

*Two seasons of a promotion,
The Quran and Science studies
Vol.1, No. 1,
spring& Summer 2017
P 61 - 90*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن و علوم
س ۱ ش ۱ بهار و تابستان ۱۳۹۶
صفحات ۹۰ تا ۶۱

نقش باورها در خودکنترل شدن رفتارهای سازمانی از منظر قرآن کریم

عبدالمؤمن حکیمی*

چکیده

سازمان عرصه‌ی انواع رفتارهای سازمانی است که نقش اساس در موفقیت و شکست سازمانها دارد. با توجه به محوریت انسان در رفتار سازمانی و نقش باورها در پدید آمدن رفتارها، این مقاله به بررسی نقش باورها در خودکنترل شدن رفتارهای سازمانی از منظر قرآن کریم می‌پردازد. روش تحقیق، تفسیر موضوعی برون قرآنی و هدف آن دستیابی به نقش باورها در خودکنترل شدن رفتارهای سازمانی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که برخی از باورهای تأثیرگذار بر خودکنترل شدن مربوط به عملکرد انسان سازمانی (رفتار، گفتار و نیت) می‌شود. این باورها عبارتند از: علم خداوند به رفتارهای انسان، مرگ و ثبت و ضبط شدن رفتارهای انسان، قیامت و بازگشت انسان همراه با نتایج رفتارها، قیامت و آگاه شدن انسان از پیامد رفتارها، قیامت و محاسبه دقیق رفتارها و یامت و یامدها بر مبنای رفتارها. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که باورهای یاد شده در خود کنترل شدن رفتارهای سازمانی و هدایت آنها نقش مهمی دارد.

واژگان کلیدی: قرآن، سازمان، باورها، رفتار سازمانی، خودکنترلی.

*. دانش پژوه دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، مجتمع آموزش عالی امام خمینی (ره)، مدرسه عالی

قرآن و حدیث. aliihakimi903@gmail.com

مقدمه

وقتی به گستره‌ی سازمانها در انواع مختلفی که دارد نگریسته می‌شود، رفتارهای مختلفی مشاهده می‌گردد. در سازمانها تا حد زیادی روی رفتارها تأکید می‌شود؛ زیرا ضعفها و کاستی‌ها در مدیریت، از رفتار انسان در سازمان ناشی می‌شود. از این رو، مطالعه نظام‌وار رفتار به بهبود توانایی تشریح و پیش‌بینی و نیز هدایت، کنترل و تغییر رفتار کمک می‌کند. همچنین از روابط میان رفتارها و واقعتهای مهم پرده برداشته، مبنایی را برای پیش‌بینی دقیق رفتار فراهم می‌کند. (رضائیان، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۸۰: ۷/۲)

هر رفتاری که در سازمان شکل می‌گیرد دارای سه شاخص مهم است، خود رفتار، ریشه‌های رفتار و نتایج و پیامدهای رفتار که شناختن هر کدام از آنها در عملکرد و بازدهی سازمانی نقش مهمی دارد. یکی از عوامل مهمی را که می‌توان جزء مهم ریشه رفتار سازمانی برشمرد، باورهای انسان سازمانی است. بی‌توجهی به باورهای مؤثر بر رفتار سازمانی، منجر به شناختن و عدم هدایت و کنترل منطقی رفتارها می‌شود که خود می‌تواند پیامدهای نامطلوبی همچون افزایش میزان غیبت و ترک کار، کاهش تعهد سازمانی، نارضایتی و سایر پیامدهای منفی را به دنبال داشته باشد و موجب شود که سازمانهای امروزی کمتر شاهد رفتارهای اصولی و متناسب با پیشرفت عادلانه باشند. از سوی دیگر یکی از ویژگی‌های خاص انسان، خودکنترلی است که در واقع نوعی مدیریت بر خویشتن است. با تقویت این ویژگی انسان می‌تواند بر خویشتن خویش لگام زده و از انحرافات و اشتباهات احتمالی دوری گزیند.

پژوهش‌های مختلفی درباره‌ی نقش باورها در هدایت، کنترل و تغییر رفتار سازمانی در مدیریت غربی انجام شده است که در ادبیات پژوهشی به مواردی از آنها اشاره می‌شود. اما از آنجایی که سازمانها عرصه رفتارهای انسان سازمانی است و با توجه به درماندگی دانش رایج از حل حقیقت و ماهیت انسان و رفتارهای او و نیز جامعیت و عظمت وجودی قرآن که نیازهای مدیریتی و هدایتی انسان را به درستی و دقیق بیان کرده است، بی‌تردید به تبیین یکی از مهم‌ترین ریشه‌های بروز رفتارها یعنی باورهای انسان سازمانی نیز پرداخته است. از این رو مقاله حاضر با روش تفسیر موضوعی برون قرآنی (استنتاجی)، نقش باورها در خودکنترل شدن رفتارهای سازمانی را با بهره‌گیری از آیات قرآن کریم مطرح و تلاش می‌کند زمینه ورود اثربخش آموزه‌های وحیانی در متن زندگی سازمانی و فرآیندهای مدیریتی را با رویکرد علمی فراهم کند و مسأله حیاتی جدیدی را پیش روی اندیشمندان حوزه قرآن و علوم قرار دهد.

مفهوم شناسی

۱- باور

واژه باور^۱ در فارسی به عقیده، ایمان و اعتقاد ترجمه شده است. (آریان پور، فرهنگ انگلیسی به فارسی، ۱۳۸۵: ۲/۲۰) این واژه از اصطلاحات مربوط به حوزه روان‌شناسی اجتماعی است که مباحث مربوط به پدیده روانی اعتقاد را از این حیث که دارای رفتارسازی اجتماعی است مطالعه می‌کند. در یک تعریف ساده و رسا، «باورها یا عقیده‌ها، اندیشه‌هایی هستند که فرد به درستی

و حقانیت آنها اعتقاد دارد.» (پارسا، زمینه روان شناسی نوین، ۱۳۸۳: ۳۱۲) همچنین برخی از صاحب نظران باور را چنین تعریف کرده اند: «باور، سازمانی با ثبات از ادراک و شناخت نسبی درباره جنبه خاصی از دنیای یک فرد است.» (روشبلار، روان شناسی اجتماعی، ۱۳۷۱: ۱۲۴) در تفاوت عقیده و باور گفته اند: «باورها جنبه کلی تری نسبت به عقاید دارند. آنها دنیای فرد را می سازند و به او ثبات نظر و عقیده می دهند. مجموعه مطالبی که ما درباره یک موضوع خاص می دانیم و همه قضایایی که برای ما معنایی ندارند و همچنین همه موضوعاتی که ما فکر می کنیم واقعیت دارند، باور ما را تشکیل می دهند.» (همان: ۱۲۳-۱۲۴)

۲- سازمان

سازمان^۱ موجود فنی و اجتماعی است که مرزهای نسبتاً مشخصی دارد و با اجزای هماهنگ، به طور آگاهانه و مستمر جهت تحقق اهداف خاص فعالیت می کند. موجودیت فنی به اهداف، منابع و تجهیزات و قوانین و مقررات اشاره دارد و موجودیت اجتماعی سازمان به خاطر وجود انسان است که ماهیت اجتماعی داشته، با افراد و گروه های دیگر تعامل دارد. (قلی پور، جامعه شناسی سازمانها: رویکرد جامعه شناسختی به سازمان و مدیریت، ۱۳۸۰: ۲۳؛ رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۷: ۱۰)

