



The Effective Factors of Self-Control in Human Resources within Organizations from the Quranic Perspective*

Mohammad Anwar Jafari*

Abstract

Adherence to self-control, a concept involving the regulation of one's behavior within an organizational context, necessitates individuals to either choose to participate in or abstain from specific actions. This form of management is achieved by mastering desires, which involves suppressing or restraining them, ultimately leading to a substantial increase in organizational efficiency and effectiveness. This study aims to investigate the variables affecting self-regulation in corporate human resource departments in accordance with Islamic scripture, utilizing a grounded theory approach. This method involves a theory-building process comprised of open, axial, and selective coding techniques, in which codes are converted into concepts and concepts are further transformed into categories. A model of factors impacting self-control in organizational human resources is developed by linking related categories. The study reveals that the primary elements influencing self-control within an organization's human resources department encompass: centrality of Tawhid (Oneness of God), self-purification, an emphasis on the afterlife, fear and hope (khawf and raja), an action-oriented mindset, a strong work ethic, monitoring-based behavior, personal reform, humility, and sexual abstinence. These factors boost self-control, safeguard the value of human resources, prevent their deterioration due to base desires, boost organizational productivity, promote spiritual well-being, integrity, and uphold human dignity within organizations.

Keywords: Factors, Self-Control, Human Resources, Organization, Quran.

*. Received: ۱۴/۰۴/۱۴۰۳ SH (۰۴/۰۷/۲۰۲۳ CE) and Accepted: ۱۷/۰۵/۱۴۰۳ SH (۰۷/۰۸/۲۰۲۳ CE).

*. PhD Candidate, Quran and Management, Quran and Hadith Institute: mohammadanvarjafari۳۲@jmail.com.



عوامل مؤثر خودکنترلی در منابع انسانی سازمان از منظر قرآن*

محمد انور جعفری*

چکیده

خودکنترلی، مدیریت بر خویشتن و منابع انسانی در سازمان است که افراد را به انجام یا ترک برخی از امور ملزم می کند. دستیابی به چنین مدیریتی از طریق مهار امیال حاصل می شود و مفهوم ضمنی آن، فرونشانی یا مهار کردن است که تأثیر بسزایی در تقویت کارآمدی و اثربخشی دارد. این پژوهش با هدف بررسی عوامل مؤثر بر خودکنترلی در منابع انسانی سازمانها بر پایه آموزه های قرآنی، به روش داده بنیاد انجام شده است. فرایند نظریه سازی در این روش شامل کدگذاری های باز، محوری و انتخابی است که طی روند آن، کدها به مفاهیم و مفاهیم به مقوله ها تبدیل شده و در نهایت با برقراری پیوند بین مقوله ها، مدل عوامل مؤثر خودکنترلی در منابع انسانی سازمانها مشخص شده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که عوامل مؤثر بر خودکنترلی در منابع انسانی سازمانها عبارت اند از: توحید محوری، تهذیب نفس، آخرت گرایی، خوف و رجاء، عمل گرایی، وجدان کاری، نظارت مداری، اصلاح فردی، حیا و عفت. این عوامل باعث تقویت خودکنترلی و حفظ گوهر گران بهای منابع انسانی، عدم فروختن آن به امیال هوسها، بهره وری بیشتر سازمانها، خلق معنویت، صداقت و حفظ کرامت انسانی در منابع انسانی سازمانها می شوند.

واژگان کلیدی: عوامل، خودکنترلی، منابع انسانی، سازمان و قرآن

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۰۵/۱۷

* دانش پژوه، دکترای قرآن و مدیریت، مجتمع قرآن و حدیث، mohammadavarjafari32@gmail.com



مقدمه

انسان موجودی است که، همواره به عنوان اشرف مخلوقات در جهان هستی مورد مطالعه دانشمندان جهان قرار گرفته است. پژوهشگران در سراسر جهان کتاب‌ها و مقالات زیادی را تألیف و نشر رسانده است که محوریت همه آن‌ها با موضوع شناخت انسان بوده است. دین اسلام، به تمام ابعاد وجودی انسان را در قرآن کریم مورد توجه قرار داده است. اسلام، جایگاه واقعی انسان اعم از روحی و جسمی در قرآن مورد تأکید قرار داده است. بنابراین؛ قرآن کتابی است هدایت‌گر، تمام صفات حسنه و صفات ناشایست که برای انسان وجود دارد. معرفی می‌کند و از طرفی استعدادهای فوق‌العاده‌ای که از طرف خداوند در وجود انسان به ودیعه گذاشته است قرآن با صراحت بیان می‌کند. معارف قرآنی پاسخگوی تمام نیازهای مادی و معنوی بشر امروزی است. آموزه‌های قرآن، مبتنی با فطرت و عقلی بشر است. این آموزه‌ها بر خودکنترلی منابع انسانی در سازمان، باعث ایجاد تحول مثبت در رفتار و کردار آن‌ها می‌شود. تأثیر آموزه‌های قرآن، علاوه در رفتار منابع انسانی، در همه زمینه‌ها از دستورات دینی نیز پابرجاست. خداوند می‌فرماید: « وَ أَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَ الْمُنْكَرِ » عنکبوت (۴۵). « و نماز را به پا دار که نماز کار زشت و ناپسند، باز می‌دارد. » از این آیه برداشت می‌شود که برخی از صفات انسانی نقش بازدارنده دارند؛ بدین معنی که حافظ وضعیت مطلوب در نفس است و آن را از افراط و تفریط در غرایز بازمی‌دارد و زمینه‌ساز فضیلت‌های اخلاقی متعددی است گرایش انسان به سوی نیکی‌ها و در نهایت میل او به رضا و قرب الهی و توانایی مهارت خودکنترلی در برابر زشتی‌ها و گناهان در نهاد انسان به طور فطری از سوی خداوند قرار داده شده است. انسان با حفظ تقوای الهی و با بهره‌گیری از نیروی عقل و دوری از هر آنچه که او را به سمت پلیدی‌ها سوق می‌دهد خود را کنترل نموده و در مسیر



قرب الهی گام برمی دارد. بر اساس آموزه های قرآنی انسان موظف است همواره به اعمال و رفتار خود نظارت داشته باشد تا بتواند شاخص های دینی رفتار خود را کنترل و اصلاح نماید.

پیشینه

خودکنترلی در منابع انسانی سازمان ها، یکی از موضوعات نوظهور و مهم در مدیریت امروزی است. بسیاری از پژوهشگران در حوزه خودکنترلی، مطالعاتی را در این زمینه انجام داده اند و به نتایج ارزشمندی دست یافته اند. موضوعاتی که در زمینه خودکنترلی مورد تحقیق قرار گرفته اند، شامل مقالات و کتاب ها است.

کتاب ها: ۱- «الگوی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی، از حمید زارع، به طراحی الگوی خودکنترلی با توجه به آیات و روایات پرداخته است. ۲- هیجان خویشنداری، از گروه نویسندگان، به جلوگیری از هیجانات شناختی اشاره کرده است. ۳- توانایی خودکنترلی، از ابراهیم لطفی، این اثر به قدرت توانایی کنترل در افراد اشاره کرده است. ۴- آموزش خودکنترلی رفتار به دانش آموزان، از آلن کارتنر و ادوارد ورکمن، به آموزش های عملی برای تقویت و نهادینه شدن خودکنترلی دانش آموزان، پرداخته است.

