

## الگوی تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی\*

رضا سپهوند<sup>۱</sup>

حیدر صیدزاده (نویسنده مسؤل)<sup>۲</sup>

### چکیده:

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل مفهومی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی انجام شد. برای این منظور، از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد که نوعی راهبرد تحقیق کیفی می‌باشد، استفاده شد. با طی مراحل فرایند نظریه‌پردازی داده‌بنیاد شامل کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، ۴۶۵ کد، ۱۰۵ مفهوم و ۲۰ مقوله شناسایی شد که از طریق کدگذاری‌های مذکور، به ترتیب کدها به مفاهیم و مفاهیم به مقوله‌ها تبدیل شدند و در نهایت با برقراری پیوند بین مقوله‌ها، مدل مفهومی تحقیق، تدوین و ارائه شد؛ مدلی که سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از آن، خودکنترلی در منابع انسانی خود را تقویت نموده و به این ترتیب، هزینه‌های مربوط به ایجاد و نگهداری نظام‌های کنترل خارجی را صرف توسعه منابع انسانی نموده و سلامت اداری در محیط کار را با کمترین هزینه بهبود بخشند.

### کلیدواژه‌ها:

خودکنترلی / آموزه‌های قرآنی / منابع انسانی / نظریه‌پردازی داده‌بنیاد

---

\* تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۴/۱۸، تاریخ تأیید: ۱۳۹۶/۸/۲۵.

شناسه دیجیتال (DOI): 10.22081/jqr.2018.47945.1606

mrezasep@yahoo.com

۱- دانشیار دانشگاه لرستان

hseidzadeh@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری دانشگاه لرستان

کنترل یکی از وظایف مهم مدیران می‌باشد که ضمن ارتباط با سایر وظایف آنها، عاملی مؤثر در تحقق اهداف و برنامه‌های سازمان تلقی می‌شود. کنترل با همه وظایف مدیریت ارتباط دارد. مدیران در فراگرد کنترل، وضع موجود (عملکرد) را با وضع مطلوب (برنامه) مقایسه می‌کنند و در صورت وجود انحراف در برنامه، آن را با خرده‌سیستم کنترل اصلاح می‌کنند. کنترل امری است که باید به‌طور مستمر و دائمی بر آن اهتمام شود (رضاییان، ۱۳۹۵). وجود درصدی خطا در برنامه‌های سازمان و ضرورت رفع و اصلاح این انحرافات، محیط متغیر و دگرگون سازمان، و حصول اطمینان از کمیت و کیفیت کالاها و خدماتی که سازمان به محیط عرضه می‌دارد، مهم‌ترین دلایلی هستند که وجود کنترل در سازمان‌ها را ضروری می‌سازند (الوانی، ۱۳۹۱).

در تقسیم‌بندی منابع سازمانی، معمولاً به دو دسته منابع شامل منابع انسانی و منابع غیرانسانی اشاره می‌شود. به تبع این امر، انواع مختلفی از کنترل‌ها نظیر کنترل اطلاعات، کنترل مواد، کنترل منابع انسانی و ... در سازمان‌ها مطرح می‌شود که مورد آخر، مهم‌ترین نوع کنترل در سازمان‌ها می‌باشد؛ زیرا کنترل مطلوب منابع انسانی، کنترل بهینه سایر سرمایه‌ها را به همراه خواهد داشت. اما برخی از همین منابع انسانی، مادامی که کنترلی دقیق بر روی آنها اعمال نشود، از زیر بار وظایف و مسئولیت‌های خود شانه خالی می‌کنند. از این‌رو مدیران سازمان‌ها برای حصول اطمینان از انجام وظایف توسط کارکنان خود، غالباً از سیستم‌های کنترل بیرونی (External Control Systems) استفاده می‌کنند که این سیستم‌ها از یک طرف معمولاً هزینه کنترل آنها بیشتر از خروجی آنها بوده، و از سوی دیگر نیز موجب احساس عدم وابستگی و اعتماد کارکنان به سازمان می‌شوند (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۹۴). به‌علاوه، مبانی و اصول کنترل بیرونی با مبانی فرهنگی کشور ما که مبتنی بر خدامحوری و خودکنترلی می‌باشد، تفاوت بنیادی دارد (نجات‌بخش اصفهانی و مطهری، ۱۳۹۳). از این‌رو از جمله مبانی نظری مربوط به کنترل که امروزه توسعه زیادی یافته و بر آن تأکید می‌شود، این است که در فرایند کنترل سازمانی، محور اصلی باید خودکنترلی (Self-control) یا کنترل خود باشد (امیری، ۱۳۹۳).



خودکنترلی، ایجاد حالتی در درون فرد است که بدون کنترل یک عامل خارجی، او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد. هرگاه عامل کنترل‌کننده از خارج به درون فرد منتقل گردد، به طوری که شخص با اختیار و آگاهی به ارزیابی و اصلاح عملکرد خود در قالب استانداردهای مشخص و در جهت اهداف مطلوب بپردازد، خودکنترلی تحقق یافته است (نجات‌بخش اصفهانی و مطهری، ۵۳). با توجه به اینکه فرهنگ کشور ما منبعث از آموزه‌های اسلامی و قرآنی بوده و در اسلام زمینه‌های اعتقادی به‌گونه‌ای است که بهترین رشد برای خودکنترلی افراد فراهم است و اعتقادات فرد مسلمان بهترین کنترل‌کننده برای رفتار و عملکرد او به‌شمار می‌روند (رضوی و جعفری، ۲۰۹)، از این رو می‌توان از نظام خودکنترلی به‌عنوان مکمل شیوه کنترل خارجی استفاده کرد.

با توجه به ناکارآمدی سیستم‌های کنترل بیرونی در سازمان‌های کشور ما به دلیل عدم تطابق آنها با فرهنگ سازمانی حاکم بر آنها که خود تحت تأثیر فرهنگ ایرانی - اسلامی می‌باشد، پرسش تحقیق حاضر این است که از دیدگاه قرآن کریم، عوامل تأثیرگذار بر تقویت و توسعه خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها کدام‌اند؟ از این رو این پژوهش، با هدف ارائه الگوی پارادایمی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و با استفاده از روش‌شناسی تحقیق کیفی انجام شده تا به کمک آن، سازمان‌ها بتوانند سلامت نظام اداری را با کمترین هزینه ممکن و بیشترین اثربخشی تحقق بخشند.

## مفاهیم تحقیق

### ۱. کنترل و اهمیت آن

کنترل فراگردی است که از طریق آن، عملیات انجام شده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تطبیق داده می‌شود. این فراگرد برای تصحیح مستمر عملکرد سازمان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به‌کار گرفته می‌شود و میزان پیشرفت در جهت تحقق اهداف را نشان می‌دهد. منظور از روش‌های کنترل مدیریتی، روش‌ها و سازوکارهایی است که مدیران برای کسب اطمینان از سازگاری رفتار و

عملکرد کارکنان با استانداردها، برنامه‌ها و اهداف سازمانی به کار می‌گیرند (رضایان، ۱۳۹۶). اهمیت و ضرورت کنترل در سازمان تا آنجاست که بدون کنترل، هیچ تضمینی برای دستیابی به اهداف سازمانی وجود نداشته و هیچ برنامه‌ای بدون کنترل به درستی اجرا نمی‌شود (زارعی متین، ۱۳۹۳). از سوی دیگر، فقدان کنترل‌های لازم در سازمان سبب بروز خودبزرگ‌بینی و گرایش به اقدامات خارج از سیستم می‌شود (هارتلی، ۱۳۳۲).

شاید به جرأت بتوان ادعا کرد که انجام هیچ فعالیتی در سازمان قرین توفیق نخواهد بود، مگر آنکه کنترل‌های لازم نسبت به آن به عمل آمده باشند. به کمک کنترل است که مدیریت نسبت به نحوه تحقق اهداف و انجام عملیات آگاهی می‌یابد و قدرت پیگیری، سنجش و اصلاح آنها را پیدا می‌کند. کنترل ابزار کار مدیران در رده‌های مختلف سازمان از مراتب عالی تا رده‌های سرپرستی است و لزوم آن در مراتب مختلف به سادگی احساس می‌شود. سازمان بدون وجود یک سیستم کنترل مؤثر، در تحقق مأموریت‌های خود موفق نیست و نمی‌تواند از منابع خود به درستی استفاده کند (الوانی، ۱۳۱۹). پس کنترل به سرنوشت هر سازمان بستگی دارد و توجه جدی، عمیق و دقیق به آن الزامی است.

## 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 (همان، ۱۳۲۰).

برخی از صاحب‌نظران نیز روش‌های کنترل را به دو نوع عمده پیش‌گیرنده و اصلاح‌کننده طبقه‌بندی می‌کنند. کنترل‌های پیش‌گیرنده، رفتارهای کارکنان را محدود می‌سازند و آنها را با استفاده از قالب‌هایی مشخص، هدایت می‌کنند. اما کنترل‌های اصلاح‌کننده برای تغییر رفتارها و عملکردهای نادرست کارکنان به کار می‌روند؛ با



این هدف که کارکنان را با قواعد و استانداردهای تعیین شده سازگار سازند (رضاییان، ۵۰۴).

