

نگرشی ارزشی از مفهوم خود کنترلی در سازمان

سید حسین ابطیحی / مهدی خیراندیش

نظارت و کنترل یکی از ارکان مدیریت است و مدیران به عنوان یکی از وظایف اصلی خود، شیوه‌ها، امکانات و عملیات گوناگون سازمان را زیر پوشش نظارتی قرار می‌دهند تا از حرکت مجموعه به سوی انحراف و هدر رفتن امکانات موجود جلوگیری نمایند. کنترل فرآیند نظارت بر فعالیت‌ها به منظور حصول اطمینان از مطابقت کار انجام شده با برنامه‌های پیش‌بینی شده و اصلاح انحرافات امر مهمی است که در برنامه پیش‌بینی شده است. یک سیستم کنترل مؤثر به ما اطمینان می‌دهد که فعالیت‌ها کامل انجام می‌شوند به طوری که مشجر به نیل به اهداف سازمانی گردند.

(راینر، ۱۹۹۱: ۵۶۵) در تعریف دیگری آمده است کنترل هر نوع فرآیندی است که طی آن فرد، گروه یا سازمانی به صورت آگاهانه اقدام به سنجش عمل فرد، گروه یا سازمان دیگری بنماید. (تنبام، ۱۹۶۲: ۲۳۸) کنترل در سازمان به صورتی هدفمند دنبال می‌شود. هدف از کنترل در سازمان‌ها کشف نقاط ضعف و اشتباهات به منظور رفع و جلوگیری از تکرار آنها است. (فایول، ۱۹۴۹: ۱۰۷)

بر اساس تعلیمات آگاهی بخش اسلام مبین مسلمانان و معتقدان به کار سازنده و مؤثر ارزیابی، ترغیب و تشویق شده‌اند. 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 نظارت خود حسابرسی را مطرح می‌سازد. مانند آیه

به منظور تحقق اهداف و انتظارات سازمان، وظایف متعدد و متنوعی برای مدیریت در نظر گرفته شده است؛ شاید یکی از آنها، موضوع کنترل باشد. که از مهم‌ترین ابزارها و وسایل جهت نیل به اهداف سازمانی (کارایی و اثربخشی)، اهداف فردی و الهی (در ابعاد معنوی) است. در مقاله حاضر، استاد دکتر سید حسین ابطیحی و آقای دکتر مهدی خیراندیش - از شاگردان استاد - این مفهوم را از دیدگاه فرهنگ اسلامی بررسی کرده‌اند و نهایتاً به ارائه الگویی سیستمی از کنترل و خود کنترلی بر اساس ارزش‌های اسلامی پرداخته‌اند.

۱۸ سوره مبارکه «ق» - ما یلفظ من قول الالدیه رقیب عتید - سخنی جاری نمی‌شود مگر این که رقیب و عتید (نام دو فرشته که ثواب و گناه انسان‌ها را ثبت می‌کنند) می‌نویسند. با مراجعه به منابع مختلف حدیث نیز می‌توان اهمیت نظارت و کنترل را درک نمود؛ زیرا دانشمندان بزرگ اسلامی در تدوین و تنظیم روایات، بایی تحت عنوان محاسبه النفس یا محاسبه العمل گشوده‌اند که معمولاً در آن، سخنان پیشوایان معصوم در این زمینه جمع‌آوری شده است. (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲-۱)

در تقسیم‌بندی منابع سازمانی معمولاً به دو دسته منابع انسانی و غیر انسانی اشاره می‌شود. به تبع این امر، انواع مختلفی از کنترل‌ها مطرح می‌شوند؛ نظیر کنترل پول در گردش، کنترل مواد اولیه، کنترل اطلاعات، کنترل افراد، ... به نظر می‌رسد موضوع احیر مهمترین نوع کنترل در سازمان باشد و می‌تواند 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 برخلاف سایر موجودات می‌تواند خلاف میل خود رفتار نماید؛ پدیده‌ای که در سایر عوامل یاد شده مشاهده نمی‌شود. انسانی که می‌تواند علی‌رغم وجود پیشرفته‌ترین ابزارهای کنترل باز هم در حد رفع تکلیف کار کند. برخی از کارکنان، مادامی که نظارتی دقیق بر روی آنها اعمال نشود، از زیر بار وظایف و مسؤلیت خویش شانه