مقالات: ۱- نقش خودکنترلی در افزایش بهره وری در شهرداری شیراز، از؛ سید علی زارع و آذر صراطی کیش، به میزان تأثیر خودکنترلی در بالا بردن کیفیت کار شهرداری، پرداخته است. ۲- مفهوم بهره وری و راه های ارتقای بهره وری، از علی رضا شیروانی، به بررسی راه ها برای افزایش بهره وری نیروی انسانی، پرداخته است. ۳- خودکنترلی در مدیریت از دیدگاه اسلام، مهدیه قدسی، به بهره وری خودکنترلی، نیروی انسانی در قرآن پرداخته است. ۴- خودکنترلی در نظریه خود تعیین گری در اندیشه امام علی (ع) از ابوالفضل غفاری، به ریشه خودکنترلی و شناخت خویشتن اشاره کرده است. ۵- کارکرد تربیتی خودکنترلی و



نقش آن سلامت روان از نظر آیات و روایات، نویسنده، حسین خاکپور، به خودکنترلی تأثیر در تربیت سلامت روحی از نظر قرآن و روایات پرداخته است. هر یک از مقالات و کتاب‌های ذکر شده، از زوایای مختلفی به خودکنترلی پرداخته‌اند. با این حال، موضوع عوامل مؤثر خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها از منظر قرآن، تاکنون مورد توجه قرار نگرفته است. مطالعه مقالات مذکور نشان می‌دهد که موضوع عوامل مؤثر خودکنترلی از منظر قرآن، به طور مستقل و جامع مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به اهمیت و نقش کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در سازمان‌ها، ضرورت دارد که عوامل مؤثر خودکنترلی از دیدگاه قرآن مورد بررسی قرار گیرد.

مفهوم شناسی

۱- خودکنترلی

یکی از راهکارهای مؤثر برای ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، تقویت خودکنترلی در منابع انسانی است که تعاریف متعددی در رابطه با خودکنترلی ارائه شده است؛ خودکنترلی را می‌توان «توانایی پیروی از درخواست معقول و تعدیل رفتار مطابق با موقعیت دانست. به عبارت دیگر گذشت از یک خواسته در چارچوب پذیرفته شده اجتماعی، بدون نظارت مستقیم افراد و یا فردی در سازمان است.» (قدیری، ۱۳۸۹: ۱۳). بر اساس این تعریف، خودکنترلی، توانایی فرد در کنترل ارادی فرایندهای درونی و برونی داده‌های رفتاری است. برخی از اندیشمندان، «خودکنترلی را مراقبتی درونی دانسته‌اند که بر اساس آن وظایف محول شده انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌شود. در این دیدگاه، خودکنترلی فرایندی است که بر اساس آن افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع به وظایف سازمانی خود تعهد نشان می‌دهند و از بیشترین توانشان در جهت پیشبرد اهداف سازمان استفاده می‌کنند.» (زارع ۱۳۸۴: ۱۷۱).



خودکنترلی در علوم جامعه‌شناسی؛ به کنترل خویشتن تعبیر شده است. جامعه‌شناسان در تعریف آن می‌گویند: «خودکنترلی، عبارت است و از رفتار آگاهانه به صورت مختار، برای کنترل خویشتن». احراز توان آن، لازمه آن تحقق آزادی است و خود از بلوغ ذهنی گرفته می‌شود. خودکنترلی در بعض موارد به هدف اجتناب ناشی از درد یا لذت صورت می‌گیرد ولی در برخی دیگر در جهت ارتقای انسان به سوی مراحل بالاتر تحقق می‌پذیرد. (ساروخانی ۱۳۷۶: ۱۷۰). همچنین در علم مدیریت، «خودکنترلی حالتی است در درون فرد که او را به انجام دادن وظایف متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی بر او نظارت داشته باشد.» (الوانی ۱۳۸۵: ۱۳۴). بنابراین، خودکنترلی نوعی مدیریت بر خویشتن است که انسان به واسطه آن خود را ملزم به انجام یا ترک برخی از امور می‌کند.

۲- خودکنترلی در قرآن

خودکنترلی، نیرویی درونی است که باعث می‌شود انسان، خود را از آلودگی‌ها و لغزش‌ها حفظ کند. «این ویژگی انسان را از گناه، اشتباه و جرم دور می‌کند و او را به سوی کمال هدایت می‌کند.» (درساوی، ۱۳۹۱: ۲). آیات بسیاری در رابطه با خودکنترلی دلالت دارند که می‌توان این آیات را در سه محور اصلی ذکر کرد.

۱- هدایت انسان به وسیله کنترل نفس؛ «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ»، (مائده ۱۰۵). در آیه به روشنی خودکنترلی منابع انسانی در سازمان ذکر شده است. وقتی به وظیفه خود عمل می‌کنید و نفس خود را کنترل می‌کنید هدایت می‌شوید.» (ثقفی، ۱۳۸۹: ۲۸۲). ۲- رهای از آتش دوزخ؛ «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا». آیه ۶). راه نجات با انجام هدایت و عمل صالح است و عمل صالح از طریق رعایت تقوا امکان‌پذیر است. ۳- ایجاد نظام پاسخگویی فردی: «وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى» «افراد هیچ



عمل زشتی انجام نمی دهند، مگر اینکه خود صاحبان عمل بار آن را به دوش خواهند کشید و هیچ کس بار گناه دیگری را به دوش نمی کشد» (انعام، ۱۶۴) در واقع مفاد این آیه تأکیدی بر نظام پاسخگویی فردی در دادگاه عدل الهی می اشد. (درساوی و فقیهی (۱۳۸۴:۸۰) این آیه می تواند. الگوی برای ارتقاء وجدان کاری منابع انسانی در سازمان باشد. تقویت و ارتقاء وجدان کاری باعث ایجاد خودکنترلی در مقابل خواسته و وسوسه های نفسانی می شود و از طرفی بالا بردن وجدان کاری برای کارآمدی و اثربخشی سازمان کمک می کند. ۴- نظارت عملکرد: «لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ» بنگریم که چگونه عمل خواهید کرد. (یونس، ۱۴). لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ». در سازمان ها هر مدیری که مسئولیت قبول می کند باید نظارت از زیرمجموعه سازمان داشته باشد. «لِنَنْظُرَ، به این معنا است که تمام عملکرد ما زیر نظر خداوند است» (خسروی، ۱۳۹۰: ۵۴۷). در قرآن کریم، آیات زیادی در رابطه با نظارت، کنترل و خودکنترلی مطرح شده است. این نظارت ها «شامل نظارت مطلق خداوند، پیامبران، امامان، فرشتگان، اعضای بدن انسان، مردم زمین و... می شود.» (نجات بخش اصفهانی و مطهری. ۱۳۹۲: ۵۲). بر اساس این آیه نظارت خودکنترلی منابع انسانی در سازمان عامل مؤثر برای بهره وری سازمان است. مدیران مسلمان با الگوبرداری از نظارت و خودکنترلی، قرانی باید قبل از اینکه در مقابل مسئولان و مدیران ارشد پاسخگو باشد در مقابل خداوند پاسخگو خواهد بود زیرا سازمان و سلسله مراتب اداری آن همه به صورت امانت در اختیار انسان است و باید در نگهداری آن کوشا بود.

۳- فرایند خودکنترلی

خودکنترلی، منابع انسانی در سازمان از منظر قرآن؛ (طی چهار مرحله به صورت فرایند انجام می شود. این فرایندها از تعیین استاندارد شروع و به اقدامات اصلاحی ختم می شوند. این فرایند به عبارت ذیل است.



الف: مشارطه

در خودکنترلی، منابع انسانی در سازمان، (تعیین استاندارد) است. «زیرا در تعیین استانداردها و معیارها، شفافیت وظایف و یادآوری آن‌ها مهم است. افراد باید خود را متعهد به انجام دادن آن بدانند تا بدون هیچ‌گونه عیب و نقصی اجرا کنند.» (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۴۹) «شرط کردن و تعهد گرفتن از نفس منابع انسانی در سازمان، در جهت جلوگیری از انجام گناه و نیز آن کارهایی که باعث غضب الهی می‌شود، را انجام ندهد و در انجام اطاعات و واجبات الهی در سازمان کوتاهی نکند.» (نراقی، ۱۳۸۶: ۶۹۷) قرآن کریم در رابطه با مشارطه می‌فرماید: «مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا» (احزاب، ۲۳). این آیه اشاره به گروه خاص از مؤمنان دارد که برای حمایت از پیامبر، (ص) در میدان جنگ آمدن و بر عهد و پیمان خود، تا آخرین نفس و آخرین قطره خون ایستادند. پیامبر (ص) مدیر یک سازمان بزرگ اسلامی و رهبر همه مسلمانان بودند مؤمنان باید از بر سر عهد خود وفا می‌کردند. «صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا» این بخش از آیه به طور به خوبی به مشارطه و تعهد و شرط که همان ایمان داشتن و مؤمن بودن بوده است. اشاره دارد که و تأکید می‌کند باید به آن پایه بند بود. (میبی، ۱۳۹۳: ۳۴۶). منابع انسانی در سازمان‌ها، با بهره‌گیری از این آیه باید بر تعهد و قراردادهای خود در سازمان وفادار باشد تعهد داشتن باعث خودکنترلی در نیروی انسانی می‌گردد. و آن‌ها ملزم می‌شود کارهای سازمانی را به نحو کامل و درست انجام دهد.

ب: مراقبه

کاربرد مراقبه در خودکنترلی، منابع انسانی سازمان، برای خودکنترلی، در دو جهت به کار می‌رود. اول: خداوند منابع انسانی و بلکه هر موجودی را زیر نظر دارد و برای متوجه کردن آن‌ها قرآن می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا.» (نساء ۱) در این آیه برای مراقبت نیروی انسانی در سازمان سه نکته نهفته است. اول: نیروی انسانی باید، همواره در هر کجا است



نفس خود را زیر نظر بگیرد. دوم: مراقبت فرشتگان الهی از اعمال انسان همیشگی و استمراری است. سوم: تمام اعمال که انسان چه در خلوت و محل کار و چه در جلوت و انظار عمومی، انجام می‌دهد. در معرض دید خداوند است. (طبرسی، ۱۳۸۴: ۳). در قرآن کریم آیه، دیگر می‌فرماید: «یا ایها الذین آمنوا عَلَیْكُمْ أَنْفُسُكُمْ لَا یَضُرُّكُمْ» (مائده، ۱۰۵) «لا یَضُرُّكُمْ» «چنان باید تربیت شویم که فساد محیط و جامعه در ما تأثیر نگذارد. لازمه تأثیر نگذاشتن مراقبت از خود در برابر گناه است.» (حویزی، ۱۳۸۲: ۲۸۶). از این آیات اثبات می‌شود که مراقبه به عنوان یک فرایند خودکنترلی در رفتار و کردار، موجب تقویت خودکنترلی منابع انسانی در سازمان‌ها می‌شود

ج: محاسبه

کاربرد محاسبه در خودکنترلی منابع انسانی در سازمان، به گونه‌ای است که انسان منابع انسانی در سازمان را، «قبل از اینکه او را، خداوند فرا بخواند، به حسابرسی از اعمال خود پردازد؛ منابع انسانی باید نفس خود را در هنگام کار به حساب بکشد و به بررسی عملکرد و رفتار خود در سازمان توجه نماید.» (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۵۰). از نظر موفقیت و کارآمدی سازمان‌ها زمانی است که منابع انسانی عمل کرد خود مورد محاسبه قرار دهد تا درستی و یا نادرستی آن، مورد سنجش و ارزیابی شود قرآن کریم می‌فرماید: «یا ایها الذین آمنوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَتَنْظُرَ نَفْسٌ مَا قَدَمَتْ لِغَدَ» (حشر ۱۸). در این آیه با دقت و ظرافت به محاسبه نفس اشاره شده است. «وَلَتَنْظُرَ نَفْسٌ» این جمله قرآنی بیانگر این است که محاسبه نفس همیشه لازم است. «مَا قَدَمَتْ لِغَدَ»، اگر دقت صورت نگیرد فردا سبب خسران و شرمندگی است.» (قرائتی، ۱۳۸۸: ۵۶۰). منابع انسانی در سازمان در مقابل تمام کارهای که انجام می‌دهد باید محاسبه‌گر باشد و به عاقبت کم‌کاری خود فکر کند. مدیران مسلمان و منابع انسانی که در سازمان‌ها مشغول به کار می‌شوند. طبق سفارش این آیه شریفه، باید در تمام عملکرد خود محاسبه‌گر در



رفتار کردار خود باشد. حسابرسی از خود باعث بیداری وجدان، سنجش و ارزیابی عمل کرد، شناسایی نقاط ضعف و قدرت عملکرد در سازمان می‌گردد و این می‌تواند موجب خودکنترلی منابع انسانی شود.

د: معاتبه

کاربرد معاتبه، در خودکنترلی منابع انسانی سازمان، معاتبه عامل مهم خودکنترلی در منابع انسانی در سازمان است. این عامل زمانی است که نیروی انسانی در سازمان اهمال کاری و یا خطایی مرتکب شود و خود را مقصر بداند و بدون مسامحه به سرزنش خود اقدام نماید. و این عامل آن وقت باعث بیدار شدن وجدان کاری آن‌ها می‌شود. (نراقی، ۱۳۸۶: ۷۰۳) «با معاتبه کردن نقاط ضعف شخصیت منابع انسانی در سازمان‌ها مشخص می‌شود و آن‌ها پیگیر اصلاح نقاط ضعف خود می‌شوند و موجب تقویت خودکنترلی منابع انسانی می‌گردد.» زارع، ۱۳۸۴ (۸). قرآن کریم در رابطه با معاتبه می‌فرماید: «وَلَا أُقْسِمُ بِالَّذِیْ أَلْمَمْتُ بِالسَّامَةِ» (قیامت، ۲). مراد از «نفس لوامه همان وجدان کاری و اخلاقی است که انسان را در برابر انجام بدی‌ها یا کم شدن خوبی‌ها، هم در دنیا و هم در آخرت ملامت می‌کند که این می‌تواند مقدمه برای توبه باشد.» (طالقانی، ۱۳۸۲: ۲۳۴). از این آیه به خوبی استفاده می‌شود که سرزنش کردن انسان به خاطر کارهای نادرست تحت عنوان معاتبه یاد می‌شود معاتبه نقش اساسی در خودکنترلی منابع انسانی در سازمان دارد. نفس لوامه یعنی نفس ملامت گر، این نفس همواره بیدار است و انسان در انجام گناه و کارهای ناشایست به شدت مورد معاتبه و سرزنش قرار می‌دهد. منابع انسانی که در سازمان مشغول به انجام کار می‌شود در صورت کم کاری از طرف نفس لوامه مورد سرزنش قرار می‌گیرد و این سرزنش باعث بیداری وجدان و در نهایت منجر به عدم کاری در سازمان می‌گردد.



عوامل خودکنترلی

۱. توحید مداری

توحید مداری یکی از مهم‌ترین عوامل خودکنترلی منابع انسانی در سازمان است. مبانی اساسی رفتار انسان مؤمن، در گرو، توحید مداری است. «مفهوم توحید مداری به طور مشخص به انجام یا قصد انجام تمام اعمال و رفتار انسان بر اساس معیارهایی که خداوند برای انسان‌ها تعیین کرده، به منظور کسب رضایت الهی اشاره دارد.» (گودرزی و دیگران، ۱۳۹۶ ش ۲۵) آیات زیادی در رابطه با توحید مداری در قرآن کریم ذکر شده است. «هدف پیامبران الهی، دعوت به توحید نظری عملی و اقامه قسط عدل در جامعه؛ یعنی برقرار ساختن توحید عملی جامع ه بوده است که این همان توحید مداری است.» (مطهری، ۱۳۷۴: ۱۷۸). «روح حاکم بر همه آیات قرآن، توحید مداری است. که همه با تفصیلات و جزئیات خود بر یک اصل اساسی مبتنی است. و بینان دین نیز بر آن قرار گرفته است.» (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۹۳). قرآن کریم در رابطه با توحید مداری منابع انسانی در سازمان، می‌فرماید: «أَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفاً فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ» (روم، ۳۰). خداوند انسان را به گونه‌ای آفریده که به حق تمایل دارد و از باطل بیزار است. درست همانند علاقه‌ی مادر به فرزند که امری تعلیمی نیست، بلکه فطری و غریزی است. در روایات، جمله‌ی «أَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ، به اقامه‌ی نماز و توجه به قبله و اسلام، اخلاص و توحید معنا شده است. و لِلدِّينِ حَنِيفاً فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا. انسان ذاتاً دین‌گرا و طرفدار حق است. روح و سرشت انسان برگرفته از توحید و پرستش است. نیز جمله‌ی لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ، امور فطری انسان کم و زیاد می‌شود؛ اما به کلی محو نمی‌شود.» (هاشمی، ۱۳۸۶: ۱۸۹). توحید مداری تأثیر زیادی بر تغییر نگرش و جهان‌بینی منابع انسانی نسبت هدف از خلقت انسان



و جهان هستی دارد. چنین رویکردی منجر به ایجاد رفتار هدفمند مبتنی بر ارزش‌های دینی بر اساس توحیدمداری می‌شود و این موجب خودکنترلی در منابع انسانی می‌گردد.

۲. اصلاح فردی

مفاهیمی چون «تهذیب، تزکیه و تأدیب در فرهنگ اسلامی، حاکی از نوعی رویکرد اصلاحی و تربیتی فردی هستند. بر این اساس، فردی که به کنترل نفس خود اقدام می‌کند، معتقد است که انسان مسئول اعمال خود است؛ این مسئولیت در تمام مراحل او جاری است و برای که مسئولیت‌های خود را به نحو درست انجام دهد نیاز به اصلاح فردی دارد.» (الهی، ۱۳۹۸: ش، ۵). قرآن کریم، در رابطه با موضوع اصلاح فردی در سازمان به عنوان عامل خودکنترلی، می‌فرماید: «إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ وَأَصْلَحُوا.» (آل عمران، ۸۹) برخی از مفسران در توضیح این آیه گفته‌اند. «انسان بعد از توبه باید خود را اصلاح کند یعنی کار خوب انجام دهد و کارهای زشت را ترک کند.» (طوسی، ۱۳۸۲: ۵۹۸). رفتار انسان سازنده شخصیت او است. «از این منظر؛ می‌توان گفت: نیروی انسانی در سازمان‌ها باید در مدار کنترل و نظارت خداوند باشد و نه دیگر عوامل زیرا تنها رعایت دستورات خداوند است که موجب اصلاح و سعادت را فراهم می‌کند.» (قرطبی، ۱۳۶۸: ۴۵۷). قرآن کریم می‌فرماید: «مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ» (ق، ۱۸) با این نگرش قرآنی، که فرشته‌ی الهی مراقب رفتار انسان در همه حالات و کردار اوست و انسان کاملاً تحت نظر خداوند قرار دارد و باید همیشه اعمال خود را اصلاح کند این؛ نگاه موجب اصلاح فردی و خودکنترلی منابع انسانی در سازمان‌ها می‌شود.

۳. اخلاق‌مداری

اخلاق‌مداری، «عاملی است که موجب می‌شود وظایف سازمانی را در بستر اصول اخلاقی انجام گردد. چنین عاملی زمینه‌ساز خودکنترلی منابع انسانی در سازمان می‌شود و



می تواند نیازهای روحی، روانی و اجتماعی کارکنان را در محیط کار تأمین کند و یک نیروی عظیم روحی و اجتماعی برای انگیزش کارکنان و نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل تولید در شرکت ها ایجاد کند به طوری که مسیر تحقق اهداف آن سازمان تسهیل شود. در قرآن توجه ویژه ای به رعایت اخلاق از سوی حاکمان شده و این امر در آیات قرآن کاملاً مشهود است. آمارها و تحقیقات آثار مثبت رعایت اصول اخلاقی به یکی عوامل خودکنترلی، در موفقیت منابع انسانی، مجموعه ها و سازمان ها را نشان داده است مهم ترین ارکان و اهداف دین، اخلاق است. هدف از تمامی معارف دین و انجام مناسک و شعائر، ایجاد تحول اخلاق مداری در انسان است.» (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶). اخلاق مداری در تمام امور زندگی، «از جمله مشاغل و سازمان ها، باعث کارآمدی و اثربخشی در سازمان ها می شود.» (کریم زاده، ۱۳۹۹: ۱) قرآن کریم می فرماید: «وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ» (عنکبوت، ۴۵) نماز در رأس برنامه های زندگی است نماز رابطه انسان را به خدا برقرار می کند. «نماز نقش اصلاحی مهم در اخلاق و رفتار انسان دارد و انسان را از فحشا و هر نوع کار ناشایست باز می دارد و در نماز انواع رمز رازهای نهفته است که می تواند انسان به آن ها دست یابد.» (طبرسی، ۱۳۸۴: ۱۵۱). خداوند در این آیه یک اساس نامه اخلاقی را بیان می کند که ریشه آن عبادت است و این امر رکن اخلاق در همه امور است. نماز که منشأ همه خوبی ها و فضایل اخلاقی است انجام آن اقتضا دارد که انسان کارهای بد انجام ندهد و این موجب خودکنترلی منابع در سازمان می شود.

۴. اعتدال گرایی

اعتدال گرایی بیانگر رعایت اعتدال و توازن در تربیت انسان و پرهیز از افراط و تفریط است. «این اصل متضمن دو امر است: یک مفهوم جامعیت، آنچه در تربیت اسلامی مدنظر قرار



می گیرد شامل تمام نیازها و خواسته های وجودی انسان است. این جامعیت مستلزم رعایت اعتدال در میان نیازهای انسان و پرهیز از افراط و تفریط در مواجهه با آن ها است. دو میانه روی، رعایت اعتدال و میانه روی برای پاسخگویی به یک نیاز انسان را از افراط و زیاده روی در پرداختن به آن بازمی دارد. بر اساس اصل اعتدال گرایی، فرد خود کنترل از افراط و تفریط پرهیز و با پیروی از موازین شریعت، جانب میانه روی را طی کرده و بر آن تداوم می ورزد. (صبوری، ۱۳۹۲: ۱۴). قرآن کریم می فرماید: «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ» (بقره، ۱۴۳). جمله «أُمَّةً وَسَطًا» مفسرین امت وسط را به مردم معتدل تفسیر کردن کسانی که در رفتار و کردار خود نه افراط می کند و نه دچار تفریط می شود همواره محور تعادل قرار دارد و تعادل یکی از صفات انسان مؤمن است. (طیب، ۱۳۷۸: ۱۲۳). رعایت اعتدال گرایی یکی از عوامل مهم در خودکنترلی منابع انسانی است. منابع انسانی که معتدل هستند علاوه بر داشتن ایمان از نیروی عقلانی خود برای انجام وظایف استفاده می کند و این باعث خودکنترلی در آن ها می شود.

۵. نظارت مداری

نظارت مداری آن است که جهان هستی و انسان در محضر خداوند است و او بر همه امور آگاهی دارد. بنابراین تأثیر کیفیت نظارت بر رفتار و احوال نیروی انسانی در سازمان ها، مرهون میزان آگاهی و اعتقاد او به امر نظارت و چگونگی آن است. «توجه به اصل نظارت الهی بر اعمال نیروی انسانی باعث می شود که آن ها در هر لحظه خود را در پیشگاه خداوند حاضر ببینند و در مواجهه با امور نظیر کم کاری و ... نفس خود را مهار و خوشتن را کنترل نمایند. مسئولیت هایی که به آن ها سپرده شده است به نحو احسن انجام می دهند.» (آقا پیروز و دیگران، ۱۳۹۴: ۲۵۸). قرآن کریم می فرماید: «قَالَ لَا تَخَافَا إِنِّي مَعَكُمَا أَسْمِعُ وَأَذِي» (طه/ ۴۶).



«خدا به موسی و هارون می گوید: من تمام ریز و درشت کارهای شما را می بینم. هیچ کاری از دید من پنهان نیست ناظر بر اعمال شما هستم. در قرآن جای دیگر می فرماید: لَنْ نَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ما کارهای شما را زیر نظر داریم که چگونه انجام می دهید. نظر د راین آیه نظارت گرایی در رفتار و عمل است.» قرائتی، ۱۳۸۳: ۳۴۸. از این آیات نظارت گرایی مدیران در سازمان ها استفاده می شود مدیران باید سیستمی را طراحی کند که تمام کارکردی منابع انسانی را مورد نظارت قرار دهد. اما اولین نظارت از طرف خداوند است منابع انسانی مؤمن قبل از اینکه مورد نظارت سازمان قرار گیرد مقابل نظارت الهی قرار دارد این نوع نظارت گرایی باعث ایجاد خودکنترلی، منابع انسانی در سازمان می شود.

۶. ایمانمداری

ایمان به خدا و معاد یکی از باورهای دینی است که می تواند عامل قوی در جهت خودکنترلی به شمار آید. «باور به زندگی پس از مرگ و حسابرسی از اعمال و رفتار و پاداش و کیفر الهی، تأثیر زیادی بر انسان می گذارد و او را به خودکنترلی وامی دارد.» (مصباح یزدی، ۱۳۶۹: ۱۲۷). «ایمان قلبی ایمانی است که در دل و رسوخ کرده و دل آن را باور کرده باشد. آنچه می تواند نیروی انسانی را در سازمان کنترل کند همان قلب است. نیروی انسانی که از چنین ایمانی برخوردار است، می تواند خیلی از هوای نفسانی و غرایز خود را کنترل نماید. ایمان قلبی موجب خودکنترلی نیروی انسانی در سازمان ها می شود و جلوی اهمال کاری ها و خلاف ها را می گیرد.» (مظاهری ۱۳۸۹: ۳۴). ایمان به عنوان یک نیروی قدرتمند درونی، می تواند تأثیر عمیقی بر خودکنترلی منابع انسانی در سازمان داشته باشد. ایمان، به منابع انسانی جهت و انگیزه می دهد. ایمان به ارزش های اخلاقی، الهی یا اعتقادی، به افراد انگیزه می دهد تا در کار خود تلاش کنند و به وظایف خود با مسئولیت پذیری و تعهد عمل کنند. ایمان به یک هدف



والا، تلاش را افزایش می‌دهد. افراد باایمان به هدف والاتری در کار خود دنبال می‌کنند، در برابر سختی‌ها صبورترند و در مقابل وسوسه‌ها و لغزش‌ها مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. ایمان حس مسئولیت‌پذیری، ایمان به وجود ناظر و پاسخگویی در برابر او، را در منابع انسانی تقویت می‌کند و آن‌ها را به رعایت اخلاق، صداقت و انجام وظایف با دقت وادار می‌کند. در نهایت ایمان موجب خودکنترلی منابع انسانی در سازمان می‌شود.

۲. وجدان کاری

آنچه که موجب بالا رفتن وجدان کاری نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌شود، از منظر قرآن، نفس لوامه است. نفس لوامه نیروی انسانی را در فرایند انجام کارها از درون کنترل می‌کند و یک خودکنترلی مداوم در وجود انسان‌ها است. قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَا أُقْسِمُ بِالتَّنْفِيسِ اللَّوَامَةِ» (قیامت، ۱۲) منظور از نفس لوامه، نفس مؤمن است که همواره در دنیا او را به خاطر گناهانش و سرپیچی از اطاعت خدا ملامت می‌کند و در روز قیامت سودش می‌رساند. (طباطبایی، ۱۳۷۴) برخی مفسرین؛ در رابطه با این دو سوگند که باهم آمده است می‌گویند: «حقیقت این است که یکی از دلایل وجود «معاد»، وجود «محکمه وجدان در درون جان انسان است که به هنگام انجام کار نیک روح آدمی را مملو از شادی و نشاط می‌کند و از این طریق به او پاداش می‌دهد و به هنگام انجام کار زشت یا ارتکاب جنایت روح او را سخت در فشار قرار داده و مجازات و شکنجه می‌کند. به حدی که گاه برای نجات از عذاب وجدان اقدام به خودکشی می‌کند و از اینجاست که از وجود وجدان اخلاقی پی به وجود وجدان کاری برده می‌شود و رابطه دو سوگند روشن می‌شود» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۷۸).

در این پژوهش، ابتدا آیات قرآن کریم مرتبط با خودکنترلی در منابع انسانی در سازمان، بر اساس تفسیر نمونه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند. سپس آیات مرتبط با موضوع



خودکنترلی در منابع انسانی شناسایی و از طریق کدگذاری باز به مفاهیم تبدیل شدند. اطلاعات مربوط به آیات قرآن کریم که منبع استخراج کدها هستند، در جدول ۱ آورده شده است. جدول ۱: اطلاعات مربوط به آیات قرآن کریم به عنوان منبع استخراج کدها آمده است.

شماره	مشخصات آیه	ترجمه
۱	ق/۱۶	«ما انسان را خلق کردیم از وسواس و اندیشه‌های او آگاهیم ما از رگ گردن به او نزدیک‌تریم»
۲	توحید ۱ و ۲ روم ۳۰	«فقط پرستش خدا هر معبودی جز خدایای یگانه را نفی می‌کند»
۳	آل عمران/۱۹۰	«یقیناً در آفرینش زمین آسمان و رفت آمد روز شب نشانه‌های هست»
۴	ذاریات/۵۶	«من جن و انس را نیافریده‌ام مگر مرا پرستش کنند»
۵	فصلت ۵	«به زودی نشانه‌های خود را در کرانه‌ها و اطراف جهان و نفوس خودشان به آنان نشان خواهیم داد»
۶	اسراء/۱۴	«تو کتاب اعمال را بخوان که خود به تنهای برای رسیدگی به حساب خویش کافی هستی»
۷	قیامت/۱۴ آل عمه ران ۸۹ ق ۱۸	«انسان خود به خوب و بد خود به خوبی بینا است»
۸	بقره/۸۳	«جز خدا نپرستید و به پدر و مادر خود احسان کنید.»
۹	بقره/۸۳	«با زبان خوش با مردم سخن بگویید»



۱	بقره/ ۱۴۳	«ما شما را امت وسط و میانه قرار دادیم»
۱	مائده/ ۷۷	«ای اهل کتاب در دین خود به ناحق غلو نکنید بسیاری گمراه شدند از راه راست منحرف شدند»
۲	یونس/ ۱۴	«ما کارهای شما را زیر نظر داریم»
۳	طور/ ۴۸	«کارهایت زیر نظر من است»
۴	غافر/ ۱۹	«نه تنها چشم را می بینم بلکه زیر چشم را با چه نیتی هستی می بینم»
۵	نازعات ۱۳ بقره ۴۸	«در سور اسرافیل جز صدای مهیب نشنوید»
۶	قصص/ ۷	«هر گز نترس و محزون مباش ما او را بازمی گردانیم»
۷	نازعات / ۴۰	«هر کس از حضور در پیشگاه خدا بترسد از هوای نفس دوری کرده است»
۸	بقره/ ۶۲ مائده ۱۰۵	«آن کس به خدا ایمان بیاورد و عمل نیک انجام دهد»
۹	بقره/ ۶۲	«هر یک از مسلمانان، یهود، نصارا و صابئین به خدا و روز قیامت ایمان آورد و نیکوکاری پیشه کند از خدا پاش نیک بگیرد»
۱۰	فاطر/ ۱۸	هیچ کس بار گناه دیگری را به دوش نگیرد
۲	قیامت/ ۱ علق	قسم به نفس ملامت گر



۱	۱۴	
۲	حشر/ ۸	«ای کسانی که ایمان آوردید از مخالفت با خدا بترسید»
۲		
۲	احزاب/ ۲۳	«در میان مؤمنان مردانی هستند که بر سر عهد که با خدا بستن صادق هستند»
۳		
۲	نساء/ ۱	«خداوند مراقب اعمال شما است»
۴		
۲	علق/ ۱۴	«آیا انسان نمی‌داند که او و اعمالش را می‌بیند»
۵		
۲	حشر/ ۱۸	«اهل ایمان خدا ترس شوید و هرکسی نیک بنگرد تا چه عملی برای فردای قیامت خود پیش می‌فرستد»
۶		
۲	بقره/ ۲۲۸ حشر	«آنچه در دل دارید آشکار یا مخفی کنید همه را خدا محاسبه می‌کند»
۷	۱۸	
۲	اعراف/ ۳	«از قرآن و پیامبر متابعت کنید هر آنچه می‌گویید عمل کنید»
۸		
۲	طه/ ۴۷ / قیامت	«دروغ بر آن کس که از راه راست پیروی می‌کند سرزنش خود از کار اشتباه»
۹	۲	

(جدول ۱- کدگذاری باز)

بعد از بررسی ۳۷ آیه از قرآن کریم که دربرگیرنده خودکنترلی منابع انسانی در سازمان‌ها بودند مشخص گردید. ۶ آیه از فرایند تحقیق حذف شدند. بقیه آیات بیانگر عوامل مؤثر خودکنترلی منابع انسانی در سازمان بودند که از فحوا و مفهوم کلی آن‌ها کدهای مفهومی استخراج گردیدند. جدول زیر تلفیق آدرس آیاتِ ناظر به هر مفهوم را نشان می‌دهد.



ش ماره	آیات	مفاهیم اولیه
۱	ق/۱۶ + توحید/۱ و ۳	توحید مداری
۲	سبأ/ ۳۷	تعبد مداری
۳	اسراء/ ۱۴ + قیامت/ ۱۴	اصلاح فردی
۵	بقره/ ۸۳	اخلاق مداری
۶	بقره/ ۱۴۳ + مائده/ ۷۷	اعتدال گرایی
۷	یونس/ ۱۴ + غافر/ ۱۹	نظارت گرایی
۸	قصص/ ۷ + نازعات/ ۴۰	خوف و رجا
۹	بقره/ ۴۲ + بقره/ ۶۲	ایمان مداری
۱۰	فاطر/ ۱۸ + قیامت/ ۱	وجدان کاری



۱	بقره/ ۲۶+ قصص/ ۲۵	حیا و عفاف
۱		
۱	حشر/ ۸+ احزاب ۳۲	مشارطه
۲		
۱	نساء/ ۱+ اعلی/ ۴÷	مراقبه
۳		
۱	بقره/ ۲۲۸+	محاسن به
۴		
۱	مائده ۱۰۵+ زمر ۳۹ و ۴۲+ انعام ۹۳+ آل عمران ۱۵۴+ مائده	خودش
۷	۷+ حجر ۳- ۵+ توبه ۹	ناسی

(جدول ۲- کدگذاری اولیه = تلفیق آیات هم محتوا)

در ادامه با تلفیق کدهای اولیه و مفهومی مستنبط از آیات در مرحله قبلی، به تلفیق کدها و تشکیل مؤلفه پرداخته می‌شود. به عبارتی، مرحله کدگذاری محوری و تلفیق و ترکیب کدهای اولیه و مفهومی حول محور مؤلفه. عنوان مفهوم کلی تری تجمیع می‌گردد.

شماره	مفاهیم اولیه	مؤلفه
۱	شناخت خدا+ توحید مداری+ ربوبیت خداوند+ معرفت خدا	توحید مداری
۳	تعبد مداری+ عبادت+ پرستش خداوند	تعبد مداری
۴	اصلاح فردی+ اصلاح رفتار	اصلاح فردی
۵	رفتار نیکو+ کلام حسن	اخلاق مداری
۶	اعتدال+ عدم افراط و تفریط	اعتدال گرایی



نظارت مداری	نظارت راهنمای + کنترل + کنترل همیشگی	۷
آخرت گرایی	یاد معاد + آخرت گرایی	۸
خوف و رجا	ترس و امید + خوف و رجا	۹
ایمان مداری	شناخت خود + ایمان مداری + ایمان و عمل	۱۰
	پاسخگو بودن + وجدان کاری +	۱۱
حیا و عفت	حیا در کلام خدا + حیای پیامبر + حیا و عفت	۱۲
مشارطه	پایه بندی + مشارطه	۱۳
مراقبه	مراقبه + مراقبت اعمال	۱۴
محاسبه	محاسبه در کار + محاسبه اعمال	۱۵
متابعه	متابعه در عمل + متابعه در راه درست	۱۶
خودشناسی	خودشناسی = معرفت شناسی	۱۷

(جدول ۳- کد گذاری محوری)



نتیجه گیری

قرآن کریم؛ منبع غنی از آموزه‌های مرتبط با موضوع خودکنترلی است. از آن جای که فرهنگ حاکم در سازمان‌های اسلامی، برگرفته از فرهنگ قرآنی است ضرورت دارد برای ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، در سازمان‌ها عوامل خودکنترلی، از منظر قرآن کریم شناسایی گردد. این پژوهش با هدف بررسی عوامل مؤثر خودکنترلی، در منابع انسانی سازمان از منظر قرآن کریم با استفاده روش تحقیق نظریه داده بنیاد انجام شده است. در این پژوهش (مجموعاً ۳۷ آیه) از قرآن کریم که دربرگیرنده‌ی عوامل مؤثر در خودکنترلی، در منابع انسانی سازمان؛ می‌گردد. مورد بررسی قرار گرفتند. این عوامل عبارت‌اند؛ از توحید مدارای، آخرت‌گرایی، اصلاح فردی، ایمان‌مداری، تعبد‌مداری، عمل‌گرایی، اخلاق‌مداری، اعتدال‌مداری، نظارت‌مداری، خوف و رجا، خودشناسی، وجدان‌کاری، به علت و منشأ ایجادکننده و عامل تأثیرگذار بیرونی خودکنترلی در منابع انسانی سازمان؛ شناسایی شده‌اند. مفاهیم نظیر؛ مشارطه، محاسبه، مراقبه و متابعه به عنوان فرایند و نیز عوامل تقویت‌کننده درونی خودکنترلی، در منابع انسانی سازمان‌ها تشخیص داده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران سازمان‌های اسلامی؛ برای رشد و توسعه و نیز افزایش کارآمدی و اثربخشی سازمان؛ باید آموزه‌های قرآنی، مرتبط با خودکنترلی منابع انسانی را، مدنظر قرار دهند. آموزه‌های برگرفته از قرآن کریم، برای خودکنترلی مبتنی بر بیداری فطری و تقویت معنویت، در منابع انسانی می‌باشد که باعث شکوفای خودکنترلی، درونی آن‌ها، در محیط کار و تمام فعالیت‌های زندگی می‌شوند.



منابع

قرآن کریم

۱. ابن فارس، احمد، معجم المقایس اللغة، مصر: شرکته مکتبه مصطفی البابی و اولاده، ۱۴۱۳.
۲. الوانی، مهدی، مدیریت عمومی، تهران: نی، ۱۳۸۵.
۳. پیروز، علی آقا و دیگران، مدیریت در اسلام، قم پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴.
۴. تمیمی آمدی، عبدالواحد، غررالحکم و دررالکلم، مترجم، محمدعلی انصاری قمی، تهران، بی تا، ۱۳۳۷.
۵. حویزی، عبدالعلی بن جمعه، تفسیر نور الثقلین، تهران: دارالتفسیر، ۱۳۸۲.
۶. خسروی، علیرضا، تفسیر خسروی، تهران: کتابفروشی اسلامی، ۱۳۹۰.
۷. درساوی، سمیه، خودکنترلی از نظر قرآن، دانشگاه قم، ۱۳۹۱.
۸. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، دمشق: دارالعلم، ۱۴۱۲.
۹. زارع، حمید، الگوی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی، حوزه و دانشگاه، ش ۴۵، ۱۳۸۴.
۱۰. ساروخانی، باقر، دایره المعارف علوم اجتماعی، تهران: ۱۳۷۶ش.
۱۱. صبوری، ضیاءالدین، سیاست خارجی اعتدال گرا، تهران: همایش روابط بین الملل، ۱۳۹۲.
۱۲. طباطبایی، سید محمدحسین، مترجم سید محمدباقر موسوی، المیزان، فی تفسیر القرآن، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۷۴.



۱۳. طبرسی، فضل حسین، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران: ناصر خسرو، ۱۳۸۴.
۱۴. اطیب، سید عبدالحسین، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات اسلام، ۱۳۸۷.
۱۵. طوسی، محمد بن حسن، تفسیر البیان، نجف، مطبعة النعمان، ۱۳۷۶.
۱۶. طالقانی، سید محمود، تفسیر پرتوی از قرآن، نشر بین المللی الهدی، ۱۳۸۲.
۱۷. فراهانی، مجتبی، تعلیم و تربیت از دیدگاه امام خمینی، تهران: مؤسسه نشر آثار امام خمینی، ۱۳۷۸.
۱۸. فقیهی، ابوالحسن، علیزاده محسن، روایی در تحقیق کیفی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، ش ۹، ۱۳۸۴.
۱۹. قدیری، محمدحسین، خودکنترلی کودک، خمیرمایه خویشتن داری اخلاقی، فصلنامه راه تربیت، ش ۱۱، ۱۳۸۹.
۲۰. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن، ۱۳۸۳.
۲۱. قرطبی، محمد بن احمد، تفسیر الجامع الاحکام القرآن، تهران: ناصر خسرو، ۱۳۸۸.
۲۲. قریشی، سید علی اکبر، تفسیر احسن الحديث، تهران: بعثت، ۱۳۷۱.
۲۳. کریمزاده، ایمان، مدیریت اخلاق مدار اسلامی و تأثیر اخلاق در موفقیت سازمانی، همایش مدیریت و اقتصاد، ۱۳۹۹.
۲۴. قیصری گودرزی، کیومرث، اصول تربیت توحیدی، بر اساس آموزه های قرآن و ائمه اطهار، ۱۳۹۶.
۲۵. مظاهری، حسین، عوامل کنترل غرایز در زندگی انسان، تهران: مؤسسه نشر و تحقیقات ذکر، ۱۳۸۹.
۲۶. محمدی، تقی، تدوین الگوی مدیریت جامع عملکرد بر اساس اخلاق مداری در سازمان دولتی، نشریه اخلاق، ش ۲، ۱۴۰۰.



۲۷. نجات بخش اصفهانی، علی، مطهری، عبدالهادی، بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران، فصلنامه پژوهش های مدیریتی، ش ۱، ۱۳۹۲.

۲۸. نراقی، ملا احمد، معراج السعاده، قم: انتشارات موعود اسلام، ۱۳۸۶.

۲۹. هاشمی رفسنجانی، علی اکبر، تفسیر راهنما، قم بوستان کتاب دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۸۶.

Bibliography

Quran Karim (The Noble Quran).