۳- رفتار سازمانی

رفتار سازمانی^۱ عبارت است از مطالعه رفتاری که از انسان در عرصه سازمان در مواجهه با فرد، گروه و سازمان سر می‌زند و دارای آثار و پیامدهای خارجی است. (رابینز، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ۱۳۸۵: ۱۴؛ مورهد و گریفین، رفتار سازمانی، ۱۳۸۸: ۹)

۴- خودکنترلی

کنترل فراگردی است که از طریق آن، عملیات انجام شده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تطبیق داده می‌شوند. این فراگرد برای تصحیح مستمر عملکرد سازمان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به کار گرفته می‌شود و میزان پیشرفت در جهت تحقق اهداف را نشان می‌دهد (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۷: ۴۹۶) «خود» در علم مدیریت، «عموماً به مجموعه‌ی وجودی یا فردیت شخص بر می‌گردد» (دوپرین، مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد روان‌شناسانه، ۱۳۸۸: ۸۸)، از این رو، خودکنترلی^۲ حالتی است در درون فرد که او را به انجام دادن وظایفش متمایل می‌سازد؛ بدون آنکه عامل خارجی بر او نظارت داشته باشد (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۸۵: ۱۳۴)

ادبیات دانشی

با نگاهی به پیشینه خودکنترلی، می‌توان چنین برداشت کرد که منشأ این بحث به دانش روان‌شناسی بر می‌گردد. خودکنترلی در روان‌شناسی با تعابیری مانند کنترل شخصی، منبع کنترل درونی، وجدان و کنترل نفس تبیین می‌شود.

^۱ - Organizational Behavior

^۲ - Self-Contorol

گوردون آلپورت (۱۹۶۷م) از نظریه پردازان شخصیت، یکی از ویژگی های شخصیت بالنده را توانایی کنترل شخصی می داند. (شعاری نژاد، نگاهی نو به روان شناسی انسان سالم، ۱۳۸۵: ۴۲۵) ایشان برای شخصیت سالم چند ویژگی ذکر می کند که عمده ترین آنها پذیرفتن خود است. (شولتز، روان شناسی کمال، ۱۳۸۸: ۲۱). کارل راجرز (۱۹۸۷م) می گوید: «در انسان سالمی که به تحقق خود می پردازد، الگوی منسجمی ظاهر می گردد» (همان: ۴۳-۴۴). به اعتقاد راجرز هرچه انسان از سلامت روان بیشتری برخوردار باشد، آزادانه تر عمل و انتخاب می کند (همان: ۵۲).

اریک فروم (۱۹۸۰م) در تبیین خودکنترلی می گوید: «انسان سالم با زیاندن همه ی استعدادهای بالقوه ی خود، با تبدیل به آنچه در توانایی اش است و با تحقق بخشیدن به همه ی قابلیت ها و توانایی هایش خود را می آفریند» (همان: ۷۱-۷۴). آبراهام مزلو (۱۹۷۰م) می گوید: «تا انسان به خود احترام نگذارد احساس ایمنی و درونی و اعتماد به خود پیدا نمی کند؛ در این صورت در مقابله با زندگی احساس حقارت و دلسردی و ناتوانی می کند. برای دستیابی به احساس احترام به خود راستین، باید خود را خوب بشناسیم و بتوانیم فضایل و نقاط ضعفمان را به طور عینی تشخیص دهیم» (آقابخشی و افشاری راد، فرهنگ علوم سیاسی، ۱۳۷۹: ۹۴-۹۵ و ۵۲۹) فریتس پرلز (۱۹۷۰م) بر آن است که اشخاص سالم می توانند مسئولیت زندگی خویش را بپذیرند؛ می دانند که فقط خودشان مسئول حاصل زندگی یا هر آنچه می گویند و می کنند و می اندیشند، هستند (همان: ۱۹۳). و نیز می گوید: «هر ارگانیسمی برای حفظ تعادل، همواره به تعامل با محیط و خود تنظیمی نیاز دارد» (همان:

۶۹) که مفهوم تحقق «خود» و آگاهی از «خود» به این خود تنظیمی کمک می‌کند تا انسان روان سالمی داشته باشد. همچنین او می‌گوید برای تحقق «خود» نخست باید همه‌ی ابعاد «خویش» را شناخت (همان: ۱۴۱) که کمال‌گرایی در این مفهوم متجلی می‌شود و مهم‌ترین ملاک سلامت روانی است (همان: ۷۶). به نظر اریکسون (۱۹۹۴م) نیز توان کنترل خویشتن و احساس اینکه انسان می‌تواند خویشتن را کنترل کند یکی از ویژگی‌های شخصیت سالم است (لاندین، نظریه‌ها و نظام‌های روان‌شناسی، ۱۳۷۸: ۳۰۶).

«خود» در دانش مدیریت، عموماً به مجموعه‌ی وجودی یا فردیت شخص بر می‌گردد. (دریساوی و فقیهی، بررسی عوامل ضعف خودکنترلی از منظر قرآن کریم، ۱۳۹۲: ۷۷) خودکنترلی در مباحث مدیریت نوعی مراقبت درونی دانسته شده است که بر اساس آن، وظایف محول، انجام، و رفتارهای غیر قانونی ترک می‌شود. بدون نظارت یا کنترل خارجی، فرد تلاش خود را مصروف کاری می‌کند که به عهده‌اش گذاشته شده است و مرتکب موارد نادرست نمی‌گردد. (آقا پیروز و همکاران، مدیریت در اسلام، ۱۳۹۲: ۳۱۷) خودکنترلی ایجاد حالتی در درون فرد است که او را به وظایفش متمایل سازد بدون اینکه عاملی خارجی او را تحت کنترل داشته باشد (مهرگانفر و سادین، الگوی خودکنترلی در شرکتهای تولیدی، ۱۳۹۰: ۶۱) خودکنترلی حالتی در وجود فرد است که بدون اینکه عامل خارجی او را تحت کنترل آورد، او را به وظایفش ترغیب می‌کند. (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۸۵: ۱۳۸ و ۱۳۹)

در نهایت با رشد و تکامل تئوری‌های مدیریت، موضوع خودکنترلی جایگاه و اهمیت ویژه‌ای یافت به طوری که (به عنوان نمونه) در تئوری

«مدیریت بر مبنای هدف» که اولین بار توسط پیتر دراگر در سال ۱۹۵۴ مطرح شد، «کنترل» عملاً عبارتست از خودکنترلی. این مطلب ناشی از مشارکت فعال کارکنان و مدیران هر قسمت در تعیین اهداف واحد خود و پذیرش مسئولیت لازم برای رسیدن به این هدف، می‌باشد (ایران نژاد پاریزی، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، ۱۳۷۸: ۱۵۳).

از میان مکاتب مدیریتی در دانش غرب، تئوری‌های مکتب روابط انسانی توجه ویژه‌ای نسبت به حیثیت و شئون شخصیت وجودی انسان دارد. استدلال‌های تئوری‌های مکتب فوق بر آن استوار است که نه تنها نایستی انسان را به عنوان یک ماشین و یا آلات و ابزار کار مورد استفاده قرار داد، بلکه باید توجه کافی به روان او داشت تا از این رهگذر بتوان علاوه بر نیازهای مادی، احتیاج‌های معنوی و عاطفی او را نیز اقماع کرد و انگیزش بیشتر و پایدارتری که به نیازهای اجتماعی او بستگی دارد نه نیازهای اقتصادی پدید آورد.