خالی می‌کنند. از این رو مدیران بایستی همواره آنان را مورد نظارت و بازرسی جدی قرار دهند و این امر باعث بازماندن آنها از سایر وظایف مهم مدیریتی می‌شود. برای رهایی از این مشکل که از سوی بیشترین وقت مدیران را به خود اختصاص می‌دهد و از سوی دیگر موجب احساس عدم وابستگی و اعتماد کارکنان به سازمان می‌گردد، ضروری است به دنبال شیوه دیگری از نظارت باشیم که افت شیوه‌های «دیگر کنترلی» را نداشته و در عین حال مکمل آنها باشد. این در صورتی محقق می‌شود 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.

مبانی نظری: از کنترل تا خودکنترلی

یکی از ارکان مهم در یک مدیریت سالم و کارآمد، وجود نظامی کامل و دقیق برای نظارت و کنترل است. مدیران به وسیله کنترل و نظارت، از نحوه تحقق هدف‌ها و انجام عملیات آگاهی می‌یابند و در صورت وجود هرگونه انحراف از اهداف و برنامه‌ها 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 می‌توان گفت اعتماد در سازمان خوب است ولی نظارت لازم است بر همین اساس، بحث نظارت انسان بر عملکرد خویش یا به عبارتی مساله خودکنترلی مطرح می‌شود؛ یعنی به انسان توصیه می‌شود 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 می‌شود. خودکنترلی، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آن که عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. (الوانی، ۱۳۸۲: ۱۳۴) هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد. و خودباینش عامل آن را انتخاب می‌کند و علاوه بر محیط کار در زندگی شخصی خویش نیز خودکنترل می‌شود و این امر از طریق تدارک، بسترهای مناسب در سازمان نهادینه خواهد شد. (خیری، ۱۳۸۲: ۱)

خودکنترلی مراقبتی درونی است که براساس آن انجام رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌گردد. (پیروز و دیگران، ۱۳۸۳: ۳۶۷) این تعاریف مبین آن است که خودکنترلی فرآیندی است که طی آن، افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع به وظایف سازمانی خود تعهدشان می‌دهند و از

□ در تقسیم بندی منابع سازمانی معمولاً به دو دسته منابع انسانی و غیر انسانی اشاره می‌شود. به تبع این امر، انواع مختلفی از کنترل‌ها مطرح می‌شوند؛ نظیر کنترل پول در گردش، کنترل مواد اولیه، کنترل اطلاعات، کنترل افراد، ... به نظر می‌رسد موضوع اخیر مهمترین نوع کنترل در سازمان باشد.

حداکثر توان خود در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده می‌کنند. بعضی از فوائد و آثار خودکنترلی استفاده از آنرا توجیه می‌کند. برخی از آنها 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 می‌گیرد به طور بنیادی در بهبود عملکرد موثر واقع می‌شود و به نوعی حامل این پیام است که ارزش و خواسته‌های سازمان در فرد درونی و نهادینه شده است و چنین حالتی می‌تواند بهترین وضعیت برای سازمان به حساب آید.
 - ۴- افزایش بهره‌وری و کارایی و اثربخشی.
 - ۵- گسترش قسط و عدالت اجتماعی.
 - ۶- چون فرد خودش را مسؤول ارزیابی و پیامدهای رفتاری اش می‌داند، هیچ‌گاه به دنبال ارائه اطلاعات نادرست جهت سرپوش گذاشتن بر عملکرد ضعیف نخواهد بود.
 - ۷- مملو نمودن فضای سازمانی از اعتماد، اطمینان و صداقت.
- موضوع خودکنترلی از مفاهیمی است که در رفتار سازمانی توجه خاصی به آن شده است. «باندرور»، در نظریه یادگیری اجتماعی به نقش خودکنترلی اشاره می‌کند و بر این اعتقاد است که تا آنجا که آدمی بتواند محیط و فرآیندهای شناختی خود را اداره کند، رفتار خود را نیز می‌تواند کنترل کند و این خودکنترلی به یادگیری فرد منجر می‌شود. شواهد

