

## بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی

یاسر قاسمی نژاد\*

محمد رضا زینلی\*\*

پذیرش نهایی: ۹۵/۵/۱۰

دریافت مقاله: ۹۵/۳/۴

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی شاخصهای تأثیرگذار بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی و دسته‌بندی‌ای از شاخصهای مورد نظر تحت عنوان عوامل کلی‌تر و اولویت‌بندی آنها به منظور تعیین عوامل با تأثیرگذاری بیشتر بوده است. جامعه آماری این پژوهش، یک دانشگاه نظامی است که در این پژوهش دانشکده‌های علوم انسانی آن به دلیل آشنایی با موضوعات فرهنگ و خودکنترلی به عنوان سازمان مورد مطالعه انتخاب شد. هم‌چنین به دلیل دسترسی و محدود بودن افراد جامعه از تمامی افراد به حجم ۸۰ نفر به صورت سرشماری تحقیق به عمل آمد و از پرسشنامه برای جمع‌آوری نظر جامعه آماری در تحقیق استفاده گردید. برای تحلیل داده‌های پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی، عامل ضریب تغییرات و از ابزار SPSS بهره گرفته شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق، شاخصها در چهار دسته (عامل) قرار گرفت. در نهایت مشخص شد ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان دارای بالاترین اولویت بوده است. یافته‌های این مطالعه، نشان از بلوغ معنوی سازمان مورد تحقیق دارد به دلیل اینکه نیازهای معنوی و خودشکوفایی مورد توجه زیادی در سازمان قرار گرفته است. اولویت زیاد عوامل مدیریتی در این تحقیق حاکی از ضرورت توجه بیش از پیش مدیران به این عوامل است. **کلید واژه‌ها:** فرهنگ و خودکنترلی، دانشگاه نظامی و اسلامی، عوامل خودکنترلی در دانشگاه.

\* دانشجوی دکتری مدیریت سیستم و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین (ع)

\*\* نویسنده مسئول: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی و پژوهشگر دانشگاه جامع امام

[mr\\_zeinali64@yahoo.com](mailto:mr_zeinali64@yahoo.com)

حسین(ع)

## مقدمه

کنترل یکی از وظایف اساسی مدیران است و از طریق آن می‌توان از منابع، حداکثر کارایی و اثربخشی را در جهت دستیابی به هدف به دست آورد. اهمیت نظارت و کنترل در مدیریت به حدی است که برخی از دانشمندان مدیریت و کنترل را مترادف هم دانسته‌اند (نجات‌بخش و مطهری، ۱۳۹۲: ۴۶).

خودکنترلی<sup>۱</sup> نیز یکی از انواع کنترل است. بدون شک این جمله یکی از پرکاربردترین جملات و دغدغه‌های سرپرستان و مدیران است: «اگر مدت کوتاهی نباشم و یا یک روز مرخصی بروم، کارها بدرستی انجام نمی‌شود». آیا با خود اندیشه‌اید چرا چنین تفکری در ذهن مدیران و یا سرپرستان شکل می‌گیرد؟ شاید پاسخ به این سؤال را نیازمند بررسی وضعیت شرکت و یا سازمان، مدیر یا سرپرست شاغل در آن بدانید که باید گفت حق با شماست؛ ولی اگر کمیت و کیفیت کار کارمندان به حضور فیزیکی مدیر یا سرپرست زیاد وابسته نباشد و خودشان خود را کنترل کنند تا چه حد فکر مدیران آسوده خواهد بود؟

فرهنگ دارای کارکردهایی مختلف از جمله این موارد است: تمایز سازمان، هویت بخشی به اعضای سازمان، تعهد فراتر از وظیفه، ثبات در سامانه اجتماعی و جهت‌دهی به رفتار کارکنان (رشید و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۱: ۲۱۶). به دلیل اثرگذاری فرهنگ در احساسات کارکنان، یکی از قاطعترین وظایف رهبران خلق و مدیریت فرهنگی است (قدمی و علی‌نیای لاکانی، ۱۳۹۴: ۳۰). «فرهنگ مناسب کاری که بخوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد، به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقای اخلاقیات، عملکرد مؤثرتر و عموماً به بهره‌وری بیشتر منجر می‌گردد» (حمیدی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۰).

خودکنترلی در مدیران به قدری ضرورت دارد که امیر مؤمنان علی (ع) قبل از هر چیز، کارگزاران خود را به آن سفارش می‌فرماید و در نامه‌هایی که برای والیان خود می‌نوشتند، این وظیفه را به آنها گوشزد می‌کردند. ایشان در عهدنامه خویش به مالک اشتر چنین فرمان می‌دهند: *أَمْرَهُ بَتَقْوَى اللَّهِ وَ إِيْتَابِ طَاعَتِهِ وَ إِتْبَاعِ مَا أَمَرَ بِهِ فِي كِتَابِهِ ... وَ أَمْرَهُ أَنْ يَكْسِرَ نَفْسَهُ مِنَ الشَّهَوَاتِ وَ يَزْعَمَهَا عِنْدَ الْجَمْعَاتِ*: نخست او را به تقوای الهی، ایثار و فداکاری در راه اطاعتش و پیروی از آنچه

---

1 - Self - Contorol

در کتاب خدا قرآن به آن امر شده است، فرمان می‌دهند... و نیز به او فرمان می‌دهند که خواسته‌های نابجای خود را در هم بشکند و هنگام وسوسه‌های نفس، خویشتن‌داری را پیشه خود سازد. هم‌چنین آن حضرت به ابن عباس از کارگزاران خود، چنین فرمان می‌دهند: یا ابن عباس علیک بتقوی الله و العدل بمن ولیت علیه: ای فرزند عباس، تقوای الهی و عدالت را در حق کسانی که بر آنها ولایت داده شده‌ای، رعایت کن. در نامه به محمد بن ابی بکر نیز به تقوا و خودکنترلی او اشاره، و فرموده‌اند: امر بتقوی الله و الطاعة له فی السر و العلانیة: حضرت او را به رعایت تقوای الهی و اطاعت او در نهان و آشکار امر می‌کنند. این همه سفارش از سوی حضرت علی (ع) بیانگر ضرورت تقوای الهی و داشتن معیار خودکنترلی در تمام کارها است. شناخت شاخصها و عوامل مؤثر بر خودکنترلی گامی مهم در ایجاد خودکنترلی است. دانشگاه نقش ویژه‌ای در نهادینه کردن دارد و اصلترین گام معماری مطلوب هر اندیشه‌ای است (مروتی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۹). موضوع فرهنگ در دانشگاه بسیار اهمیت دارد. دانشگاه، نماد آموزش عالی و نهادی اثرگذار در فرهنگ جامعه است (ذوالفقارزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۵). در دانشگاه‌های نظامی که به‌نوعی دانشگاه‌های سازمانی هستند و در سطح نیروهای مسلح اثرگذاری بیشتری دارند، موضوع فرهنگ اهمیت بیشتری می‌یابد.

طبق بررسیها تاکنون پژوهشی در زمینه عوامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی در یک دانشگاه نظامی با رویکرد اسلامی انجام نشده و یا به حد کافی به این موضوع نپرداخته است. از طرفی دیگر سازمان مورد مطالعه از نظر برخی ویژگیهای فرهنگی و غیرفرهنگی تفاوت‌های زیادی با دیگر سازمانها دارد؛ لذا پژوهشگران در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات هستند:

۱ - چه شاخصهایی بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در دانشگاه مورد مطالعه تأثیرگذار است؟

۲ - چه دسته‌بندی‌ای از شاخصهای مورد نظر تحت عنوان عوامل تأثیرگذار می‌توان ارائه کرد و سهم این عوامل و شاخصها یا اولویت‌بندی آنها به چه صورت است؟

بنابراین هدف اصلی پژوهش، عبارت است از: ارائه الگوی مفهومی پیشنهادی برای شناسایی و تبیین شاخصهای کلیدی مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی از طریق مطالعه موردی دانشکده‌های علوم انسانی یک دانشگاه نظامی که با روش تحلیل عاملی اکتشافی تعدیل و اصلاح

خواهد شد. هدف فرعی این تحقیق، رتبه‌بندی شاخصهای شناسایی شده، دسته‌بندی این شاخصها (هر دسته به صورت یک عامل) و تبیین اهمیت هر یک از عاملها (با محاسبه میانگین ضریب تغییرات در هر عامل) است.

در راستای دستیابی به این اهداف، بعد از تبیین مسئله و ضرورت تشریح موضوع این پژوهش با مطالعه و بررسی ادبیات موضوعی و پیشینه پژوهش، شاخصهای اثرگذار بر خودکنترلی با رویکرد اسلامی استخراج، و در گام بعد، اظهار نظرهای خبرگان در مورد این شاخصها با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی تجزیه و تحلیل می‌شود. در پایان بر اساس تحلیلها و نتایج، پیشنهادهای کاربردی بیان خواهد شد.

