



طراحی الگوی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

محمد حکاک^۱، حیدر صیدزاده^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۳

(از ص ۶۵ تا ۷۵)

چکیده

از جمله مبانی نظری مربوط به کنترل که امروزه بر آن تأکید می‌شود، خودکنترلی است. از آنجا که فرهنگ حاکم بر سازمان‌های کشور ما نشأت گرفته از فرهنگ دینی و از جمله فرهنگ علوی است، بستر لازم برای تقویت خودکنترلی در منابع انسانی آن‌ها با استفاده از آموزه‌های نهج البلاغه وجود دارد. لذا، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه انجام شد. برای این منظور، از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد که نوعی راهبرد تحقیق کیفی است، استفاده شد. با طی مراحل فرآیند نظریه‌پردازی داده‌بنیاد شامل کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، ۴۴۲ کد، ۱۶۸ مفهوم و ۱۸ مقوله شناسایی شد که از طریق کدگذاری‌های ذکر شده به ترتیب کدها به مفاهیم و مفاهیم به مقوله‌ها تبدیل شدند و در نهایت با برقراری پیوند بین مقوله‌ها، الگوی پژوهش تدوین و ارائه شد؛ الگویی که سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از آن خودکنترلی در منابع انسانی خود را تقویت کرده و به‌این ترتیب سلامت اداری در محیط کار را با کمترین هزینه بهبود بخشند.

کلیدواژه‌ها: خودکنترلی، آموزه‌های نهج البلاغه، منابع انسانی، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد.

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان

۲. دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان

* نویسنده مسئول

۱. مقدمه

نهج‌البلاغه امام علی(ع) منبعی غنی از اصول و مفاهیم تربیتی و ابعاد مختلف زندگی اجتماعی است. واژه خودکنترلی^۱ یا به تعبیر دینی آن تقوا، از جمله واژه‌های کلیدی در نهج‌البلاغه است که می‌تواند نقش چشمگیری در اصلاح رفتار، تربیت و سازندگی انسان داشته باشد. خودکنترلی، ایجاد حالتی درون فرد است که بدون کنترل یک عامل خارجی، او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد. (نجات‌بخش اصفهانی و مطهری، ۱۳۹۲: ۵۳). از آنجایی که تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها می‌تواند منجر به بهبود سلامت اداری در محیط کار گردد و در نتیجه زمینه‌ساز کاهش استفاده سازمان‌ها از نظام‌های کنترل بیرونی^۲ باشد، از این رو، پژوهش فعلی با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد^۳ به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که براساس آموزه‌های نهج‌البلاغه، عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها کدامند و الگوی آن‌ها چگونه است؟

۱-۱. بیان مسئله

در الگوهای خودکنترلی ارائه شده در پژوهش‌های قبلی، فقط شرایط علی و زمینه‌ای مؤثر بر خودکنترلی بررسی شده‌اند در حالی که در الگوی خودکنترلی پژوهش فعلی علاوه بر شرایط مذکور، شرایط میانجی (مداخله‌گر) تأثیرگذار بر خودکنترلی، راهبردها و پیامدهای تقویت خودکنترلی نیز مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. به عبارتی دیگر، یک دلیل برای ارائه الگوی خودکنترلی جدید، جامع و کامل نبودن الگوهای خودکنترلی قبلی است. دلیل دیگر برای ارائه الگوی خودکنترلی جدید آن است که الگوهای موجود خودکنترلی که با رویکرد اسلامی ارائه شده‌اند مبتنی بر آموزه‌های قرآنی هستند و تاکنون الگوی خودکنترلی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه ارائه نشده است. در واقع، استخراج الگوی خودکنترلی از یک منبع اسلامی جدید (نهج‌البلاغه)، دلیل دیگری برای ارائه الگوی خودکنترلی حاضر است. لذا، در این مطالعه تلاش شده است تا با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، الگویی جامع‌تر و کامل‌تر از خودکنترلی بر مبنای فرهنگ علوی ارائه شود.

۱-۲. پیشینه پژوهش

اندیشمندان و پژوهشگران زیادی از منظرهای متعددی به بررسی کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه پرداخته‌اند، اما به موضوع خودکنترلی از دیدگاه امام علی(ع) توجه چندانی نشده است. ابطحی و خیراندیش (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی، تقویت ایمان و ترویج ارزش‌های اسلامی، تقویت سیستم‌گزی‌ش و تأمین و توسعه رفاه کارکنان سازمان را از جمله عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در سازمان‌ها برشمرده‌اند. غفاری و رضوی (۱۳۹۱) با بررسی موضوع خودکنترلی در نظریه خودتعیین‌گری و اندیشه‌های امام علی(ع)، بیان کرده‌اند که جهت‌گیری روش‌های مبتنی بر اصل

1. Self-control
2. External Control Systems
3. Grounded Theory

خودکنترلی در نظریه علمی خودتعیین‌گری به‌سوی رضایت فردی از خویش بوده و استفاده از این اصل محدود به تجارب عینی و دنیوی است؛ درحالی‌که این جهت‌گیری در نگاه تربیتی امام علی(ع) به‌سوی رضایت الهی است و کاربرد آن در حد وسیع‌تر، هم تجارب عینی و هم معنوی را در بر می‌گیرد و با بعد معنوی به‌عنوان یکی از چهار بعد زیستی، روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و معنوی انسان، موافق‌تر است. نجات‌بخش اصفهانی و مطهری (۱۳۹۲) موضوع نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی را مطالعه کرده‌اند و مواردی از قبیل به‌کارگیری قرآن کریم، کلام و سیره معصومان(ع)، انجام عبادات اسلامی، ایمان به خدا، توجه به شخصیت و حرمت انسان، امر به معروف و نهی از منکر و حس تعلق و وفاداری به ارزش‌های انسانی را زمینه‌ساز تقویت و توسعه خودکنترلی دانسته‌اند. محمودیان و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان نظارت و کنترل از نگاه مدیریتی امام علی(ع)، مبانی الهی، انسان‌شناختی و ارزش‌شناختی کنترل را از دیدگاه امام علی(ع) استخراج کرده‌اند و نمونه‌هایی از نظارت‌های مستقیم و غیرمستقیم را برشمرده‌اند. معمایی و دقیقی (۱۳۹۴) با مطالعه موضوع پیاده‌سازی خودکنترلی در سازمان با رویکرد مدیریت اسلامی در شرکت بیمه ملت، اظهار کرده‌اند که مؤلفه‌های ایجاد انگیزه، توجه به حرمت و شخصیت کارکنان، وجدان، ایمان، ادھوکرسی، خویش‌نظمی، تفهیم اهداف فرد و سازمان، ارزش‌ها و احساسات ملی و انگیزه توفیق‌طلبی به‌ترتیب بیشترین تأثیر را بر خودکنترلی افراد در سازمان دارند. قاسمی‌نژاد و زینلی (۱۳۹۵) با بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی، مؤلفه‌های ایمان و اعتقاد به خدا، عبادات، وجدان نسبت به انجام دادن کار با کیفیت، دوستی و معاشرت با صالحان، پرهیز از علاقه فراوان به دنیا، توجه به شخصیت و حرمت کارکنان، ایجاد انگیزه از طریق تلفیق اهداف فرد و سازمان، رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان، آموزش و اجتماعی کردن کارکنان را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل ایجاد خودکنترلی با رویکرد اسلامی در سازمان معرفی کرده‌اند. علائی رحمانی و معتمد لنگرودی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای تحت عنوان اصول راهبردی خودکنترلی مدیریتی در نهج‌البلاغه (مطالعه موردی نامه ۵۳)، عوامل تقوا، عدالت، صداقت، مدارا، حق‌مداری و بخشندگی را از پربسامدترین اصول راهبردی خودکنترلی مدیریتی در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه، معرفی کرده‌اند. با مرور پیشینه پژوهش معلوم می‌شود که در پژوهش‌های گذشته، عوامل مؤثر بر خودکنترلی از دیدگاه‌های رفتاری و اسلامی بررسی شده‌اند و توجه و تأکید بیشتری به نگرش رفتاری نسبت به نگرش اسلامی برای معرفی عوامل مؤثر بر خودکنترلی معطوف شده است. علاوه بر این، در پژوهش‌هایی که صرفاً با رویکرد اسلامی به مطالعه عوامل مؤثر بر خودکنترلی پرداخته‌اند در مقایسه با پژوهش حاضر، عوامل مؤثر بر خودکنترلی کمتری را معرفی کرده‌اند و عوامل مؤثر بر خودکنترلی ارائه شده در آن‌ها، غالباً برگرفته از قرآن مجید بوده‌اند و در موضوع خودکنترلی کاوش کمتری در نهج‌البلاغه انجام داده‌اند. همچنین، پژوهش فعلی در مقایسه با پژوهش‌های گذشته، در اقدامی نوآورانه تمام متن نهج‌البلاغه را از طریق تحلیل محتوای کیفی توصیف نموده و به کمک روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، الگوی عوامل مؤثر بر خودکنترلی از دیدگاه امام علی(ع) را ارائه کرده است.

۱-۳. ضرورت و اهمیت پژوهش

در حال حاضر کنترل منابع انسانی در سازمان‌های کشور ما عمدتاً مبتنی بر نظام‌های کنترل بیرونی است. از آنجایی که از یکسو ایجاد و نگهداری نظام‌های مذکور هزینه زیادی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند و از سوی دیگر نیز نظام‌های کنترلی موصوف دارای کارآمدی لازم در کنترل منابع انسانی نبوده و اغلب منجر به نارضایتی شغلی، کاهش وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان‌ها می‌شوند، لذا، توجه به نظام خودکنترلی در کنترل منابع انسانی سازمان‌ها ضروری است. در واقع، سازمان‌ها می‌توانند با تقویت و توسعه خودکنترلی در منابع انسانی خود، ضمن بهبود سلامت اداری در محیط کار با کمترین هزینه ممکن، هزینه‌های مربوط به ایجاد و نگهداری نظام‌های کنترل بیرونی را صرف توسعه و بالندگی منابع انسانی خود کنند. علاوه بر این، با مرور پیشینه پژوهش معلوم می‌شود که تاکنون پژوهش جامع و کاملی در باره موضوع خودکنترلی از نگاه امام علی(ع) انجام نشده است که این امر نیز بیانگر ضرورت و اهمیت اجرای پژوهش حاضر است. همچنین، از آنجایی که نهج‌البلاغه امام علی(ع) منبعی غنی از آموزه‌های مربوط به خودکنترلی است و این موضوع تاکنون مورد توجه جدی پژوهشگران واقع نشده است، لذا، پژوهشگران پژوهش فعلی بر آن شدند تا با ورود به این حوزه، بخش کوچکی از اندیشه‌های جامع امام علی(ع) پیرامون خودکنترلی را در دسترس علاقه‌مندان قرار دهند که این امر نیز می‌تواند مبین ضرورت و اهمیت پژوهش فعلی باشد.

۲. بحث

۲-۱. مبانی نظری

۲-۱-۱. مفهوم کنترل

تعاریف مختلفی برای کنترل ارائه شده است که اگرچه از جهت لفظی ممکن است متفاوت باشند اما از نظر مفهوم یکسان و مشابه‌اند. کنترل به مجموعه عملیاتی گفته می‌شود که طی آن، میزان تطابق عملکرد اشخاص با قوانین و مقررات سنجیده می‌شود تا از این طریق، از مطابقت نتایج عملکرد با اهداف مطلوب، اطمینان به دست آید (اخوان کاظمی، ۱۳۹۱: ۳۱). در مجموع کنترل به مجموعه شیوه‌ها، تدابیر و وسایلی گفته می‌شود که به یک فرد، جامعه و یا گروه در راستای تحقق اهداف و هدایت آن‌ها به رعایت قوانین، اصول و کارکردها کمک می‌کند (ایزدهی، ۱۳۹۰: ۶).

۲-۱-۲. انواع کنترل

انواع کنترل بر مبنای معیارهای مختلفی دسته‌بندی شده‌اند. از لحاظ زمانی می‌توان کنترل را به انواع گذشته‌نگر، زمان وقوع و آینده‌نگر تقسیم کرد. در کنترل گذشته‌نگر از سازوکار بازخور برای کنترل استفاده می‌شود. کنترل آینده‌نگر کنترلی است که با استفاده از داده‌ها کنترل را تحقق می‌بخشد و کنترل زمان وقوع، اطلاعات زمان حال را ملاک عمل قرار می‌دهد (الوانی، ۱۳۹۱: ۱۲۳-۱۲۰). از لحاظ منبع کنترل می‌توان کنترل را به انواع کنترل بیرونی و کنترل درونی (خودکنترلی) دسته‌بندی نمود. در کنترل بیرونی،

عوامل کنترل کننده فرد در خارج از وجود او قرار دارند که این عوامل شامل مواردی از قبیل همکاران، سرپرستان، جامعه، سازمان و ... می‌باشند. در این صورت، رفتار محصول عوامل محیطی در چنین شرایطی است و روان‌شناسان و محققان سازمانی بر اساس این دیدگاه، بر اثرات مطلوب منابع کنترل خارجی بر رفتار کارکنان تأکید کرده‌اند. سیستم‌های کنترل بیرونی بیشتر در ارتباط با کارهای غیروظیفه‌ای و غیرقابل انعطاف مانند رفتارهای خشک و بوروکراتیک می‌توانند به کار روند (امیری، ۱۳۸۳: ۱۷۳).

۲-۱-۳. خودکنترلی (کنترل درونی)

بر اساس برخی نظرات، پارادیم نوین در مفهوم کنترل سازمانی، گذر از موازین کنترل بیرونی و رسیدن به نظام مبتنی بر استقلال و خودکنترلی است (عباسپور، ۱۳۸۰). می‌توان خودکنترلی را مراقبتی درونی دانست که بر اساس آن فرد وظایف محول شده را انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌کند، بی‌آنکه کنترل خارجی در بین بوده باشد. هنگامی که کسی بی‌توجه به کنترل خارجی تلاش خود را مصروف انجام دادن کاری که بر عهده او واگذار شده است نماید و مرتکب خلافی از قبیل کم‌کاری و سهل‌انگاری نگردد از کنترل درونی بهره‌مند است (نجات‌بخش اصفهانی و مطهری، ۱۳۹۲: ۵۳-۵۵). خودکنترلی یا به تعبیر دینی آن تقوا، به معنای نیرویی روحی، متعالی و مقدس است که منشأ کشش به سوی ارزش‌های معنوی و گریز از پستی‌ها و آلودگی‌های مادی است (غفاری و رضوی، ۱۳۹۱: ۲).

۲-۱-۴. خودکنترلی از دیدگاه نهج البلاغه

موضوع خودکنترلی به زیبایی و با تأکید فراوان در بخش‌های مختلف نهج البلاغه مورد اشاره قرار گرفته است و بیانگر اهمیت آن در زندگی اخلاقی مؤمنین است. به‌عنوان نمونه امام علی (ع) در خطبه ۸۷ می‌فرماید: «ای بندگان خدا همانا بهترین و محبوب‌ترین بنده نزد خدا، بنده‌ای است که خدا او را در پیکار با نفس یاری داده است ...». یا در خطبه ۴۵ می‌فرماید: «... من نفس خود را با پرهیزکاری می‌پرورانم تا در روز قیامت که هراسناک‌ترین روزهاست در امان و در لغزشگاه‌های آن ثابت‌قدم باشم. من اگر می‌خواستم، می‌توانستم از غسل پاک و از مغز گندم و بافته‌های ابریشم، برای خود غذا و لباس فراهم آورم، اما هیئات که هوای نفس بر من چیره گردد ...». امام علی (ع) در خطبه ۲۳۷ بر وظیفه انسان‌ها در مدیریت بر خود اشاره نموده و می‌فرماید: «انسان باید نفس را مهار زند و آن را در اختیار گرفته و از طغیان و گناهان باز دارد و زمام آن را به‌سوی اطاعت پروردگار بکشد». موضوع خودکنترلی از دیدگاه امام علی (ع) به قدری اهمیت دارد که آن حضرت قبل از هر چیز، کارگزاران خود را به آن سفارش می‌فرمود و در نامه‌هایی که برای والیان خود می‌نوشت، این وظیفه را به آن‌ها گوشزد می‌کرد. ایشان در نامه‌های خویش به مالک اشتر، ابن عباس، محمد بن ابی‌بکر و ... آن‌ها را به رعایت خودکنترلی دعوت می‌کرد (قاسمی‌نژاد و زینلی، ۱۳۹۵: ۲۱۸). همان‌طور که مشاهده می‌شود تأکید امام علی (ع) بر این موضوع است که اعمال و رفتار انسان باید همواره تحت نظارت خودش باشد و خود را همواره در محضر خداوند ببیند. از آنجاکه امام علی (ع) به‌خصوص، به کارگزاران خود چنین سفارشی می‌کند، می‌توان استنباط کرد که نظر ایشان در این توصیه‌ها بیشتر ناظر به تقوا و خودکنترلی در عرصه کار و کارگزاری است و کارگزاران

موظف به خودکنترلی در همه کارها، به‌ویژه در امر حکومت و مدیریت هستند؛ قطعاً این سفارش‌ها قابلیت تعمیم به همه افراد و همه حوزه‌ها را دارند.

۲-۲. روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر برای تدوین و ارائه الگوی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه از روش‌شناسی تحقیق کیفی شامل روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا همه خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های مربوط به امام علی(ع) براساس متن نهج-البلاغه ترجمه استاد حسین انصاریان از طریق تحلیل محتوای کیفی موردبررسی قرار گرفتند و داده‌هایی که از متن خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها نشانگر خودکنترلی بودند شناسایی شدند و از طریق کدگذاری باز به مفاهیم تبدیل شدند. سپس، با استفاده از کدگذاری محوری مفاهیمی که دارای بار معنایی مشترکی بودند در یک مقوله قرار داده شدند و از بین مقوله‌های استخراج‌شده، یک مقوله محوری انتخاب شد و در نهایت با استفاده از کدگذاری انتخابی، ارتباط بین مقوله‌ها برقرار و مقوله‌ها برای تدوین مدل با یکدیگر ترکیب شدند و مدل نگارش و تدوین شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های مربوط به امام علی(ع) براساس متن نهج‌البلاغه ترجمه استاد حسین انصاریان است.