تحقیقی موید این ادعا است که افراد دارای قدرت خودکنترلی در برقراری ارتباطات انسانی، موفق‌تر عمل خواهند کرد. با این وجود، باید مرز بین کنترل و خودکنترلی را بخوبی شناسیم و از هرگونه افراط و تفریط دوری نماییم. کنترل فرآیندی است که مدیران از طریق آن تطابق عملیات انجام شده را با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده می‌سنجند و باید‌ها را با هست‌ها مقایسه می‌کنند و به صحت پیش‌بینی‌های خود پی‌می‌برند. ضمن این که افراد در سازمان خودکنترل هستند، مدیران نیز با رعایت ضوابط، کنترل لازم را در سازمان اعمال می‌کنند. این امر سبب شکل‌گیری رابطه دوستانه‌ای بین کارکنان و مدیران می‌شود و هزینه‌های کنترل نیز کاهش می‌یابد. افراد خودکنترل اغلب راغب به انجام کار می‌باشند و از سستی و کاهلی پرهیز می‌کنند، پیوسته مراقبند که از آنان خلافی سرزنند، از انجام هر کار خلاف مقررات، پارتی‌بازی، رشوه و تبعیض‌آمیز خودداری می‌کنند، کار را با اتمام انجام داده و از سهل‌انگاری و ناقص انجام دادن کار پرهیز می‌کنند، خیانت در کار را روا نداشته و کم‌کاری نمی‌کنند، سر وقت حاضر می‌شوند و انضباط کاری دارند، در استفاده از منابع صرفه‌جو هستند و به حقوق دیگران تعدی و تجاوز نمی‌کنند. با این وجود، کنترل درونی به دلایل زیر وضعیت متغیر و نامطمئن دارد:

- ۱- دارای استحکام ساختاری کافی نیست؛ زیرا ساختار این پایبندی بستگی زیادی به وضعیت روحی فرد در موقعیت‌های مختلف دارد.
- ۲- در موقعیت‌های مختلف به میزان متفاوتی جلوه‌گر می‌شود.
- ۳- همه افراد دارای پایبندی درونی نیستند.
- ۴- تنها با تکیه بر آن نمی‌توان امیدوار بود که بتوان بر اجرای مسایل پیچیده غالب شد.
- ۵- ماهیت و نقش بعضی از مسایل (برنامه‌ریزی و طراحی و...) به صورتی است که بیشتر با تکیه بر قوانین، مقررات و استانداردها می‌توان نسبت به اجرای آنها اقدام کرد و منش انسانی نیز باید در خدمت اجرای قوانین قرار گیرد.
- ۶- هیچ معیار و استاندارد و 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 مسایل اقدام کرد؛ زیرا هرگونه معیار و استاندارد که بتواند شعور آگاهانه انسان‌ها را تحت کنترل خود درآورد، باید دارای جامعیتی فراتر از نصوصات تک‌تک افراد جامعه باشد. (جوکار افشار، ۱۳۸۴: ۱)

عوامل ایجاد خودکنترلی از دیدگاه رفتاری برای ایجاد قدرت در افراد جهت مدیریت بر رفتار و عملکردشان از سه طریق عمل می‌شود: اول،

گردد. مواردی که در ذیل به آن اشاره می‌گردد می‌توانند در این جهت مفید باشند.

۱- تلفیق هدف فرد و سازمان، وقتی که 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 وامی‌دارد. معمولاً برای تلفیق هدف فرد و سازمان از سه مکانیسم استفاده می‌شود: الف: مدیریت مشارکتی که عبارت است از بحث و تبادل نظر کارکنان با سرپرستان در تعیین اهداف، بر نامه‌ریزی، و اتخاذ تصمیماتی که در امور آنان تأثیر می‌گذارد. در این نوع مدیریت به منظور هر تغییری در برنامه‌های سازمان، نیروی انسانی سازمان مورد مشورت فرار گرفته و کارکنان به اتفاق سرپرستان در مورد آن اظهار نظر می‌کنند.