- ۱) Alvani, Mehdi, *Modiriyat-e Omoumi (Public Management)*, Tehran: Ney Publications, ۱۳۸۵ SH (۲۰۰۶ CE).
- ۲) Atyab, Seyyed Abdul Hussein, *Atyab al-Bayan fi Tafsir al-Quran (The Purest Statement in Quranic Exegesis)*, Tehran: Islam Publications, ۱۳۸۷ SH (۲۰۰۸ CE).
- ۳) Darsaviri, Somayeh, *Khudkontroli az Nazar-e Quran (Self-Control in the Quranic Perspective)*, University of Qom, ۱۳۹۱ SH (۲۰۱۲ CE).
- ۴) Faqihi, Abolhassan, and Mohsen Alizadeh, "*Ravaii dar Tahqiq-e Kayfi*" (*Validity in Qualitative Research*), Farhang Modiriyat Quarterly, No. ۹, ۱۳۸۴ SH (۲۰۰۵ CE).
- ۵) Farahani, Mojtaba, *Ta'lim va Tarbiyat az Didgah-e Imam Khomeini (Education and Training from Imam Khomeini's Perspective)*, Tehran: Imam Khomeini Works Publishing, ۱۳۷۸ SH (۱۹۹۹ CE).
- ۶) Geysari Goodarzi, Kiumars, *Osool-e Tarbiyat-e Touhidi bar Asas-e Amoozh-haye Quran va A'emmeh Athar (Principles of Monotheistic Education Based on Quranic and Infallible Teachings)*, ۱۳۹۶ SH (۲۰۱۷ CE).
- ۷) Hashemi Rafsanjani, Ali Akbar, *Tafsir-e Rahnama (The Guide Exegesis)*, Qom: Boostan-e Ketab Publications, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).



- ۸) Huwayzi, Abdul Ali bin Jum'ah, *Tafsir Noor al-Thaqalayn (Interpretation of the Two Weighty Things)*, Tehran: Dar al-Tafsir, ۱۳۸۲ SH (۲۰۰۳ CE).
- ۹) Ibn Faris, Ahmad, *Majma' al-Maqayis fi al-Lugha (Collection of Language Scales)*, Egypt: Mustafa al-Babi al-Halabi Library, ۱۴۱۳ AH (۱۹۹۲ CE).
- ۱۰) Karimzadeh, Iman, *"Modiriyat-e Akhlaq-Madar-e Eslami va Ta'sir-e Akhlaq dar Mofaghiat-e Sazmani" (Islamic Ethical Management and the Impact of Ethics on Organizational Success)*, Management and Economics Conference, ۱۳۹۹ SH (۲۰۲۰ CE).
- ۱۱) Khosravi, Alireza, *Tafsir Khosravi (Khosravi Exegesis)*, Tehran: Islamic Bookstore, ۱۳۹۰ SH (۲۰۱۱ CE).
- ۱۲) Mazaheri, Hussein, *Avamel-e Kontrol-e Gharayez dar Zendegi Ensan (Factors of Controlling Desires in Human Life)*, Tehran: Zekr Publishing and Research Institute, ۱۳۸۹ SH (۲۰۱۰ CE).
- ۱۳) Mohammadi, Taghi, *Tadvin Olgu-ye Modiriyat-e Jam'e Amalkard Bar Asas-e Akhlaq-Madari dar Sazman-e Dolati (Developing a Comprehensive Performance Management Model Based on Ethics in Public Organizations)*, Akhlaq Journal, No. ۲, ۱۴۰۰ SH (۲۰۲۱ CE).
- ۱۴) Najatbakhsh Isfahani, Ali, Motahari and Abdolhadi, *"Barrasi-ye Nezarat ba Ta'kid bar Khudkontroli baraye Erteqa-ye Salamet-e Edari dar Iran" (Examining Supervision with Emphasis on Self-*



- Control to Improve Administrative Integrity in Iran*), Management Research Quarterly, No. ۱, ۱۳۹۲ SH (۲۰۱۳ CE).
- ۱۵) Naraqi, Mulla Ahmad, *Me'raj al-Sa'ada (The Ascension of Happiness)*, Qom: Moud-e Islam Publications, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).
- ۱۶) Pirouz, Ali Aqa, et al., *Modiriyat dar Eslam (Management in Islam)*, Qom: Seminary and University Research Institute, ۱۳۸۴ SH (۲۰۰۵ CE).
- ۱۷) Qara'ati, Mohsen, *Tafsir Noor (The Light Exegesis)*, Tehran: Quranic Lesson Cultural Center, ۱۳۸۳ SH (۲۰۰۴ CE).
- ۱۸) Qodiri, Mohammad Hussein, "*Khudkontroli Kodak: Khamirmayeh-ye Khod-Madari Akhlaqi*" (*Child Self-Control: The Basis for Ethical Self-Regulation*), Rah-e Tarbiyat Quarterly, No. ۱۱, ۱۳۸۹ SH (۲۰۱۰ CE).
- ۱۹) Quraishi, Seyyed Ali Akbar, *Tafsir-e Ahsan al-Hadith (The Best of Narratives Exegesis)*, Tehran: Basirat Publications, ۱۳۷۱ SH (۱۹۹۲ CE).
- ۲۰) Qurtubi, Mohammad bin Ahmad, *Al-Jami' li Ahkam al-Quran (Comprehensive Collection of Quranic Rules)*, Tehran: Nasr Khosrow Publications, ۱۳۸۸ SH (۲۰۰۹ CE).
- ۲۱) Raghib Isfahani, Hussein bin Mohammad, *Al-Mufradat fi Gharib al-Quran (Dictionary of Quranic Terminology)*, Damascus: Dar al-Ilm, ۱۴۱۲ AH (۱۹۹۱ CE).



- ۲۲) Sabouri, Zia al-Din, *Siasat-e Khareji-e E'tedal-Gara (Moderation-Oriented Foreign Policy)*, Tehran: International Relations Conference, ۱۳۹۲ SH (۲۰۱۳ CE).
- ۲۳) Saroukhani, Baqer, *Da'erat al-Ma'arif Oloum-e Ejtemaei (Encyclopedia of Social Sciences)*, Tehran: ۱۳۷۶ SH (۱۹۹۷ CE).
- ۲۴) Tabarsi, Fadl Hussein, *Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Quran (Comprehensive Statement in Quranic Exegesis)*, Tehran: Nasr Khosrow Publications, ۱۳۸۴ SH (۲۰۰۵ CE).
- ۲۵) Tabatabai, Seyyed Mohammad Hussein, Translated by Seyyed Mohammad Baqer Mousavi, *Al-Mizan fi Tafsir al-Quran (The Mizan in Quranic Interpretation)*, Qom: Islamic Preaching Office, ۱۳۷۴ SH (۱۹۹۵ CE).
- ۲۶) Taleqani, Seyyed Mahmoud, *Tafsir-e Partovi az Quran (A Ray of Quranic Interpretation)*, Tehran: Al-Huda International Publishing, ۱۳۸۲ SH (۲۰۰۳ CE).
- ۲۷) Tamimi Amodi, Abdul Wahid, *Ghorar al-Hikam wa Durar al-Kalim (Selection of Pearls Wisdoms and Jewels of Words)*, Translated by Mohammad Ali Ansari Qomi, Tehran, n.p., ۱۳۳۷ SH (۱۹۵۸ CE).
- ۲۸) Tusi, Mohammad bin Hassan, *Tafsir al-Bayan (The Exegesis of Clarity)*, Najaf: Al-Nu'man Press, ۱۳۷۶ AH (۱۹۵۶ CE).
- ۲۹) Zare, Hamid, *"Olgu-ye Khudkontroli dar Farhang-e Eslami" (Model of Self-Control in Islamic Culture)*, Hawzeh va Daneshgah (Journal of Seminary and University), No. ۴۵, ۱۳۸۴ SH (۲۰۰۵ CE).