تئوری پردازان «مکتب روابط انسانی» بیان داشته‌اند که انسان موجودی عقلانی اقتصادی صرف نیست، بلکه موجودی اجتماعی یا خودشکوفاست. بنابراین، انگیزش افراد را می‌توان از طریق نیازهای اجتماعی و یا نیاز خودشکوفایی افزایش داد. در واقع، طرفداران روابط انسانی توجه بیشتری را به کارکنان، محیط اجتماعی کار و جنبه‌های غیررسمی کار در گروه معطوف کرده‌اند. بنابراین در «مکتب روابط انسانی» مدیر به تشویق و حمایت کارکنان می‌پردازد و به جای کنترل‌های بیرونی، از طریق ارضای نیازهای اجتماعی،

تعلق و خودشکوفایی، انگیزش کارکنان را افزایش می‌دهد. (کل، تئوری‌ها و فرآیند مدیریت، ۱۳۷۴: ۸۱-۸۲)

طبق نظریه انگیزشی (X و Y) داگلاس مک‌گریگور، در سبک مدیریتی، برای کنترل کارکنان از سازوکار «کنترل درونی» به جای «کنترل بیرونی» استفاده می‌شود. در این نظریه، بنابر تفاوتی که بین نظریه X در انگیزش به انسان‌ها و نظریه Y در انگیزش به انسان‌ها وجود دارد سبک رهبری متفاوت می‌شود. در نظریه X، انسان‌ها مسئولیت‌ناپذیر، فراری از کار و کوشش و بیزار از تنبیه و نظارت بر آنها هستند و بیشتر با پول برانگیخته می‌شوند. در مقابل، در نظریه Y، انسان‌ها مسئولیت‌پذیر، مشتاق کار و تلاش و خلاق هستند و به جای کنترل‌های بیرونی، ترجیح می‌دهند از درون کنترل شوند. از این رو، مدیر در نظریه X، از نیروی خودکنترلی و خود جهت‌دهی در افراد استفاده می‌کند و از طریق آن انگیزه‌های افراد را بر می‌انگیزاند. (سرمدی و صیف، مدیریت فرآیند آموزش، ۱۳۹۰: ۳۰-۳۳)

در رابطه به موضوع این مقاله، پژوهش‌های مختلفی از سوی نظریه-پردازان دانش مدیریت صورت پذیرفته است که به برخی اشاره می‌شود. بلانچارد در الگویی که ارائه می‌دهد، رفتار فردی را تحت تأثیر طرز تلقی و طرز تلقی را تحت تأثیر دانش و معرفت وی می‌داند. طبق الگویی که بلانچارد در مورد رفتار ارائه کرده است، می‌توان با ارائه دانش و معرفت خاص، که به کارکنان داده می‌شود، طرز تلقی متناسبی را نسبت به پدیده‌های خاصی به تدریج ایجاد نمود که مورد نظر مدیران سازمان است و این طرز تلقی‌ها هم به سهم خود رفتار کارکنان را ابتدا در سطح فردی و سپس در سطح گروهی و

سطح سازمانی شکل خواهد داد. در دوره‌ی مشارکت جویانه تغییر، اولین حلقه شامل تغییر در دانش و معرفت است اما در دوره‌ی تغییر اجباری، اولین حلقه رفتار گروهی است. (هرسی و بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۶۵: ۱۲)

رابینز متغیرهای اصلی را که بر رفتار اثر می‌گذارد را چنین بیان می‌کند که فرد با مجموعه‌ای از نگرش‌ها و شخصیتی قوام یافته به سازمان می‌پیوندد. اگر چه نوع نگرش و شخصیت دو ویژگی ثابت و بدون تغییر نیست، اصولاً شخص هنگام پیوستن به سازمان این ویژگی‌ها را دارد. شیوه‌هایی که فرد می‌تواند محیط کار خود را تفسیر کند (ادراک) بر میزان سطح انگیزش وی اثر خواهد گذاشت. آنچه را شخص در سازمان می‌آموزد و سرانجام نوع کار وی نشان دهنده رفتار او خواهد بود. علاوه بر اینها توانایی فرد می‌تواند بر نوع رفتار وی اثر بگذارد؛ یعنی میزان هوش و مهارتی که شخص هنگام پیوستن به سازمان با خود دارد. بدیهی است یادگیری می‌تواند در طول زمان این متغیر را دگرگون سازد. (رابینز، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ۱۳۸۵: ۶۸/۴)

برخی از صاحب‌نظران رابطه بین نگرش و رفتار انسان را چنین تشریح کرده‌اند که نیت هر فرد برای دست زدن به رفتاری معین، بهترین پیش‌بینی کننده آن رفتار است. زیرا نیت رفتاری هم تحت تأثیر نگرش آدمی نسبت به هر رفتار است و علاوه بر آن، از هنجارهای ادراک شده درباره بروز رفتار نیز اثر می‌پذیرد. نگرش‌ها و هنجارهای نظری به نوبه خود توسط باورهای فردی معین می‌شود. تکالیف اجتماعی ادراک شده برای رفتار خاص را هنجار نظری گویند. برخی از صاحب‌نظران معتقدند هنجارهای نظری تابعی از باورها است،

اما باورهایی از نوع دیگر، این باورها را باورهای شخصی می‌نامند. هنجارهای نظری می‌تواند تأثیر قدرتمندی بر نیات رفتاری کسانی بگذارد که نسبت به عقاید مورد احترامشان حساسند. بهترین تجربه‌ای که در این مورد می‌توان بیان کرد رفتار جوانان سلحشور جمهوری اسلامی ایران در زمان امام راحل (ره) است که هر وقت ایشان نیاز به جبهه رفتن را بیان می‌فرمودند، سیل جوان‌های غیور به سوی جبهه‌ها سرازیر می‌شد؛ بنابراین نگرش‌ها و هنجارهای نظری، هر دو نیات رفتاری را شکل می‌دهد. (رضائیان، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۸۰: ۲۰۳-۲۰۶)

بنابراین آنچه از دیدگاه اندیشمندان دانش سازمان و مدیریت بر می‌آید آن است که پارامترها و از عوامل بسیار مهمی که در کنترل رفتار سازمان بخصوص خود کنترل شدن افراد سازمانی نقش بسزایی دارد، باورهای انسان سازمانی است. زیرا افراد سازمانی وقتی جذب سازمانها می‌شوند با فرهنگ، نگرش و باور خاص خود وارد سازمان می‌شود و بدون تردید چگونگی باورهای او بر عملکرد و رفتارهای او در سازمان تأثیر عمیقی دارد.

نقش باورها در خودکنترل شدن رفتارهای سازمانی

فرد مسلمان خود را در مقابل خدا مسئول می‌داند (نه تنها در مقابل مدیر و سازمان). توجه به حرام و حلال و نظارت خداوند بر رفتار خویش، فرد مسلمان را خودکنترل می‌سازد. (ابطحی و خیراندیش، نگرشی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان، ۱۳۸۸: ۳۸) به هر اندازه که ایمان افراد به خدا قوی باشد، میزان پایبندی آنها به ارزش‌ها نیز بیشتر، و در نتیجه، خودکنترلی نیز شدیدتر می‌شود. (تابان و همکاران، رابطه هوش معنوی و خودکنترلی میان

دانشجویان دانشگاه های تهران و شهید بهشتی، ۱۳۹۱: ۶۷۵) از میان باورهای مختلف انسان، باور به اینکه خداوند از کوچکترین رفتار هم حساب کشی می-کند؛ چنانکه خود فرموده است «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال/۸ و ۷) نقش مؤثری در خودکنترل شدن افراد بر رفتارهای سازمانی دارد، زیرا کارمندی با باور داشتن معاد تنها به فکر آباد ساختن این دنیا نیست، بلکه همواره در تفکر نظارت خداوند و عقوبت رفتار خود در سازمان است و این است که حتی به دور از چشمان مدیر هم به صورت خودکنترل در بهبود کارها می کوشد. چرا که در نظام اعتقادی اسلام، هستی به این جهان مادی محدود نمی شود که با مرگ انسان پایان پذیرد، بلکه این جهان تنها جزء کوچکی از هستی است و زندگی انسان پس از مرگ، در مراتب بالاتری از حیات ادامه پیدا می کند. زندگی در این جهان مقدمه ای بر حیات ابدی اوست و چگونگی زندگی در آن جهان بستگی به چگونگی زندگی او در این جهان دارد؛ بنابراین لحظات زندگی انسان معاد باور ارزش بی نهایت پیدا می کند و از آلوده کردن خود به خطا خودداری می کند. (علیوردی نیا و همکاران، بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی، ۱۳۹۴:

(۱۷)

خودکنترلی در ادبیات قرآن

بحث از خودکنترلی، انتزاعی است که از رفتار و منش افراد سرچشمه می گیرد. خودکنترلی همان خویشن داری است که قرآن کریم از آن به تقوا تعبیر می کند. و کرامت انسان در نزد خداوند، بر اساس آن سنجیده می شود. (حجرات/۱۳) اثر خودکنترلی و تقوا بر بر یکدیگر مستقیم بوده،

زیادت یکی تقویت دیگری را در پی دارد. این مراتب در افراد شدت و ضعف دارد، بعضی افراد درجات بالا و گروهی دیگر درجات کمتری دارند. همچنین افراد خودکترل که افرادی باتقوایند، انسان‌هایی سالم و کامل‌اند. (طباطبائی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۱۹۶/۱۷)

در قرآن کریم اصطلاحی خاص برای خودکترلی یاد نشده است، اما می‌توان از برخی آیات عنوان‌هایی برای آن برداشت کرد:

۱- هدایت بر اثر کنترل نفس: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسُكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (مائده/۱۰۵)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به خودتان پردازید. هرگاه شما هدایت یافتید، آن‌کس که گمراه شده است به شما زبانی نمی‌رساند. بازگشت همه شما به سوی خداست. پس شما را از آنچه انجام می‌دادید، آگاه خواهد کرد.» نفس مؤمن راه هدایت اوست، راهی است که او را به سعادتش می‌رساند. در حقیقت، نفس همان مخلوقی است که انسان از سوی آن یا به سبب ملاحظه‌ی آن، محروم و یا رستگار می‌شود. (همان: ۱۶۴/۶-۱۶۷) بر اساس آیه‌ی مزبور خداوند متعال به اصلاح و تزکیه نفس امر فرموده‌اند. (اندلسی، البحرالمحیط فی التفسیر، ۱۴۲۰: ۳۸۸/۴)

۲- امر به مؤمنان برای کنترل و حفظ خویش و اهلشان: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ (تحريم/۶)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خود و کسانی را از آتشی که سوخت آن، مردم و سنگ‌هاست حفظ کنید. کلمه «قوا» جمع امر حاضر از مصدر «وقایه» است، و «وقایه» به معنای حفظ کردن چیزی از هرگونه خطر است که به آن صدمه بزند، و برایش مضر

باشد (راغب اصفهانی، مفردات ألفاظ القرآن، ۱۴۱۲: ۸۸۱). از جمله‌ی آن خطر‌ها، خطر پیروی از هوای نفس و معصیت کردن است (طبرسی، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ۱۳۷۲: ۴۷۷/۱۰) که انسان باید نفس خویش را از اینها حفظ کند و گرنه گرفتار آتشی می‌شود که خود هیزمش است.

۳- عواقب کنترل کردن یا کنترل نکردن نفس دامن‌گیر خود شخص است: «لَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ (انعام/۱۶۴)؛ و هیچ‌کس جز بر زیان خود [گناهی] انجام نمی‌دهد، و هیچ باربرداری بار [گناه] دیگری را بر نمی‌دارد. مفاد آیه این است که به طور کلی اشخاص هیچ عمل زشتی نمی‌کنند، مگر اینکه خود صاحبان عمل، وزر و وبال آن را به دوش خود خواهند کشید، و هیچ‌کس وزر دیگری را به دوش نمی‌کشد. (طباطبائی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۳۹۵/۷) بر اساس آیات یاد شده، این نفس است که باید مراقب رفتار خویش باشد و همواره بر خود مسلط باشد تا به خطا نرود.

باورهای تأثیرگذار بر خود کنترل شدن رفتار سازمانی

این تحقیق به روش تفسیر موضوعی و بر اساس تمرکز روی کلید واژه‌های قرآنی مرتبط با موضوع معادباوری سامان یافته است، از این رو از واژگان قرآنی همچون: نظر، بصیر، سمیع، خبیر، خفی، علیم، علم، علن، رای، رقیب، شهید، کتب، احصی، موت، لقی، قبر، بعث، رجع، حشر، صور، عمل، صغیر و کبیر، حاسب، جنه، ظلم، جزی، حسنه، عذاب، عمل، جهنم و... در شش گروه جداگانه طبقه بندی شده و در مجموع از آیات مربوطه شش باور اساسی که نقش تعیین کننده بر خود کنترل شدن رفتارهای انسان دارد برداشت می شود.

۱- علم خداوند به رفتارهای انسان

این باور بر اساس آیات زیر شکل می گیرد:

۱. خداوند بر رفتار انسان بصیر است: «وَاللَّهُ بِصِيرٍ بِمَا يَعْمَلُونَ» (مائده/۷۱)

۲. خداوند از رفتار انسان غافل نیست: «وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ»

(انعام/۱۳۲)

۳. خداوند به آشکار و نهان رفتار انسان علم دارد: «وَيَعْلَمُ مَا تُخْفُونَ وَ مَا

تُعْلِنُونَ» (نمل/۲۵)؛ «وَأَنَا أَعْلَمُ بِمَا أَخْفَيْتُمْ وَمَا أَعْلَنْتُمْ» (ممتحنه/۱)

۴. خداوند به رفتار انسان خبیر است: «وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ»

(مائده/۸)

۵. خداوند نسبت به بندگان خبیر و بصیر است: «إِنَّ اللَّهَ بَعِيدٌ لِّخَبِيرٍ بِصِيرٍ»

(فاطر/۳۱)

۶. خداوند رفتار انسان را می بیند: «أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللَّهَ يَرِي» (علق/۱۴)

۷. خداوند بر هر چیزی مراقبت دارد: «وَ كَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ

رَقِيبًا» (احزاب/۵۲)

۸. خداوند بر هر چیزی شاهد است: «إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ

شَهِيدًا» (نساء/۳۳)

۹. خداوند بر هر چیزی دانا است: «فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمًا» (احزاب/۵۴)

۱۰. خداوند بر آنچه در سینه ها است علم دارد: «وَ اللَّهُ يَعْلَمُ مَا فِي قُلُوبِكُمْ»

(احزاب/۵۱)؛ «أَوْ لَيْسَ اللَّهُ بِأَعْلَمَ بِمَا فِي صُدُورِ الْعَالَمِينَ» (عنکبوت/۱۰)؛ «قُلْ إِنْ

تُخَفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمَهُ اللَّهُ» (آل عمران/۲۹)؛ «يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا

تُخْفِي الصُّدُورُ» (غافر/۱۹)

علامه طباطبایی بین اعتقاد به خالقیت خداوند و اعتقاد به علم خداوند

ملازمه قائل است: «لازمه اعتقاد به اینکه خدا خالق هر چیزی است این اعتقاد

است که خدا به هر چیزی عالم است، همچنین باید معتقد باشند که خدا جاهل

نیست، و از هیچ عملی عاجز نیست، و همچنین هیچ صفت نقص ندارد، هر

چند که خود از این اعتقادشان غافل باشند.» (طباطبایی، المیزان فی تفسیر

القرآن، ۱۴۱۷: ۲۰/۳۲۶)

۲- مرگ و ثبت و ضبط شدن رفتارهای انسان

این باور با آیات ذیل شکل می‌گیرد:

۱. ثبت رفتار انسان و آثار آن: «إِنَّا نَحْنُ نُحْيِي الْمَوْتَىٰ وَنَكْتُبُ مَا قَدَّمُوا وَآثَارَهُمْ وَكُلُّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ فِي إِمَامٍ مُّبِينٍ» (یس/۱۲)
۲. ثبت رفتار انسان توسط مراقبان: «وَإِن عَلَيْكُمْ لِحَافِظِينَ، كِرَامًا كَاتِبِينَ، يَعْلَمُونَ مَا تَعْمَلُونَ» (انفطار/۱۰-۱۲)
۳. ثبت رفتار انسان در کتاب: «هَذَا كِتَابُنَا يَنْطِقُ عَلَيْكُمْ بِالْحَقِّ إِنَّا كُنَّا نَسْتَنسِخُ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (جاثیه/۲۹)
۴. ارائه کتاب رفتار انسان در روز قیامت: «وَوَضِعَ الْكِتَابَ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا مَا لِهَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا عَمِلُوا حَاضِرًا وَلَا يَظْلَمُ رَبُّكَ أَحَدًا» (کهف/۴۹)؛ «وَكُلِّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنشُورًا» (اسراء/۱۳)
۵. ثبت رفتارهای صالح مؤمنان: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَا كُفْرَانَ لِسَعْيِهِ وَإِنَّا لَهُ كَاتِبُونَ» (انبیاء/۹۴)
۶. ثبت رفتار کوچک و بزرگ: «وَكُلُّ شَيْءٍ فَعَلُوهُ فِي الزُّبُرِ، وَكُلُّ صَغِيرٍ وَكَبِيرٍ مُسْتَطَرٌّ» (قمر/۵۲-۵۳)

مراد از نوشتن، همچنانکه در آیه ۱۲ سوره یس آمده است «ما قَدَّمُوا» ثبت آن در صحیفه اعمال، و ضبطش در آن به وسیله مأمورین و ملائکه نویسندگان اعمال است. (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۶۶/۱۷) و بر اساس آیه ۱۰ تا ۱۲ سوره انفطار «وَإِن عَلَيْكُمْ لِحَافِظِينَ كِرَامًا كَاتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا

تَفْعُلُونَ»، اعمال انسان غیر از طریق یادآوری خود صاحب عمل، از طریقی دیگر نیز محفوظ است، و آن محفوظ بودن اعمال با نوشتن فرشتگان نویسنده اعمال است، که در طول زندگی هر انسانی موکل بر او هستند، و بر معیار آن اعمال پاداش و کیفر می‌بینند. و «وَإِنْ عَلَیْكُمْ لِحَافِظِينَ» به معنای آن است که از ناحیه خداوند حافظانی موکل بر رفتار انسان است، که اعمال آنها را با نوشتن حفظ می‌کنند. (همان: ۲۰/۲۲۶) همچنین از ظاهر سیاق در آیه ۴۹ سوره کهف استفاده می‌شود که «کتاب» در جمله «وَوَضِعَ الْكِتَابُ» کتاب واحدی است که اعمال تمامی خلائق در آن ضبط شده، و آن را برای حساب نصب می‌کنند، و این با آیاتی که برای هر انسانی و هر امتی کتابی جداگانه‌ای سراغ می‌دهد منافات ندارد، مانند آیه ۱۳ سوره اسراء: «كُلِّ اِنْسَانٍ اٰزْمٰنَةٌ طٰئِرَةٌ فِی عُنُقِهِ وَ نَخْرٰجُ لَهُ یَوْمَ الْقِیٰمَةِ كِتٰبًا» (همان: ۱۳/۳۲۴)

رابطه این باور با خود کتترلی انسان در روایت امام صادق (علیه السلام) به زیبایی ترسیم شده است، در کتاب شریف «احتجاج طبرسی» آمده است که شخصی از امام صادق (علیه السلام) پرسید: علت وجود فرشتگان مأمور ثبت اعمال نیک و بد انسانها چیست، در حالی که می‌دانیم خداوند عالم السر و ما هو اخفی است یعنی هر چیزی را که از آن مخفی تر نیست می‌داند؟! امام (علیه السلام) در پاسخ فرمود: «قَالَ اسْتَعْبَدَهُمْ بِذٰلِكَ وَ جَعَلَهُمْ شُهَدَآءَ عَلٰی خَلْقِهِ لِیَكُوْنَ الْعِبَادُ لِمُلَازِمَتِهِمْ اِیَّاهُمْ اَشَدَّ عَلٰی طَاعَةِ اللّٰهِ مُوَٰظِبَةً - وَ عَنِ مَعْصِیَتِهِ اَشَدَّ اِنْقِبَاضًا وَ كَمِ مِنْ عَبْدٍ یُّهْمُ بِمَعْصِیَتِهِ فَذَكَرَ مَكَانَهُمَا فَاَرَعُوْی وَ كَفَّ فِیْقُوْلُ رَبِّیْ یَرٰنِیْ وَ حَفَظْتِیْ عَلٰی بِذٰلِكَ تَشْهَدُ وَ اِنَّ اللّٰهَ بِرَافِئِهِ وَ لُطْفِهِ اَیضًا؛ خداوند این فرشتگان را به عبادت خود دعوت کرد و

آنها را شهود بر بندگانش قرار داد، تا بندگان به خاطر مراقبت آنان، بیشتر مراقب اطاعت الهی باشند، و از عصیان او بیشتر ناراحت شوند، و چه بسیار بنده‌ای که تصمیم به گناه می‌گیرد سپس به یاد این فرشته می‌افتد و خودداری می‌کند، می‌گوید: پروردگارم مرا می‌بیند، و فرشتگان حافظ اعمال نیز گواهی می‌دهند.» (طبرسی، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ۱۴۰۳: ۳۴۸/۲)

۳- قیامت و بازگشت انسان همراه با نتایج رفتارها

باور به اینکه انسان با عملکرد و رفتاری که در دنیا داشته است، پس از مرگ برانگیخته می‌شود تا از او به صورت دقیق حساب کشیده شود، در خود کنترل شدن انسان نسبت به رفتارهایی که انجام می‌دهد، نقش مؤثری دارد. این باور با آیات زیر شکل می‌گیرد:

۱. مرگ انسان قطعی است: «قُلْ إِنْ الْمَوْتَ الَّذِي تَفِرُونَ مِنْهُ فَإِنَّهُ مُلَاقِيكُمْ ثُمَّ تُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (جمعه/۸)

۲. انسان پس از مرگ برانگیخته می‌شود: «وَأَنَّ السَّاعَةَ آتِيَةٌ لَا رَيْبَ فِيهَا وَأَنَّ اللَّهَ يَبْعَثُ مَنْ فِي الْقُبُورِ» (حج/۷)؛ «ثُمَّ إِنَّكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ تُبْعَثُونَ» (مؤمنون/۱۶)؛ «وَأَقْسَمُوا بِاللَّهِ جَهْدَ أَيْمَانِهِمْ لَا يَبْعَثُ اللَّهُ مَنْ يَمُوتُ بَلَىٰ وَعْدًا عَلَيْهِ حَقًّا وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ» (نحل/۳۸)؛ «زَعَمَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنْ لَنْ يُبْعَثُوا قُلْ بَلَىٰ وَ رَبِّي لَتُبْعَثُنَّ ثُمَّ لَتُنَبَّؤُنَّ بِمَا عَمِلْتُمْ وَ ذَلِكَ عَلَىٰ اللَّهِ يَسِيرٌ» (تغابن/۷)

۳. خداوند هر انسانی را با رفتارهای محشور می‌کند: «وَيَوْمَ نَسِيرُ الْجِبَالِ وَ تَرَى الْأَرْضَ بَارِزَةً وَ حَشَرْنَا هُمْ فَلَمْ نُغَادِرْ مِنْهُمْ أَحَدًا» (کهف/۴۷)

۳. در قیامت انسان به سوی خدا بازگشت می‌کند: «اللَّهُ يَبْدَأُ الْخَلْقَ ثُمَّ يُعِيدُهُ ثُمَّ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ» (روم/۱۱)؛ «وَ اتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَا

كَسَبَتْ وَ هُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (بقره/۲۸۱)؛ «مِنْهَا خَلَقْنَاكُمْ وَ فِيهَا نُعِيدُكُمْ وَ مِنْهَا نُخْرِجُكُمْ تَارَةً أُخْرَى» (طه/۵۵)

بر اساس آیات یاد شده، مرگ، حق و حتمی است، همچنان که در جای دیگر فرموده: «كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ» (انبیاء/۳۵)، و نیز بر اساس آیه ۶۰ سوره واقعه «نَحْنُ قَدَرْنَا بَيْنَكُمْ الْمَوْتِ وَ مَا نَحْنُ بِمَسْبُوقِينَ» برگشت به سوی خدا برای پس دادن حساب اعمال حق است، و انسان‌ها به زودی به حقیقت اعمالی که کرده‌اند واقف گشته، تمامی اعمالشان بدون کم و کاست به ایشان بر می‌گردد. (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۲۶۸/۱۹)

براستی قرآن کتاب تربیتی عجیبی است، هنگامی که صحنه قیامت را برای انسان‌ها ترسیم می‌کند، همه چیز به زبان می‌آید و اعمال کوچک و بزرگ آدمیان را بازگو می‌کند، و از آن بالاتر خود اعمال و افکار جان می‌گیرند، تجسم می‌یابند، اطراف هر کسی را اعمال تجسم یافته‌اش احاطه می‌کند، آن چنان مردم به خود مشغولند که مادر فرزند را، و فرزند پدر و مادر را به کلی فراموش می‌کنند. راستی ایمان به چنین دادگاهی چقدر در تربیت انسان و کنترل شهوات او مؤثر است؟ و چقدر آگاهی و بیداری و توجه به مسئولیتها به انسان می‌بخشد؟ (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۴۵۸/۱۲)

۴- قیامت و آگاه شدن انسان از پیامد رفتارها

این باور بر اساس آیات زیر شکل می‌گیرد:

۱. در قیامت انسان را نسبت به پیامد رفتارش آگاه می‌کند: «لِكُلِّ أُمَّةٍ عَمَلُهُمْ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ مَرْجِعُهُمْ فَيُنَبِّئُهُم بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (انعام/۱۰۸)؛ «قُلْ إِنَّ الْمَوْتَ الَّذِي

تَفْرُونَ مِنْهُ فَإِنَّهُ مُلَاقِيكُمْ ثُمَّ تُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ»
(جمعه/ ۸)

۲. در قیامت انسان برای دیدن پیامد رفتار خود از قبر بیرون می‌آید:
«يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِيُرَوْا أَعْمَالَهُمْ، فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَ مَنْ يَعْمَلْ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال/ ۶-۷-۸)

۳. در قیامت پرونده رفتارهای انسان گشوده می‌شود: «وَضِعَ الْكِتَابُ
فَفَرَى الْمُجْرِمِينَ مُسْتَفْقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا مَا لِهَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَ لَا
كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَ وَجَدُوا مَا عَمِلُوا حَاضِرًا وَ لَا يَظْلُمُ رَبُّكَ أَحَدًا» (کهف/ ۴۹)

۴. در روز قیامت خود انسان پیامدهای رفتارش را می‌خواند: «وَكُلَّ إِنْسَانٍ
أَلَمْنَا طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَ نُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَشْهُورًا» (اسراء/ ۱۳)

براستی ایمان عمیق به محتوای آیات «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَ مَنْ
يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال/ ۶-۸) کافی است که انسان را در مسیر حق و
دارد، و از هر گونه شر و فساد بازدارد، لذا در حدیثی آمده است که مردی
خدمت پیغمبر اکرم (ص) آمد عرض کرد: «علمنی مما علمک اللّٰه؛ از آنچه
خداوند به تو تعلیم داده به من بیاموز» پیغمبر اکرم (ص) او را به مردی از
یارانش سپرد، تا قرآن به او تعلیم کند، و او سوره «إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ» را تا به
آخر به او تعلیم داد، آن مرد از جا برخاست و گفت: همین مرا کافی است.
پیغمبر اکرم (صلی الله علیه و آله) فرمود: او را به حال خود بگذار که مرد فقیهی
شد! دلیل آن هم روشن است زیرا کسی که می‌داند که اعمال ما حتی به اندازه
یک «ذره» یا یک دانه «خردل» مورد محاسبه قرار می‌گیرد امروز به حساب

خود مشغول می‌شود، و این بزرگترین اثر تربیتی روی او دارد. (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۲۷/۲۳۲)

همچنین در حدیثی از امام صادق (علیه السلام) آمده است: «اذا كان يوم القيامة دفع للانسان كتاب ثم قيل له اقرء- قلت فيعرف ما فيه- فقال انه يذكره فما من لحظة و لا كلمة و لا نقل قدم و لا شيء فعله الا ذكره، كانه فعله تلك الساعة، و لذلك قالوا يا ويلتنا ما لهذا الكتاب لا يغادر صغيرة و لا كبيرة إلّا أحصاها؛ هنگامی که روز قیامت می‌شود، نامه اعمال آدمی را به دست او می‌دهند، سپس گفته می‌شود بخوان- راوی این خبر می‌گوید از امام پرسیدم آیا آنچه را که در این نامه است می‌شناسد و به خاطر می‌آورد؟- امام فرمود: همه را به خاطر می‌آورد، هر چشم بر هم زدنی، کلمه‌ای، جابجا کردن قدمی، و خلاصه هر کاری را که انجام داده است آن چنان به خاطر می‌آورد که گویی همان ساعت انجام داده است! و لذا فریادشان بلند می‌شود و می‌گویند: ای وای بر ما این چه کتابی است که هیچ کار کوچک و بزرگی نیست مگر آنکه آن را احصا و شماره کرده است؟! (بحرانی، البرهان فی تفسیر القرآن، ۱۳۷۴: ۳/۶۴۱) نقش مؤثر تربیتی ایمان به چنین واقعیتی ناگفته پیداست، راستی ممکن است انسان به چنین صحنه‌ای ایمان قاطع داشته باشد باز هم گناه کند؟! (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۱۲/۴۵۹)

۵- قیامت و محاسبه دقیق رفتارها

آیات زیر به این باور اشاره دارد:

۱. احصای همه رفتارها: «و وُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَ يَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا مَا لِهَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَ لَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهُ» (کهف/۴۹)؛ «و

نَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَإِنْ كَانَ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ أَتَيْنَا بِهَا وَكَفَى بِنَا حَاسِبِينَ» (انبیاء/۴۷)؛ «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال/۸ و ۷)

۲. به سخن درآمدن نامه اعمال: «هَذَا كِتَابُنَا يَنْطِقُ عَلَيْكُمْ بِالْحَقِّ إِنَّا كُنَّا نَسْتَنْسِخُ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (جاثیه/۲۹)؛ «وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدِينَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (مؤمنون/۶۲)

۳. محاسبه رفتارهای آشکار و نهان: «وَإِنْ تُبَدُّوا مَا فِي أَنْفُسِكُمْ أَوْ تُخْفَوْهُ يُحَاسِبِكُمْ بِهِ اللَّهُ» (بقره/۲۸۴)

۴. خواندن پرونده اعمال: «وَكُلَّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنْشُورًا» (اسراء/۱۳) «يَوْمَ نَدْعُوا كُلَّ أُنَاسٍ بِإِمَامِهِمْ فَمَنْ أُوْتِيَ كِتَابَهُ بِيَمِينِهِ فَأُولَئِكَ يَقْرَءُونَ كِتَابَهُمْ وَلَا يُظْلَمُونَ فَتِيلًا» (اسراء/۷۰)

۵. جزا به تناسب رفتار: «الْيَوْمَ تُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ لَا ظُلْمَ الْيَوْمَ إِنَّ اللَّهَ سَرِيعُ الْحِسَابِ» (غافر/۱۷)؛ «فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (یس/۵۴)

۶. برقراری عدل و قسط در محاسبه پیامدهای رفتار: «وَنَضَعُ الْمَوَازِينَ

الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَإِنْ كَانَ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ أَتَيْنَا بِهَا وَكَفَى بِنَا حَاسِبِينَ» (انبیاء/۴۷)

۷. دریافت کامل رفتار: «وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ» (احقاف/۱۹)؛ «فَكَيْفَ إِذَا جَمَعْنَاهُمْ لِيَوْمٍ لَا رَيْبَ فِيهِ وَوَفَّيْتُ كُلَّ نَفْسٍ مَا

كَسَبَتْ وَ هُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (آل عمران/۲۵)؛ « ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَا كَسَبَتْ وَ هُمْ لَا يُظْلَمُونَ » آل عمران/۱۶۱)

۸. محاسبه رفتار بر عهده خدا است: « ثُمَّ إِنَّ عَلَيْنَا حِسَابَهُمْ » (غاشیه/۲۸)

۹. شهادت اعضای بدن بر رفتار انسان: « حَتَّىٰ إِذَا مَا جَاؤَهَا شَهِدَ عَلَيْهِمْ

سَمْعُهُمْ وَ أَبْصَارُهُمْ وَ جُلُودُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ » (فصلت/۲۰)

وقتی این بارو در جان انسان شکل بگیرد که روز قیامت، عین رفتاری که داشته به خودش بر می‌گردد، چه اینکه آیه ۱۷ غافر بیان می‌دارد که، در آن روز به هر نفسی عین آنچه را که کرده به عنوان جزای کرده‌هایش می‌دهند. پس جزای هر کس همان عمل اوست (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۳۱۹/۱۷)، بی‌تردید نسبت به رفتار و عملکرد خویش توجه و دقت بیشتری مبذول می‌دارد و قبل از آنکه دیگران او را به انحرافش متوجه کند، خودش ناظر دقیق بر کردار و رفتار خویش می‌باشد.

۶- قیامت و پیامدها بر مبنای رفتارها

این باور با آیات ذیل شکل می‌گیرد:

۱. پاداش بر اساس رفتار: « فَلَا تَعْلَمُ نَفْسٌ مَّا أُخْفِيَ لَهُمْ مِنْ قُرَّةِ أَعْيُنٍ جَزَاءً بِمَا

كَانُوا يَعْمَلُونَ » (سجده/۱۷)؛ « وَ تِلْكَ الْجَنَّةُ الَّتِي أُورِثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ »

(زخرف/۷۱)؛ « هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ » (رحمن/۶۰)؛ « وَ جَزَاهُمْ بِمَا صَبَرُوا

جَنَّةً وَ حَرِيرًا » (انسان/۱۲)؛ « لَهُمْ دَارُ السَّلَامِ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَ هُوَ وَلِيُّهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ »

(انعام/۱۲۷)؛ « فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَ لَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ، إِنَّ أَصْحَابَ

الْجَنَّةِ الْيَوْمَ فِي شُغُلٍ فَاكِهُونَ... » (یس/۵۴-۵۸)

۲. کیفر بر اساس رفتار: « يَا أَيُّهَا الَّذِينَ كَفَرُوا لَا تَعْتَذِرُوا الْيَوْمَ إِنَّمَا تُجْرُونَ مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ » (تحریم/۷)؛ «... وَمَا لَهُمْ جَهَنَّمَ جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ» (توبه/۹۵)؛ « فَذُوقُوا بِمَا نَسِيتُمْ لِقَاءَ يَوْمِكُمْ هَذَا إِنَّا نَسِينَاكُمْ وَذُوقُوا عَذَابَ الْخُلْدِ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ» (سجده/۱۴)؛ « لَهُمْ مِنْ جَهَنَّمَ مِهَادٌ وَمِنْ فَوْقِهِمْ غَوَاشٍ وَكَذَلِكَ نَجْزِي الظَّالِمِينَ » (اعراف/۴۱)

اگر افراد سازمانی به این باور برسند که مبنای دادن پاداش به انسان، رفتارهای اوست، به گونه‌ای که در صورت انجام رفتارهای منفی، با پیامدهای بد و در صورت رفتارهای مثبت به نتایج خوبی نائل خواهند آمد، نسبت به رفتارهایی که در سازمان انجام می‌دهند دقت بیشتری خواهند کرد.



الگوی مفهومی باورهای مؤثر بر خود کنترل شدن رفتارهای سازمانی

نتیجه

بر اساس یافته‌های این تحقیق مشخص شد که خداوند متعال بر اساس فرایند خاصی رفتارهای انسانها را تحت نظارت قرار داده و مورد محاسبه و ارزشیابی قرار می‌دهد. باور و اعتقاد به این فرایند به نوبه خود باعث خودکنترل شدن، هدایت و تنظیم رفتارهای سازمانی می‌شود. زیرا خود خواهد پرسید که چرا این همه روی باورهای یاد شده تأکید شده است؟ چون برای اصلاح انسان، نخستین گام این است که بداند حساب و کتابی در کار است. دادگاهی وجود دارد که پیزی بر دادرسان آن مخفی نمی‌ماند. محکمه‌ای که نه ظلم و جور در آن راه دارد و نه خطا و اشتباه. نه توصیه و رشوه در آن کارساز است، و نه امکان دروغ و انکار و بالأخره هیچ راهی برای فرار از چنگال مجازات در آنجا نیست، تنها راه ترک گناه در اینجاست. ایمان به وجود چنین محکمه و دادگاهی انسان را تکان می‌دهد، و ارواح خفته را بیدار می‌کند، روح تقوی و تعهد و احساس مسئولیت را زنده می‌کند، و او را به وظیفه‌شناسی دعوت می‌نماید.

اصولاً در هر محیطی فساد رخنه کند عامل آن یکی از دو چیز است: ضعف نیروی مراقبت، یا ضعف تشکیلات قضایی. اگر مراقبین تیزبین اعمال انسانها را زیر نظر بگیرند، و دادگاهها دقیقاً به جرائم متخلفان برسند، و هیچ «جرمی» بدون «جریمه» نماند، در چنین محیطی مسلماً فساد و گناه و تجاوز و تعدی و طغیان به حد اقل خواهد رسید. جایی که زندگی مادی در پرتو مراقبین و دادگاههای آن چنین باشد تکلیف زندگی معنوی و الهی انسان روشن است. ایمان به وجود مبدئی که همه جا با او است «لَا يَعْزُبُ عَنْهُ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ»

(سبأ/۳)؛ به اندازه سنگینی ذره‌ای چیزی از علم او مخفی نمی‌گردد. و ایمان به وجود معادی که به مصداق «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال- ۷ و ۸) ذره‌ای کار خوب و بد به دست فراموشی سپرده نمی‌شود، و در آنجا در برابر او قرار می‌گیرد، چنین ایمانی، چنان تقوایی در انسان ایجاد می‌کند که در تمام زندگی می‌تواند راهنمای او در مسیر خیر باشد و همواره در راستای اهداف فردی، گروهی و سازمانی، متوجه رفتارهای خویش بوده و به صورت دقیق و به دور از خطا انجام دهد.



منابع

- قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی (۱۴۱۸ق)، انتشارات دارالقرآن الکریم، قم، سوم.
۱. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲ش)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، ناصر خسرو، سوم.
 ۲. ابطحی، سید حسین، خیراندیش، مهدی، (۱۳۸۸ش)، نگرشی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان، مجله ۵- کیهان فرهنگی، سال ۲۶، ش ۲۷۶.
 ۳. آریان پور، منوچهر و دیگران (۱۳۸۵ش)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، تهران، جهان رایانه، ششم.
 ۴. آقا پیروز، علی و دیگران (۱۳۹۲ش)، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۵. آقابخشی، علی و مینو افشاری راد (۱۳۷۹ش)، فرهنگ علوم سیاسی، تهران، چاپار.
 ۶. اندلسی، ابوحیان محمد بن یوسف (۱۴۲۰ق)، البحرالمحیط فی التفسیر، محقق محمد جمیل صدقی، بیروت، دارالفکر.
 ۷. ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۷۸ش)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
 ۸. بحرانی، سید هاشم بن سلیمان (۱۳۷۴ش ۹)، البرهان فی تفسیر القرآن قم، بی نا.
 ۹. پارسا، محمد، (۱۳۸۳ش)، زمینه روان شناسی نوین، تهران، بعثت، بیستم.

۱۰. تابان، محمد و همکاران (۱۳۹۱ش)، رابطه هوش معنوی و خودکنترلی میان دانشجویان دانشگاه های تهران و شهید بهشتی. مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال دوم، شماره ۴.
۱۱. دريساوی، سمیه، فقیهی، علینقی (۱۳۹۲ش)، بررسی عوامل ضعف خودکنترلی از منظر قرآن کریم، مجله معرفت اخلاقی، سال ۴، ش ۱.
۱۲. دوبرین، اندرو. جی (۱۳۸۸ش)، مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد روان شناسانه، ترجمه‌ی مراد کردی و میترا آفتاب آذری، تهران، صفار-اشراقی.
۱۳. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵ش)، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، نهم.
۱۴. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲)، مفردات ألفاظ القرآن، بنان، دار العلم.
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۸۰ش)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت.
۱۶. رضائیان، علی (۱۳۸۷ش)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
۱۷. روشبلار، آن ماری و بورفیون، اُدیل (۱۳۷۱ش)، روان شناسی اجتماعی، ترجمه‌ی سید محمد دادگران، تهران، مروارید، دوم.
۱۸. سرمدی، محمدرضا، و محمدحسن صیف (۱۳۹۰ش)، مدیریت فرایند آموزش، تهران، دانشگاه پیام نور.
۱۹. شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۸۵ش)، نگاهی نو به روان شناسی انسان سالم، تهران، اطلاعات.

۲۰. شولتز، دو آن، روان‌شناسی کمال (۱۳۸۸ش)، ترجمه‌ی گیتی خوشدل، تهران، پیکان، شانزدهم.
۲۱. طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۴۱۷ق)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، جامعه مدرسین، پنجم.
۲۲. علیوردی نیا، اکبر، معمار، رحمت الله، نصرت زهی، سیمین (۱۳۹۴ش)، بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی، مجله راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ۴، شماره ۱۶.
۲۳. قلی پور، آرین (۱۳۸۰ش)، جامعه‌شناسی سازمانها: رویکرد جامعه‌شناسختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
۲۴. کل، جی.ای (۱۳۷۴ش)، تئوری‌ها و فرآیند مدیریت، ترجمه‌ی سهراب خلیلی شورینی، تهران، سمت.
۲۵. لاندین، رابرت ویلیام (۱۳۷۸ش)، نظریه‌ها و نظام‌های روان‌شناسی، ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی، تهران، ویرایش.
۲۶. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴ش)، تفسیر نمونه، تهران، دار الکتب الإسلامیة.
۲۷. مهرگانفر، محمود، سادین، حسن (۱۳۸۹ش)، الگوی خودکنترلی در شرکتهای تولیدی، ماهنامه کنترل کیفیت، سال ۶، ش ۴۰.
۲۸. مورهد/گریفین (۱۳۸۸ش)، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید.
۲۹. هرسی، پال، بلانچارد کنت (۱۳۶۵ش)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه‌ی علی علاقه بند، تهران، انتشارات امیرکبیر.
۳۰. الوانی، مهدی (۱۳۸۵ش)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، بیست و ششم.