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

ج: سیستم پیشنهادات: که در آن پیشنهادات و نقطه نظرات کارکنان از طریق کانال‌های از پیش تعیین شده مطرح می‌گردد. در صورتی که این مکانیزم بصورت باور اساسی سازمان باشد و به طور دقیق حمایت مدیریت عالی سازمان را در پس خود داشته باشد، آنگاه می‌توان مطمئن بود که کارکنان نتایج پیشنهادات مناسب خود را به صورت اصلاحات اساسی در بخش‌های مورد نظر دیده و به واسطه برخورداری از پاداش‌های مادی یا معنوی، تعلق و وفاداری و هم‌هدف شدن خود با سازمان خود را بیشتر تجربه خواهند نمود.

۲- خویشن‌کاری: نظریه خویشن‌کاری، افقی جدید در آینده مدیریت است که بر اساس آن، الگوی کار دگرگون می‌شود و کارها بر اساس شرایط و موقعیت افراد و ترجیحات آنان شکل می‌گیرد. کار و سرگرمی در هم آمیخته می‌شود و خانه و محله، مراکز کاری می‌گردند. انسان خودکنترل کار خویش را به عهده می‌گیرد و برای خود و رفاه‌هایش کار می‌کند. در روش خویشن‌کاری، کار برای خود فرد و در راه اهداف او می‌باشد.

۳- همچنین مباحث دیگری در مورد فرهنگ سازمانی مطرح گردیده که به موجب آنها سازمان‌ها همچون هر نهاد اجتماعی دیگری دارای فرهنگ‌های خاصی هستند و این فضای فرهنگی، شکل دهنده و هدایت‌کننده نحوه عملکرد و فعالیت افراد خواهد بود. لذا بدون توجه به ویژگی‌های فرهنگی نمی‌توان از روش‌های هدایت و کنترل افراد سخن گفت. در اساس، فرهنگ‌ها به چهار دسته کلی تقسیم می‌شوند:

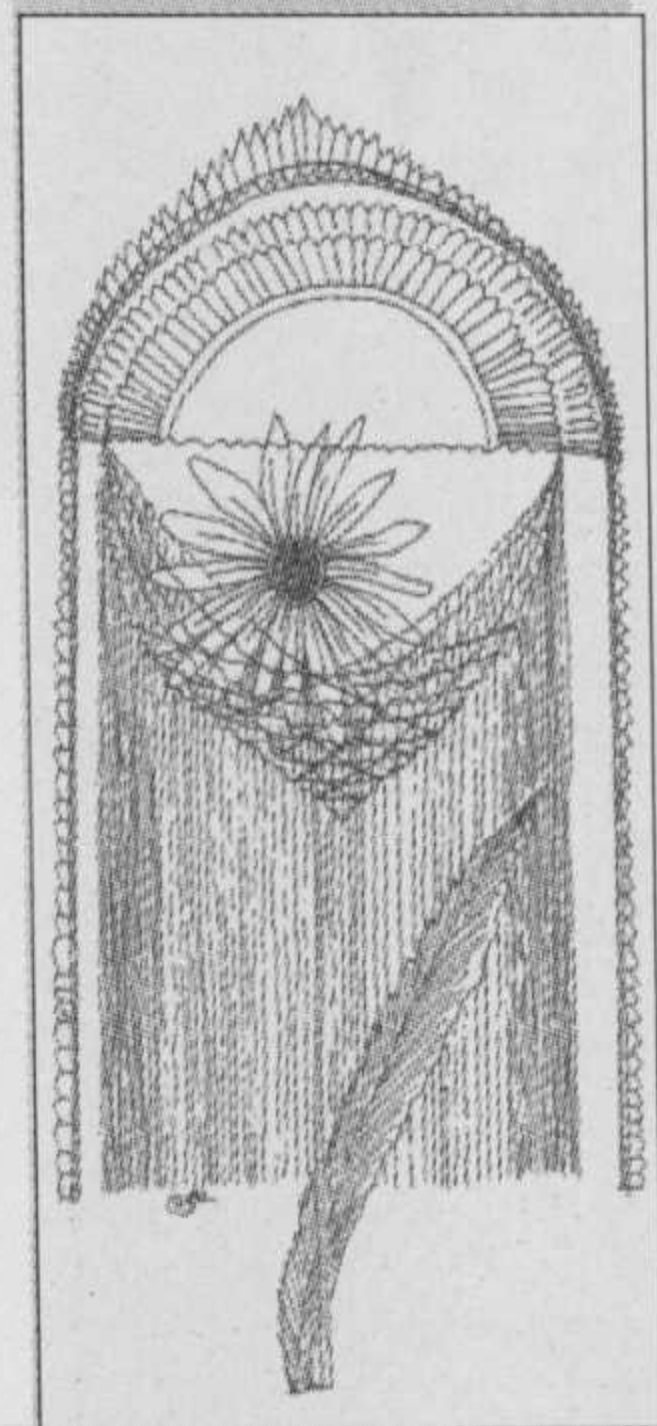
□ خودکنترلی، ایجاد حالتی است

در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آن که عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. هدفی که در

خودکنترلی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد.

محرک‌ها، دو دسته عامل وجود دارد که رفتارهای ما را شکل می‌دهد. دسته اول، عوامل درونی و دسته دوم، عوامل بیرونی است. عوامل بیرونی، همان محرک‌ها هستند. پس وقتی ما می‌خواهیم رفتار خود را اصلاح و کنترل کنیم نخستین کار این است که بتوانیم محرک‌های محیطی را تحت کنترل خود درآوریم. دوم، بحث حالات درونی است. عوامل درونی شامل نیازها، انگیزه‌ها و... است تا این عوامل در انسان شدید نشوند رفتار را شکل نمی‌دهند و رمزشان در شدتشان است. آنچه در شدت این عوامل تأثیر دارد، توقع و انتظار است که آن، 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 داشته باشیم. سوم، نتایج است. در الفبای مدیریت می‌گوییم ما باید پیش زمینه‌ای را فراهم کنیم تا رفتاری شکل بگیرد. ادامه این رفتار در کرو نتایجی است که حاصل می‌شود؛ پس ما باید این نتایج را هم اقتضایی کنیم و سعی کنیم مطلوبیت این نتایج برای ما بالا باشد. پس برای این که بتوانیم بر رفتارها و عملکرد خود مدیریت داشته باشیم از سه طریق مدیریت محرک‌های محیطی، فراگردهای شناختی و نتایج اقتضایی به دست آمده عمل می‌کنیم. (رضاییان، ۱۳۷۲)

برای این که افراد خودکنترل شوند لازم است زمینه و فضای مناسب خودکنترلی در سازمان ایجاد



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 خصالت بروکراتیک 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 مسؤولیت پذیری شخصی در مورد وظایفی که به آنها تفویض شده است، بدون نیاز به نظارت خارجی به سمت اهداف در حرکتند. اگر مدیران بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق طلبی فراهم نمایند، می توان انتظار داشت که جهت نیل به این هدف، افراد به کنترل خویش بپردازند. نیاز به موفقیت از عمده ترین ابزاری است که انگیزش را از برون به درون انسان می کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می سازد (رضایان، ۱۳۷۲: ۷۰)

ج- فرهنگ حمایتی: در این نوع فرهنگ هم کماکان خودکنترلی حاکم بوده و به صورت جمعی و همگانی ظهور می کند به این ترتیب که جریان پاسخ گویی یک طرفه نیست بلکه زیردستان و بالادستان یکدیگر را نسبت به هم پاسخگو می دانند و ارتباطات متقابل برقرار می شود. (فیضی، ۱۹۹۳) همانگونه که ملاحظه می شود تلاش می گردد از کنترل خارجی و نظارت مستقیم به سمت کنترل درونی یا خودکنترلی و نظارت های انعطاف پذیر و غیرمستقیم حرکت شود.

۴- سازمان هایی که بر مبنای ساختار ارگانیک ایجاد شده اند برای خودکنترلی مناسب ترند.

۵- ایمان به خدا و اعتقادات مذهبی: در اسلام زمینه های مناسب برای رشد خودکنترلی افراد فراهم است. فرد مسلمان خود را در مقابل خدا مسؤول می پندارد نه در مقابل رئیس و سازمان. التفات و توجه به حرام و حلال و پرهیز از گناه، شیوه هایی هستند که فرد مسلمان را خودکنترل می سازند و فرد همیشه خدا را ناظر اعمال خود می داند.

