رشد خودکنترلی دارد و نوعی رابطه‌ی متقابل میان گفتار درونی و خودکنترلی وجود دارد. با وجود این رابطه‌ی متقابل مهم، در درجه‌ی نخست باید به بازداری (حرکتی) رفتاری توجه کرد. گفتار خودگردان وسیله‌ای است برای توصیف و تأمل که به فرد کمک می‌کند تا به طور درونی و ناآشکار رویداد یا موقعیتی را تعیین و توصیف کرده و به ماهیت آن، پیش از پاسخ دادن، بیندیشد. از سوی دیگر، گفتار درونی وسیله‌ای برای خودپرسش‌گری، کمک به حل مسأله، قاعده‌سازی و برنامه‌ریزی است (اسکینر^۱، ۱۹۶۹ و ۱۹۵۳؛ به نقل از بارکلی ۱۹۹۷a,b) و سرانجام، گفتار درونی و به تدوین قاعده‌سازی برای قاعده‌ها^۲ (فرا قاعده^۳) ها کمک می‌کند. فرآیندی که در روان‌شناسی رشد فرا شناخت نامیده می‌شود.

۴. بازسازی. بارکلی (۱۹۹۷۹ a,b) توضیح می‌دهد که کارکرد بازسازی دارای دو فعالیت به هم مرتبط است: تجزیه و ترکیب. تجزیه معرف توانایی جدا ساختن واحد‌های رفتاری، مانند خرد کردن جمله به اجزای کوچکتر، است. این واحد‌های کوچک را می‌توان دوباره ترکیب کرد و رفتار را به شکل جدیدی سازمان دهی کرد. زبان نمونه‌ی خوبی برای نشان دادن این فرآیند است ولی بارکلی معتقد است که همه‌ی رفتارهای انسان همین گونه است و اظهار می‌کند که می‌توان رفتار را به دو نوع کلامی و غیر کلامی تقسیم کرد. بازداری به فرد این امکان را می‌دهد که فرآیند تجزیه و ترکیب را به خوبی انجام بدهد و به همین علت است که توضیح دادن یک چیز برای افراد دارای اختلال نارسایی توجه بیش‌فعالی بسیار دشوار است زیرا سازمان دهی و پرداختن به نکته‌های مهم برای آنها کار دشواری است و همواره در حاشیه باقی می‌مانند. بارکلی اضافه می‌کند که پژوهش‌های

^۱ . Skinner

^۲ . rules about rules

^۳ . Fuster

انجام شده در حوزه ی خلاقیت کودکان با اختلال مذکور از نظر تعداد اندک و از نظر یافته به گونه ای هستند که هنوز نمی توان در مورد آن قضاوت کرد.

بخش هفتم: تأثیر میزان خود کنترلی بر ارتکاب جرم

ماهیت پیچیده مسائل اجتماعی ایجاب می کند تا در برخورد و شناخت آنها، با تکمیل نظریات موجود و با اتکاء به یافته های نوین، دایره شناخت خود را گسترش دهیم. شناخت و درک درست از وضعیت روابط اجتماعی می تواند به ما در درک بهتر علل رفتار هایی که جرم محسوب می شوند، یاری رساند. افزایش نگرانی های عمومی درباره مسائل مختلف اجتماعی از این رو که خسارت و صدمات وارده بر پیکره جامعه روند رو به افزایشی یافته و هم از آن جهت که گاهی مقابله با آن نیز روز به روز دشوار تر و پیچیده تر می شود، شناخت علمی و دقیق مسائل اجتماعی را ضروری می سازد.

ارتکاب جرم، از جمله پدیده هایی است که همه جوامع انسانی از دیر باز با آن مواجه بوده و کمابیش مشکلات و مسائل ناشی از آن را تجربه کرده اند. شناخت دقیق و علمی این پدیده، با تکمیل نظریات موجود و با اتکاء به یافته های نوین، اقدامی ضروری است که می تواند تصویری درست از وضعیت موجود ارائه کند و از طریق شناسایی عواملی که بر شکل گیری جرائم مؤثر است، به ما در جهت مقابله با آن یاری رساند. بنا بر تشخیص اولویت، تمرکز این مطالعه بر دو نمونه از مهم ترین جرائم و انحرافات اجتماعی دانشجویان یعنی مصرف مواد و الکل بوده است.

مصرف « الکل و دیگر مواد »^۱ در حال حاضر یکی از معضلات مهم اجتماعی عصر حاضر است که گسترش جهانی پیدا کرده است و هر روز بر شمار قربانیان آن افزوده می شود و عوارض آن شامل اختلالات روانی، جسمانی، خانوادگی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی همه مرز های فرهنگی و اجتماعی را در می نوردد و سلامت بشر را مورد تهدید قرار می دهد. آمار های جهانی نشان می دهد که علیرغم تمامی فعالیت های آگاه سازی، پیشگیری، درمان و توانبخشی، گستره استفاده از مواد رو به افزایش است. در حدی که امنیت سیاسی اقتصادی و اجتماعی بسیاری از کشور های جهان را به خطر انداخته است (جزایری، ۱۳۸۱) در این میان آسیب پذیرترین گروه جوانان هستند (سراج زاده و فیضی، ۱۳۸۶) و تمایل به آسیبها

^۱. Alcohol and Other Drugs (AOD)

و در واقع آسیب پذیری اجتماعی با اقتضائات سن جوانی بیشتر سازگار است. طبق گزارش ستاد مبارزه با مواد مخدر (۱۳۸۶) بالا ترین میزان سوء مصرف مواد در دامنه سنی ۲۱-۲۷ سال مشاهده می شود.