از لحاظ منبع کنترل می‌توان کنترل را به انواع کنترل بیرونی و کنترل درونی (خودکنترلی) دسته‌بندی نمود. در کنترل بیرونی، عوامل کنترل‌کننده فرد 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 می‌باشد و روان‌شناسان و محققان سازمانی بر اساس این دیدگاه، بر اثرات مطلوب منابع کنترل خارجی بر رفتار کارکنان تأکید نموده‌اند. سیستم‌های کنترل بیرونی بیشتر در ارتباط با کارهای غیروزیفیه‌ای و غیر قابل انعطاف مانند رفتارهای خشک و بوروکراتیک می‌توانند به کار روند. مطالعات کر (Kerr؛ ۱۹۷۵) در این باره نمونه‌های متعددی را نشان می‌دهد که در آنها سیستم‌های کنترل بیرونی، رفتارهایی نامطلوب را سفارش داده و حال آنکه رفتارهای مطلوب نادیده گرفته شده‌اند (امیری، ۱۷۷). از این رو در سال‌های اخیر توجه زیادی به استفاده از نظام خودکنترلی در سازمان‌ها معطوف شده است.

### ۳. کنترل درونی (خودکنترلی)

امروزه کنترل سنتی به‌تنهایی در سازمان‌ها پاسخگو نمی‌باشد؛ چرا که اگر راهبرد سازمان بر مبنای کنترل کارکنان و فرایندها به‌عنوان ابزار ایجاد رضایت مشتری بنا شود، این رویکرد با دیدگاه کنترل سنتی سازگار نمی‌باشد (بازیار، ۷۶). از سوی دیگر، نظام کنترل بیرونی موجب کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌شود و این امر خلاف خواست مدیران می‌باشد که خواهان انعطاف‌پذیری، خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های خود هستند (سیمونز، ۸۰). همچنین با تشدید کنترل، تضاد بین مدیران و کارکنان سازمان‌ها افزایش می‌یابد. به‌علاوه، 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، ۸۷). این انتقادات سبب شده‌اند که سازمان‌ها به‌طور هم‌زمان به‌دنبال استفاده از نظام‌های کنترل بیرونی و درونی باشند.

می‌توان خودکنترلی را مراقبتی درونی دانست که بر اساس آن، فرد وظایف محول شده را انجام و رفتارهای ناهنجار و غیر قانونی را 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، نماید و مرتکب خلافی از قبیل کم‌کاری و سهل‌انگاری نگردد، از کنترل درونی بهره‌مند است (نجات‌بخش اصفهانی و مطهری، ۵۵). تیلور (Taylor) معتقد است که معمولاً هیچ‌کسی به اندازه خود فرد، از جزئیات و کم و کیف کار خویش آگاه نیست. تمرکز بر کنترل درونی و رسیدن به کنترلی کارآمد و اثربخش، مستلزم کارآمدی و اثربخشی فرهنگ حاکم بر کنترل است. فرهنگ کارآمد کنترل، یعنی اینکه کنترل باید به‌گونه‌ای صورت گیرد که مبتنی بر ارزش‌ها و باورهای فرهنگ عمومی جامعه باشد و فرهنگ اثربخش کنترل، یعنی اینکه اهداف کنترل به‌گونه‌ای انتخاب شده باشند که با اهداف و ارزش‌های اجتماعی متناسب و در نهایت با اهداف فرد و سازمان همسو باشند (امیری، ۱۵۹).

### خودکنترلی از دیدگاه قرآن

خودکنترلی نگره‌داشتن خویشتن از آلودگی‌هاست و علت آن درونی است. انسان در پرتو این ویژگی قادر خواهد بود از افتادن در وادی خطا، اشتباه، گناه و نیز وقوع جرم بر حذر بوده و به مقصد کمال نزدیک‌تر شود. خودکنترلی، همان خویشتن‌داری است که قرآن کریم از آن به «تقوا» تعبیر می‌کند و کرامت انسان نزد خداوند، بر اساس آن سنجیده می‌شود. در قرآن کریم آیات متعددی بر خودکنترلی دلالت دارند که می‌توان آنها را در سه عنوان خلاصه کرد:

۱- هدایت بر اثر کنترل نفس: مثلاً خداوند در قرآن مجید می‌فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ (مائده/۱۰۵). این آیه مؤمنان را از اینکه به اعمال دیگران توجه کرده و عملکرد خود را فراموش کنند، نهی کرده است و نیز می‌فرماید گمراهی دیگران،



شما را در راه به دست آوردن هدایت سست نکند که در این مسیر، بازگشت همه به سوی خدا می‌باشد.

۲- امر به مؤمنان برای کنترل و حفظ خویش و اهلسان: به‌عنوان مثال خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ﴾ (تحریم/۶).

۳- بازگشت عواقب کنترل یا عدم کنترل نفس به خود فرد: برای مثال خداوند می‌فرماید: ﴿قُلْ أَعْبُدُوا اللَّهَ رَبِّي وَرَبَّكُمْ كُلَّ شَيْءٍ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ﴾ (انعام/۱۶۴). مفاد این آیه آن است که به‌طور کلی افراد هیچ عمل زشتی انجام نمی‌دهند، مگر اینکه خود صاحبان عمل، بار آن را به‌دوش خواهند کشید و هیچ کس بار گناه دیگری را به‌دوش نمی‌کشد (دریساوی و فقیهی، ۸۰). در واقع مفاد این آیه تأکیدی بر نظام پاسخگویی فردی در دادگاه عدل الهی می‌باشد.

در قرآن کریم در آیات زیادی موضوع نظارت، کنترل و خودکنترلی مطرح شده است. در این آیات، مراجع نظارت و کنترل بر نیت و اعمال انسان‌ها شامل نظارت مطلق خداوند، پیامبران، امامان، فرشتگان، اعضای بدن انسان، مردم، زمین و ... معرفی شده‌اند. وجود این نظارت‌های چندگانه بر نیت و اعمال انسان‌ها بیانگر آن است که نظام کنترلی در اسلام نظامی جامع، دقیق، کامل و همه‌جانبه می‌باشد. افزون بر آن، خداوند در آیات متعددی بر نفی هدایت و کنترل اجباری انسان، خودحسابرسی انسان، ضرورت مختار بودن انسان و خودارزیابی انسان تأکید نموده است که همه این موارد، بیانگر توجه و تأکید خداوند به موضوع خودکنترلی می‌باشد. قرآن مجید به انسان توصیه می‌کند قبل از اینکه اعمالش توسط دیگران مورد ارزیابی و سنجش قرار بگیرند، همواره بر نیت و اعمال خود نظارت و کنترل داشته باشد و خود، رفتار و عملکرد خود را مورد ارزشیابی و حسابرسی قرار دهد. از این رو خودکنترلی یکی از نظام‌های مهم کنترل از دیدگاه قرآن کریم می‌باشد (نجات‌بخش اصفهانی و مطهری، ۵۲).

## معرفی اجمالی نظریه پردازی داده‌بنیاد

برای واژه «گراندد تئوری» (Grounded Theory) در زبان فارسی معادل‌هایی مثل نظریه مبنایی، نظریه پردازی داده‌بنیاد، نظریه زمینه‌ای، نظریه مفهوم‌سازی بنیادی، روش‌شناسی رویش نظریه‌ها، نظریه بنیادی و گراندد تئوری ارائه شده است (اخوان و جعفری، ۱۵). هرچند اصطلاح نظریه زمینه‌ای از نظر لغوی با واژه گراندد تئوری قرابت بیشتری دارد، اما واژه نظریه‌پردازی داده‌بنیاد توسط پژوهشگران بیشتری مورد استفاده قرار گرفته است. در تعریف نظریه‌پردازی داده‌بنیاد گفته شده است: «نظریه‌پردازی داده‌بنیاد عبارت است از فرایند ساخت یک نظریه مستند و مدون، از طریق گردآوری سازمان یافته داده‌ها و تحلیل استقرایی داده‌های گردآوری شده، به منظور پاسخگویی به پرسش‌های نوین در زمینه‌هایی که فاقد مبانی نظری کافی برای تدوین فرضیه و آزمون آن هستند» (منصوریان، ۵).

نظریه‌پردازی داده‌بنیاد دارای سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد. در مرحله کدگذاری باز، به داده‌های جمع‌آوری شده کدهای مناسبی در قالب «مفهوم» اختصاص داده می‌شود. این کدها (مفاهیم) باید بیانگر محتوای داده‌ها باشند. در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم دارای بار معنایی مشترک در یک مقوله قرار می‌گیرند. این عمل از طریق «روش مقایسه پایدار» یا «روش تطبیق مداوم» صورت می‌گیرد؛ روشی که محقق به کمک آن، مفاهیم مشابه و دارای قرابت معنایی را در یک مقوله قرار می‌دهد. در مرحله کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها پایش شده و به یکدیگر پیوند زده می‌شوند و در نهایت با طی این فرایند و پس از گذشت زمانی نسبتاً طولانی و مشاوره فراوان و اجرای تکنیک چندرأیی در میان خبرگان، نظریه و مدل مفهومی خلق می‌شود. با این وجود، خلق نظریه و مدل‌سازی یک فرایند مکانیکی نیست که بتوان آن را با طی مراحل خطی و جبری تبیین کرد، بلکه نیازمند خبرگی، ابتکار و خلاقیت محقق است (مهرابی و دیگران، ۱۳).