۶- توجه به شخصیت و حرمت کارکنان: واگذاری اختیارات و مسؤولیت به کارمندان و مشارکت آنان در تصمیم گیری ها اعتماد به نفس لازم را به آنان خواهد داد و احساس خواهند کرد که سازمان روی افراد حساب ویژه ای دارد و آنها نیز می توانند نظرات و پیشنهادات خود را ارائه دهند و در موفقیت سازمان سهیم باشند.

۷- ارزشیابی نیازهای کارکنان و رضایت شغلی: هرچه کارکنان به شغل و کار خود علاقه مند باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم سازد به همان نسبت، افراد تمایل بیشتری

□ 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 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.

برای کنترل خود نشان می دهند. برعکس اگر دستمزد پایین و امکانات رفاهی محدود باشد، سخن گفتن از کنترل افراد هیچ ثمری نخواهد داشت و کارکنان، یا شغل دوم انتخاب می کنند، یا به فساد و رشوه گیری در محیط کار گرایش پیدا می کنند.

۸- دادن انگیزه و تشویق افراد به خودکنترلی: اگر کارکنان بخواهند اراده لازم را کسب کنند، انگیزه خودکنترلی را راحت تر می توانند به دست آورند؛ زیرا انگیزه نیرویی است که آنها را در جهت خودکنترلی رهشون می سازد و اگر احساس کنند که خودکنترلی منافع خود و سازمانشان را حفظ می کند، به خودی خود عاملی برای تشویق افراد به خودکنترلی می شود.

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 می دانند. این تعلق خاطر موجب می شود که آنها تا پایان همکاری با سازمان نسبت به آن وفادار باقی بمانند. در آن صورت خودکنترلی غرور آفرین خواهد بود. (خیری، ۱۳۸۲: ۱)

راههای ایجاد خودکنترلی در متون اسلامی با استفاده از مفاهیم موجود در بیانات قرآنی، از روش های ذیل می توان برای ایجاد خودکنترلی در سازمان استفاده نمود:

۱- تقویت ایمان و ترویج ارزش های اسلامی هر چند ایمان (حالتی قلبی و روانی است و بر اثر

داشتن یک مفهوم و گرایش به آن حاصل می شود و با شدت و ضعف هریک از این دو عامل کمال و نقص می پذیرد «مصباح یزدی، ۱۳۸۲: ۱۲۷» قوی تر باشد، خودکنترلی انسان نیز بیشتر است، بنابراین، اگر بتوانیم زمینه های 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) فرمودند: من عرف کف (غرر الحکم: حدیث ۷۶۴۵) یعنی کسی که معرفت یابد، خویشتن دار شود. همچنین برای ایجاد خودکنترلی ضروری است در سازمان نسبت به ترویج ارزش های اسلامی (قداست و ارزش کار، نظم، انضباط، صرفه جویی در مصرف منابع، عدالت، دوری از تبعیض و کسب حلال) اقدام گردد. باید توجه نمود که انجام این امور باید به دور از ظاهر سازی و حرکات نمادین باشد. تحقق ایمان و ارزش های دینی در سازمان نیاز به یک حرکت فرهنگی ظریف درازمدت دارد.

۲- سیستم گزینش:

باورها و ارزش های داوطلبان باید با ارزش های سازمان مربوطه همخوانی داشته باشد. به همین منظور پیش از استخدام و حین استخدام شرایط و ضوابطی در نظر گرفته می شود که داوطلبین ملزم به رعایت آنها باشند. سیستم گزینش فعال موجب می گردد تا افراد به کنترل رفتار خویش بپردازند.

۳- تأمین 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 تأمین می کند. زمینه ای فراهم می شود که افراد اقدام به خلاف نکنند و در مقابل فساد، خودکنترل باشند.