### پیشینه پژوهش

#### مبانی نظری

«فرهنگ»، واژه‌ای فارسی و مرکب از دو جزء «فر» پیشوند و «هنگ» به معنای جلو و بالاست و به معنای کشیدن و نیز تعلیم و تربیت است. در زبان انگلیسی واژه «Culture» معادل واژه «فرهنگ» به کار می‌رود و معنای آن کشت و کار و یا پرورش است و در ادبیات عرب دانشمندان علوم اجتماعی واژه «ثقافه» را معادل آن قرار داده‌اند. این لغت از ریشه «ثقف» به معنای آموختن، ماهر شدن و یافتن آمده است (حمیدی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۳ و ۶۴). مدیریت هرگروهی در فرهنگ آن گروه ریشه دارد (رضاییان، ۱۳۸۵: ۷). در انسانشناسی فرهنگ به شیوه کلی زندگی گفته می‌شود که فرد در آن رشد می‌یابد و در رفتار سازمانی، «فرهنگ» به‌عنوان ارزشها و باورهای افراد به کار می‌رود. مقام معظم رهبری مدظله‌العالی نیز در مورد فرهنگ تاکید زیادی دارند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵). زندگی و رفتار افراد بر اساس هنجارهایی شکل می‌گیرد که باید و نبایدهای رفتار اجتماعی و ترسیم‌کننده الگوی پذیرفته‌شده فرهنگ است (کرمی و علم‌الهدی، ۱۳۹۴: ۲۷). علامه جعفری (۱۳۷۳) امور تأثیرگذار به سوی کمال را فرهنگ می‌داند و فرهنگ از نظر مقام معظم رهبری مدظله‌العالی، خاطرات، ذهنیات، سنتها و ذخیره‌های فکری و مایه اصلی هویت ملت‌هاست (خسروپناه، ۱۳۹۲: ۳۴ و ۳۵)؛ بنابراین مجموعه رفتارها و عاداتها را که به صورت نهادینه در هر فردی و گروهی وجود دارد، فرهنگ گویند. فرهنگ داری اجزای گوناگون است ۱ - نظام

شناختها و باورها (حقایق مورد پذیرش) ۲ - نظام ارزشها (تصور و ادراکها از مطلوب بودن چیزی) ۳ - نظام رفتارها و هنجارها و نظام نمادها و تجلیات بیرونی فرهنگ (بروز رفتار حاصل از باورها و ارزشها). به طور کلی نظام رفتارها و هنجارها و نمادها برخاسته از نظام شناخت و باورها و نظام ارزشها است (قزی، ۱۳۹۴: ۹۲ و ۹۳). فرهنگ و فرهنگ سازمانی (مطلوب) که همان مفروضات، ارزشها و باورها است، بسترساز رشد مدیریتی (مطلوب) است (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲۱). شاین<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) فرهنگ سازمانی را الگویی از پیشفرضهای بنیادین می داند که گروهی برای رویارویی و انطباق با محیط بیرونی به کار می گیرند و داگلاس (۱۹۸۵) آن را برآمده از تماسها و گفتگوهای پیوسته درباره ارزشها و آداب و رسوم دانسته است (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵).

خودکنترلی از دو واژه خود و کنترل تشکیل شده است: «خود» یا «من»، که در عربی به آن «نفس» گویند، حقیقت و واقعیت انسان است که در طول حیاتش ثابت می ماند و با تغییر و یا حتی از دست دادن اعضا و جوارح انسانی خللی به آن وارد نمی شود (مساعد و منطقی، ۱۳۹۱: ۱۰۶ و ۱۰۷). «خود» در علم مدیریت «عموماً به مجموعه وجودی یا فردیت شخص برمی گردد» (دریساوی و فقیهی، ۱۳۹۲: ۷۷). خودکنترلی در مباحث مدیریت نوعی مراقبت درونی دانسته شده است که بر اساس آن، وظایف محول، انجام، و رفتارهای غیر قانونی ترک می شود. بدون نظارت یا کنترل خارجی، فرد تلاش خود را مصروف کاری می کند که به عهده اش گذاشته شده است و مرتکب موارد نادرست نمی گردد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۱۷). خودکنترلی ایجاد حالتی در درون فرد است که او را به وظایفش متمایل سازد بدون اینکه عاملی خارجی او را تحت کنترل داشته باشد (مهرگانفر و سادین، ۱۳۹۰: ۶۱). خودکنترلی حالتی در وجود فرد است که بدون اینکه عامل خارجی او را تحت کنترل آورد، او را به وظایفش ترغیب می کند (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۳۸ و ۱۳۹).

مدیریت بر خود (خودکنترلی) به معنای شناخت و استفاده از تمامی استعدادها است. احکام اسلامی، فضایل اخلاقی، حفظ نظام و انقلاب و اسلام و... همه ارزش است. سامانه نظارت و کنترل هم باید بر این ارزشها مبتنی باشد و همه باید به صورت «خودنظارتی» آنها را رعایت کنند (مردانی نوکنده و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۷ و ۴۸) که این خودنظارتی را می توان با فرهنگ خودکنترلی به دست آورد.

بنا به تعاریف واژگان و ادبیات موضوعی می توان گفت: "فرهنگ خودکنترلی، مجموعه

1 - Schein

باورها، مفروضات و ارزشهایی است که فرد را در سازمان به سوی رفتار کمالگرا سوق می‌دهد."

### عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی

طبق مطالعات کتابخانه‌ای مهمترین عوامل ایجاد خودکنترلی با رویکرد اسلامی در سازمان

عبارت است از:

#### ایمان و اعتقاد به خدا

فرد مسلمان خود را در مقابل خدا مسئول می‌داند (نه تنها در مقابل مدیر و سازمان). توجه به حرام و حلال و نظارت خداوند بر رفتار خویش، فرد مسلمان را خودکنترل می‌سازد (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۱۳۸).

به هر اندازه که ایمان افراد به خدا قوی باشد، میزان پایبندی آنها به ارزشها نیز بیشتر، و در نتیجه، خودکنترلی نیز شدیدتر می‌شود (تابان و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۷۵). خودکنترلی بدون ایمان به خدا به‌طور کامل شکل نمی‌گیرد و ایمان در جهت تسلیم و تنظیم رفتارها تأثیر انکارناپذیری دارد؛ پس می‌توان گفت که فرهنگ خودکنترلی با ایمان به خدا ارتباط نزدیک و غیر قابل تفکیک دارد.

#### اعتقاد به معاد

یکی دیگر از راه‌های مؤثر در کنترل خود توجه به این نکته است که خداوند از کوچکترین رفتار هم حساب‌کشی می‌کند؛ چنانکه خود فرموده است: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال/۷). انسان موجودی منفعت‌طلب است و از ضرر متنفر است؛ لذا انسان باید نگاه کند و ببیند با نافرمانی خدا چه چیزی به دست می‌آید و چه چیزی از دست می‌رود و در این قیاس به حکم عقل کدام را باید انتخاب کرد. انسان باید بداند اینجا دنیا است و دار فانی همه چیز الا خداوند است: «كُلُّ مَنْ عَلَيْهَا فَانٍ وَ يَبْقَى وَجْهُ رَبِّكَ ذُو الْجَلَالِ وَ الْإِكْرَامِ» (الرحمن/۲۶-۲۷). آنچه را خطاکار در دنیا سعی می‌کرد برای حفظ آبرو کتمان کند در آخرت آشکار می‌شود؛ زیرا آن روز به تعبیر قرآن کریم «يَوْمَ تُبْلَى السَّرَائِرُ» (طارق/۹) است؛ بنابراین لحظات زندگی انسان ارزش بی‌نهایت دارد و کارمند با باور داشتن معاد تنها به فکر آباد ساختن این دنیا نیست و بلکه همواره در تفکر نظارت خداوند و عقوبت رفتار خودش در سازمان است و این است که حتی به‌دور از چشمان مدیر هم به صورت خودکنترل در بهبود کارها می‌کوشد. در نظام اعتقادی اسلام، هستی به این جهان مادی محدود نمی‌شود که با مرگ انسان پایان پذیرد، بلکه این جهان تنها جزء کوچکی از هستی است و زندگی انسان پس از مرگ، در مراتب بالاتری از حیات

ادامه پیدا می‌کند. زندگی در این جهان مقدمه‌ای بر حیات ابدی اوست و چگونگی زندگی در آن جهان بستگی به چگونگی زندگی او در این جهان دارد؛ بنابراین لحظات زندگی انسان معادباور ارزش بی‌نهایت پیدا می‌کند و از آلوده کردن خود به خطا خودداری می‌کند (علی‌وردی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷). با توجه به اینکه ایمان به خدا و معادباوری با تقویت نگرشهای اسلامی و باورهای اسلامی موجب کمال‌جویی می‌شود، این عامل را می‌توان عامل مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی معرفی کرد.

#### عبادات

هر عبادتی (نماز، روزه، مناجات، انس با قرآن و...) در تنظیم رفتار انسان اثر تربیتی و ویژه‌ای دارد.

امام خمینی (ره) در مورد قرآن فرموده‌اند: فرزندم! با قرآن این بزرگ کتاب معرفت آشنا شوید. با قرائت آن راهی از آن به سوی محبوب باز کنید. دعاها و مناجات بزرگترین راهنماهای آشنایی با خدا است و وسیله انس با او است؛ بنابراین عبادات الهی راه خودکنترلی است (موسوی خمینی، ۱۳۷۸: ۲۱۱). نماز عامل بازدارنده از فحشا و منکر است: *إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ* (عنکبوت/ ۴۵). روزه گرفتن و ماه رمضان فرصت مناسبی از هواهای نفسانی و مجاهدت در راه خدا است (مقام معظم رهبری ۱۳۹۲/۵/۱۸). علاوه بر قرآن کریم، گوهر دیگری که پیامبر (ص) در میان امت خود به امانت گذاشته عترتشان است و تمسک به آن را هدایت و سعادت ابدی دانسته است (سجادی، ۱۳۸۵: ۱۲). امام خمینی (ره) دعاها و مناجات ائمه معصومین را بزرگترین راهنماهای آشنایی و ارتباط با خداوند می‌دانستند. دعاها و معصومین شامل تعلیم معارف اسلامی و تذکر به ارزشهای اسلامی است (سجادی، ۱۳۸۵: ۱۲-۱۳). با توجه به اینکه با عبادات و توسل به ائمه اطهار، ارزشهای معنوی انسان از گزند خطاها محافظت بیشتری می‌شود، این عوامل، عامل مهمی در فرهنگ خودکنترلی است.

#### تقوی

تقوی از وقایه به معنای نگهداری می‌آید و ملکه و حالت معنوی و درونی است که انسان را از زشتیها و آنچه مورد نهي خداوند متعال است، باز می‌دارد. تقوی در معارف اسلامی از اهمیت و ویژگیهای خاصی برخوردار و به‌عنوان عامل رسیدن انسان به اجر عظیم خداوند، معرفی شده است (سجادی، ۱۳۸۵: ۹). خداوند در قرآن *(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ (حشر/ ۱۱))* انسان را به رعایت

تقوای الهی دعوت می‌کند. خودکنترلی همان خویشترن‌داری است که قرآن کریم از آن به تقوی تعبیر می‌کند و کرامت انسان نزد خداوند بر اساس آن سنجیده می‌شود: *إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ* (حجرات/۱۳) (دریساوی و فقیهی، ۱۳۹۲: ۷۶-۷۷). «تقوا مادر همه ارزشهاست که وظیفه صیانت از صفا و پاکی فطرت را برعهده دارد» (هادوی‌نژاد، نقی‌پورفر و دانایی‌فرد، ۱۳۹۰: ۹۹). بنا بر آنچه گفته شد، تقوی یکی از مهمترین ارزشهای اسلامی و سرچشمه سایر ارزشها است. فرد متقی با مناسب بودن زمینه خداشناسی و توحید و معاد در خودش، می‌تواند در مسیر فرهنگ خودکنترلی گام بردارد.

#### وجدان نسبت به انجام دادن کار با کیفیت

«وجدان، گرایش درونی انسان نسبت به انجام دادن کار باکیفیت و کمیت خوب و بدون اسراف منابع است» (آقا پیروز و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۲۳). نفس ملامتگر (وجدان اخلاقی) که در درون انسان قرار دارد در هر حال بر رفتار انسان نظارت می‌کند و هرگاه تصمیم به رفتاری غیر از حق و درستی داشته باشد، این ناظر درونی است که او را نجات می‌دهد (*وَلَا أُقْسِمُ بِاللُّؤَامَةِ*): «سوگند به روز قیامت و سوگند به نفس ملامتگر (و وجدان بیدار که رستاخیز حق است)!» (قیامت/۲). فرد خودکنترل در سازمان بدون کنترل‌های مرسوم با توان حداکثری به وظایف سازمانی خود عمل، و از سرپیچی از رفتارهای غیر قانونی پرهیز می‌کند. وجدان بیدار انسان در قرآن کریم معیار تشخیص حق از باطل معرفی شده و جزو پیشفرضهای فرهنگ سازمانی اسلامی است (هادوی‌نژاد، نقی‌پور و دانایی‌فرد، ۱۳۹۰: ۱۰۱). دین از طریق ایجاد ارتباط میان وجدان کاری و سبک زندگی رابطه دوسویه‌ای را بین آن دو برقرار می‌کند. در واقع دین با پدید آوردن فرهنگ همگانی، فراگیر و پایدار در فضای جامعه و بهره‌گیری کاربردی از آن در تمامی لحظات زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند وجدان کاری را به سنت حسنه و نیکویی تبدیل کند و به صورت فرهنگ در آید (اصغری، ۱۳۹۲: ۶۹). انگیزه‌های درون آدمی، نقطه آغاز وجدان کاری به شمار می‌رود؛ اما چگونگی تقویت و نگهداشت این انگیزه‌ها، محرک اصلی مفهوم وجدان کاری است. وجدان کاری اقتضا می‌کند که انسان در هیچ کاری تقلب نکند (خارستانی و سیفی، ۱۳۹۴: ۱۳۷). وجدان کاری نوعی ساختار خودکنترلی است به طوری که افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور مطلوب انجام می‌دهند. از دیدگاه اسلام مفهوم وجدان کاری در قالب وجدان ایمانی اهمیت و ارزش می‌یابد؛ از جمله شاخصهای وجدان کاری،



رعایت عدالت در ادای وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت، لذت بردن از کار، نیاز اندک به کنترل کننده‌های بیرونی و تلاش برای راضی نگهداشتن خداوند و مردم است (اردلان، سلطانزاده و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳: ۵۶)؛ بنابراین کارمند با وجدان کاری فرهنگ خود کنترلی در او نهادینه است و به دلیل تشخیص حق از باطل خود را آلوده باطل نمی‌کند.

#### دوستی و معاشرت با صالحان

قرآن کریم می‌فرماید: گروهی در قیامت، دست خود را به دندان می‌گزیند و می‌گویند ای وای کاش فلانی را دوست [خود] نگرفته بودم. او [بود که] مرا به گمراهی کشانید و... (فرقان/۲۸-۲۹). امام خمینی (ره) درباره دوستی چنین می‌فرماید: تأثیر معاشرت در دو طرف صلاح و فساد اجتناب‌ناپذیر است و هم‌چنین می‌فرمایند: بر جوانها لازم است که کیفیت معاشرت و مؤانست خود را ملتفت باشند و از معاشر بد اجتناب کنند (موسوی خمینی (ره)، ۱۳۷۸: ۲۱۱). مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌فرماید: اگر چنانچه انسان نتوانست خودش را هدایت (کنترل) کند، [باید] دوستی داشته باشد که دیدار او شما را به یاد خدا بیندازد (۱۳۸۹/۱۰/۲۶). آیت‌الله مکارم شیرازی در کتاب آیات ولایت در قرآن نیز لازمه جدا شدن از محیط گناه و عدم شرکت در مجالس معصیت را، تجدید نظر در دوستان و معاشران خود می‌داند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۱۳۷)؛ بنابراین دوستی با صالحان باعث می‌شود که کارمندان به تخلف در وظایف میل کمتری داشته باشند و فرهنگ خود کنترلی در آنها تقویت شود.

#### پرهیز از علاقه فراوان به دنیا

دنیا مزرعه آخرت است (الدُّنْيَا مَزْرَعَةُ الْآخِرَةِ). دل بستگی فراوان به دنیا مذموم و منشأ تمام مفساد است. امام جعفر صادق (ع) سرآمد هر خطایی را علاقه بسیار به دنیا می‌داند (الکافی، ج ۲: ۳۳۶). امام خمینی (ره) در این باره می‌فرماید: آنچه مورد نکوهش، هلاکتها و رأس تمام خطاها و کژ رویها است، حب دنیا است (موسوی خمینی (ره)، ۱۳۷۸: ۲۱۳). مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز یکی از عوامل نجات انسان را بی‌اعتنایی به دنیا می‌داند (۱۳۷۲/۰۷/۰۷).

#### توجه به شخصیت و حرمت کارکنان

کرامت در لغتنامه دهخدا به معنای ارزش، حرمت، حیثیت، بزرگواری، شأن، مقام و... تعریف شده است (سلطانی، فرهی و سنجقی، ۱۳۹۳: ۱۱۶). امام علی (ع) ارزش انسان را بالاتر از تمام دنیا می‌داند و به پاسداشتن کرامت انسانها، مطابق با رفتاری که از دیگران انتظار دارند، سفارش

می‌کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۴). واگذاری اختیارات و مسئولیت به کارمندان و شراکت آنان در تصمیم‌گیریها، اعتماد به نفس لازم را به آنان خواهد داد و احساس خواهند کرد که سازمان روی افرادش حساب ویژه‌ای دارد (مهرگانفر و سادین، ۱۳۸۹: ۶۱). انسان از نظر اسلام به عنوان خلیفه‌الله لقب گرفته و در حد اعلی مخلوقات خداوند آفرینش پیدا کرده است. در سازمانهایی که فرهنگ متعالی دارند از کارکنان به عنوان سرمایه اصلی و مهمترین عامل مزیت راهبردی و رقابتی یاد می‌کنند و احترام به شخصیت کارکنان مورد توجه است (فرهی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲۲ و ۱۲۳)؛ بنابراین توجه به شخصیت و حرمت کارکنان از سوی سازمانها و مدیران آنها موجب دلسوزی کارمندان و رفتار بهینه به صورت خودجوش و خودکنترل می‌شود.

#### ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان

اگر افراد، سازمان را مثل خانه خود در نظر بگیرند، خود را در موفقیت و یا شکست سازمان سهیم می‌دانند و این تعلق خاطر موجب وفاداری و خودکنترلی آنها می‌شود. با توجه به اینکه اهداف سازمانی نیز در جامعه اسلامی باید لزوماً در جهت اهداف اسلامی و مطابق نظام ارزشی اسلام باشد (سجادی، ۱۳۸۵: ۱۳ و ۱۴)، سازمانهایی که فرهنگ قوی دارند، میان اهداف کارکنان و سازمان و مدیریت همسویی لازم وجود دارد (سلطانی، ۱۳۹۰: ۸۸)؛ بنابراین با تلفیق هدف و سازمان، فرد به صورت خودکنترل (به دلیل داشتن هدف قرب الهی) به دنبال تعالی خود و سازمان است.

#### رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان

بسیاری از تخلفات قانونی و تبعیضات، ناشی از نیاز مادی افراد است. در صورتی که سازمان به‌طور نسبی این نیازها را تأمین کند، زمینه‌ای فراهم می‌شود که افراد به خلاف اقدام نکنند و در مقابل فساد، خودکنترلی پیشه نمایند (زارع، ۱۳۸۴: ۵۱). اسلام، دینی جامع است که به همه مسائل اعم از اخلاقی، اقتصادی، اجتماعی و... توجه کرده است؛ ولی شاخصترین مبحث در آموزه‌های وحیانی، مسئله شناخت انسان و نیازهای اوست. انسان موفق کسی است که بتواند میان امیال و غرایز تعادل برقرار کند و راه افراط و تفریط در پیش نگیرد؛ از این حالت با عنوان خودکنترلی یاد می‌شود (خاکپور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۵۱). در حدیثی از امام رضا(ع) نقل شده است که ادخال سرور مؤمن بعد از واجبات بیشترین اجر را نزد پروردگار دارد. (المجلسی، ج ۷۸: ۳۴۸). امام موسی کاظم(ع) شرط قبولی رفتار را برطرف کردن نیازهای مؤمنان تا حد امکان می‌داند (مجلسی، ج ۷۵:

. (۳۷۹)

## آموزش و اجتماعی کردن کارمندان

«بالا بردن سطح آموزش کارکنان و به حداقل رسانیدن سطح خطای آنان مؤثر است و می‌تواند موجب تقویت خود کنترلی در افراد گردد» (مهرگانفر و سادین، ۱۳۸۹: ۶۲). جامعه (سازمان) مانند ظرفی است که محتوا و کیفیتش را فرهنگ تشکیل می‌دهد و از مهمترین عوامل ایجاد و بازتولید فرهنگ، اجتماعی شدن است (قدسی و قائمی، ۱۳۹۳: ۲). قسمت عمده‌ای از فرهنگ آموختنی است؛ بنابراین با آموزش و اجتماعی کردن، فرهنگ خود کنترلی تقویت می‌شود.

## عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری

سازمانی شایسته‌سالار است که کارمندان بر اساس ایمان به خداوند در مناصب و کارهای موجود به کار گرفته شوند و در همه فرایندهای بعدی ارتقا، پاداش به شایستگی افراد محور توجه شود (رحیمی، ۱۳۹۰: ۳۱ - ۴۴). «آریانپور (۱۳۷۰) شایسته‌سالاری را در فرهنگ لاتین از دو واژه به معنای شایستگی و به معنای حکومت و اداره امور دانسته است» که در آن نخبگان بر مسند امور قرار دارند (احمدی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۵۵). اگر سازمان شایسته‌سالار باشد، افراد مستعدتر، وضعیت مساعدتری از دیگران دارند. امام علی (ع) نیز ملاک گزینش افراد را برای کارهای صحیح شایستگی آنها می‌داند (پورعزت، ۱۳۹۰: ۷۳ و ۷۶). امام خمینی (ره) نیز شایسته‌گزینی را عامل موفقیت می‌داند (درودی، ۱۳۹۳: ۵۷). علامه طباطبایی (۱۴۱۷ق) نیز در تفسیر آیه ۵۸ سوره نسا یکی از وظایف رهبران را امانتداری و عدالت دانسته و در روایات متعددی رمز موفقیت سرکار بودن افراد شایسته و رفتار عادلانه دانسته شده است (سالار و نوری، ۱۳۹۲: ۸۳). شایسته‌سالاری در مدیریت به معنای به کارگیری مناسبترین افراد در مناسبترین جایگاه در هر سازمان و در متون اسلامی به معنای برتری و توانایی فرد برای کاری تعریف شده است (دانایی فرد و زنگویی‌نژاد، ۱۳۹۰: ۲۴۵). عدالت سازمانی به معنای ادای حق کارمندان سازمان و قرار گرفتن هرکس در جایگاه مناسب و شایسته است و به نوعی سازمان شایسته‌سالار و عدالت‌سالار در راستای هم قرار می‌گیرد؛ بنابراین در سازمان عدالت‌محور به دلیل قرار گرفتن هرکس و هرچیز در جای خویش و به دلیل اینکه بروز شایستگی خود را مساوی پیشرفت خود و سازمان می‌دانند، همه کارمندان به‌طور خودکنترل به دنبال اعتلای خود و سازمان هستند.

### سابقه پژوهش

با بررسیهای انجام شده منبعی با عنوان فرهنگ خودکنترلی در دانشگاه نظامی یافت نشد؛ اما در مورد خودکنترلی با رویکرد اسلامی منبعی یافت شد که در اینجا برای رعایت اختصار به صورت نمونه به تعدادی از آنها و به صورت مفصلتر در جدول یک اشاره خواهد شد که نتیجه تحلیل محتوای کیفی است. ابطحی و خیراندیش (۱۳۸۸) در مقاله‌ای به نام نگرشی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان با روش مطالعات کتابخانه‌ای، الگویی سیستمی برای خودکنترلی بر اساس چهار مرحله مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه ارائه کرده‌اند. حبیبیان و همکاران (۱۳۹۰) با روش مطالعات کتابخانه‌ای، نگاهی جامع بر اهمیت خودکنترلی در سازمانهای امروزی و بررسی جایگاه این نوع کنترل در نهج‌البلاغه، سطح کنترل خود در کوتاه‌مدت، بلندمدت و خارجی را مورد بررسی قرار داده‌اند. زارع (۱۳۸۴) در مقاله‌ای به نام الگویی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی با روش مطالعات کتابخانه‌ای، الگویی از خودکنترلی بر اساس چهار مرحله، «مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه» ارائه کرده است. رضایی زاده و همکاران (۱۳۹۰) طی مقاله‌ای با روش مطالعات کتابخانه‌ای، الگوی مقایسه خودمدیریتی (خودکنترلی) مدیران نظام اسلامی با خودمدیریتی حضرت امام خمینی(ره) در دو بخش فیزیکی - جسمی و روحی و روانی را ارائه کرده‌اند.

جدول ۱ بیانگر شاخصهای مؤثر بر خودکنترلی با رویکرد اسلامی مورد بررسی در این پژوهش است که از طریق روش تحلیل محتوای کیفی به صورت خلاصه و بدون به همراه مراجع پشتیبان شناسایی و نمایش داده شده است. در ارتباط با جزئیات روش تحلیل محتوای کیفی در روش‌شناسی تحقیق بحث خواهد شد. هم‌چنین این شاخصها با استفاده از روش تحلیل عاملی در جامعه هدف بررسی شده است و با توجه به نظر خبرگان آن مورد جرح و تعدیل قرار خواهد گرفت.

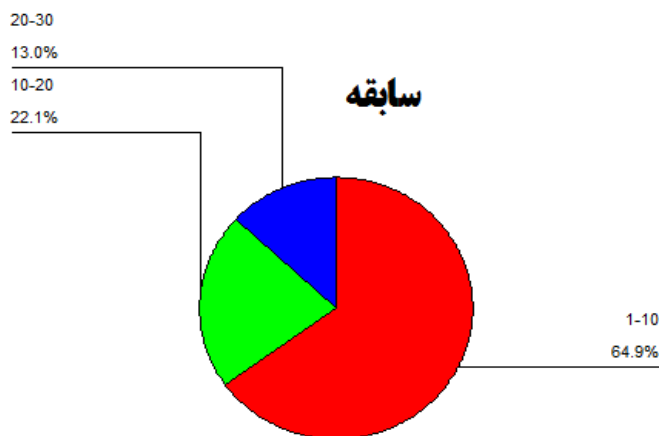
جدول ۱: شاخصهای مؤثر بر خودکنترلی با رویکرد اسلامی

ردیف	شاخص	توضیحات
۱	ایمان و اعتقاد به خدا	ابطحی و خیراندیش، ۱۳۸۸؛ تابان و همکاران، ۱۳۹۱
۲	اعتقاد به معاد	زلزال/۷؛ الرحمن/۲۶-۲۷؛ طارق/۹؛ علیوردی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴
۳	عبادات	موسوی خمینی، ج ۱۶: ۲۱۱؛ عنکبوت/۴۵؛ مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲؛ سجادی، ۱۳۸۵
۴	تقوی	سجادی، ۱۳۸۵؛ حشر/۱۱؛ حجرات/۱۳؛ دریسای و فقیهی، ۱۳۹۲؛ قصص/۵۰؛ هادوی‌نژاد، نقی‌پورفر و دانایی‌فرد، ۱۳۹۰؛ سجادی، ۱۳۸۵
۵	وجدان نسبت به انجام دادن کار باکیفیت	آقا پیروز و دیگران، ۱۳۹۲؛ قیامت: ۲؛ هادوی‌نژاد، نقی‌پور و دانایی‌فرد، ۱۳۹۰؛ اصغری، ۱۳۹۲؛ خارستانی و سیفی، ۱۳۹۴؛ اردلان، سلطان‌زاده و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳
۶	دوستی و معاشرت با صالحان	فرقان/۲۸-۲۹؛ موسوی خمینی، ج ۱۶؛ مکارم‌شیرازی، ۱۳۷۷؛ مقام معظم رهبری، ۱۳۸۹
۷	پرهیز از علاقه فراوان به دنیا	امام جعفر صادق (ع)؛ موسوی خمینی، ج ۱۶؛ سخنرانی مقام معظم رهبری، ۱۳۷۲
۸	توجه به شخصیت و حرمت کارکنان	مهرگانفر و سادین، ۱۳۸۹؛ مقام معظم رهبری، ۱۳۹۳؛ سلطانی، فرهی و سنجقی، ۱۳۹۳: ۱۱۶؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۴؛ مهرگانفر و سادین، ۱۳۸۹؛ فرهی و همکاران، ۱۳۹۲
۹	ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان	خیری، ۱۳۸۲؛ سجادی، ۱۳۸۵؛ سلطانی، ۱۳۹۰
۱۰	رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان	زارع، ۱۳۸۴؛ بحارالانوار؛ سجادی، ۱۳۸۵؛ خاکپور و همکاران، ۱۳۹۳
۱۱	آموزش و اجتماعی کردن کارکنان	مهرگانفر و سادین، ۱۳۸۹؛ قدسی و قائمی، ۱۳۹۳
۱۲	عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری	رحیمی، ۱۳۹۰؛ احمدی و دیگران، ۱۳۹۲؛ پورعزت، ۱۳۹۰؛ درودی، ۱۳۹۳؛ سالار و نوری، ۱۳۹۲؛ دانایی‌فرد و زنگویی‌نژاد، ۱۳۹۰

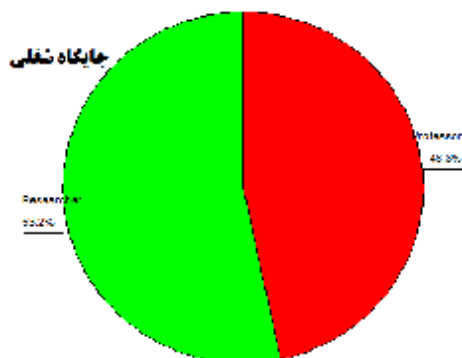
## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی به

شمار می‌رود. جامعه آماری این تحقیق شامل استادان و پژوهشگران دانشکده‌های علوم انسانی یک دانشگاه نظامی به حجم ۸۰ نفر بوده‌اند. به علت محدود بودن جامعه آماری برای مطالعه جامعه از روش سرشماری استفاده گردید. به منظور جمع‌آوری داده‌ها بعد از استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی، پرسشنامه‌ای طراحی گردید. پرسشنامه‌ها بر مبنای طیف ۵ رتبه‌ای لیکرت طراحی شده است. علاوه بر آن برای اطمینان از روایی پرسشنامه از نظر متخصصان و صاحب‌نظران آگاه به حوزه مدیریت و علوم انسانی اسلامی استفاده شده و به استناد نظر گرفته شده و به‌کارگیری آن در طراحی ابزار سنجش از روایی آنها اطمینان به دست آمد. همچنین به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب پایایی کل (۰/۷۳۱) به دست آمد که مبین پایایی مناسب ابزار سنجش است. پرسشنامه‌ها بین افراد انتخاب شده توزیع، و از این تعداد، ۷۷ پرسشنامه برگشت داده شد (میزان بازگشت ۹۶٪). مشخصات جامعه آماری در نمودار ۱ و ۲ نمایش داده شده است. همان‌طور که نمودارها نشان می‌دهد، سابقه شغلی بیشتر پاسخ‌دهندگان و خبرگان تحقیق در بازه یک تا ۱۰ سال قرار دارد و نیز بیشترین جایگاه شغلی خبرگان یعنی در حدود ۵۳ درصد مربوط به پژوهشگران دانشکده‌های علوم انسانی، و بقیه به استادان دانشکده‌ها مربوط است.



شکل ۲: سوابق حرفه‌ای



شکل ۳. جایگاه شغلی

طبق پژوهشها تمامی شاخصهای مورد نظر در الگوی مفهومی پژوهش، که در شکل ۱ نمایش داده شده است در طیف وسیعی از پژوهشها در ارتباط با موضوع تحقیق، مورد استفاده قرار گرفته است و شاخصهای پژوهش بر مبنای بررسیهای گذشته حمایت می‌شود. هم‌چنین روش تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق برای شناسایی شاخصها از نوع تحلیل محتوای کیفی و نیز تحلیل عاملی اکتشافی برای کاهش و دسته‌بندی این شاخصها است.

روش تجزیه و تحلیل محتوا شیوه‌ای است که به منظور دستیابی به ویژگیهای مختلف پیام برای تجزیه و تحلیل عینی و منظم پیامهای مختلفی به کار می‌رود که به شیوه‌های گوناگون مبادله می‌شود (هولستی، ۱۳۷۳). روش تحلیل محتوا بر دو دسته کیفی و کمی تقسیم‌بندی می‌شود که این پژوهش بر اساس روش تحلیل محتوای کیفی است (کرپیندورف، ۱۳۸۶). بر این اساس، پژوهشگر تلاش کرده است با استفاده از این روش علمی و منظم ساختن مباحث درباره موضوع خود کنترلی با رویکرد اسلامی در تحقیقات پیشین از طریق مطالعات کیفی تلخیصی، شاخصهای مؤثر بر خود کنترلی را با رویکرد اسلامی طراحی و تبیین کند. هم‌چنین از روش تحلیل عاملی اکتشافی با هدف کاهش، تعدیل و دسته‌بندی شاخصهای الگو استفاده می‌شود. از نظر کلاسن (۱۹۹۵)، در این روش محقق درصدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه نسبتاً بزرگی از متغیرها است و پیشفرض اولیه محقق این است که هر متغیری ممکن است با هر عاملی ارتباط داشته باشد؛ به عبارت دیگر محقق در این روش، هیچ نظریه اولیه‌ای (برای دسته‌بندی) ندارد (هومن، ۱۳۸۷).

روایی ظاهری الگوی مفهومی با توجه به نظر استادان و پژوهشگران دانشکده‌های علوم انسانی

دانشگاه نظامی، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. روایی ظاهری هنگامی برقرار خواهد بود که فردی متخصص اعتبار الگو را بررسی، و تأیید کند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵: ۶۹).

### یافته‌های پژوهش

شاخصهای مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی از دیدگاه استادان و پژوهشگران دانشکده‌های علوم انسانی یک دانشگاه نظامی مورد بررسی قرار گرفت. از شاخص ضریب پراکندگی (تغییرات) برای رتبه‌بندی شاخصها استفاده گردید. ضریب تغییرات ( $CV^1$ ) یک معیار به‌هنگار است که برای اندازه‌گیری توزیع داده‌های آماری به کار می‌رود و از تقسیم انحراف معیار بر میانگین مطابق رابطه زیر به دست می‌آید (بخشعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱):

$$CV = \frac{\sigma_x}{\mu_x}$$

رابطه شماره ۱

در واقع مقدار کمتر ضریب تغییرات، میزان کمتری از پراکندگی داده‌های تحقیق را به ازای یک واحد از میانگین بیان می‌کند؛ لذا داده‌های با ضریب تغییرات کمتر از اعتبار و اهمیت بیشتری برخوردار است. نتایج اولویت‌بندی شاخصها در جدول ۲ مشاهده می‌شود. بر پایه اطلاعات جدول ۲ مبتنی بر تحلیل ضریب پراکندگی، مهمترین متغیرهای (شاخصهای) مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی از دیدگاه کارشناسان و نخبگان دانشگاه به ترتیب عبارت از ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان با میانگین ۴/۳۵ و انحراف معیار ۰/۶۰ و توجه به شخصیت و حرمت کارکنان با میانگین ۴/۳۱ و انحراف معیار ۰/۶۱ بود. یافته‌ها حاکی بود که کم‌اثرترین معیار متغیرها، دوستی و معاشرت با صالحان با میانگین ۱/۵۸ و انحراف معیار ۰/۶۱ و آموزش و اجتماعی کردن کارکنان با میانگین ۲/۹۲ و انحراف معیار ۰/۷۲ بود.

---

1 - Coefficient of Variation



جدول ۲: رتبه‌بندی شاخصهای مؤثر بر فرهنگ خود کنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی

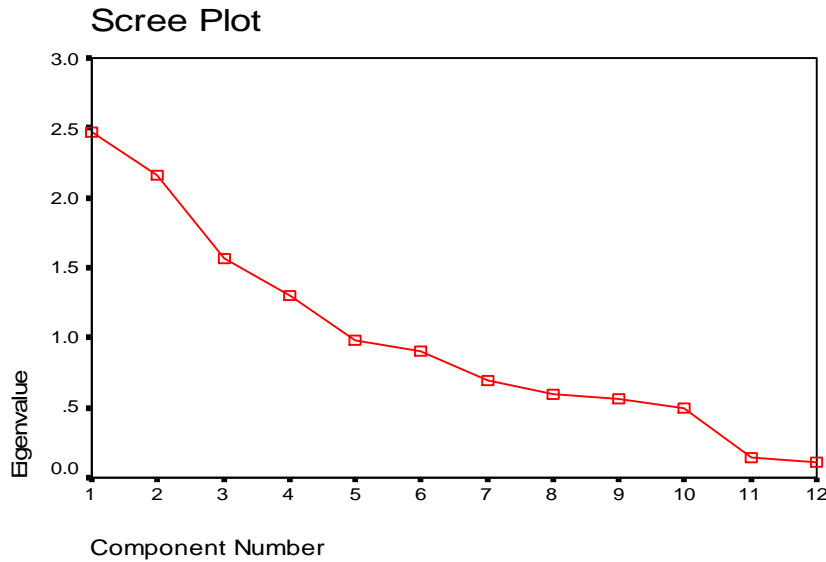
ردیف	شاخص	اولویت	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان	۱	۴/۳۵	۰/۶۰	۰/۱۳۸
۲	ایمان و اعتقاد به خدا	۹	۴/۱۰	۰/۸۱	۰/۱۹۸
۳	وجدان نسبت به انجام دادن کار با کیفیت	۵	۴/۴۴	۰/۷۲	۰/۱۶۲
۴	دوستی و معاشرت با صالحان	۱۲	۱/۵۸	۰/۶۱	۰/۳۸۶
۵	پرهیز از علاقه فراوان به دنیا	۷	۳/۹۰	۰/۶۸	۰/۱۷۴
۶	عبادات	۱۰	۴/۱۶	۰/۸۴	۰/۲۰۲
۷	تقوی	۶	۴/۱۲	۰/۷۱	۰/۱۷۲
۸	توجه به شخصیت و حرمت کارکنان	۲	۴/۳۱	۰/۶۱	۰/۱۴۲
۹	آموزش و اجتماعی کردن کارکنان	۱۱	۲/۹۲	۰/۷۲	۰/۲۴۷
۱۰	عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری	۴	۴/۱۴	۰/۶۴	۰/۱۵۵
۱۱	رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان	۳	۴/۳۱	۰/۶۴	۰/۱۴۸
۱۲	اعتقاد به معاد	۸	۴/۰۸	۰/۷۴	۰/۱۸۱

### تحلیل عاملی

به منظور تعیین شاخصهای مؤثر بر فرهنگ خود کنترلی با رویکرد اسلامی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. قبل از تحلیل عاملی اکتشافی و برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها به منظور استفاده از این روش، آزمون کفایت کیسر، مایر و اوکلین ( $KMO^1$ ) و آزمون بارتلت انجام شد. مقدار آزمون KMO برابر با ۰/۶۱۲ و مقدار آزمون بارتلت برابر با صفر بود. مقدار  $(KMO \geq 0.6)$  این نتایج حاکی از وجود همبستگی بین متغیرها و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است.

در نمودار ۴ نیز به شناسایی تعداد عاملهای مربوط به متغیرها پرداخته شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، چهار عامل که مقداری بیشتر از یک دارد به عنوان عوامل مؤثر شناسایی شده است.

1 - Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy



نمودار ۴: نمودار سنگریزه برای تعیین تعداد عاملها

در این بررسی، چهار عامل با اندازه ویژه بیش از یک استخراج، و متغیرها بر اساس بار عاملی (سهام هر یک در تشکیل عامل) و پس از چرخش عاملی متعامد<sup>۱</sup> به روش واریماکس در این عوامل دسته‌بندی شد (جدول ۳).

جدول ۳: عاملهای استخراج شده همراه با مقدار ویژه و واریانس پس از چرخش عاملها

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
اول	۲/۱۸۱	۱۸/۱۷۱	۱۸/۱۷۱
دوم	۲/۱۴۷	۱۷/۸۹۰	۳۶/۰۶۱
سوم	۱/۸۳۸	۱۵/۳۱۹	۵۱/۳۸۰
چهارم	۱/۳۴۶	۱۱/۲۱۷	۶۲/۵۹۶

عامل اول با مقدار ویژه ۲/۲ تبیین‌کننده ۱۸/۲ درصد واریانس کل است. عامل دوم با مقدار ویژه ۲/۲، تبیین‌کننده ۱۷/۹ درصد، عامل سوم با مقدار ویژه ۱/۸ تبیین‌کننده ۱۵/۳ درصد و عامل

1 - Orthogonal Rotation

چهارم با مقدار ویژه ۱/۴ تبیین کننده ۱۱/۲ درصد واریانس کل است. به طور کلی، عوامل چهارگانه، ۶۲/۶ درصد از کل واریانس ها را تبیین کرد.

تحلیل عاملی برای کاهش و دسته بندی متغیرهای مرتبط با یک موضوع خاص به کار می رود. با توجه به نتایج تحلیل در این تحقیق، هیچ یک از شاخصها حذف نشد. با توجه به میزان همبستگی هر یک از شاخصها، می توان عناوین مناسبی را برای مجموع شاخصهای هر عامل تعیین کرد. وضعیت قرارگیری متغیرها (شاخصها) در عوامل به همراه بار عاملی آنها به شرح جدول ۴ است.

جدول ۴: شاخصهای مربوط به هر یک از عاملها و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	شاخصها	بار عاملی	ضریب پراکندگی	میانگین ضریب تغییرات
اعتقاد به حضور خدا	ایمان و اعتقاد به خدا	۰/۹۱۸	۰/۱۹۸	۰/۱۸۴
	اعتقاد به معاد	۰/۹۲۷	۰/۱۸۱	
	تقوی	۰/۵۱۲	۰/۱۷۲	
توجه به کارکنان	توجه به شخصیت و حرمت کارکنان	۰/۹۳۷	۰/۱۴۲	۰/۱۴۵
	رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان	۰/۹۲۴	۰/۱۴۸	
استقرار عدالت سازمانی	ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان	۰/۵۴۲	۰/۱۳۸	۰/۲۱۸
	دوستی و معاشرت با صالحان	۰/۵۴۶	۰/۳۸۶	
	آموزش و اجتماعی کردن کارکنان	۰/۵۳۶	۰/۲۴۷	
	عدالت سازمانی و شایسته سالاری	۰/۷۴۵	۰/۱۵۵	
	وجدان نسبت به انجام دادن کار با کیفیت	۰/۵۷۶	۰/۱۶۲	
پرهیز از دنیا طلبی	پرهیز از علاقه فراوان به دنیا	۰/۷۰۵	۰/۱۷۴	۰/۱۸۸
	عبادات	۰/۶۶۴	۰/۲۰۲	

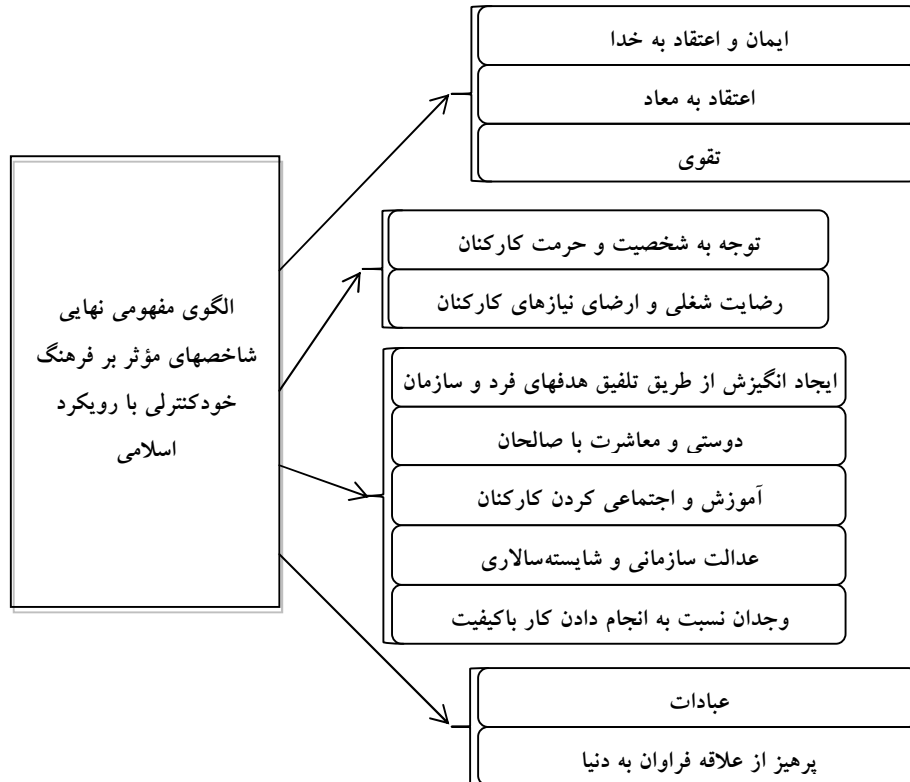
عامل اول: همان طور که در جدول مشاهده می شود در این عامل، سه شاخص بارگذاری شده است که تأکید عمده این شاخصها بر اعتقاد به خداوند متعال و جهان آخرت است و در واقع رعایت تقوی خود نشأت گرفته از اعتقاد به خدا است؛ لذا می توان این عامل را «اعتقاد به حضور خدا» نامگذاری کرد.

عامل دوم: در این عامل دو شاخص بارگذاری شده است. هر دو شاخص به نوعی بر توجه به

نیازهای کارکنان اعم از مادی و معنوی (احترام) تأکید دارد؛ لذا عنوان «توجه به کارکنان» برای این عامل مناسب است.

عامل سوم: در این عامل پنج شاخص بارگذاری شده است. با توجه به اینکه مهمترین شاخص از لحاظ کمترین ضریب تغییرات، شاخص «ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان» و نیز مهمترین شاخص از لحاظ بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص «عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری» است با در نظر گرفتن اهداف کارکنان در ذیل اهداف سازمانی، شایسته‌سالاری و نیز آموزش و توانمندسازی کارکنان می‌توان به‌نوعی در برقراری عدالت سازمانی تلاش کرد؛ بنابراین این عامل را «استقرار عدالت سازمانی» نامگذاری می‌کنیم.

عامل چهارم: در این عامل دو شاخص بارگذاری شده است. از آنجا که بیشترین بار عاملی و کمترین ضریب تغییرات مربوط به شاخص «پرهیز از علاقه فراوان به دنیا» است، عنوان «پرهیز از دنیاطلبی» برای این عامل مناسب است. الگوی مفهومی نهایی خروجی پژوهش، که از تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی به‌دست آمده در شکل ذیل نمایش داده شده است:



شکل ۴: الگوی مفهومی نهایی شاخصهای مؤثر بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی

### نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش حاکی است که در سازمان مورد نظر به دلیل اینکه کارمندان قبل از ورود در فرایند مصاحبه قبل از ورود، صلاحیت مکتبی و اعتقادی ایشان مورد بررسی قرار گرفته، عوامل معنوی به طور پیشفرض در افراد نهادینه شده و معمولاً در مرحله اول نبودن عواملی مانند ایمان به خدا، معاد و مناجات و ائمه اطهار، عوامل تأثیرگذار برای تخلف کارکنان به دلیل نهادینه بودن این عوامل در کارکنان از نظر آنها نبوده است و در عوض، عوامل مدیریتی مانند ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان، توجه به شخصیت و حرمت کارکنان، رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان، عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری از اولویت بیشتری قرار گرفت. هم‌چنین

اولویت بیشتر تلفیق اهداف فرد و سازمان نشان از توجه افراد به موفقیت دوجانبه فرد و سازمان دارد که توجه به این عوامل بین مدیران را آشکار می‌سازد. در مرحله دوم عواملی مانند تقوی، وجدان نسبت به انجام دادن کار با کیفیت و پرهیز از علاقه فراوان به دنیا در مراتب بعدی قرار گرفته است که نشان از این دارد که ممکن است کارکنان به دلیل عواملی مانند مادی‌گرایی و عدم توجه به امکانات و توجه مدیریتی در رویارویی با مسائل دچار خطا شوند. همان‌طور که توضیح داده شد، عوامل معنوی مانند ایمان و اعتقاد به خدا اعتقاد به معاد عبادات و توسل به ائمه اطهار، که در پژوهشهای گذشته در اولویت اول پژوهشگران قرار داشته در این پژوهش در اولویت سوم (به دلیل نهادینه دانستن این عوامل در کارمندان دارای صلاحیت مکتبی) دانسته شده است و در انتها عواملی مانند آموزش و اجتماعی کردن و دوستی و معاشرت با صالحان علاوه بر اینکه در اولویتهای آخر قرار گرفته است، باید توجه کرد تأثیرپذیری عوامل اعتقادی بر عوامل دیگر را نباید نادیده گرفت. نتایج این پژوهش نشان از بلوغ معنوی سازمان مورد تحقیق دارد به دلیل اینکه نیازهای سازمانی و خودشکوفایی در مرتبه بالایی قرار گرفته است.

با افزایش روبه رشد جایگاه خودکنترلی در جهان به دلیل تأثیر مثبتش و کاهش هزینه‌های نیروهای انسانی به منظور بخش کنترل و دوباره‌کاریها توجه به این عوامل مهم جلوه می‌کند. هم‌چنین شناسایی عوامل و شاخصهای تأثیرگذار در این حوزه، اولویت‌بندی و دسته‌بندی این شاخصها به سازمانها کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن این شاخصها و اهمیتشان در ایجاد بیشتر خودکنترلی در کارکنان و دستیابی به عملکرد بهتر سازمان رهنمون شوند. در این تحقیق پس از تحلیلها درباره داده‌ها، الگویی برای شناسایی شاخصهای تأثیرگذار بر فرهنگ خودکنترلی با رویکرد اسلامی در یک دانشگاه نظامی ارائه شد که شامل ۱۲ شاخص در قالب چهار عامل است. الگو نسبت به الگوهای دیگر از نظر عوامل و شاخصهای اثرگذار جامعتر است؛ چرا که هر یک از پژوهشهای قبلی تنها به جنبه خاصی از عوامل اثرگذار بر خودکنترلی تمرکز کرده‌اند؛ اما در این تحقیق سعی شد تا با نگرش سیستمی، همه عوامل مرتبط از ادبیات موضوع استخراج شود و پس از تأیید خبرگان در تحقیق مورد استفاده قرار گیرد.

نتایج یافته‌ها بیانگر این است که ایجاد انگیزش از طریق تلفیق هدفهای فرد و سازمان با داشتن میانگین کمترین ضریب تغییرات (۰/۱۳۸) به عنوان مهمترین عامل، بیشترین اثرگذاری را در فرهنگ خودکنترلی در جامعه آماری این پژوهش دارد؛ افزون بر این، توجه به شخصیت و حرمت

کارکنان، رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری وجدان نسبت به انجام دادن کار با کیفیت و تقوی از شاخصهای مهم در این حوزه تلقی می‌شود. با توجه به یافته‌های این پژوهش به مدیران در سازمانهای نظامی توصیه می‌شود که نسبت به نیازهای مادی در کنار نیازهای معنوی توجه ویژه‌ای کنند و عوامل دیگر در این پژوهش را به دلیل تأثیرگذاری متقابل بر یکدیگر مورد توجه قرار دهند.

جمع‌بندی شاخصهای شناسایی شده تأثیرگذار، که با مطالعه ادبیات تحقیق و با روش تحلیل محتوای کیفی و در جدول یک به صورت مدون استخراج شد برای تعمیم به سایر سازمانها و کاربرد در این نهادها قابل استفاده است؛ اما در ارتباط با دسته‌بندی، رتبه‌بندی و تعیین اهمیت و اولویت این شاخصها با توجه به فرهنگ، بوم و موقعیت خاص هر سازمان بویژه یک سازمان نظامی، امکان تعمیم به هر سازمانی براحتی امکانپذیر نیست که این از محدودیتهای تحقیق است و در عین حال، موقعیت برای پژوهشهای آینده در سایر سازمانها و ارائه پیشنهادها خاص آن سازمانها هست؛ لذا به پژوهشگران علاقه مند نسبت به پژوهش حوزه‌های خودکنترلی بویژه سازمانهای نظامی توصیه می‌شود به علت عدم دسترسی به اطلاعات سایر اماکن نیروهای مسلح به صورت جداگانه نسبت به پژوهش در این حوزه اقدام کنند تا با کمک مجموعه‌ای از پژوهشها، الگویی جامع از خودکنترلی در سطح نیروهای مسلح و مبادی ذی‌ربط ارائه شود.

#### منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه. سید رضی، محمد (۱۳۸۰). ترجمه محمد دشتی. ج ششم. قم: انتشارات مشهور.

آقا پیروز، علی و دیگران (۱۳۹۲). مدیریت در اسلام. ویرایش سوم. قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

ابطحی، سید حسین؛ خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸). نگرشی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان. کیهان فرهنگی. س ۲۶. ش ۲۷۶ و ۲۷۷: ۱۳۸.

احمدی، علی‌اکبر؛ فاضلی کبریا، حامد؛ فقیه، مهدی (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها. فصلنامه راهبرد. س ۲۲. ش ۶۶: ۱۵۱ و ۱۵۵.

احمدی، علی‌اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی‌فر، محمدجواد؛ فاضلی کبریا، حامد (۱۳۹۳). طراحی الگوی برنامه‌ریزی منابع انسانی بر اساس شایستگی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه. بهبود مدیریت. س ۸. ش ۲۴: ۱۴۴.

- اردلان، محمدرضا؛ بهشتی‌راد، رقیه؛ سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۳). اثر رهبری امنیت‌مدار بر کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه با نقش میانجی وجدان‌کاری. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*. س ۱. ش ۳: ۵۶.
- اسدی، اصغر؛ سفیدگران، بهارک؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۹۲). نقش فرهنگ در شکل‌گیری نورویتیک سازمانی. *علوم مدیریت ایران*. س ۸. ش ۲۹: ۵.
- اصغری، محمود (۱۳۹۲). دین، وجدان‌کاری و رابطه آن با سبک زندگی. *پژوهش‌های اجتماعی اسلامی*. س ۱۹. ش ۹۷: ۶۹.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳). *بحارالانوار*. بیروت: دارالاحیاء التراث العربی.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۵). *مدیریت عمومی*. ج ۴۵. ویراست ۳. تهران: نی.
- بخشعلی‌زاده، شهرناز؛ پاشا، عین‌الله؛ رستگار، آرش (۱۳۹۱). *آمار و مدل‌سازی*. شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران.
- پورعزت، علی (۱۳۹۰). اداره سالم به روایت نهج‌البلاغه. *فصلنامه النهج*. س ۹. ش ۳۱: ۷۳-۷۶.
- تابان، محمد و همکاران (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و خودکنترلی میان دانشجویان دانشگاه‌های تهران و شهید بهشتی. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*. س ۲. ش ۴: ۶۷۵.
- حمیدی‌فراهانی، همایون؛ کاوسی، اسماعیل؛ قهرمانپور، داریوش (۱۳۹۲). مهندسی فرهنگ در سازمان‌های دولتی کشور در عصر جهانی‌شدن. *فصلنامه مطالعات راهبردی جهانی*. س ۴. ش ۱۰: ۶۰: ۶۳ و ۶۴.
- خارستانی، اسماعیل؛ سیفی، فاطمه (۱۳۹۴). نقش انضباط و وجدان‌کاری در پیشرفت و توسعه جامعه بر مبنای فرهنگ و آموزه‌های اسلامی. *پژوهش‌های اجتماعی اسلامی*. س ۲۱. ش ۱۰۴: ۱۳۷.
- خاکپور، حسین؛ حسین‌پور، ولی‌الله؛ نیکونژاد، زهرا (۱۳۹۳). کارکردهای تربیتی خودکنترلی و نقش آن در سلامت روان از دیدگاه قرآن و روایات. *فصلنامه تاریخ پزشکی*. س ۶. ش ۲۱: ۱۵۱.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۲). ترابط عقل و دین و تأثیر آن بر فرهنگ اسلامی. *راهبرد فرهنگ*. س ۶. ش ۲۳: ۳۴ و ۳۵.
- دانایی‌فرد، حسن؛ زنگویی‌نژاد، ابودر (۱۳۹۰). تئوری شایسته‌سالاری مدیریتی بر مبنای استراتژی داده بنیاد: برداشتی از نهج‌البلاغه. *راهبردهای بازرگانی*. س ۱۸. ش ۴۷: ۲۴۵.
- دریساوی، سمیه؛ فقیهی، علینقی (۱۳۹۲). بررسی عوامل ضعف خودکنترلی از منظر قرآن کریم. *معرفت اخلاقی*. س ۴. ش ۱: ۷۶ و ۷۷.
- درویدی، مجتبی (۱۳۹۳). امام خمینی (قدس سره) و بررسی سبک رهبری ضابطه‌گرایانه. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*. س ۳. ش ۸: ۵۷.
- ذوالفقار زاده، محمدمهدی؛ امیری، علی‌نقی؛ زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۰). کشف «فرهنگ‌دانشگاه»: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ سازمانی. *اندیشه مدیریت راهبردی*. س ۳. ش ۹: ۴۵.



- رحیمی، محمدرضا (۱۳۹۰). شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. س ۱. ش ۳: ۳۱-۴۴.
- رشید، غلامعلی؛ پاشایی‌هولاسو، امین (۱۳۹۱). ارائه مدلی مبتنی بر مدیریت دانش جهت ترویج فرهنگ دفاع مقدس. پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی. س ۲. ش ۶: ۲۱۶.
- رضایی‌زاده، محمود (۱۳۸۸). بررسی تطبیقی خود مدیریتی حضرت امام خمینی (ره) و مدیران نظام اداری جمهوری اسلامی ایران. تهران: عروج.
- زارع، حمید (۱۳۸۴). الگویی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی. روش‌شناسی علوم انسانی. س ۱۱. ش ۴۵: ۵۱.
- سالار، روح اله؛ نوری، احمد (۱۳۹۲). شایسته‌سالاری در مدیریت و فرماندهی انتظامی با نگاه به مبانی نظری اسلام. بصیرت و تربیت اسلامی. س ۱۰. ش ۲۷: ۸۳.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چ پنجم. تهران: نشر آگاه.
- سجادی، سید علی (۱۳۸۵). خودکنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی. معارف اسلامی و حقوق، س ۶، ش ۲۳: ۱۲ و ۱۳.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی چگونگی تعامل فرهنگ سازمانی با نظام‌های آموزش. تربیت و توسعه منابع انسانی، توسعه انسانی پلیس. س ۸. ش ۳۸: ۱۱۶.
- سلطانی، محمدرضا؛ فرهی، علی؛ سنجقی، محمدابراهیم (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی «کرامت انسانی» تأملی بر فرهنگ نظام اداری ج.ا.ا. مطالعات رفتار سازمانی. س ۳. ش ۱۰: ۱۱۶-۸۸.
- سنجقی، محمد ابراهیم؛ اخوان، پیمان؛ اجاقی، حامد (۱۳۹۲). طراحی مدل تعاملی گونه‌های فرهنگ‌سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. س ۵. ش ۱۷: ۲۵.
- کریندورف، کلوس (۱۳۸۶). تحلیل محتوای مبانی روش‌شناسی. چ سوم. ترجمه هوشنگ ناییبی. تهران: نشر نی.
- علی‌وردی نیا، اکبر؛ معمار، رحمت‌الله؛ نصرت زهی، سیمین (۱۳۹۴). بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی. راهبرد اجتماعی فرهنگی. س ۴. ش ۱۶: ۱۷.
- فرهی بوزنجانی، برزو و همکاران (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی (یکی از نهادهای انقلاب اسلامی). راهبرد فرهنگ. س ۶. ش ۲۱: ۱۲۲ و ۱۲۳.
- قدمی، محسن؛ علی‌نیا لاکانی، پریسا (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استراتژی با استفاده از مدل گلوب. مدیریت توسعه و تحول. ش ۲۲: ۳۰.
- قدسی، علی محمد؛ قائمی، مرتضی (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی سبک‌های فرزندپروری با سبک فرزندپروری امام علی (ع). پژوهشنامه نهج البلاغه. س ۲. ش ۸: ۲.
- قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ الوانی، مهدی؛ علی‌اصغرزاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴). تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. مطالعات مدیریت انتظامی. س ۱۰. ش ۳۸: ۲۲۱.

- قری، رضا (۱۳۹۴). فرهنگ مطلوب در سازمان (بررسی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب). مدیریت در اسلام. س ۱۰، ش ۲۸: ۹۲ و ۹۳.
- کرمی، محمدتقی؛ علم الهادی، سید عبدالرسول (۱۳۹۴). ارتباط عقیقانه به‌مثابه نظریه‌ای فرهنگی - ارتباطی. معرفت فرهنگ اجتماعی. س ۶، ش ۲۳: ۲۷.
- مجموعه بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). قابل دسترسی در تارنماهای [www.leader.ir](http://www.leader.ir) و [www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir)
- مردانی نوکنده، محمدحسین؛ شفیق تبار سماکوش، نوروز (۱۳۹۰). پیوستی و ماهیت نظارت در متون دینی و فرهنگ اسلامی. مهندسی فرهنگی. س ۶، ش ۵۹ و ۶۰: ۴۷ و ۴۸.
- مروتی، سهراب، فتاحی، امیر؛ جوشن، آمنه (۱۳۹۲). شاخص‌ها و چشم‌انداز دانشگاه مردم‌سالار در قرآن و حدیث. فصلنامه حسنا، س ۵، ش ۱۶: ۲۹.
- مساعده، علی؛ منطقی، محسن (۱۳۹۱). ارتباطات درون فردی از منظر اسلام. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. س ۱، ش: ۱۰۶ و ۱۰۷.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۱). پیام قرآن دوره دوم اخلاق در قرآن. قم: انتشارات امام علی بن ابی طالب (ع).
- موسوی خمینی (ره)، روح الله (۱۳۷۸)، صحیفه نور، ج ۱۶. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره). مهرگانفر، محمود؛ سادین، حسن (۱۳۸۹). الگوی خودکنترلی در شرکت‌های تولیدی. ماهنامه کنترل کیفیت. س ۶، ش ۴۰: ۶۲.
- نجات‌بخش اصفهانی، علی؛ مطهری، عبدالهادی (۱۳۹۲). بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقای سلامت اداری در ایران اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. س ۳، ش ۷: ۴۶.
- هادوی‌نژاد، مصطفی، نقی‌پورفر، ولی‌الله؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۰). پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ‌سازمانی اسلامی: پژوهشی در چهارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین. دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت. س ۱۸، ش ۴۷: ۹۹.
- هولستی، آل. آر. (۱۳۷۳). تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی. ترجمه نادر سالار زاده امیری. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سمت.