## پیشینه تجربی تحقیق

در خصوص موضوع خودکنترلی به‌طور عام و خودکنترلی از منظر قرآن به‌طور خاص، تحقیقات اندکی انجام شده است که در ادامه به تعدادی از آنها اشاره می‌شود. امیری در مقاله‌ای با عنوان «نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان»، بر ظرفیت‌های کنترل خود و عملکرد اعضای سازمان و اهمیت دستیابی و حفظ سازگاری کامل بین روش‌های کنترل بیرونی و خودکنترلی تأکید نموده است.

زارع در مقاله‌ای به نام «الگوی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی»، با روش مطالعات کتابخانه‌ای، الگویی از خودکنترلی بر اساس چهار مرحله مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه ارائه کرده است.

ابطحی و خیراندیش در پژوهشی تحت عنوان «ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی»، تقویت ایمان و ترویج ارزش‌های اسلامی، تقویت سیستم‌گزینش و تأمین و توسعه رفاه کارکنان سازمان را از جمله عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در سازمان‌ها برشمرده‌اند.

رضایی‌زاده طی مقاله‌ای با عنوان «بررسی تطبیقی خودمدیریتی حضرت امام خمینی و مدیران نظام اداری جمهوری اسلامی ایران»، با روش مطالعات کتابخانه‌ای، الگوی مقایسه خودمدیریتی (خودکنترلی) مدیران نظام اسلامی با خودمدیریتی حضرت امام خمینی در دو بخش فیزیکی جسمی و روحی و روانی را ارائه کرده است.

دریساوی و فقیهی در مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل ضعف خودکنترلی از منظر قرآن کریم»، عواملی مانند پیروی از هوای نفس، غفلت از خود، کبر و غرور، خودستایی، وابستگی به دنیا و وسوسه‌های شیطان را به‌مثابه عوامل مستقیم ضعف خودکنترلی انسان بیان کرده‌اند. همچنین آنها ضعف نفس و اراده را از جمله عوامل غیرمستقیم ضعف خودکنترلی در انسان برشمرده‌اند.

عامری و دیگران در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی خودانضباطی با نگرش به منابع اسلامی»، راه‌های ایجاد فرهنگ خودانضباطی در سازمان را شامل تلفیق هدف فرد و سازمان، خویشتن‌کاری، تغییر در فرهنگ سازمانی، ایمان به خدا و اعتقادات

مذهبی، توجه به شخصیت و حرمت کارکنان، ارضای نیازهای کارکنان و رضایت شغلی، دادن انگیزه و تشویق افراد به خودانضباطی، و حس تعلق و وفاداری به سازمان می‌دانند.

نجات‌بخش اصفهانی و مطهری در مقاله‌ای با عنوان «بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی»، بیان کرده‌اند که مواردی از قبیل به‌کارگیری قرآن کریم، کلام و سیره معصومان علیهم‌السلام، 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، زمینه‌ساز تقویت و توسعه خودکنترلی می‌باشند.

خاکپور و دیگران در مطالعه‌ای با عنوان «کارکردهای تربیتی خودکنترلی و نقش آن در سلامت روان از دیدگاه قرآن و روایات»، برخی از راه‌های رسیدن به خودکنترلی را از دو بعد شناختی و رفتاری معرفی می‌کنند. آنها برخی از مهم‌ترین راهکارهای شناختی رسیدن به خودکنترلی را شامل خداشناسی، جهان‌بینی توحیدی، خودشناسی، داشتن ایمان قلبی، تعقل و تفکر، تعلم، وجدان اخلاقی (نفس لوامه)، حزم (هوشیاری و دوراندیشی) و یاد مرگ می‌دانند. همچنین این پژوهشگران برخی راهکارهای رفتاری رسیدن به خودکنترلی از دید آیات و روایات را شامل خوف و رجا، حیا و عفاف، تجربه (عبرت گرفتن)، صبر، روزه، محاسبه و مراقبه معرفی می‌کنند.

معمایی و دقیقی در مقاله‌ای تحت عنوان «پیاده‌سازی خودکنترلی در سازمان با رویکرد مدیریت اسلامی در شرکت بیمه ملت»، بیان کرده‌اند که مؤلفه‌های ایجاد انگیزه، توجه به حرمت و شخصیت کارکنان، وجدان، ایمان، ادهوکرایی، خویش‌تن‌کاری، تلفیق اهداف فرد و سازمان، ارزش‌ها و احساسات ملی و انگیزه توفیق‌طلبی، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر خودکنترلی افراد در سازمان دارند.

قاسمی‌نژاد و زینلی در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی»، عوامل 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 می‌کنند.

فیش بک و تروپ در تحقیقی با عنوان «جایگزینی کنترل بیرونی و خودکنترلی» ذکر کرده‌اند که در اثر تلاش‌های خودکنترلی بیشتر در غیاب کنترل بیرونی و تلاش‌های خودکنترلی کمتر با وجود کنترل بیرونی، هزینه‌های کوتاه‌مدت بیشتری ایجاد شده‌اند. به‌علاوه هم کنترل‌های بیرونی و هم تلاش‌های خودکنترلی مانع هزینه‌های کوتاه‌مدت از تأثیرگذاری بر قصد مشارکت افراد برای انجام فعالیت شده‌اند. این نتیجه به‌عنوان این پیشنهاد تفسیر می‌شود که کنترل بیرونی و خودکنترلی، ابزارهای جایگزینی برای پیگیری فعالیت‌های با منافع بلندمدت و هزینه‌های کوتاه‌مدت می‌باشند.

جینو و دیگران در مقاله‌ای با عنوان «ناتوانی در مقاومت در برابر وسوسه: چطور کاهش خودکنترلی رفتار غیراخلاقی را ترویج می‌کنند؟» اظهار داشته‌اند که افراد تخلیه شده از منابع خودکنترلی، برای رفتار غیرصادقانه مستعدتر بوده‌اند. همچنین، کاهش آگاهی اخلاقی در افراد موجب می‌شود که در زمان مواجهه با یک فرصت تقلب پیش آمده، آنها تقلب بیشتری مرتکب شوند.

آنچه که تحقیق فعلی را از تحقیقات مشابه قبلی متمایز می‌کند، آن است که در پژوهش‌های قبلی، یا عوامل مؤثر بر خودکنترلی از دیدگاه‌های رفتاری و اسلامی بررسی شده‌اند و توجه و تأکید بیشتری به دیدگاه رفتاری نسبت به دیدگاه اسلامی برای معرفی مؤلفه‌های مؤثر بر خودکنترلی معطوف شده است، و یا مطالعاتی که صرفاً دارای رویکرد اسلامی به موضوع خودکنترلی بوده‌اند، نسبت به پژوهش حاضر، مؤلفه‌های مؤثر کمتری بر خودکنترلی را معرفی کرده‌اند و در واقع مطالعه فعلی در مقایسه با مطالعات پیش‌گفته، دیدگاهی جامع‌تر و کامل‌تر برای استخراج معرفی عوامل مؤثر بر خودکنترلی از دیدگاه اسلامی (قرآن مجید) اتخاذ نموده است. به‌علاوه پژوهش حاضر در مقایسه با پژوهش‌های گذشته، آیات قرآنی را از طریق

تحلیل محتوای کیفی توصیف نموده و به کمک راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، مدل عوامل مؤثر بر خودکنترلی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی را ارائه کرده است.

## روش‌شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر برای تدوین و ارائه مدل مفهومی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی، از روش‌شناسی تحقیق کیفی شامل استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شده است؛ بدین ترتیب که ابتدا همه آیات قرآن کریم بر اساس تفسیر نمونه از طریق تحلیل محتوای کیفی مورد بررسی قرار گرفتند و آیاتی که مبین 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 استخراج شده، 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 مفهومی نگارش و تدوین شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه آیات قرآن کریم می‌باشد. به دلیل نیاز به ترجمه و تفسیر، تفسیر نمونه که تفسیری ترتیبی از آیات قرآن کریم با توجه به موضوعات اجتماعی و با زبان فارسی می‌باشد، انتخاب شد.

## روایی و پایایی تحقیق

### ۱. روایی

روایی اشاره به میزانی دارد که یافته‌ها، واقعیت را توصیف می‌کنند. موضوع روایی در تحقیقات کیفی اهمیت چندانی ندارد؛ چرا که در تحقیق کیفی، هدف ارزیابی چیزی نیست، بلکه هدف درک جهان اجتماعی از منظر مشارکت‌کنندگان می‌باشد (میلز و هوبرمن، ۳۷). با این وجود، بیشتر پژوهشگران کیفی، هنگامی که از روایی تحقیق صحبت می‌کنند، معمولاً به واژه‌هایی مثل باورپذیری، قابل دفاع بودن و امانتداری اشاره می‌کنند (فقیهی و علیزاده، ۱۱). با پذیرش این معیارها



به‌عنوان شاخص‌های روایی پژوهش کیفی، تحقیق حاضر به دلیل نقل داده‌ها از سند معتبر (قرآن مجید)، شاخص امانتداری و به‌خاطر انتساب داده‌ها به منبع وحی، شاخص‌های باورپذیری و قابل دفاع بودن را در حد بسیار بالایی دارا می‌باشد.

## ۲. پایایی

پایایی، بیانگر پایداری و تشابه نتایج اندازه‌گیری در دوره‌های زمانی مختلف می‌باشد. از آنجایی که پایایی مقدم بر روایی می‌باشد، با پایا بودن تحقیق، روایی آن نیز محقق می‌شود. ممیزی تحقیق که عبارت از بررسی فرایند و محصول پژوهش توسط داوران و مشارکت‌کنندگان می‌باشد، روش خوبی برای ارزیابی پایایی تحقیق کیفی می‌باشد (مایز و پوپ، ۵۰). در تحقیق فعلی به دلیل بهره‌گیری مستمر از نظر خبرگان حوزوی و دانشگاهی در تمامی فرایند پژوهش و در واقع استفاده از روش ممیزی تحقیق، پایایی مورد انتظار به‌خوبی برآورد شده است.

## نتایج تحقیق

در این پژوهش ابتدا تمامی آیات قرآن کریم بر اساس تفسیر نمونه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند و آیات مرتبط با موضوع خودکنترلی، شناسایی و از طریق کدگذاری باز تبدیل به مفاهیم شدند. در جدول ۱ اطلاعات مربوط به آیات قرآن کریم که منبع استخراج کدها بوده‌اند، آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات مربوط به آیات قرآن کریم به‌عنوان منبع استخراج کدها

نام سوره/ شماره آیه (آیات)	مفهوم (کد) استخراج شده از آیه (آیات)
بقره/۲۹، ۳۳، ۷۷، ۸۵، ۹۶، ۱۴۰، ۱۴۴، ۱۴۹، ۱۵۸، ۲۱۵، ۲۳۱، ۲۳۵	علیم بودن خدا
۲۸۲، ۲۸۳؛ آل عمران/۵، ۲۹، ۹۹، ۱۱۹، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۶۷؛ نساء/۳۲	
۳۹، ۶۳، ۷۰، ۷۰؛ مائده/۷، ۶۱، ۹۷، ۹۹، ۱۰۵؛ انعام/۳، ۶۰، ۷۳، ۱۰۸، ۱۳۲؛	
انفال/۴۳، ۷۵؛ توبه/۷۸، ۹۴، ۱۰۶، ۱۱۵؛ یونس/۲۳، ۳۶، ۶۱؛ هود/۵،	
۳۱، ۱۲۳؛ یوسف/۱۹، ۷۷؛ رعد/۹، ۴۲؛ ابراهیم/۳۸، ۴۲؛ نحل/۱۹، ۲۳،	
۹۱؛ اسراء/۲۵، ۵۴، ۵۵؛ طه/۷، ۹۸؛ انبیاء/۴، ۲۸، ۸۱، ۱۱۰؛ حج/۶۸، ۷۰،	
۷۶؛ مؤمنون/۵۱، ۹۲؛ نور/۲۸-۳۰، ۳۲، ۴۱، ۵۳، ۶۴؛ فرقان/۶، ۵۸، ۵۹؛	

شعراء/۱۸۸؛ نمل/۲۵، ۷۴، ۸۸، ۹۳؛ قصص/۶۹؛ عنکبوت/۸، ۱۰، ۴۵، ۵۲، ۶۲؛ لقمان/۱۵، ۲۳؛ سجده/۶؛ احزاب/۴۰، ۵۱، ۵۴؛ سبأ/۲، ۲۶، ۴۸؛ فاطر/۸، ۳۸، ۴۴؛ یس/۳۷، ۸۱؛ زمر/۷، ۷۰؛ غافر/۱۹؛ شوری/۱۲، ۲۴؛ احقاف/۸؛ محمد/۲۶، ۳۰؛ فتح/۱۸، ۲۶؛ حجرات/۱۶؛ حدید/۳، ۶؛ مجادله/۴۷؛ حشر/۲۲؛ ممتحنه/۱؛ جمعه/۷؛ تغابن/۴، ۷، ۱۱، ۱۸؛ ملک/۱۳؛ انشقاق/۲۳؛ اعلیٰ/۷	
بقره/۴۱؛ آل عمران/۵۰؛ مائده/۴۴؛ انفال/۲؛ توبه/۱۸؛ نحل/۵۰؛ حج/۳۵؛ انبیاء/۴۹؛ مؤمنون/۵۷؛ نور/۵۲؛ احزاب/۳۷، ۳۹؛ فاطر/۱۸؛ یس/۱۱؛ ق/۳۳؛ ملک/۱۲؛ انسان/۱۰؛ نازعات/۲۶، ۴۰؛ طارق/۱۰	ترس از خدا
حجرات/۱۳	تقوا بزرگ‌ترین ارزش انسانی
زمر/۹	خودسازی
اعراف/۲۹؛ الرحمن/۸	عدالت محوری خدا
اعراف/۸۵؛ شعراء/۱۸۱-۱۸۳؛ الرحمن/۹؛ مطففین/۱-۳	عدالت توزیعی
حجرات/۹؛ ممتحنه/۸	ضرورت رعایت عدالت
غافر/۲۰	اعتقاد به داوری عادلانه خدا
فاطر/۵	حق بودن وعده خدا
یونس/۱۳۰	انجام دوباره اعمال در قیامت
اسراء/۱۳؛ زمر/۶۹	ارائه کارنامه اعمال به انسان
عنکبوت/۲۵۲؛ محمد/۳۱	قطعی بودن آزمایش الهی
یونس/۷-۹؛ عنکبوت/۶۴؛ نحل/۳؛ لقمان/۴؛ نازعات/۱۳؛ عادیات/۹؛ سبأ/۳۳؛ یس/۵۴؛ صافات/۳۹؛ زمر/۴۸، ۷۰؛ احقاف/۱۹؛ نبأ/۴۰؛ تکویر/۱۴؛ زلزله/۶	ایمان به معاد
	تجسم اعمال
ق/۲۳	ارائه نامه اعمال توسط فرشته همنشین در محشر
طور/۲۱	همراه بودن اعمال با انسان
سبأ/۳۷	ایمان و عمل صالح معیارهای قرب خدا
صافات/۲۴	رعایت حق شرکاء مستلزم ایمان و عمل صالح
رعد/۳۱؛ انعام/۳۵؛ اعراف/۱۷۶؛ سجده/۱۳؛ زمر/۴۱	نهی هدایت و کنترل اجباری



خودحسابرسی	اسراء/۱۴
ضرورت مختار بودن انسان	سجده/۳۱
خودارزیابی	قیامت/۱۴
گواهی پیامبران بر اعمال امت خویش	نساء/۴۱
گواه بودن خدا	یونس/۴۶، ۶۱
ناظر بودن خدا	هود/۱۲
تسلط کامل خدا بر همه	رعد/۳۳
نظارت خدا و پیامبر بر اعمال	توبه/۹۴
شاهد بودن پیامبران و فرشتگان	هود/۱۸
گواه بودن پیامبران و امامان	نحل/۸۴، ۸۹؛ قصص/۷۵؛ فتح/۸؛ مزمل/۱۵
ناظر بودن خدا بر اعمال انسان	آل عمران/۹۸
گواه بودن پیامبر	فتح/۸؛ مزمل/۱۵
شهادت اعضای بدن انسان	اسراء/۳۶؛ نور/۲۴؛ فصلت/۲۰؛ الرحمن/۴۱
شهادت زمین	زلزال/۴
احضار شهود در قیامت	زمر/۶۹
حضور گواه در محشر	ق/۲۱
نزدیکی خدا به انسان	ق/۱۶
آگاهی انسان از اعمال مقدم و مؤخر خود	قیامت/۱۳؛ انفطار/۵
خبیر بودن خدا	بقره/۷۲، ۲۳۴، ۲۷۱، ۲۸۴؛ آل عمران/۱۸۰؛ نساء/۴۲، ۹۴؛ مائده/۸، ۱۴؛ انعام/۱۰۱، ۱۵۹؛ توبه/۱۶؛ هود/۱۱۱؛ لقمان/۱۶؛ احزاب/۲، ۳۴؛ سبأ/۱؛ فاطر/۱۴؛ فتح/۱۱؛ حدید/۱۰؛ مجادله/۳، ۶، ۱۱، ۱۳؛ حشر/۱۸؛ منافقون/۱۱؛ تغابن/۸؛ ملک/۱۴؛ عادیات/۱۰، ۱۱
بصیر بودن خدا	بقره/۱۱۰، ۲۳۳، ۲۳۷، ۲۶۵؛ آل عمران/۲۰، ۱۵۶، ۱۶۳؛ مائده/۷۱؛ انفال/۷۲؛ هود/۱۱۲؛ رعد/۳۳؛ احزاب/۹؛ سبأ/۱۱؛ فاطر/۴۵؛ غافر/۴۴؛ فصلت/۴۰؛ فتح/۲۴؛ ممتحنه/۳؛ تغابن/۲؛ ملک/۱۹؛ انشقاق/۱۵؛ علق/۱۴
سمیع و علیم بودن خدا	بقره/۱۲۷، ۱۳۷، ۱۸۱، ۲۲۴، ۲۲۷، ۲۴۴، ۲۵۶؛ آل عمران/۳۴، ۲۱؛ نساء/۱۴۸؛ مائده/۷۶؛ انعام/۱۳، ۱۱۵؛ اعراف/۲۰۰؛ انفال/۵۲، ۵۳، ۶۱

توبه/۹۸، ۱۰۳؛ یونس/۶۵؛ یوسف/۳۴؛ انبیاء/۴؛ حج/۶۱؛ نور، ۲۱، ۶۰؛ شعراء/۲۲۰؛ عنکبوت/۵، ۶۰، فصلت/۳۶؛ دخان، ۶	علیم و خبیر بودن خدا
نساء/۳۵، لقمان/۳۴؛ حجرات/۱۳	سمیع و بصیر بودن خدا
نساء/۵۸، ۱۳۴؛ اسراء/۱؛ کهف/۲۶؛ طه/۴۶؛ حج/۷۵؛ لقمان/۲۸؛ غافر/۲۰، ۵۶؛ شوری/۱۱؛ حجرات/۱؛ مجادله/۱	پاسخگویی فردی
نساء/۸۴، انعام/۱۶۴؛ یونس/۲۳، ۴۱؛ نحل/۱۱۱؛ اسراء/۱۵؛ مریم/۹۵؛ نور/۵۴؛ لقمان/۳۳؛ سبأ/۲۵؛ فاطر/۱۸؛ مدثر/۳۸	بی‌نیاز نکردن مال و ثروت
حاقه/۲۸	سود نداشتن فرزندان و بستگان
ممتحنه/۳	اسوه بودن پیامبر
احزاب/۲۱	الگوپذیری از زندگی ابراهیم و همراهان
ممتحنه/۶	نکوهش شعارگرایی
صف/۲، ۳	اهمیت علم و معرفت
زمر/۹	تجسم خیانت در امانت در قیامت
آل عمران/۱۶۱؛ حج/۳۸	اهمیت امانتداری
انفال/۳۷	بازگشت نتیجه اعمال به خود انسان در قیامت
اسراء/۷؛ نحل/۴۰؛ فصلت/۴۶؛ شوری/۱۵، جائیه/۱۵؛ نجم/۳۸	لزوم وفای به عهد و پیمان
مائده/۱	ضرورت وفاداری
توبه/۷؛ مؤمنون/۸	اهمیت وفای به عهد
رعد/۲۰	وفای به پیمان
نحل/۹۱، ۹۵؛ اسراء/۳۴	نکوهش پیمان‌شکنی
مائده/۱۳	مسئولیت در برابر پیمان
احزاب/۲۷۴	روزی حلال
نحل/۱۱۴	نظام دقیق تقسیم روزی
شوری/۲۷	خدا بهترین رازق
جمعه/۱۱	انسان گروگان اعمال خویش
مدثر/۳۸	نفس لوازمه
قیامت/۲، ۲۰	





رازق بودن خدا	یونس/۳۱؛ رعد/۲۶؛ نحل/۷۱؛ اسراء/۳۰؛ طه/۱۳۲؛ نور/۳۸؛ عنکبوت/۶۰، ۶۲
خودمراقبتی	مائده/۱۰۵
برپایی نماز	بقره/۳، ۲۳۸؛ نساء/۱۰۳؛ مائده/۱۵۵؛ انعام/۷۲؛ اعراف/۱۷۰؛ انفال/۳؛ یونس/۸۷؛ هود/۱۱۴؛ رعد/۲۲؛ ابراهیم/۳۱، ۳۷، ۴۰؛ اسراء/۷۸، ۷۹؛ حج/۷۷؛ مؤمنون/۳، ۹؛ فرقان/۶۴؛ عنکبوت/۴۵؛ روم/۳۱؛ لقمان/۱۷؛ شوری/۳۸؛ ق/۳۹؛ ۴۰؛ طور/۴۸، ۴۹؛ معارج/۲۳، ۳۴؛ انسان/۲۵، ۲۶؛ اعلیٰ/۱۵
پرداخت زکات	اعراف/۱۵۶؛ مؤمنون/۴؛ روم/۳۹
برپایی نماز و پرداخت زکات	بقره/۴۳، ۸۳، ۱۷۷، ۲۷۷؛ نساء/۷۷؛ توبه/۱۱، ۱۸، ۷۲؛ مریم/۳۱؛ طه/۱۴، ۱۳۰، ۱۳۲؛ انبیاء/۷۳؛ حج/۴۱؛ نور/۳۷، ۵۶؛ نحل/۳؛ لقمان/۴؛ احزاب/۳۳؛ مجادله/۱۳
یقین به رستاخیز	بقره/۴
قطعی بودن رستاخیز	نساء/۸۷؛ اعراف/۲۹، ۵۷؛ یونس/۷؛ هود/۱۰۳؛ ابراهیم/۴۴، ۴۸؛ حجر/۲۵؛ اسراء/۹۹؛ کهف/۲۱؛ مریم/۳۹، ۶۸؛ طه/۱۵، ۱۰۲؛ انبیاء/۹۷، ۱۰۴؛ حج/۱، ۷؛ مؤمنون/۱۶، ۷۹؛ روم/۵۶؛ نحل/۸۳؛ قصص/۶۲؛ عنکبوت/۵۵؛ روم/۱۲؛ سبأ/۳؛ یس/۳۲، ۵۳؛ ذاریات/۶؛ واقعه/۱؛ غافر/۵۹؛ جائیه/۳۲؛ حاقه/۱؛ معارج/۴۴؛ نبأ/۵، ۱۸؛ مرسلات/۳۸؛ قارعه/۱۳؛ قیامت/۲
قطعی بودن محشر	انعام/۲۲، ۷۲؛ ق/۱۹، ۲۰
قطعی بودن روز جزا	صافات/۲۱
اهمیت فهمیدن	بقره/۹، ۱۲، ۱۳، ۷۶، ۱۷۱؛ آل عمران/۶۹؛ انعام/۹۸، ۱۲۳، ۱۲۶؛ اعراف/۹۵، ۱۶۹؛ یونس/۱۶؛ هود/۵۱، ۹۱
اهمیت تعقل و تفکر	بقره/۴۴، ۷۳، ۱۶۴، ۲۱۹، ۲۲۰، ۲۴۲، ۲۶۶؛ آل عمران/۶۵؛ روم/۲۸؛ نحل/۱۲
اهمیت تعقل	آل عمران/۷؛ غافر/۶۷؛ ملک/۱۰
اهمیت دانستن	آل عمران/۷۱؛ انعام/۸۱، ۱۱۱؛ اعراف/۱۳۱؛ یونس/۵۵؛ یوسف/۴۰، ۶۸، ۸۶؛ نحل/۳۸، ۴۳، ۴۴، ۷۵، ۱۰۱؛ قصص/۱۳، ۵۷؛ عنکبوت/۶۳؛ سبأ/۲۸، ۳۶؛ زمر/۹؛ غافر/۵۷؛ دخان/۳۹؛ جائیه/۲۶؛ طور/۴۷
اهمیت فکر و اندیشه	انعام/۹۷؛ اعراف/۱۷۹، ۱۸۵؛ انفال/۱۲۲؛ یونس/۱۰۰؛ هود/۳۰؛

یوسف/۲، ۱۰۹؛ رعد/۳، ۴؛ نحل/۶۷، ۶۹؛ انبیاء/۶۷؛ مؤمنون/۸۰؛ قصص/۶۰؛ روم/۲۴؛ یس/۶۸؛ صافات/۱۳۸؛ زمر/۴۲؛ جاثیه/۱۳؛ واقعه/۶۸؛ حدید/۱۷؛ حشر/۲۱	
توبه/۱۲۷؛ یونس/۵؛ یوسف/۶۸	اهمیت دانش و علم
بقره/۱۵۲، ۲۰۰؛ آل عمران/۱۳۵؛ نساء/۱۰۳؛ مائده/۹۱؛ یونس/۴، ۳۰، ۵۶، ۷۰؛ رعد/۳۰، ۳۶؛ مریم/۴۰؛ انبیاء/۳۵؛ مؤمنون/۱۵؛ نور/۱۴۲؛ عنکبوت/۸؛ روم/۱۱؛ لقمان/۱۴، ۱۵، ۲۳؛ سجده/۱۱؛ فاطر/۱۸؛ زمر/۷؛ غافر/۳؛ زخرف/۱۴، ۱۵؛ جاثیه/۱۵؛ ق/۴۳؛ جمعه/۸؛ ملک/۱۵؛ علق/۸	قطعی بودن مرگ
نساء/۷۷؛ انعام/۳۲؛ توبه/۳۸؛ اسراء/۱۸، ۱۹؛ قصص/۶۰، ۷۷؛ عنکبوت/۹۴؛ غافر/۳۹؛ زخرف/۳۵؛ اعلیٰ/۱۷؛ ضحیٰ/۴	برتری سرای آخرت بر دنیا
نساء/۹۴؛ انفال/۶۷؛ ابراهیم/۳۰	ناپایداری دنیا
انعام/۳۲؛ محمد/۳۶؛ نجم/۲۹؛ حدید/۲۰	بازی و سرگرمی بودن دنیا
نساء/۱۳۵؛ مائده/۴۸؛ انعام/۵۶، ۵۰؛ یوسف/۱۸، ۸۳؛ رعد/۳۷؛ طه/۱۶؛ فرقان/۴۳؛ قصص/۵۰؛ روم/۲۹؛ ص/۲۶؛ محمد/۱۶؛ نجم/۲۳؛ قمر/۳؛ نازعات/۴۰	پیروی نکردن از هوا و هوس
نحل/۹۸؛ مؤمنون/۹۷؛ فصلت/۳۶؛ زخرف/۶۲	پناه بردن به خدا از شر شیطان
ناس/۱، ۴	پناه بردن به خدا از شر و سوسه‌گر پنهان‌کار
فاطر/۵، ۶؛ فتح/۱۲؛ حدید/۱۴	فریب شیطان
بقره/۶۵، ۶۶؛ آل عمران/۱۳۷؛ مائده/۶؛ اعراف/۱۰۰، ۱۷۵؛ هود/۱۲۰؛ یوسف/۳؛ ابراهیم/۴۵؛ حجر/۷۵؛ نحل/۶۶؛ کهف/۵۹؛ طه/۱۲۸؛ مؤمنون/۲۱؛ نور/۴۴؛ شعراء/۶۷، ۱۰۳، ۱۲۱، ۱۵۸، ۱۷۴، ۱۹۰؛ نحل/۵۲؛ عنکبوت/۱۵؛ لقمان/۳۱؛ سجده/۲۶؛ سبأ/۹، ۱۵؛ فاطر/۴۴؛ یس/۳۳، ۳۷، ۳۸، ۴۱؛ زمر/۲۷؛ غافر/۲۱، ۸۲؛ شوری/۳۳؛ زخرف/۵۵؛ جاثیه/۳-۵، ۱۳؛ ق/۳۷؛ ذاریات/۳۷، ۳۸، ۴۱، ۴۳؛ قمر/۱۵؛ حشر/۲؛ نازعات/۲۶	عبرت‌آموزی
بقره/۱۵۲، ۲۰۰؛ آل عمران/۱۳۵؛ نساء/۱۰۳؛ مائده/۹۱؛ اعراف/۲۰۱، ۲۰۵؛ رعد/۲۸؛ طه/۴۲، ۴۳؛ نور/۳۷؛ عنکبوت/۴۵؛ احزاب/۲۱، ۳۵؛ زخرف/۳۶؛ نجم/۲۹؛ منافقون/۹؛ جن/۱۷؛ مزمل/۸؛ اعلیٰ/۱۵	یاد خدا

هود/۱۱۵؛ یوسف/۱۸، ۸۳، ۹۰؛ رعد/۲۲؛ نحل/۴۲، ۴۳؛ طه/۱۳۰؛ حج/۳۵؛ مؤمنون/۱۱۱؛ فرقان/۲۰؛ قصص/۵۴؛ روم/۶۰؛ لقمان/۳۱؛ غافر/۵۵؛ فصلت/۳۵؛ شوری/۴۳؛ احقاف/۳۵؛ ق/۳۹؛ طور/۴۸؛ معارج/۵؛ مدثر/۷؛ انسان/۱۲، ۲۴	صبر
عنکبوت/۶۹؛ حج/۷۸؛ صف/۱۱	جهاد
حج/۲۷	حج
انفال/۴۱	خمس
آل عمران/۱۳۴؛ شوری/۳۷	کظم غیظ
صف/۲، ۳؛ ملک/۲	عمل گرایي
فجر/۲۷	نفس مطمئنه

### منبع داده‌های تحقیق

جدول ۲ نمونه‌هایی از مفهوم‌سازی داده‌ها (آیات قرآنی) را به کمک کدگذاری باز نشان می‌دهد.

جدول ۲. نمونه‌هایی از مفهوم‌سازی داده‌ها (آیات قرآنی) با استفاده از کدگذاری باز

مفهوم	عین آیه	سوره/آیه	نشانگر
علیم بودن خدا	﴿هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾	بقره/۲۹	۱
برپایی نماز و پرداخت زکات، محفوظ بودن اعمال نیک مقدم، بصیر بودن خدا	﴿وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾	بقره/۱۱۰	۸
وفاداری به پیمان	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ﴾	مائده/۱	۶۵

در جدول بالا، هر مفهوم از یک گزاره منتخب از متن اصلی تشکیل شده است. علامت نشانگر جدول نیز به آدرس‌دهی متن مورد استفاده اشاره می‌کند. مثلاً نشانگر ۱ مبین اولین آیه منتخب از آیات قرآن کریم می‌باشد.

بعد از بررسی و تحلیل تمامی آیات و شناسایی آیات مرتبط با موضوع خودکنترلی و تبدیل آنها به مفاهیم از طریق کدگذاری باز، مفاهیم دارای بار معنایی مشترک با استفاده از کدگذاری محوری در یک مقوله قرار داده شدند و بدین ترتیب، تمامی مقوله‌ها مشخص شدند. همچنین در این مرحله مقوله تقویت خودکنترلی به‌عنوان پدیده محوری انتخاب شد. در این تحقیق، ۴۶۵ کد مشخص شد که با استفاده از کدگذاری باز به ۱۰۵ مفهوم تبدیل شدند و این مفاهیم نیز به کمک کدگذاری محوری، به ۲۰ مقوله تبدیل شدند. با ترتیبات ذکر شده، ابعاد شش‌گانه مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر می‌باشند:

۱- **مقوله‌های علی:** به شرایطی گفته می‌شوند که عوامل اصلی به‌وجود آورنده پدیده مورد مطالعه (تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها) باشند (محب‌زادگان و دیگران، ۱۰). نتایج تحلیل محتوای کیفی آیات قرآن مجید حاکی از وجود هشت مقوله اصلی در خصوص شرایط علی برای ایجاد پدیده مورد مطالعه می‌باشد که این مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به آنها به شرح جدول ۳ می‌باشند.

جدول ۳. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط علی

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
علم مطلق خداوند به نیت و اعمال انسان	علیم بودن خدا، خبیر بودن خدا، سمیع بودن خدا، بصیر بودن خدا، محیط بودن خدا
نظام عدل الهی	عدالت محوری خدا، عدالت توزیعی، ضرورت رعایت عدالت، اعتقاد به داوری عادلانه خدا، حق بودن وعده خدا
ایمان به معاد	انجام دوباره اعمال در قیامت، ارائه کارنامه اعمال به انسان، قطعی بودن آزمایش الهی، اعتقاد به معاد، تجسم اعمال (مشاهده خود اعمال) در قیامت، ارائه نامه اعمال توسط فرشته همنشین در محشر، همراه بودن اعمال با انسان، ایمان به معاد، قطعی بودن روز جزا
ایمان و عمل صالح	ایمان و عمل صالح معیارهای قرب الهی، رعایت حق شرکا مستلزم ایمان و عمل صالح
وابسته نبودن به امور دنیوی	بی‌نیاز نکردن مال و ثروت، سود نداشتن فرزندان و بستگان
یاد مرگ و آخرت‌گرایی	توجه به قطعی بودن مرگ، برتری سرای آخرت بر دنیا، ناپایداری دنیا، دنیا محل بازی و سرگرمی

انجام فرایض دینی	برپایی نماز، پرداخت زکات، برپایی نماز و پرداخت زکات، جهاد، خمس، حج، تلاوت قرآن و تأمل در آن، روزه گرفتن
یاد خدا	آرامش دل‌ها با یاد خدا، یادآوری نعمت‌های خدا، یاد خدا هنگام ارتکاب اعمال زشت، یاد خدا در روزهای معین، یاد زیاد خدا، یاد خدا در مشعرالحرام، یاد اندک خدا توسط منافقان

۲- 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 می‌باشد که مشخصات آن در جدول ۴ آورده شده‌اند.

جدول ۴: مفاهیم مربوط به مقوله محوری

مقوله	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
خودکنترلی	نفی هدایت و کنترل اجباری، خود حساسی، ضرورت مختار بودن انسان، خود ارزیابی، ترس از خدا، تقوا بزرگ‌ترین ارزش انسانی، خودسازی، خودمراقبتی، پیشه کردن تقوا

۳- شرایط زمینه‌ای: نشان‌دهنده یک سری خصوصیات ویژه هستند که بر پدیده‌ای دلالت می‌کنند. به عبارت دیگر، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده‌ای در طول یک بعد هستند که در آنها کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (همان، ۱۲). جدول ۵ شرایط زمینه‌ای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۵: مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط زمینه‌ای

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
وجود نظارت همه‌جانبه بر انسان	ناظر بودن خدا بر نیات و اعمال انسان، گواهی پیامبران بر اعمال امت خویش، گواهی پیامبر اسلام بر اعمال همه امت‌ها و امت اسلام، شاهد بودن فرشتگان، شاهد بودن امامان، شهادت اعضای بدن انسان، شهادت زمین، احضار شهود در قیامت، حضور گواه در محشر، نزدیکی خدا به انسان، آگاهی خود انسان از اعمال مقدم و مؤخر، تسلط کامل خدا بر همه، نظارت خدا و پیامبر بر اعمال، شاهد بودن پیامبران
عبرت‌آموزی	عبرت گرفتن از گذشتگان، متذکر شدن، از روی دقت و عبرت نظر افکندن، عبرت‌آموزی از قوم‌های ثمود و نوح، عبرت‌آموزی از چهارپایان، عبرت‌آموزی از تغییر در شب و روز، عبرت گرفتن از زندگی موسی <small>علیه السلام</small>

۴- شرایط میانجی (مداخله‌گر): شرایط کلی و وسیع هستند که بر چگونگی کنش یا کنش متقابل اثر می‌گذارند (همان). در پژوهش حاضر بر اساس تحلیل محتوای کیفی آیات قرآن کریم، دو مقوله به‌عنوان شرایط میانجی به شرح جدول ۶ شناسایی شد.

جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط میانجی

مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
بردباری و کظم غیظ	صبر و شکیبایی، فرو بردن خشم
الگوپذیری	الگو و اسوه بودن پیامبر اسلام، الگوپذیری از زندگی ابراهیم و همراهانش

۵- راهبردها: به ارائه راه حل‌هایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آنها، اداره کردن پدیده مورد مطالعه، برخورد با آن و حساسیت نشان دادن در برابر آن است (همان، ۱۳). در پژوهش فعلی، بر اساس تحلیل محتوای کیفی آیات قرآن کریم و به کمک نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، راهبردها به شرح جدول ۷ شناسایی شدند.

جدول ۷. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به راهبردها

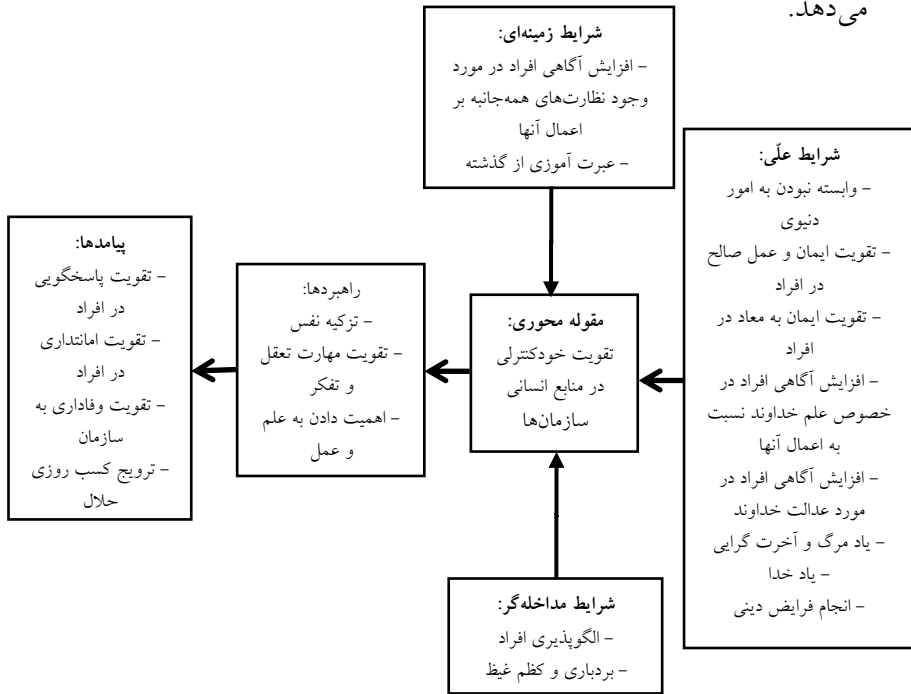
مقوله‌ها	مفاهیم دارای بار معنایی مشترک
تزکیه نفس	کنترل و اصلاح نفس اماره، بیدار کردن نفس لوامه، روح آرام‌بخش (نفس مطمئنه)، پیروی نکردن از هواهای نفسانی، پیروی نکردن از وسوسه‌های شیطانی، پناه بردن به خدا از شر شیطان، فریب نخوردن از شیطان، پناه بردن به خدا از شر وسوسه‌گر پنهان‌کار
مهارت تعقل و تفکر	اهمیت فهمیدن، اهمیت تفکر، اهمیت دانستن، اهمیت تعقل، اهمیت فکر و اندیشه
جایگاه علم و عمل	نکوهش شعارگرایی، اهمیت علم و معرفت، عمل‌گرایی، اهمیت دانش و علم

۶- پیامدها: نتیجه کنش و واکنش شرایطی هستند که در مورد پدیده مورد مطالعه وجود دارند (همان). جدول ۸ مفاهیم و مقوله‌های مربوط به پیامدها را نشان می‌دهد.

جدول ۸. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به پیامدها

مفاهیم دارای بار معنایی مشترک	مقوله‌ها
تجسم خیانت در امانت در قیامت، مهم بودن امانتداری	امانتداری
بازگشت نتیجه اعمال به خود انسان، انسان گروگان اعمال خویش	پاسخگویی فردی در برابر اعمال
لزوم وفای به عهد و پیمان، نکوهش پیمان‌شکنی، ضرورت وفاداری، مسؤولیت در برابر پیمان، خشم خدا از پیمان‌شکنی	وفاداری به پیمان
اهمیت روزی حلال، نظام دقیق تقسیم روزی، خدا بهترین روزی‌دهنده	رازق بودن خدا و اهمیت کسب روزی حلال

در ادامه، با استفاده از کدگذاری انتخابی، ارتباط بین مقوله‌ها برقرار و مقوله‌ها یکپارچه شدند و الگوی مفهومی ارائه شد. شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی

## نتیجه‌گیری

قرآن مجید به‌عنوان کلام خدا، منبعی غنی از آموزه‌های مرتبط با موضوع خودکنترلی می‌باشد. از آنجایی که فرهنگ حاکم بر سازمان‌های کشور ما منبعث از فرهنگ قرآنی می‌باشد، بستر لازم برای تقویت و توسعه خودکنترلی در منابع انسانی این سازمان‌ها وجود دارد. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مفهومی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های قرآنی، با استفاده از روش‌شناسی تحقیق کیفی شامل استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد انجام شد. در این پژوهش، مؤلفه‌های یاد خدا، ایمان و عمل صالح، آگاه بودن افراد در خصوص علم مطلق خداوند به نیات و اعمال آنها، یاد مرگ و آخرت‌گرایی، انجام فرایض دینی، وابسته نبودن به امور دنیوی، ایمان به معاد و اعتقاد به عدالت خدا، به‌عنوان شرایط علی ایجادکننده خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها شناسایی شدند. این به آن معناست که سازمان‌ها می‌توانند از طریق ترویج و توسعه آموزه‌های دینی در محیط کار، سرمایه معنوی خود را بهبود ببخشند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها می‌توانند از طریق تقویت شرایط علی ذکر شده، معنویت در کار و معنویت در محیط کار را تقویت نموده و به این ترتیب، کنترل درونی در کارکنان خود را تقویت کنند.

عبرت‌آموزی از گذشته یکی از شرایط زمینه‌ای تأثیرگذار بر خودکنترلی می‌باشد. اساس عبرت بر تشابه و تجانس امور است و این خود از جنبه تربیتی برای انسان بسیار سازنده است؛ زیرا سنت‌های الهی در هر زمان و مکانی بدون تغییر و تبدیل جاری هستند و این خود برای هشدار به انسان و هدایت او به سوی خودکنترلی کافی است. با این وجود، هر کسی نمی‌تواند از وقایع عبرت‌انگیز درس بگیرد و منتفع شود، بلکه به فرموده قرآن مجید، صاحبان اندیشه و خرد اهلیت بهره‌برداری از آن را دارند.

توسعه سطح آگاهی و اطلاعات کارکنان در مورد وجود نظارت‌های چندگانه از قبیل نظارت مطلق خداوند، نظارت پیامبران و امامان، نظارت فرشتگان و ... بر اعمال و رفتار آنها، به‌عنوان یکی دیگر از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر خودکنترلی،





موجب می‌شود تا انسان همواره خود را در محضر خدا ببیند و به این ترتیب، کنترل درونی در او تقویت شود. الگو قرار دادن معصومان به‌عنوان انسان‌هایی کامل و مصون از خطا، به‌عنوان یکی از عوامل میانجی مؤثر بر خودکنترلی، می‌تواند جهت‌دهنده و هدایت‌کننده انسان در مسیر رسیدن به کمال و سعادت ابدی باشد و در نتیجه، منجر به تقویت کنترل درونی شود. همچنین بردباری و فرو بردن خشم، یکی دیگر از شرایط مداخله‌گر اثرگذار بر خودکنترلی می‌باشد.

در قرآن کریم، دو واژه حلم و کظم غیظ به‌عنوان دو خصلت ارزشمند مطرح شده‌اند که هر دو به یک معنا بازمی‌گردند که همان تسلط بر اعصاب و کنترل احساسات است. می‌توان گفت حلم حالتی است که موجب کظم غیظ (فرو نشانیدن خشم) می‌گردد. به تعبیر دیگر، یکی از مصداق‌های روشن، بلکه بهترین مصداق حلم، کظم غیظ است. وجود صفات بردباری و کظم غیظ در افراد موجب می‌شود تا آنها در لحظات بحرانی بتوانند خود را کنترل نموده و با تعقل و تفکر، بهترین تصمیم را اتخاذ نمایند.

در پژوهش حاضر سه مؤلفه تزکیه نفس، تقویت مهارت تعقل و تفکر، و اهمیت دادن به علم و عمل، به‌عنوان راهبردهای تحقیق شناسایی شدند. تزکیه نفس، پالایش نفس از رذایل اخلاقی و آراستگی آن به فضایل اخلاقی می‌باشد. از این رو برای خودکنترلی لازم است ابتدا رذایل اخلاقی را از خود دور کرد و آنگاه فضایل اخلاقی را جایگزین نمود. مهارت تعقل و تفکر یکی از مواهب الهی و استعداد خاصی است که خداوند متعال به انسان عطا فرموده تا با بهره‌گیری از آن، بتواند راه سعادت و رستگاری را طی نماید. تقویت عبادت فکری و عقلی در انسان می‌تواند او را در مسیر خودکنترلی قرار داده و موجب نهادینه شدن کنترل خود در او شود. اهمیت دادن به علم و عمل منجر به توسعه و بالندگی افراد شده و آنها را توانمند می‌سازد.

علم‌ورزی راهبردی برای توسعه سطح آگاهی‌ها و معلومات انسان بوده و سطح دانش او را در زمینه خودکنترلی توسعه می‌دهد. اهمیت دادن به علم‌ورزی، فرصت کسب دانش و مهارت‌های جدید، امکان رشد فردی و حرفه‌ای و رسیدن به آرامش

خاطر را در اختیار افراد قرار می‌دهد. روشن است که رشد فردی و اجتماعی می‌تواند منجر به توسعه کنترل درونی شود.

عمل‌گرایی اسلامی نیز رویکردی است که انسان می‌تواند به مدد آن، در انجام هر عمل و کنشی به نتایج اخروی آن توجه نماید و بدین ترتیب، در مسیر کنترل خود گام بردارد. پیامدهای به‌کارگیری راهبردهای ذکر شده، تقویت پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی، تقویت امانتداری، تقویت وفاداری به پیمان و سازمان، و ترویج کسب روزی حلال در بین منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشند که این عوامل نیز می‌توانند منجر به سلامت اداری، کاهش و حتی حذف فساد اداری در سازمان‌ها شوند. به این ترتیب به‌کارگیری عوامل بیان‌شده در سازمان‌ها، ضمن اینکه وابستگی و اعتماد کارکنان به سازمان‌ها را افزایش می‌دهد، موجب کاهش هزینه‌های هنگفتی می‌شود که سازمان‌ها صرف به‌کارگیری سیستم‌های کنترل بیرونی می‌کنند که می‌توانند این منابع را صرف آموزش و توسعه کارکنان خود نمایند.

چون خودکنترلی موضوعی درونی می‌باشد، نهادینه کردن آن در درون افراد زمان‌بر بوده و نتایج آن در بلندمدت بروز خواهد کرد. بنابراین لازم است با صبر و حوصله تلاش شود تا جو سازمانی لازم برای به‌کارگیری آن فراهم شود. 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 می‌باشد که استفاده از آن منوط به توجه به این نقاط قوت و ضعف می‌باشد. به‌علاوه استفاده از نظام خودکنترلی به‌عنوان شیوه مکمل نظام کنترل بیرونی توصیه می‌شود و به کمک این سیستم، می‌توان تا حدود زیادی با لحاظ کردن شرایط لازم برای پیاده‌سازی آن، ناکارآمدی روش‌های کنترل بیرونی را جبران کرد.



## منابع و مأخذ

۱. ابطحی، سیدحسین؛ خیراندیش، مهدی؛ «ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی»، مجله تدبیر، شماره ۲۱۳، ۱۳۸۸، ۲۸-۲۳.
۲. اخوان، پیمان؛ جعفری، مصطفی؛ «نظریه‌پردازی و آزمایش نظریه‌ها در حوزه مدیریت دانش»، مدیریت فردا، شماره ۱۵ و ۱۶، ۱۳۸۵، ۲۲-۱۳.
۳. الوانی، سید مهدی؛ مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، ۱۳۹۱ ش.
۴. امیری، علی‌نقی؛ «نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان»، فرهنگ مدیریت، سال دوم، شماره هفتم، ۱۳۸۳، ۲۰۴-۱۵۳.
۵. بازیار، افشار؛ تحلیل و بهبود شبکه جامع تصمیم‌گیری در صنایع صنایع، تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت، ۱۳۸۱.
۶. خاکپور، حسین و دیگران؛ «کارکردهای تربیتی خودکنترلی و نقش آن در سلامت روان از دیدگاه قرآن و روایات»، تاریخ پزشکی، شماره ۲۱، ۱۳۹۳، ۱۸۳-۱۴۹.
۷. دریس‌سوی، سمیه؛ فقیهی، علی‌نقی؛ «بررسی عوامل ضعف خودکنترلی از منظر قرآن کریم»، معرفت اخلاقی، سال چهارم، شماره اول، ۱۳۹۲، ۹۲-۷۵.
۸. رضاییان، علی؛ مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۰ ش.
۹. رضایی‌زاده، محمود؛ بررسی تطبیقی خودمدیریتی حضرت امام خمینی (ره) و مدیران نظام اداری جمهوری اسلامی ایران، تهران، پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی، ۱۳۸۸ ش.
۱۰. رضوی، میرمسعود؛ جعفری، مصطفی؛ «به سوی فرهنگ بهره‌ور بازرسی و نظارت و طراحی مدلی برای ایجاد آن»، مجموعه مقالات اولین همایش نظارت و بازرسی، تهران، سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۸۲، ۲۱۹-۱۹۹.
۱۱. زارع، حمید؛ «الگویی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۴۵، ۱۳۸۴، ۵۷-۴۴.
۱۲. زارعی‌متین، حسن؛ مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۰ ش.
۱۳. عامری، محمدعلی و دیگران؛ «ارائه الگوی خودانضباطی با نگرش به منابع اسلامی»، منابع انسانی ناجا، شماره ۳۲، ۱۳۹۲، ۹۸-۷۹.
۱۴. عباسپور، عباس؛ «از کنترل بیرونی تا خودکنترلی»، پیام مدیریت، سال اول، شماره اول، ۱۳۸۰، ۱۱۲-۸۷.

۱۵. فقیهی، ابوالحسن؛ علیزاده، محسن؛ «روایی در تحقیق کیفی»، فرهنگ مدیریت، شماره ۹، ۱۳۸۴، ۱۹-۵.
۱۶. قاسمی‌نژاد، یاسر؛ زینلی، محمدرضا؛ «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی»، مدیریت اسلامی، شماره ۲، ۱۳۹۵، ۲۴۲-۲۱۷.
۱۷. محب‌زادگان، یوسف و دیگران؛ «تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیأت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۰، ۱۳۹۲، ۲۵-۱.
۱۸. معمایی، هاجر؛ دقیقی، مریم؛ پیاده‌سازی خودکنترلی در سازمان با رویکرد مدیریت اسلامی در شرکت بیمه ملت، تهران، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، ۱۳۹۴ش.
۱۹. منصوریان، یزدان؛ گردند تئوری چیست و چه کاربردی دارد؟، اصفهان، ویژه‌نامه همایش علم اطلاعات و جامعه اطلاعاتی، ۱۳۸۶ش.
۲۰. مهرابی، امیرحمزه و دیگران؛ «معرفی روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی (ارائه یک نمونه)»، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۲۳، ۱۳۹۰، ۳۰-۵.
۲۱. نجات‌بخش اصفهانی، علی؛ مطهری، عبدالهادی؛ «بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره اول، ۱۳۹۲، ۵۸-۴۳.
۲۲. هارتلی، روبرت اف؛ اشتباهات و موفقیت‌های مدیریت، ترجمه مرتضی شانی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۴ش.
23. Fishbach A.; Trope Y.; "The substitutability of external control and self-control", **Journal of Experimental Social Psychology**, Vol. 41, I. 3, 2005, 256-270.
24. Gino F.; Schweitzer M. E.; Mead N. L.; Ariely D.; "Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior", **Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol. 115, I. 2, 2011, 191-203.
25. Mays N. and pope G.; "Assessing quality in qualitative research", **British Medical Journal**, Jan. 1, 2000, 50-52.
26. Miles M. and Huberman A.; "**Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods**", Sage London; Beverly Hills, 2002.
27. Simons, R.; **Control in age of empowerment**, Harvard Business Review, 1995.