امام علی (ع) فرموده اند: ثم اسبغ علیهم الارزاق، فان ذالک قوه لهم علی استصلاح انفسهم و غنی لهم عن تناول ما تحت ایدیهم و حجه علیهم ان خالفوا امرک او ثلموا امانتک (نهج البلاغه: نامه ۵۳)

یعنی؛ پس ارزاق را بر مردم فراوان کن؛ که این (رشد اقتصادی) نیرویی است برای آنان که به اصلاح نفس خویش بپردازند و بی نیاز می کند آنان را از دست درازی به آنچه در اختیارشان گذاشته شده است و حجتی است. آیه آنان در صورتی که با امر تو مخالفت ورزند یا در امانت خیانت کنند.

مطابق این گفتار، یکی از زمینه های خودکنترلی و اصلاح نفس، تأمین نیاز مندی های مادی و رفاهی است. به عبارت دیگر یعنی اگر آدم سیری که دزدی بکند یا در امانت خیانت کند، حاکم باخیال راحت تری می تواند او را مجازات کند چون توجیهی قابل قبول برای خیانت او وجود ندارد. در جامعه امروزی ما نیز اگر نگاهی به آمار بزه و جرم

شود، ملاحظه می گردد که بیش از هشتاد درصد آن ریشه اقتصادی و مادی دارد. پس اگر حاکمان جامعه به دنبال ایجاد جامعه آرمانی هستند، بدون در نظر گرفتن و توجه به جنبه های اقتصادی و مادی زندگی نمی توانند توفیقی داشته باشند.

مراحل و فرآیند خودکنترلی از دیدگاه اسلام

عقل اسان در مسیر سلوک خود به جانب عالم آخرت همانند تجار دارای سرمایه گرانبهایی است به نام عمر، که به این سرمایه می تواند کالاهای سودمندی برای عالم آخرت کسب کند و چون عقل از نظر ذات و فعل مجرد است نمی تواند ارتباط مستقیم با بدن و ابزار بدن که مادی محض است داشته باشد، اجباراً نفس را که برزخ مابین عقل و بدن است شریک خود می سازد و از نفس که ذاتاً مجرد و بر حسب فعل مادی است کمک می گیرد. از طرف دیگر چون نفس دارای هوی و هوس های گمراه کننده است و به تعبیر قرآن اماره بالسوء (یوسف، آیه ۵۱) است و ممکن است خیانت در تجارت کند و زیان عظیمی بر عقل وارد سازد، لذا عقل مجبور است به جهت کنترل نفس به یک سلسله اعمال بازدارنده ای دست بزند تا شاید بتواند از انحرافات و سرکش های نفس جلوگیری کند. کما اینکه آیه شریفه زیر بیانگر بسیاری از این واقعیت ها است: یا ایها الذین آمنوا اصبروا و صابروا و رابطوا و اتقوا الله لعلکم تفلحون (ال عمران، آیه ۲۰۰)

□ در اسلام زمینه های مناسب برای رشد خودکنترلی افراد فراهم است. توجه به حرام و حلال و پرهیز از گناه شیوه هایی هستند که فرد مسلمان را خودکنترل می سازند و فرد همیشه خدارا ناظر اعمال خود می داند.

از این آیه، این گونه می توان برداشت کرد که این اعمال بازدارنده عبارت است از: مشارطه، مراقبه، محاسبه، معاتبه. که مجموع این چهار عمل را مراقبه گویند. معنای لغوی مراقبه نگاهبانی و