مطالعات همه گیر شناسی حاکی از وجود سوء مصرف فراوان مواد در بین دانشجویان برخی کشورها است؛ مثلاً گزارش شده است که در ایالات متحده ۸۵/۲ درصد دانشجویان الکلی، ۳۹/۸ درصد سیگار، ۲۶/۴ درصد ماری جوانا، ۵/۲ درصد کوکائین، ۴/۹ درصد مواد توهم زا و ۴/۹ درصد آمفتامین مصرف می کنند (سر گلزایی و همکاران ۱۳۸۲) کرد میرزا و همکاران (۱۳۸۲) در پژوهشی که بر روی دانشجویان رشته های مختلف در سطح دانشگاه های تهران به انجام رسانده اند به این نتیجه دست یافتند که ۱۶/۳ درصد دانشجویان رشته های هنر، ۸۵/۸ درصد دانشجویان رشته های علوم انسانی ۶ درصد دانشجویان فنی و مهندسی و ۵ درصد دانشجویان رشته پزشکی به مصرف مواد اذعان دارند. همچنین بوالهروی و همکاران (۱۳۸۵) شیوع مصرف سیگار، قلیان، مشروبات الکلی، حشیش، قرصهای اکس، تریاک، هروئین، کراک و شیشه را در میان دانشجویان دانشگاه تهران به ترتیب ۲۴/۲، ۳۹/۹، ۱۷، ۲/۲، ۰/۷، ۲/۳، ۰/۲ و ۰/۷ درصد گزارش کرده اند.

نتیجه گیری

نظام ارزشی اسلام با تبیین نظارت الهی با ویژگی های ممتاز خود که تمامی ابعاد زندگی انسان را در بر میگیرد، با در نظر گرفتن زندگی ابدی برای انسان که جزای کامل اعمال انسان را امکانپذیر میسازد، با بیان تقوا و آثار آن به عنوان مهمترین عامل سعادت انسان، با تکریم انسان و اختیار و آگاهی او زمینه تحقق خود کنترلی در عالیترین سطح در انسان را فراهم میسازد و از طرف دیگر تمهیدات عملی برای تذکر و گرایش به این ارزشها و تحقق آثار آن از جمله خود کنترلی در دین اسلام ارائه شده است. البته تحقق این خود کنترلی در سطح سازمان و در جهت اهداف سازمانی منوط به هماهنگی اهداف سازمان با نظام ارزشی اسلام میباشد که این موضوع در جامعه اسلامی مفروض در نظر گرفته شده است.

منابع و مأخذ

- ۱- قرآن کریم.
- ۲- نهج البلاغه، صبحی.
- ۳- صحیفه ی نور، ج ۴، مرکز تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- ۴- عمید زنجانی عباسعلی، کلیات حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، انتشارات مجد.
- ۵- ابن اعثم کوفی، فتوح، ج ۵، الاعلمی.
- ۶- کلینی، محمد بن یعقوب، اصول الکافی، بیروت، دارالتعارف المطبوعات، ج ۵.
- ۷- میرزا علی احمد میانجی، لزوم وزارت اطلاعات در حکومت اسلامی، قم نشر برگزیده.
- ۸- ابن الاثیر، اسد الغابه، ج ۲، بیروت دارا حياء التراث العربی.
- ۹- ایمانی عباس و قطمیری امیر رضا، قانون اساسی در نظام حقوق ایران، انتشارات نامه هستی (۱۳۸۸).
- ۱۰- مصطفی دلشاد تهرانی، ارباب امانت، تهران، دریا ۱۳۷۹.
- ۱۱- سید شهاب الدین مرعشی، تعایق احقاق الحق، ج ۸، قم، کتابخانه مرعشی، بی تا.
- ۱۲- احمد بلاذری، انساب الاشراف، ج ۲، الاعلی.
- ۱۳- طباطبایی موتمنی، آزادیهای عمومی و حقوقی بشر.
- ۱۴- اهداف، وظایف و تشکیلات تفصیلی سازمان بازرسی کل کشور، مصوب دی ماه ۱۳۷۵.
- ۱۵- اخوان کاظمی بهرام، نظارت بیرونی در نظام های سیاسی، حکومت اسلامی سال نهم، شماره سوم.
- ۱۶- علیخانی علی اکبر، نظارت بر نظام جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه پژوهشی دانشگاه امام صادق (ع) شماره ۲۳ پاییز ۱۳۸۳.