۲-۲-۱. اعتبار داده‌های پژوهش

بیشتر پژوهشگران کیفی، هنگامی که از اعتبار داده‌های پژوهش صحبت می‌کنند معمولاً به واژه‌های باورپذیری، قابل دفاع بودن و امانت‌داری اشاره می‌کنند (فقیهی و علیزاده، ۱۳۸۴: ۹). با پذیرش این معیارها به‌عنوان شاخص‌های اعتبار داده‌ها در پژوهش‌های کیفی، داده‌های پژوهش فعلی به‌دلیل نقل از سند معتبر (نهج‌البلاغه)، شاخص امانت‌داری و به‌خاطر انتساب داده‌ها به امام معصوم(ع)، شاخص‌های باورپذیری و قابل دفاع بودن را در حد بسیار بالایی دارا هستند.

۲-۳. نتایج پژوهش

جدول ۱ نمونه‌هایی از مفهوم‌سازی داده‌ها (خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها) را به کمک کدگذاری باز نشان می‌دهد.

جدول ۱: نمونه‌هایی از مفهوم‌سازی داده‌ها (خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها) با استفاده از کدگذاری باز

مفهوم	گزاره منتخب	نوع و شماره سند (خطبه، نامه، حکمت)	نشانگر
عالم محضر خداست	... خدا با همه پدیدگان است ولی ناپیوسته و جدای از آن‌ها، نه چون بیگانه ...	خطبه ۱	۱
ضرورت وفاداری	... آن‌که بداند فردای قیامت چه خبر است بی‌وفایی نکند ...	خطبه ۴۱	۲۰
کنترل نفس	ای مالک، مالک نفس خود باش و آن را از هر ناروا بازدار ...	نامه ۵۳	۱۱۹
آفرینش دنیا به‌خاطر آخرت	دنیا برای دنیا آفریده نشده است بلکه برای آخرت است	حکمت ۴۵۵	۲۲۹

در جدول بالا، هر مفهوم از یک گزاره منتخب از متن خطبه، نامه و یا حکمتی ایجاد شده است. علامت نشانگر جدول نیز به آدرس‌دهی متن مورد استفاده اشاره می‌کند، مثلاً نشانگر ۱ بیانگر اولین گزاره منتخب از خطبه ۱ است. در این تحقیق، ۴۴۲ کد مشخص شد که با استفاده از کدگذاری باز به ۱۶۸ مفهوم تبدیل شدند و این مفاهیم نیز به کمک کدگذاری محوری تبدیل به ۱۹ مقوله شدند. با ترتیبات ذکر شده، ابعاد شش‌گانه الگوی پژوهش به شرح زیر هستند:

مقوله‌های علی: به شرایطی گفته می‌شوند که عوامل اصلی به وجود آورنده پدیده مورد مطالعه (تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها) باشند (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰). مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط علی در جدول ۲ مشاهده می‌شوند.

جدول ۲: مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط علی

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
علم خداوند به نیت و اعمال انسان	عالم محضر خداست، بصیر بودن خدا، آگاه بودن خدا از نیت و اعمال انسان، محیط بودن خدا، علیم بودن خدا، سمیع بودن خدا، خبیر بودن خدا، آگاه بودن خدا از احوال بندگان، عدم وجود حایل و حجاب بین خدا و بندگان، حاضر بودن خدا در هر زمان و مکانی
بهره‌گیری از قرآن و سنت	تفکر در قرآن، بهره‌گیری از سنت پیامبر، فرمانبری از اهل بیت، عمل به قرآن، بهره‌گیری از دانش قرآنی در تربیت، قرآن راه و رسم زندگی
اصول و فروع دین	اعتقاد به توحید، نبوت و امامت؛ زیارت کعبه وسیله رحمت؛ توجه به نماز، زکات و روزه؛ صدقه و زکات دو مسئولیت مالی؛ انجام واجبات و ترک محرمات؛ قطعی بودن معاد، اهتمام انسان به مسابقه بهشت و غایت جهنم، رستخیز روز حسابرسی و پاداش و جزا، تجسم کردار در روز جزا، محاکمه در دادگاه عدل الهی به خاطر نیت، برگزاری دادگاه عدل الهی، عدالت در داوری خدا، کردار معیار سنجش انسان در دادگاه عدل خدا، ثبت اعمال در دیوان الهی، جامع بودن نظام ثبت اعمال، ثبت سخن‌ها، انجام حسابرسی توسط خداوند، پاسخگویی فردی در آخرت
خداپاوری	یاد خدا و تحصیل رضایت او، خداشناسی، اطاعت الهی سرمایه است، طاعت خدا زمینه‌ساز بهشتی شدن، توصیه به افزایش معرفت الهی، ترویج فرهنگ معرفت خدا
دنیا شناسی و عدم‌دنیاگرایی	مال و فرزند مزرعه دنیا، دنیا سرای آزمایش، هوشیاری در مورد دنیا، دنیا شناسی، ترک دنیا، بی‌اعتباری دنیا، کاروان‌سرا بودن دنیا، طمع نداشتن به دنیا، مذمت دنیا دوستی، اسیر نشدن در دام دنیا، برحذر داشتن از دنیا، وابسته نبودن به دنیا و مال، دوری از رفاه‌زدگی، فریب نخوردن از دنیا؛ قدرت، ثروت، اموال و اولاد اسباب آزمایش انسان، عاریت بودن دنیا، آسان گرفتن دنیا، دارایی و ثروت ابزار خواهش‌های نفسانی، فتنه بودن اموال و اولاد، پندگرفتن از دنیا، حریص نبودن بر جمع‌آوری و ذخیره مال، ماندگار نبودن دنیا، دل‌مشغولی نداشتن برای زن و فرزند، بسنده کردن به زندگی ساده، دل ندادن به دنیا، کوتاه بودن دنیا، عبرت از گذشتگان
یاد آخرت و مرگ	به فکر آخرت بودن، تهیه توشه از دنیا برای آخرت، دوستی آخرت، نفروختن آخرت به دنیا، آخرت سرای ابدی، امروز به فکر فردا باش، دنیا نردبان آخرت، دنیا دشمن آخرت، بریدن از دنیا و پیوستن به آخرت، آفرینش دنیا به خاطر آخرت، بی‌خبر آمدن اجل، به یاد مرگ بودن، قطعی بودن مرگ، آماده بودن برای مرگ، عبرت گرفتن از مرگ دیگران، عدم امکان فرار از مرگ، سازنده بودن یاد مرگ

پدیده محوری: حادثه یا اتفاق اصلی است که یک سلسله کنش‌ها یا کنش‌های متقابل برای کنترل یا اداره آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شوند (همان: ۱۱). پدیده محوری مورد مطالعه در این تحلیل تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها است که مشخصات آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: مفاهیم مربوط به مقوله محوری

مقوله	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
خودکنترلی	خودنگهبانی، خودحسابرسی، در روابط اجتماعی و حقوق متقابل خویشتن خویش را معیار سنجش قرار دادن، شخصیت عامل بازدارنده از گناه، بیداری و کنترل چشم، تسلط بر هوای نفس، مراقبت از هوای نفس، مالک نفس خود بودن، عدم اطاعت از هوای نفس، فریب نفس اماره نخوردن، تربیت نفس، تقوی راه نجات، تقوی ضمانت تربیت، تقوی ضد هوس، تقوا برترین توشه، تقوا پیشوای خوبی‌های خوب، خودسازی، خداترسی، ترس از صراط

شرایط زمینه‌ای: نشان‌دهنده یک سری خصوصیات ویژه هستند که بر پدیده‌ای دلالت می‌کنند؛ (همان: ۱۲). جدول ۴ شرایط زمینه‌ای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط زمینه‌ای

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
نظارت عمومی	توصیه به امر به معروف و نهی از منکر، محرومیت از رحمت به خاطر وانهادن امر به معروف و نهی از منکر
وجود نظارت همه‌جانبه بر انسان	ناظر بودن خدا، فرشتگان محافظ، گواهی پیامبر اسلام در رستاخیز، گواهی فرشتگان بر کردار انسان، شهادت اعضاء بدن
معاشرت با خوبان	همنشینی با خوبان و دوری از بدان، همنشینی با فرزانگان و دانشمندان، عدم همنشینی با زشت‌کاران

شرایط میانجی (مداخله‌گر): شرایطی کلی و وسیع هستند که بر چگونگی کنش یا کنش متقابل اثر می‌گذارند (همان: ۱۲). شرایط میانجی به شرح جدول ۵ می‌باشند.

جدول ۵: مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط میانجی

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
الگوپذیری	الگوگیری از نیاکان پاک‌نهاد، الگوگیری از امام
دوری از رذایل اخلاقی	نکوهش ریا و حسد، مذمت اسراف، نکوهش رشوه، نکوهش تبعیض، مذمت طمع، دوری از فریب‌کاری و ستم، دو خطر بزرگ اخلاقی: پیروی از هوای نفس و آرزوی دراز
بلوغ فکری	رشد فکری، تحصیل دانش، زنده کردن عقل با دانش و تفکر، به‌کارگیری فکر و اندیشه در کارهای مفید، دانش و اندیشه دو میراث گران‌سنگ، اندیشه اساس دانش

راهبردها: به ارائه راه‌حل‌هایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آن‌ها اداره کردن پدیده مورد مطالعه، برخورد با آن و حساسیت نشان‌دادن در برابر آن است (همان: ۱۳). راهبردها در جدول ۶ آورده شده‌اند.

جدول ۶: مفاهیم و مقوله‌های مربوط به راهبردها

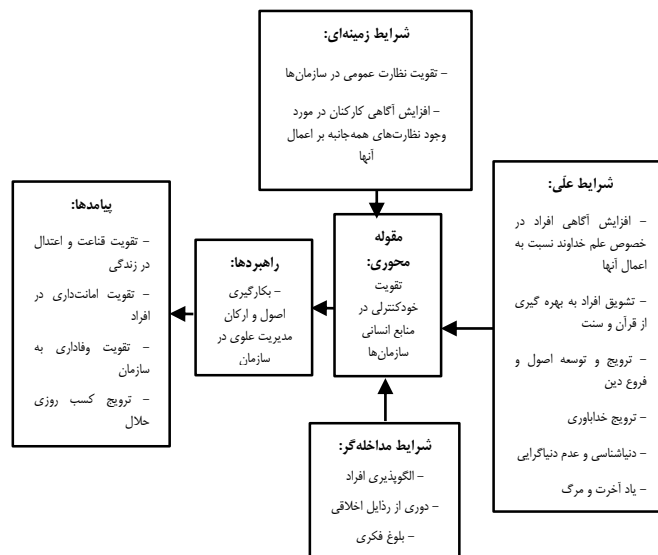
مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
اصول و ارکان مدیریت علوی	تقسیم کار، شناخت مسئولان و مسئولیت‌ها، کنترل کارگزاران، داشتن ارتباط دوستانه و قاطعانه با فرماندهان، تعهد و وفاداری به خدمت، همدلی با زیردست، قدرشناسی، گزینش بهترین افراد برای دآوری، واگذاری مسئولیت بعد از آزمون، واگذاری کارها به افراد متناسب با توانایی آن‌ها، توجه به آموزش و پرورش منابع انسانی، قانون‌مداری، برابری در برابر قانون، رعایت حقوق متقابل، پرداخت عادلانه، ارزیابی گفتار و اعمال، پاداش و جزای اعمال

پیامدها: نتیجه کنش و واکنش شرایطی هستند که در مورد پدیده مورد مطالعه وجود دارند (همان: ۱۳).
جدول ۷ مفاهیم و مقوله‌های مربوط به پیامدها را نشان می‌دهد.

جدول ۷: مفاهیم و مقوله‌های مربوط به پیامدها

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
قناعت و اعتدال در زندگی	قانع بودن، قناعت زمینه‌ساز زندگی پاکیزه، قناعت ثروت بی‌پایان، مصرف درست، زندگی متعادل، تلاش متعادل در کار و زندگی
امانت‌داری	ضرورت ادای امانت، مذمت خیانت‌درامانت، برخورد با خیانت‌کاران در امانت، خیانت بودن سهل-انگاری و بی‌تفاوتی، امانت بودن مسئولیت، حفظ بیت‌المال، ضرورت پاک‌دستی انسان، نگرهبانی از بیت‌المال، سخت‌گیری در مورد بیت‌المال
وفای به عهد و پیمان	وفای به پیمان، توصیه به وفاداری، نکوهش خیانت در عهد و پیمان، عقد پیمان با وفاداران
کسب روزی حلال	کسب مال و روزی حلال؛ نکوهش درآمد، ثروت، مال حرام و حرام‌خواری؛ نظام توزیع روزی مبتنی بر تقدیر الهی؛ راضی بودن به روزی خدا

در ادامه، با استفاده از کدگذاری انتخابی ارتباط بین مقوله‌ها برقرار و مقوله‌ها یکپارچه شدند و الگوی پژوهش ارائه شد. نمودار ۱ الگوی پژوهش را نشان می‌دهد:



نمودار ۱: الگوی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

نتیجه‌گیری

نهج‌البلاغه به‌عنوان کلام امام علی(ع)، منبعی غنی از آموزه‌های مرتبط با موضوع خودکنترلی است. از آنجایی که فرهنگ حاکم بر سازمان‌های کشور ما منبعث از فرهنگ دینی و از جمله فرهنگ علوی است، بستر لازم برای تقویت و توسعه خودکنترلی در منابع انسانی این سازمان‌ها وجود دارد. در این پژوهش، با استفاده از راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر مؤثر بر خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها شناسایی شدند. این به آن معناست که سازمان‌ها می‌توانند از طریق ترویج و توسعه شرایط ذکر شده در محیط کار، سرمایه معنوی خود را بهبود ببخشند؛ به عبارتی دیگر، سازمان‌ها می‌توانند از طریق تقویت شرایط موصوف، معنویت در کار و معنویت در محیط کار را توسعه داده و به این ترتیب کنترل درونی در کارکنان خود را بهبود بخشند. همچنین، سازمان‌ها می‌توانند با کمک راهبرد ارکان و اصول مدیریت علوی، پیامدهای ذکر شده در الگوی بالا را در کارکنان خود ایجاد و تقویت کنند. برتری الگوی خودکنترلی فعلی نسبت به الگوهای خودکنترلی قبلی آن است که در الگوهای قبلی هرچند که تعدادی از عوامل مؤثر بر خودکنترلی بررسی و ارائه شده‌اند اما چگونگی رابطه بین آن‌ها در قالب یک الگوی مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مشخص نشده است درحالی‌که در الگوی فعلی هم عوامل مؤثر بر خودکنترلی بیشتری شناسایی شده است و هم چگونگی رابطه بین آن‌ها به کمک نظریه‌پردازی داده‌بنیاد تبیین گردیده است. افزون بر این، در الگوی خودکنترلی حاضر، راهبردها و پیامدهای تقویت خودکنترلی نیز معرفی شده‌اند و چگونگی رابطه آن‌ها در الگو نیز تعیین شده است. نکته دیگر آن است که ترویج و توسعه خودکنترلی در افراد بستگی به عواملی مانند درجه تمایل افراد به خودکنترلی، توانایی خودمدیریتی افراد، خودباوری افراد، ماهیت وظیفه، محیط سازمانی و ... دارد. به عبارتی، تقویت خودکنترلی در تمامی سازمان‌ها و در همه کارکنان یک سازمان به یک اندازه میسر نیست و باید زمینه‌های آن در سازمان و کارکنان آن فراهم باشد. همچنین، نظام خودکنترلی همانند سایر نظام‌های کنترلی دارای مزایا و معایبی است که استفاده از آن منوط به توجه به این نقاط قوت و ضعف است.

پیشنهاد‌های پژوهش

- ۱- با استفاده از فن دلفی فازی، عوامل مؤثر بر خودکنترلی منابع انسانی در سازمان‌های مختلف ایران اولویت‌بندی شوند.
- ۲- به کمک معادلات ساختاری، میزان تاثیرگذاری هر یک از عوامل مؤثر بر خودکنترلی منابع انسانی در سازمان‌های کشور تعیین شود.

منابع

- ابطحی، سید حسین و خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۸). «ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی». **مجله تدبیر**. شماره ۲۱۳، ۲۸-۲۳.
- اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۹۱). **نظارت در نظام اسلامی**. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۱). **مدیریت عمومی**. چاپ چهل و ششم. تهران: نشر نی.
- امیری، علی نقی. (۱۳۸۳). «نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان». **فرهنگ مدیریت**. سال ۲، شماره ۷، ۱۵۳-۲۰۴.
- انصاریان، حسین. (۱۳۸۸). **ترجمه نهج البلاغه**. قم: انتشارات دارالعرفان.
- ایزدهی، سید سجاد. (۱۳۹۰). **مبانی فقهی نظارت بر قدرت از دیدگاه امام خمینی (ره)**. تهران: موسسه نشر آثار امام خمینی (ره).
- عباسپور، عباس. (۱۳۸۰). «از کنترل بیرونی تا خود کنترلی». **پیام مدیریت**. سال ۱، شماره ۱، ۸۷-۱۱۲.
- علائی رحمانی، فاطمه و معتمد لنگرودی، فرشته. (۱۳۹۷). «اصول راهبردی خودکنترلی مدیریتی در نهج البلاغه (مطالعه موردی نامه ۵۳)». **بصیرت و تربیت اسلامی**. شماره ۴۶، ۸۶-۶۷.
- غفاری، ابوالفضل و رضوی، زهرا. (۱۳۹۱). **خودکنترلی در نظریه خودتعیین‌گری و اندیشه‌های امام علی (ع)**. در مجموعه مقالات ششمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان. گیلان: دانشگاه گیلان.
- فقیهی، ابوالحسن و علیزاده، محسن. (۱۳۸۴). «روایی در تحقیق کیفی». **فرهنگ مدیریت**. شماره ۹، ۱۹-۵.
- قاسمی‌نژاد، یاسر و زینلی، محمدرضا. (۱۳۹۵). «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی». **فصلنامه مدیریت اسلامی**. سال ۲۴، شماره ۲، ۲۴۲-۲۱۷.
- محب‌زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمد حسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۲). «تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد». **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**. شماره ۷۰، ۱-۲۵.
- محمودیان، حمید؛ ساجدی، علی محمد و بیگم فقیهی، طاهره. (۱۳۹۴). «نظارت و کنترل از نگاه مدیریتی امام علی (ع)». **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. سال ۶، شماره ۱، ۲۱۱-۱۹۱.
- معمایی، هاجر و دقیقی، مریم. (۱۳۹۴). «پیاپی‌سازی خودکنترلی در سازمان با رویکرد مدیریت اسلامی در شرکت بیمه ملت». در **مجموعه مقالات سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی**. تهران: مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- نجات‌بخش اصفهانی، علی و مطهری، عبدالهادی. (۱۳۹۲). «بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی». **اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**. سال ۳، شماره ۱، ۵۸-۴۳.