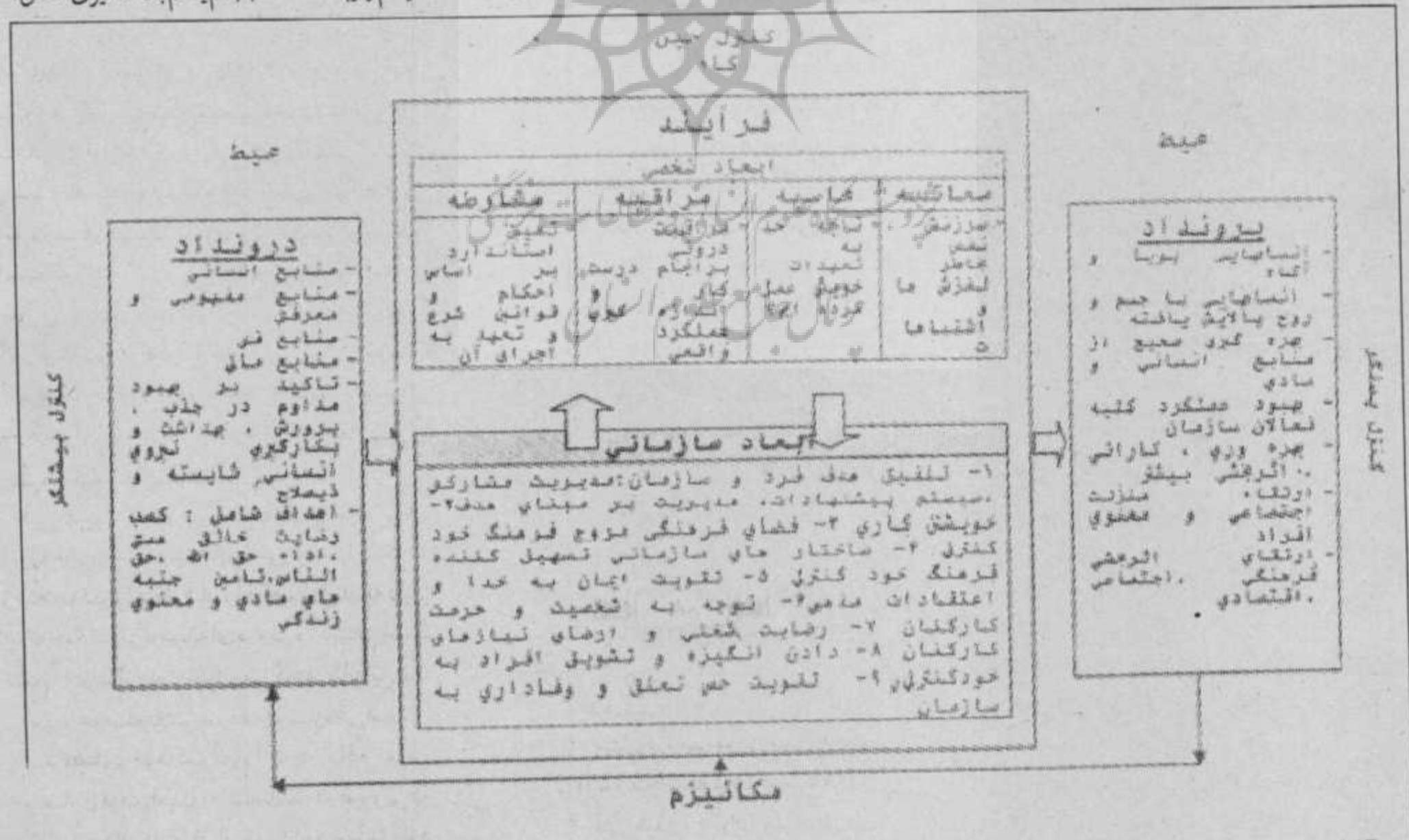
دیده بانی کردن است که از این واژه به نگاهبانی از مرزهای یک کشور نیز اطلاق می شد. حال به توضیح مختصری در مورد هر یک از موارد ذکر شده فوق می پردازیم.

مشارطه

مشارطه یعنی شرط بندی کردن و تعهد گرفتن. عقلانی ترین کتار برای انجام یک سلسله کارها این است که ابتدا از هر یک از عضوهای مربوط به پروژه تعهد گرفت و به اصطلاح مشارطه کرد. به زبان ساده تر عقل در اولین فرصت باید از نفس عهد و میثاق بگیرد که تمام انرژی خود را برای رسیدن به هدف مطلوب که همانا نیل به کمال است صرف کند و سرمایه عمر را در راه معصیت خدا هدر ندهد. باید ابتدا با نفس مشارطه نمود و در مورد هر یک از اعضا و وسایل نیل به ثواب یا عقاب سفارش نمود.

مراقبه

مراقبه به معنی موانبیت نمودن و زیر نظر گرفتن است و در دو مورد استعمال می شود. 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 و موانب پندار، گفتار و کردار خود باشد و نیز باید بداند که خدای تبارک و تعالی 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،



گوی سیستمی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان