



A Qur'anic Analysis of the Components of Teamwork Effectiveness in Organizations*

Seyed Ali Ahmad Rezaei*

Abstract

Teamwork effectiveness is one of the key issues in the field of organizational behavior management—particularly group management—that has attracted considerable attention from management theorists and scholars over recent decades. Numerous studies and publications have been dedicated to exploring this topic. Given the significance of the subject, this study aims to examine which components the Holy Qur'an, as a divine guidebook, proposes for achieving teamwork effectiveness within organizations. Adopting a descriptive-analytical method and drawing upon the inferential approach developed by Martyr Muhammad Baqir al-Sadr, the author investigates the relevant Qur'anic teachings. The findings indicate that the Qur'an identifies several core components essential for effective teamwork, including: alignment with the Party of God (ḥizb Allāh), unity and solidarity, confronting deviation, honesty, consultation (shūrā), avoidance of envy, initiative and swiftness in individual and collective tasks, and the cultivation of brotherhood. If these components are operationalized within organizational teamwork, they can yield significant outcomes and enhance overall team effectiveness.

Keywords: Qur'an and effectiveness; teamwork effectiveness components; organization and group.

*. Received: ۱۳/۰۸/۱۴۰۳ SH (۰۳/۱۱/۲۰۲۴ CE) and Accepted: ۰۵/۱۲/۱۴۰۳ SH (۲۳/۰۲/۲۰۲۵ CE).

*. PhD Candidate in Qur'anic Sciences with a Specialization in Management, Al-Mustafa International University (Corresponding Author) Email: rezaeesayedaliahmad۳۱۳@gmail.com



تحلیل قرآنی مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی در سازمان*

سید علی احمد رضایی*

چکیده

اثربخشی کار تیمی، یکی از موضوعاتی است که در مدیریت رفتار سازمانی و آن‌هم در مدیریت گروهی، مورد توجه بسیاری از صاحبان نظران و اندیشمندان دانش مدیریت، در دهه‌های اخیر، قرار گرفته و در این زمینه آثار و تألیفات قابل توجهی نیز صورت گرفته است. با توجه به اهمیت مسئله و این‌که، قرآن کریم به‌عنوان کتاب هدایت، چه مؤلفه‌های را برای اثربخشی کار تیمی در سازمان پیشنهاد می‌کند؟ از این‌رو نویسنده سعی نموده با کنکاش در آموزه‌های وحیانی با روش تحلیلی - توصیفی مبتنی بر روش استنباطی شهید صدر مسئله یادشده را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که اثربخشی کار تیمی از منظر قرآن دارای مؤلفه‌های همچون: حزب‌اللهی بودن، وحدت و همبستگی، مقابله با انحرافات، صداقت، مشورت، اجتناب از حسادت، سبقت و سرعت گرفتن در کارهای فردی و تیمی، اخوت و برادری است که اگر مؤلفه‌های مذکور در کار تیمی در سازمان‌ها مورد عمل واقع شود می‌تواند نتایج خوبی داشته و منتج به اثربخشی کار تیمی شود.

واژگان کلیدی: قرآن و اثربخشی، مؤلفه اثربخشی کار تیمی، سازمان و گروه.

*. تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۳ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۱۲/۰۵

*. دانش پژوه دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه:

rezaeesayedaliahmad۳۱۳@gmail.com



مقدمه

بخش اعظم دانش مدیریت را، مدیریت رفتار سازمانی و بخشی از آن را مدیریت رفتار گروهی، تشکیل داده است. کارهای که در سازمان‌ها صورت می‌گیرد به دو صورت؛ فردی و گروهی بوده و هر کدام دارای معایب و محاسن خویش است. اما به نظر می‌رسد اثربخشی کار تیمی بیش‌تر از کار فردی باشد. اگرچه این امکان وجود دارد که مردم کار را به‌تنهایی انجام دهند، ولی انجام ندادن به‌صورت تیمی الزاماً حدود دستیابی به موفقیت را محدود خواهد کرد. (مایک وود کاک، ۱۳۸۵: ۱۹)

همچنین در مورد اثرگذاری کار تیمی بر سازمان نوشتند: کار تیمی به نحوی اساسی بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد و بعضی از مدیران این نکته را تأیید نموده‌اند که تیم‌ها برای دستیابی به نتایج باورنکردنی به آن‌ها کمک کرده‌اند. (دیویدای. وتن، ۱۳۸۲: ۴) صاحب‌نظران بر این باور هستند که با شدت گرفتن فشار رقابت، موفقیت سازمان در گرو کار تیمی خواهد بود نه تک‌ستارگان. آهنگ آشنای تأکید بر کار تیمی به این دلیل است که قهرمانان ورزشی عموماً موفقیت خود را مرهون آن می‌دانند. چه در صحنه ورزش چه در بیمارستان‌ها و چه در دنیای کسب‌وکار، کار تیمی بیشترین توجه را به خود معطوف می‌دارد. (رضائیان، ۱۳۹۱: ۳۰)

ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به پیچیدگی و تخصصی شدن فعالیت‌های سازمانی باعث شده است که افراد نتوانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت‌های فردی، به انجام موفق امور در سازمان نائل گردند؛ لذا مدیران به‌تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که برای اجرای فعالیت‌های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که از طریق کار تیمی، در قالب تیم‌های چندنفره با تخصص‌های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند (عارفی و همکاران، ۱۳۹۱)



آموزه‌های وحیانی علاوه بر توصیه به کار تیمی و گروهی که از سنت الهی است (طباطبایی، ۱۳۵۲: ۱۶۲/۵) سفارش به اختلاف نداشتن دارد. «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ» (مائده/۲)؛ «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (آل عمران/۱۰۵) شما بجای اینکه دست به هم بدهید تا از دشمنان سابق و دوستان امروز خود انتقام بگیرید باید دست اتحاد در راه نیکی‌ها و تقوا به یکدیگر بدهید نه اینکه تعاون و همکاری بر گناه و تعدی نمائید. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۲۵۳/۴)

البته کار تیمی زمانی اثربخش خواهد بود که اعضای تیم، اعتقاد کامل به تمام عرصه‌ها و اهداف از قبل تعیین شده داشته باشند و این طور نباشد که برخی آن را که موافق با اهداف و آرمان‌های شخصی است بپذیرد و آنجا که مخالف میل درونی باشد رد کند. «أَفَتُؤْمِنُونَ بِبَعْضِ الْكِتَابِ وَتَكْفُرُونَ بِبَعْضٍ...» (بقره/۸۵) که اگر این چنین شد در آن صورت مورد سرزنش قرار می‌گیرد. «... فَمَا جَزَاءُ مَنْ يَفْعَلُ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِلَّا جُزْءٌ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ» (بقره/۸۵)؛ در آیه دیگر نیز به این مسئله اشاره شده می‌فرماید: «تُؤْمِنُ بِبَعْضٍ وَتُكْفُرُ بِبَعْضٍ» (نساء/۱۵۰)؛ یعنی هر چه را با خط فکری و امیال شخصی و هوس‌هایشان هماهنگ است می‌پذیرند و هر چه را نیست انکار می‌کنند، یا هر چه به سودشان است قبول دارند و هر چه برخلاف منافع شخصی آن‌هاست انکار می‌کنند، این‌ها نه مسلمان‌اند و نه مؤمن راستین، بلکه احزابی هستند که مقاصد خود را در دین جستجو می‌کنند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۲۳۶/۱۰)

در زمینه اثربخشی کار تیمی در سازمان اندیشمندان دانش مدیریت مطالب نسبتاً ارزنده‌ای را انجام دادند؛ اما بر اساس کنکاش‌های صورت گرفته دانسته شد که در زمینه تحلیل قرآنی مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی در سازمان کاری صورت نگرفته است و از آنجا که خلأ آن در



سازمان‌ها به طور ملموس احساس می‌شود، لذا نویسنده سعی نمود تا مسئله مطرح شده را با استنتاج به قرآن کریم مورد بررسی و ارزیابی قرار دهد.



پیشینه پژوهش

در مورد پیشینه عام مسئله، مکتوبات علمی قابل توجهی تدوین شده اعم از کتب، مقالات و... که به اهم آن‌ها در قالب جدول زیر اشاره می‌شود.

نوع اثر	ردیف	نام تحقیق و پژوهشگر	سال انتشار
کتاب	۱	تیم، سازمان و اثربخشی؛ دکتر حبیب اله دعایی	۱۳۹۱
	۲	تیم‌سازی در قرن بیست و یکم؛ دکتر علی رضائیان	۱۳۸۶
	۳	فنون تصمیم‌گیری گروهی؛ کلی، کیت، ترجمه: سید امین‌الله علوی.	۱۳۸۱
	۴	اصول و مبانی ایجاد و بهبود تیم‌های سازمانی؛ مایک وود کاکت، ترجمه: دکتر سید احمد بیان معمار و دکتر حسین جعفری.	۱۳۸۵
	۵	تیم‌سازی؛ دیوید ای. وتن، کیم اس. کمرون، ترجمه: دکتر بدرالدین اورعی یزدانی.	۱۳۸۲
	۶	تیم‌سازی؛ استیوایز ایران، ترجمه: محمد رضا اسکندری.	۱۳۸۲
	۷	۱۷ اصل کار تیمی؛ جان ماکس ول، ترجمه: شهرزاد فرهنگ	۱۳۸۸
	۸	۱۷ اصل کار تیمی؛ جان ماکسول، ترجمه: مهدی قراچه داغی	۱۳۹۶
مقاله	۹	مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام؛ ظاهر اکبری و همکاران؛ نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال نهم شماره ۲ (پیاپی ۱۹، پاییز و زمستان ۱۳۹۸).	
	۱۰	ارائه الگوی تعالی سازمانی بر پایه قرآن کریم؛ معصوم هاشم‌زاده و همکاران؛ فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، پاییز ۱۳۹۸.	
	۱۱	بررسی عوامل تأثیرگذار بر انجام کار گروهی اثربخش؛ زهرا رجائی و همکاران؛ پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال سیزدهم، شماره ۲۵، بهار و تابستان ۱۴۰۰.	
	۱۲	نقش رهبری خدمتگزار در میزان اثربخشی سازمانی مدارس؛ حمید رحیمیان و همکاران؛ فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه طباطبائی، سال سوم، شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۵.	
	۱۳	مدل جامع عوامل مؤثر بر کار تیمی اثربخش در سازمان و مقیاس‌های سنجش آن؛ مهدی خیراندیش و همکاران؛ فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴.	
	۱۴	طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت؛ افجه‌ای و همکاران، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۷/ سال سوم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳.	



با اینکه در مکتوبات فوق، به صورت عام برای مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی، مطالبی نسبتاً خوبی اشاره شده است؛ اما در هیچ یک از آن‌ها به صورت خاص به الگوی اثربخشی کار تیمی در سازمان از منظر قرآن پرداخته نشده است؛ لذا این خلأ علمی وجود داشته و می توان گفت: تحقیق حاضر اولین اثری است که به مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی در سازمان با استنتاج از قرآن کریم می پردازد.

روش تحقیق

روش تحقیق پیشرو، تحلیلی - توصیفی، مبتنی بر روش استنتاجی شهید صدر است بدین معنی که سؤالات به قرآن کریم عرضه شده است. واژه‌ای «استنتاج» مصدر باب استفعال از ریشه «نطق» به معنای «طلب نطق کردن» تبیین و توضیح و سخن گفتن با شخصی و فرد ذکر شده است (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۳۰۵/۱۰؛ قیومی، ۱۴۱۴: ۹۱۱/۲؛ طریحی، ۱۳۷۵: ۳۲۸/۵).

معنای استنتاج معادل با تفسیر موضوعی گرفته شده است که از منظر شهید صدر مقصود از استنتاج به این معنا آن است که پژوهشگر باید توانایی این را داشته باشد که ضمن بررسی و مطالعه وضعیت جامعه هر عصر و زمانی، مسائل و موضوعات آن را کشف و استخراج کند و پس از آن آن‌ها را به صورت پرسش‌های منظم به ساحت قدسی قرآن کریم عرضه نماید و از آموزه‌های وحیانی پاسخ آن‌ها را دریافت کند. (صدر، ۱۴۲۸: ۲۶) بر اساس این روش، پژوهشگری که در آیات قرآن کریم به پژوهش می پردازد دارای چند ویژگی است. از یکسو به صورت فعالانه سراغ تفسیر آیات قرآن کریم می رود نه منفعلانه، از سوی دیگر، در تفسیر ابتدا سراغ مسائل و مشکلات اجتماعی که یکی از پدیده‌های مهم امروزه اجتماع سازمان و مسائل آن است می رود و با به دست آوردن مسائل موجود سراغ آیات قرآن رفته و برای حل و بر طرف کردن خلأهای احتمالی از قرآن کریم طلب چاره جوئی می کند. پس پژوهشگر فقط



در جایگاه شنونده نیست، بلکه پرسشگری است که با خردورزی و تدبر با آموزه‌های وحیانی به گفتگو می‌پردازد. پژوهنده به دنبال حل مسئله و موضوعی است که زائیده‌ی اندیشه‌ی بشر امروزی است که پس از عرضه‌ی آن بر آیات نورانی قرآن کریم، پاسخ‌ها را کشف و استخراج می‌کند. (صدر، ۱۴۲۸: ۲۶)

الف) مفهوم‌شناسی

۱. گروه

گروه، عبارت است از اجتماع دو یا چند نفر که با یکدیگر دارای روابط متقابل هستند و می‌توانند در جهت رسیدن به یک هدف مشترک بر یکدیگر اعمال نفوذ نمایند. (شرمر هورن، ۱۳۷۸؛ زارعی متین، ۱۳۸۸: ۱۹۷)؛ همچنین اجتماع دو یا چند نفر که برای دستیابی به یک یا چند هدف مشترک، فعالیت می‌کنند را گروه می‌نامند. (هرسی، ۱۳۷۵؛ سید جوادین، ۱۳۸۶: ۲۰۰) به تعبیر دیگر، گروه، تجمعی از دو نفر یا بیش‌تر، است که تا حدی با یکدیگر روابط درونی پویا دارند. (McGrath, J.E: ۱۹۸۴) برخی دیگر از نویسندگان نوشتند: گروه، مرکب از دو نفر یا بیش‌تر است که با هم روابط متحدالشکلی دارند. (مشبکی، ۱۳۷۷: ۳۰)

۲. تیم

به تعداد کمی از افراد دارای مهارت‌های مکمل گفته می‌شود که مقصد واحدی دارند، به اهداف عملکردی مشترک متعهدند، رهیافت واحدی نسبت به مسائل دارند و نسبت به رهیافت خود همگی پاسخ‌گو هستند. (رضائیان، ۱۳۸۶: ۴) هم‌چنین برخی نوشتند: تیم، عبارت است از یک گروه دو یا چندنفره از افراد که به طور مستقیم با یکدیگر تعامل برقرار کرده و به منظور رسیدن به هدف، کارها را هماهنگ می‌کنند. (رحمان‌پور، ۱۳۸۲: ۳۴)



۳. کار تیمی

معنی کار تیمی این است که افراد، کار را با یکدیگر انجام می‌دهند، تا بیش‌تر از آنچه به‌طور فردی به‌انجام می‌رسانند انجام دهند به‌علاوه این کار بیش‌تر می‌تواند مهیج، رضایت‌بخش و لذت‌بخش باشد. (مایک وود کاک، ۱۳۸۵: ۱۹)

ب) واژه‌های همسو با گروه و تیم در قرآن

با اینکه واژه «گروه و تیم» مستقیماً در قرآن نیامده است؛ ولی برخی از واژه‌های وجود دارد که مفهوم جمع بودن، گروه و جماعت را می‌رساند که در اینجا به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

۱. امّة

واژه «امّة»، ۵۴ بار در آیات قرآن به‌کاررفته است. «امّة»، به گروه و جماعتی از افراد اطلاق می‌گردد که برای کار و هدف واحدی جمع می‌شوند. (راغب، ۱۳۶۰: ۸۶) به تعبیر علامه طباطبایی «امّة» به معنای جماعتی است که مقصد واحدی آن‌ها را جمع کرده باشد. (طباطبایی، ۱۳۵۲: ۴۵۵/۱۴) برخی از مفسرین می‌نویسند: «امت» به جماعتی که جنبه وحدتی در میان آن‌ها باشد گفته می‌شود خواه وحدت از نظر زمان یا از نظر مکان و یا از نظر هدف و مرام باشد... از بررسی کتب لغت و همچنین موارد استعمال این کلمه در قرآن که بالغ بر ۶۴ مورد می‌شود چنین استفاده می‌گردد که «امت» در اصل به معنی جمعیت و گروه است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۶۰/۶؛ همان: ۳۵/۳؛ جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۶۵/۷) به عبارت دیگر «امت»، جمعیتی است که دارای مقصد خاص و مقصود معینی باشد. (همان، ۱۳۸۴: ۱۷۹/۱۲؛ رضایی اصفهانی، ۱۳۸۷: ۲۱۲/۳)



۲. جماعت

از جمله واژه‌های که معنای گروه و جمع را می‌رساند، واژه «جماعت» است. واژه جماعت به معنای گروه مردم (جلال‌الدین غیاث‌الدین رامپوری، ۱۳۷۵) آمده و در آیات ذیل به کار رفته است. «وَ اغْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَ لَا تَفَرَّقُوا...» (آل عمران/۱۰۳)؛ «وَ لَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا...» (آل عمران/۱۰۵)؛ «إِنَّ الَّذِينَ فَرَّقُوا دِينَهُمْ وَ كَانُوا شِيعًا...» (انعام/۱۵۹) صاحب تفسیر تسنیم «جماعت» را ذیل آیه: «إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُون» (انبیاء/۹۲) معنا نموده‌اند، عبارت از جماعت و گروهی‌اند که دارای مقصد و مقصود واحد باشند؛ زیرا «أُمَّةٌ» یعنی «قَصْدٌ» و اُمَّت یعنی جماعت قاصد و قصد بدون مقصودی که در امام و پیش روی آنان باشد، تحقق نمی‌یابد و برای نیل چنین گروه به چنان مقصود، چاره‌ای جز داشتن یک رهبر و امام نیست که پیشگام گروه مزبور باشد و رائد آنان بوده، از سلامت راه و کیفیت پیمودن آن بیشتر از دیگران آگاه باشد و خودش پیشاپیش آنان گام بردارد و همه یا غالب آن‌ها را به مقصد برساند. (جوادی آملی، ۱۳۸۶: ۲۶۰/۳)

۳. عصبه

عصبه، به معنای جماعت فشرده و کمک همدیگر را گویند. (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۱/۵۶۸) و نیز می‌نویسد: «عصبه» گروهی به هم پیوسته و یاور یکدیگرند و «نحن عصبه» یعنی هماهنگ و یاور یکدیگریم. (ر. ک، مفردات: ۵۶۸) و در اینکه چرا این واژه را عصبه می‌گویند؟ مرحوم طبرسی می‌نویسد: جماعت را از آن عصبه گفته‌اند که کارها به وسیله آن‌ها بسته و روبه‌راه می‌شود. (طبرسی، ۱۴۱۲: ۶۰۹/۲) برخی دیگر از مفسرین می‌نویسند: عصبه "به معنی جماعتی است که دست‌به‌دست هم داده‌اند و نیرومندند و همچون اعصاب یکدیگر را گرفته‌اند و گفتند: «عصبه» به ده نفر تا چهل نفر می‌گویند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۵۴/۱۶)



واژه عصبه به طوری کل، چهار بار در قرآن در آیات ذیل به کار رفته است. «نَحْنُ عُصْبَةٌ» (یوسف/۸ و ۱۴)؛ ما گروهی پیوسته هستیم. «إِنَّ الَّذِينَ جَاءُوا بِالْإِفْكِ عُصْبَةٌ مِنْكُمْ...» (نور/۱۱)؛ در واقع کسانی که آن دروغ بزرگ را (به میان) آوردند، گروهی پیوسته از شما هستند. «...إِنَّ مَفَاتِحَهُ لَتَنُوزُ بِالْعُصْبَةِ...» (قصص/۷۶)؛ واقعاً (حمل) خزینه‌های او بر گروه پیوسته نیرومندی سنگین بود!

۴. فرقه

«فَرِيقٌ وَفَرِقه» به معنای گروه جدا شده از دیگران است. (قرشی بنابی، ۱۳۷۸: ۱۶۸/۵)؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۶۳۳؛ طریحی، ۱۳۷۵: ۲۲۴/۵) از جمله مصادیق این واژه آیات شریفه است که می‌فرماید: «فَرِيقٌ فِي الْجَنَّةِ وَ فَرِيقٌ فِي السَّعِيرِ» (شورا/۷)؛ یعنی گروهی در بهشت و گروهی دیگر در جهنم. در آیه دیگر می‌فرماید: «فَلَوْ لَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ» (توبه/۱۲۲) و یا می‌فرماید: «فَرِيقًا هَدَى وَ فَرِيقًا حَقَّ عَلَيْهِمُ الضَّلَالَةُ» (اعراف/۳۰)

۵. قوم

«قَوْمٌ» به معنای جماعت مردان است. (قرشی بنابی، ۱۳۷۸: ۶۷/۶؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۶۹۳/۱؛ طریحی، ۱۳۷۵: ۱۴۷/۶؛ طباطبایی، ۱۳۵۲: ۴۸۲/۱۸) مصادیق این واژه آیات «لَا يَسْتَحْزِرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ... وَ لَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ» (حجرات/۱۱)؛ «قَدْ بَيَّنَّا الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يُوقِنُونَ» (بقره/۱۱۸) و... است. در این که چرا قوم را به معنای جماعت دانستند؟ در اقرب الموارد ذکر شده: جماعت مردان را قوم گفته‌اند که آن‌ها قائم و متصدی به کارهای مهم‌اند، این لفظ مذکر و مؤنث آید گویند: «قام القوم و قامت القوم» (شرتونی، ۱۳۷۷)

۶. عزه

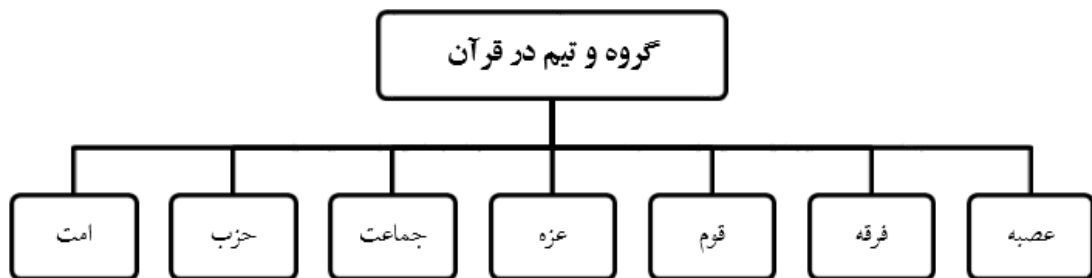


یکی دیگر از واژه‌های قرآنی که به معنای گروه و جمع به کار رفته است، عزه است. «عزین» جمع عزه (بر وزن هبه) به معنی جماعت‌های پراکنده است و ریشه اصلی آن "عزو" (بر وزن جذب) به معنی نسبت دادن است، و از آنجا که هر گروهی که با هم هستند به یکدیگر نسبت و ارتباطی دارند، و یا هدف واحدی را تعقیب می‌کنند، به جماعت و گروه "عزه" گفته شده. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۴۳/۲۵)

۷. حزب

«حزب» در اصل به معنی جماعت و گروهی است که دارای تشکل و شدت عمل باشند، ولی معمولاً به هر گروه و جمعیتی که پیروی از برنامه و هدف خاصی می‌کنند اطلاق می‌شود. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۸۴/۱۸) آیه شریفه به خوبی به این واژه اشاره دارد «إِنَّمَا يَذْعُوا حِزْبَهُ لِيَكُونُوا مِنْ أَصْحَابِ السَّعِيرِ» (فاطر/۶) واژه‌های قرآنی که معنای گروه و تیم را می‌رساند، در نمودار زیر به تصویر کشیده شده است.

در یک جمع‌بندی بر اساس برداشت‌های تفسیری می‌توان گفت: همه‌ای واژه‌های مذکور به نحوی اشاره به «گروه و تیم» داشته؛ اما به نظر می‌رسید برجسته‌ترین واژه‌های که صریحاً به معنای «گروه و تیم» اشاره دارد، (حزب، امه، جماعت و عصبه) است. در نمودار زیر واژه‌های که به معنای گروه و تیم است به تصویر کشیده شده است.





ج) تحلیل داده‌ها

مدیریت رحمانی، برای اثربخشی کار گروهی و تیمی، مؤلفه‌هایی را ترسیم نموده که با به‌کارگیری آن‌ها؛ اثربخشی کار تیمی بیش از الگوهای رایج نتیجه‌بخش و مطلوب خواهد بود که در این تحقیق سعی شده به بخشی از آن اشاره شود.

۱. حزب‌اللهی بودن

یکی از مؤلفه‌های قرآنی که باعث اثربخشی کار تیمی می‌شود حزب‌اللهی بودن تیم است. آموزه‌های وحیانی، حاکی از آن است که در قرآن دو حزب وجود داشته و هر کدام دارای اهداف و پیروان متفاوت و در واقع مقابل هم هستند. یکی از آن‌ها حزب شیطان «أُولَئِكَ جَزَبُ الشَّيْطَانِ» (مجادله/۱۹) و دیگری حزب الله «أُولَئِكَ حِزْبُ اللَّهِ» (مجادله/۲۲) است. قرآن کریم در معرفی و تمایز هر دو حزب از همدیگر، اشاره نموده و ویژگی‌های هر کدام را تبیین می‌دارد. مادامی که اهداف و فعالیت‌های کار تیمی در سازمان‌ها، بر اساس رضایت الهی و رسول او و پیروی از آن‌ها شکل بگیرد در واقع آن تیم کاری مصداق «حزب‌الله» است که می‌فرماید: آنهایی که از خدا، رسول و مؤمنان پیروی می‌کنند آن‌ها، حزب‌الله بوده و پیروزی از آن، آن‌هاست «وَمَنْ يَتَوَلَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْغَالِبُونَ» (مائده/۵۶)؛ پیروزی‌ای که در این آیه ذکر شده بنا بر اعتقاد برخی از مفسرین، پیروزی مطلق بوده و تمام عرصه‌ها را در برمی‌گیرد. شک نیست که اطلاق آیه دلیل بر پیروزی مطلق آن‌ها در تمام جبهه‌ها است و به‌راستی اگر جمعیتی جزء حزب‌الله باشند یعنی ایمان محکم و تقوا و عمل صالح و اتحاد و همبستگی کامل و آگاهی و آمادگی کافی داشته باشند بدون تردید در تمام زمینه‌ها پیروز خواهند بود. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۴/۴۳۵؛ طباطبایی، ۱۳۵۲: ۶/۲۰)



از دیگر ویژگی‌های حزب‌الله، آن است که محبت کسانی را که در مخالفت خدا و رسول است، در دل نداشته و از آن‌ها دوری می‌کنند و در ادامه نیز به نتیجه این حزب که همان پیروزی است، می‌پردازد: «... أُولَئِكَ حِزْبُ اللَّهِ أَلَا إِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْمُفْلِحُونَ» (مجادله/۲۲؛ جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۷۸/۳) هسته همبستگی اجتماعی مسلمانان، دین است و هر آنچه این محور را تهدید کند و همبستگی اسلامی را متزلزل سازد، ارزش منفی دارد و باید از آن دوری کرد. (مصباح یزدی، ۱۳۹۱: ۱۱۵/۳) در این که چرا حزب‌الله پیروز است؟ برخی از مفسرین می‌نویسند: سرّ پیروزی حزب‌الله آن است که آنان بر مدار حق هستند و حق هرگز مغلوب باطل نمی‌شود: «بَلْ نَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ...» (انبیاء/۱۸؛ جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۷۹/۳)؛ در مقابل حزب‌الله، حزب شیطان قرار دارد و هرگاه در میان اعضای کار تیمی نفاق و دویت بوده و عمل آن‌ها غیر ادعای آن‌ها باشد و هیچ‌گونه یاد خدا در آن نباشد، این حزب و تیم، حزب شیطان است. «اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَأَنسَاهُمْ ذِكْرَ اللَّهِ» (مجادله/۱۹) به همین دلیل، این گروه مسمی به حزب شیطان شده «أُولَئِكَ حِزْبُ الشَّيْطَانِ» و از ویژگی‌های این گروه خسران و زیان است. بدانید حزب شیطان زیان‌کاران‌اند (أَلَا إِنَّ حِزْبَ الشَّيْطَانِ هُمُ الْخَاسِرُونَ) منظور از "حزب شیطان" پیروان او و کسانی که در خط او هستند می‌باشد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۸۵/۱۸) از مصادیق حزب شیطان شکست و خسران آن‌ها است.

بنابراین، با توجه به معنای لغوی واژه «حزب» و تبیین ویژگی‌ها و مصادیق هر یک از احزاب مطرح شده در قرآن کریم توسط مفسران، می‌توان برداشت نمود؛ مادامی که اهداف کارگروهی و تیمی در راستای رضایت الهی و تبعیت از فرستاده‌های او و رهبران و مدیران که در جهت آن‌ها قدم برمی‌دارند، صورت گیرد این حزب، در زمره‌ای حزب‌اللهی بوده و موفقیت و پیروزی از آن‌ها است. در آن صورت است که اثربخشی کار تیمی شکل می‌گیرد. برعکس، مادامی که اهداف و افعال کارگروهی و تیمی مخالف رضایت الهی باشد و در این راستا تلاش



صورت گیرد، نه تنها باعث پیروزی و ایجاد اثربخشی نشده بلکه شکست و خسران آن تضمینی خواهد بود.

۲. وحدت و هم‌بستگی

از مؤلفه‌های قرآنی دیگر که باعث اثربخشی کار تیمی در سازمان می‌شود، وحدت در کار تیمی است. بسیار بودند گروه‌ها و تیم‌هایی که برای تحقق اهداف و دستیابی به نتایج مطلوب، دور هم جمع شدند و کارهایی را انجام می‌دادند؛ ولی سرانجام بعد از مدت زمانی، به دلیل اختلافات ظاهری و باطنی و دوئیت که در میانشان حاکم شد، نه تنها که اثربخشی کار تیمی شکل نگرفت بلکه، تیم‌ها و گروه‌هایشان نیز از هم پاشیدند؛ لذا زمانی اثربخشی و کارایی در کار تیمی ایجاد می‌شود که در آن وحدت و هم‌بستگی میان افراد حاکم باشد. قرآن کریم نیز به‌عنوان هادی و راهنمای بشر، ایجاد اثربخشی در کار تیمی را، در گرو وحدت و هم‌بستگی دانسته و به نظر می‌رسد برجسته‌ترین آیه که اشاره به این مسئله دارد و مفسرین نیز مفصل پیرامون آن بحث نمودند؛ آیه شریفه «وَ اعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعاً وَ لَا تَفَرَّقُوا...» (آل عمران/۱۰۳) باشد. سعی کنید باهم رابطه محبت‌آمیز داشته باشید، کدورت‌ها را کنار بگذارید، وحدتی که می‌فرمایند، «اعتصام بحبل الله» که می‌فرمایند، این‌ها را عمل کنیم. (مصباح یزدی، ۱۳۸۲: ۲۱۵)

اسلام می‌کوشد تا همه انسان‌ها بر محور دین حق که عامل تأمین مصالح معنوی انسان است، متحد شوند و تنها به تأمین مصالح مادی زندگی‌شان اکتفا نمی‌کند. (مصباح یزدی، ۱۳۹۸: ۳۳۰) در آیه دیگر «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (آل عمران/۱۰۵) از هر گونه اختلاف و دشمنی منع شده است. مقصود از وحدت در این پژوهش به معنای عام مسئله است. بدین معنا که آنچه ضامن اثربخشی



و تداوم کار تیمی در سازمان می‌شود و نیروهای سازمان در کنار یکدیگر مشغول به فعالیت می‌شوند، وحدت در تبعیت از مدیران، وحدت در میان اعضای گروه است. مادامی که اعضای تیم و گروه در کنار هم، بدون کوچک‌ترین اختلافات مذهبی، لسانی، اجتماعی، سیاسی و... در کنار یکدیگر مشغول باشند و از هرگونه عوامل که باعث ایجاد دشمنی و اختلاف‌افکنی، دوری کنند، اثربخشی کار تیمی حتمی بوده و سعادت آن‌ها نیز حفظ خواهد شد. زیرا امکان ندارد در یک تیم هم اختلاف باشد و هم شاهد اثربخشی آن بود.

بنابراین، اگر مدیران به دنبال اثربخشی کار تیمی در سازمان‌ها هستند و می‌خواهند از ایجاد آن، تیم کاری نتیجه مطلوبی را به دست بیاورند، باید پایه‌های وحدت را در میان اعضای تیم‌ها و گروه‌ها تقویت و نهادینه نموده و از هرگونه عواملی که باعث اختلاف و نفاق در میان اعضای تیم‌ها می‌شود جلوگیری نمایند.

نقش وحدت در اثربخشی کار تیمی

به صورت کلی باید نوشت: نقش وحدت و آثار آن برای کسی پوشیده نیست! امروزه تقریباً همه تجربه نمودند که در کارهای تیمی و گروهی هر آنجا که پیروزی به دست آمده و یا شکستی را در پی داشته؛ هر دو به نحوی وابسته به میزان وحدت داشته است. برای آنکه نقش وحدت در اثربخشی کار تیمی بیش‌تر درک شود در اینجا به برخی از آن اشاره می‌شود. البته قابل ذکر است که آثار ذیل در صورتی است که در کار تیمی و گروهی، تقوای الهی، خلوص نیت و... وجود داشته باشد.

أ. امداد الهی (بارش فیض الهی)

در صورتی که اعضای سازمان در انجام کار تیمی وحدت داشته باشند و این وحدت نیز همراه با تقوای الهی و خلوص نیت باشد، قطعاً برکات و امدادهای الهی را در پی خواهد داشت.



«وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ...» (اعراف/۹۶)؛ و اگر (بر فرض) اهل آبادی‌ها ایمان می‌آوردند و خود نگهداری (و پارسایی) می‌کردند، حتماً بر کاتی از آسمان و زمین بر آنان می‌گشودیم. در آیه دیگر نیز می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَ اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ» (حجرات/۱۰) و یا سخن حضرت پیامبر (ص) است که می‌فرماید: «الْجَمَاعَةُ رَحْمَةٌ وَالْفُرْقَةُ عَذَابٌ» (محمّدی ری شهری، ۱۳۸۵: ۴۰۶/۱)؛ در روایت دیگر امام علی (ع) وحدت و انسجام را سبب یاری خدای متعال دانسته می‌فرماید: «یَدَاللهُ مَعَ الْجَمَاعَةِ» (نهج البلاغه، خ ۱۲۷)، خدا همراه با جماعت است. بنابراین، در صورت که وحدت و انسجام در میان اعضای گروه و تیم در سازمان حاکم باشد، رحمت و یاری خدای متعال را در پی خواهد داشت و می‌توان ادعا نمود که این آموزه در دانش مدیریت رایج نبوده و یا کم دیده می‌شود.

ب. حفظ قدرت کار تیمی

یکی دیگر از آثار وحدت در کار تیمی این است که باعث حفظ قدرت و ابهت اعضای تیم و گروه خواهد شد. قوت و قدرت گروه در گرو بقا و وحدت اعضای کار تیمی است. مادامی که وحدت و اتفاق در میان رهبر و اعضای کار تیمی حاکم باشد، قدرت و ابهت آن‌ها حفظ شده و دارای اثر خواهد بود. در آن صورت اثربخشی نیز تحقق خواهد شد. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «... وَ لَا تَنَزَعُوا فَنَفْسُ لَوْ وَ تَذْهَبَ رِيحُكُمْ...» (انفال/۴۶)؛ و نزاع (و کشمکش) نکنید، تا سست نشوید، و قدرت (و شوکت) شما از میان نرود. یعنی با نزاع و کشمکش در میان خود ایجاد اختلاف نکنید، و در نتیجه خود را دچار ضعف اراده مسازید و عزت و دولت و یا غلبه بر دشمن را از دست بدهید، چون اختلاف، وحدت کلمه و شوکت و نیروی شما را از بین می‌برد. (طباطبایی، ۱۳۵۲: ۱۲۷/۹)؛ بنابراین، آنچه باعث حفظ قدرت و



ابهت کار تیمی که منتج به اثربخشی خواهد شد، وحدت است. مادامی که در میان اعضای کار تیمی وحدت حاکم باشد و هیچ گونه اختلافی میان آن‌ها نباشد. در آن صورت می‌توان آن کار تیمی را اسلامی نامید.

۳. مقابله با انحرافات

از آنجاکه گروه، متشکل از چند نفر بوده و هر کدام دارای روحیات و سلاقی متفاوت هستند، امکان اختلاف، انحراف و رویه‌های مختلف، در کارها وجود دارد که این اختلاف و انحرافات ممکن است برخلاف اهداف از قبل تعیین شده در تیم و سازمان باشد و یا برخلاف دستورات الهی. از آنجاکه وجود اختلافات و انحرافات، باعث ازهم‌پاشی و اضمحلال و تضعیف گروه‌ها و تیم‌ها شده و در نهایت کارایی و اثربخشی تیم‌ها را پایین می‌آورد، بنابراین لازم است در گروه‌ها و تیم‌ها، برای جلوگیری از این اتفاقات در برابر انحرافات مبارزه شده و در مقابل آن سکوت اختیار نشود که در منابع دینی از آن امر به معروف و نهی از منکر یاد می‌شود. البته قابل یادآوری است که امر به معروف و نهی از منکر که در منابع دینی مطرح است با عدم سکوت اعضای گروه و تیم در برابر انحرافات، فرق داشته و تحقق همه‌ای مراتب و شرایط که در امر به معروف و نهی از منکر ذکر شده، در گروه و تیم امکان‌پذیر نبوده و در حد این که افراد و اعضای گروه در برابر انحرافات و اختلافات که بعضاً در گروه و تیم به وجود می‌آید؛ سکوت اختیار نکرده و بی تفاوت نباشند کافی بوده و اینجاست که کارایی و اثربخشی کار تیمی ایجاد خواهد شد.

در مدیریت رحمانی نیز این الگو دیده شده و خدای متعال به عنوان ابر مدیر، انسان‌ها را برای اهداف معینی خلق نموده و پیامبران و امامان (ع) را نیز برای هدایت این بشر، به سوی آن اهداف فرستاده است. علاوه بر آن برای آنکه مردم در نبود پیامبران و ائمه (ع) از مسیر



تعیین شده خارج نشود، دستور به عدم بی تفاوتی در برابر انحرافات داده و صریحاً دستور می‌دهد که نباید در برابر انحرافات و اختلافات که در گروه و تیم به وجود می‌آید سکوت اختیار نمود آنجا که می‌فرماید: «وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ» (آل عمران/۱۰۴، ۱۱۰، ۱۱۴؛ توبه/۷۱)؛ به نظر می‌رسد از کلیدواژه «هُمُ الْمُفْلِحُونَ» می‌شود برداشت نمود، آنهایی که در برابر انحرافات به وجود آمده در کار گروهی و تیمی در سازمان، سکوت اختیار نکرده و در برابر ناهنجاری‌ها به مقابله می‌پردازند، از جمله کسانی هستند که علاوه بر آنکه به رستگاری می‌رسند بقیه گروه را نیز به رستگاری خواهند رساندند؛ زیرا فلاح و رستگاری، تنها در نجات و رهایی خود خلاصه نمی‌شود، بلکه نجات و رشد دیگران نیز از شرایط فلاح است. (قرائتی، ۱۳۸۸: ۵۷۹/۱)؛ بنابراین، مبارزه و مقابله خویان اعضا در برابر انحرافات به وجود آمده در کار گروهی و تیمی باعث اثربخشی خواهد شد. بدین معنا که هر یک از اعضای گروه و تیم، زمانی که با انحرافات و اختلافات که مضر در اهداف سازمان است، مواجه می‌شوند سکوت اختیار نکرده و در برابر آن با افراد خاطی، به مقابله برخاسته و از افزایش آن انحرافات جلوگیری نمایند.

۴. صداقت

از جمله مؤلفه‌های که باعث اثربخشی کار تیمی در سازمان می‌شود، صداقت افراد است. به اندازه‌ای صداقت در گفتار و رفتار، نزد خداوند اهمیت دارد که خداوند از همه پیامبران، به صداقت و راستی پیمان گرفت و آنان را پیش از بعثت به این صفت آزمود. (سیدنژاد، ۱۳۹۱: ۱۲۹) لذا اصل صداقت می‌تواند خود، یک معیار و شاخص برای جذب افراد و شریک ساختن آن‌ها در کار تیمی باشد. بدین معنا که مدیران برای آنکه کار تیمی اثربخش بشود، اولاً خود



باید صادق بوده و صداقت داشته باشند و ثانیاً افرادی را که برای کار تیمی می‌پذیرند باید برخوردار از این ویژگی باشند. افزون بر آن، زمانی که در کار تیمی صداقت حاکم شد، عواملی همچون: کم کاری، اهمال کاری، تفویض کار به یکدیگر و... که باعث اضمحلال تیم‌ها و گروه‌های کاری است، از بین رفته و اثربخشی ایجاد خواهد شد.

حاکم بودن صداقت در میان اعضای تیم کاری، مصداقی از انبیا، مؤمنان و بهشتیان بوده که آن‌ها، از خیانت و کم کاری در هر کاری، مبرا هستند. «وَإِذْكَرُ فِي الْكِتَابِ إِبْرَاهِيمَ إِذْ كَانَ صِدِّيقًا نَبِيًّا» (مریم/۴۱)؛ «وَإِذْكَرُ فِي الْكِتَابِ إِدْرِيسَ إِذْ كَانَ صِدِّيقًا نَبِيًّا» (مریم/۵۶)؛ وقتی رفتار و گفتار با صداقت و سداد و رشاد همراه شد، انسان به نیکی می‌گراید و از معاصی متنفر و اهتمام او بر آراستگی به اوصاف الهی افزون می‌شود و با تداوم این عمل، صدق جزء ملکات راسخ گردیده و او به مقام صادقان بار می‌یابد که از اوصاف مؤمنان و بهشتیان است؛ بنابراین صدق، بهترین زاد مؤمن متقی برای رسیدن به مقصد انسانی و شرط لازم در حیات اخلاقی برای نیل به سعادت ابدی است. (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۰۱)؛ از آنجاکه صداقت، از اوصاف و نشانه‌های انبیا و مؤمنین و خدای متعال است «... وَ مَنْ أَصْدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيلًا» (نساء/۱۲۲) شکی نیست که با به کارگیری آن در کار تیمی، اثربخشی نیز به وجود خواهد آمد؛ زیرا خداوند صادقان را به دلیل صداقتشان پاداش داده «لِيَجْزِيَ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ» (احزاب/۲۴) و این پاداش ممکن است در راستای حمایت از آن گروه و تیم، باشد. این سنت خداست که هرگاه در مردمی صداقت بیند آن‌ها را یاری می‌کند و سنت خدا تغییرناپذیر است و زمان و مکان نمی‌شناسد. (حسینی قمی، ۱۳۹۴: ۱۹۶). بنابراین، بر اساس آموزه‌های وحیانی، یکی از مؤلفه‌های که می‌تواند در کار تیمی اثربخش باشد، صداقت مدیران و اعضای تیم است. مدیران برای آن که کار تیمی به اثربخشی برسد باید علاوه بر آنکه خود باید صداقت داشته باشند، در جذب افراد و واگذاری کار تیمی نیز به این الگو اهتمام داشته باشند و از آنجا که



صداقت از ویژگی‌های خدای متعال به عنوان ابر مدیر، پیامبران به عنوان مدیران میانی و مؤمنان و بهشتیان است، مادامی که در کار تیمی این ویژگی سرلوحه افراد قرار گیرد، شکی نیست که اثربخشی تحقق خواهد یافت. زیرا سنت خدا بر این است که از صادقان حمایت و پاداش آن‌ها را بدهد.

۵. مشورت

مشورت از جمله مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی در سازمان است که منظر قرآن کریم، به آن تأکید دارد. بدین معنا که برای اتخاذ کارها در کار تیمی و گروهی، میان اعضای تیم و مدیریت و رهبری، مشورت حاکم باشد تا تلاش و زحمات که از سوی اعضای تیم، صورت می‌گیرد منتج به نتیجه شود. بر اساس آموزه‌های وحیانی، کارهای جمعی و تیمی زمانی جنبه قرآنی پیدا کرده و اثربخشی ایجاد می‌شود که نشئت گرفته از دستورات الهی و قرآنی باشد. خدای متعال برای آنکه مردم اهمیت و فواید مشورت را درک نموده و در زندگی فردی و اجتماعی از به کارگیری آن بهره‌ای کافی را ببرند پیامبرش را مورد خطاب قرار داده و به آن حضرت دستور به مشورت با اعضا و گروه‌ها را می‌دهد. «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ» (آل عمران/۱۵۹). با اینکه بر اساس بینش دینی ما آن حضرت، معصوم و عالم به علم الهی (لدنّی) بودند، ولی مأمور بود؛ با مردم و آگاهان در مسائل مشورت نماید. شاید حکمت این فرمان این بود که مردم را در کارها دخالت دهند، تا آنان با دلگرمی و اطمینان بیش‌تری با آن حضرت همکاری کنند. (مصباح یزدی، ۱۳۹۴: ۶۱) همچنین مسلمانان را به اهمیت مشورت متوجه سازند تا آنان شور و مشاوره را جزو برنامه‌های زندگی خود قرار دهند. علاوه بر آن، به همراهان و پیروان خود شخصیت داده تا نیروی فکر و اندیشه آنان پرورش یابد. (حسینی بیرجندی، ۱۳۶۴: ۱۷؛ تقوی دامغانی، ۱۳۷۹: ۱۹۵؛ ملکی، ۱۳۵۹: ۱۹؛ موسائی، ۱۳۷۲: ۸)



در آیه دیگر نیز دستور به مشورت داده می‌فرماید: «وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ» (شورا/۳۸) بر اساس تفسیر آیه فوق اعضای گروه و تیم، مادامی که مشورت در میانشان حاکم باشد از جمله مؤمنین محسوب خواهد شد. مؤمنین آن‌هایند که هر کاری می‌خواهند بکنند، در بینشان شورایی می‌شود که پیرامونش مشورت می‌کنند و از گفتار بعضی از ایشان (زمخشری، ۱۴۰۷: ۲۲۸/۴) برمی‌آید که کلمه "شوری" مصدر است، و بنا به گفته آنان معنا چنین می‌شود: کار مؤمنین مشاورت در بین خویش است. (طباطبایی، ۱۳۵۲: ۹۴/۱۸). بنابراین، بر اساس قرآن کریم، کار تیمی زمانی اثربخش خواهد بود که در آن میان اعضای تیم و رهبران و مدیران، مشورت حاکم باشد و مدیران و اعضای گروه هرگونه تصمیم که اتخاذ می‌کنند و هرگونه فعالیتی را که می‌خواهند انجام دهند باید بر اساس شور و مشورت بوده و از هرگونه یکروی و در کارها پرهیز شود. بنا بر دیدگاه مفسران، مادامی که مشورت در میان اعضای گروه و تیم، حاکم باشد آن‌ها در زمره مؤمنین، محسوب خواهد شد.

آثار و فواید مشاوره در اثربخشی کار تیمی

مشاوره و مشورت به همان میزان که در کارهای فردی و اجتماعی اثربخشی دارد، در کارهای تیمی نیز اثربخشی خواهد داشت که در اینجا به حداقل آثار مشاوره در کار تیمی به برخی از آن‌ها به صورت اجمالی اشاره می‌شود.

أ. استفاده از افکار دیگران

انسان‌ها برخلاف معصومین (ع) ممکن است در اتخاذ تصمیم و انجام کارها، دچار لغزش و اشتباه شوند که بعضاً جبران آن امکان‌پذیر نخواهد بود. برای آنکه در کار تیمی به دلیل اشتباه برخی از افراد؛ لطمه‌ای در اصل تیم و گروه به وجود نیاید، شرایط ایجاب می‌کند که هر یک از اعضای تیم و حتی مدیر با اعضا، مشورت داشته و با تبادل نظر، آنچه بهترین و به صلاح تیم



و گروه است اتخاذ شود. «فَبَشِّرْ عِبَادَ» پس مرده‌دهندگان مرا «الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ» آنان که می‌شنوند گفتار حق را «فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ» (زمر/ ۱۸-۱۷) پس پیروی می‌نمایند نیکوتر آن را یعنی عمل می‌کنند به آن قوی که اقرب بحق و اصوب بفوز است. (کاشانی، ۱۳۳۶: ۸/۸۶)؛ بنابراین، یکی از مؤلفه‌های که در اثربخشی کار تیمی، می‌تواند مؤثر باشد، مشورت است و نقش آن این است که با استفاده از افکار و نظریات دیگران، اعضا به بهترین نتیجه رسیده و آنچه را که موجب سعادت و کمال و موفقیت کار تیمی است انتخاب می‌کنند.

ب. مانع از سرزنش دیگران

یکی از عوامل که انگیزش کار تیمی را کاهش داده و در نهایت باعث ترک افراد از کار تیمی می‌شود، اشتباهات و خطاهای است که در روند کار تیمی از سوی افراد صورت می‌گیرد. اشتباهات و لغزش‌ها به همان میزان که باعث دلسردی از تداوم کار تیمی می‌شود به همان میزان سرزنش و ملامت، ملامت‌گران را به دنبال دارد که در این صورت نه تنها اثربخشی ایجاد نشده؛ بلکه مانع از آن خواهد شد. فایده مشورت در کار تیمی آن است که باعث جلوگیری از ظهور اشتباهات و سرزنش دیگران می‌شود. امام علی (ع) به عنوان رهبران و مدیران الهی در ضمن فرمایشات که دارند می‌فرماید: «مَا غُطِبَ امْرَأُ اسْتَشَارَ» (مجلسی، ۱۳۸۶: ۷۵/۱۰۴-۱۰۰) کسی که مشورت کند سرزنش نمی‌شود. لذا برای آن که اعضای تیم، در کار تیمی مورد سرزنش و ملامت، ملامت‌گران قرار نگیرند و اثربخشی نیز تحقق پیدا کرده باشد، لازم است در انجام هر کاری باهم مشورت داشته باشند.

ت. پیش‌گیری از پشیمانی



اغلب اوقات دیده می‌شود افراد در کار تیمی دچار خطا و اشتباه شده و اثربخشی کار تیمی را کاهش می‌دهد که با انجام آسیب‌شناسی و مراجعه به منابع دینی، یکی از علل و عوامل آن ناشی از عدم مشورت با افراد عاقل و صاحب‌خرد است. چنانچه امام جواد (ع) از پدراناش از امیر مؤمنان نقل کرده که فرمود: وقتی که پیامبر (ص) مرا به یمن فرستاد، به من چنین سفارش فرمود: «یا علی ما حار من استخار و لاند من استشار»؛ (مجلسی، ۱۳۸۶: ۱۰۳/۷۵) هیچ استخاره کننده‌ای، به حیرت نمی‌افتد و هرگز مشورت کننده، پشیمان نمی‌گردد بنابراین، یکی از آثار مشورت در کار تیمی در سازمان، پیش‌گیری از پشیمانی است. در صورت که مشورت میان اعضای سازمان در کار تیمی با افراد عاقل و صاحب‌خرد حاکم باشد و در حل بسیاری از مشکلات از آن‌ها استفاده کنند، پشیمانی نخواهد صورت گرفت.

۶. اجتناب از حسادت

یکی دیگر از الگوهای که می‌تواند باعث ایجاد اثربخشی کار تیمی در سازمان شود، عدم حسادت‌ورزی اعضای گروه و تیم نسبت به یکدیگر است. اگرچه حسادت از رذایل و مباحث اخلاقی بوده و تحقیق حاضر درصدد تبیین آن نبوده؛ ولی از آنجاکه می‌تواند در تخریب کار گروهی و تیمی در سازمان ضرری وارد کند، لذا از بُعد مدیریتی به آن پرداخته شده و خلط بین دانش مدیریت و علم اخلاق صورت نمی‌گیرد. بر اساس آموزه‌های وحیانی و بیان مفسران، می‌توان برداشت نمود که عمده دلیل حسودان، برتری‌های مادی و معنوی افرادی است که با آن‌ها حشر و زیست دارند. افرادی که از برتری علمی برخوردار بوده یکی از افرادی هستند که مورد حسادت هم‌زیستان و همکاران قرار می‌گیرد. افراد حسود برای آن که از محبوبیت آنان بکاهند و از افزایش آن جلوگیری کنند، در جستجوی نقطه‌ضعف‌های ایشان برمی‌آیند تا شاید



عیبی در آنان بیابند و یا نقصی برایشان بتراشند که بتواند با اشاعه آن، ضربه‌ای شخصیتی بر ایشان وارد سازند. (مصباح یزدی، ۱۳۹۱: ۲۲۹/۳)

قرآن کریم به انگیزه حسودان اشاره نموده می‌فرماید: «أَمْ يَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَى مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ فَقَدْ آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ آتَيْنَاهُمْ مُلْكًا عَظِيمًا» (نساء/۵۴) بنابراین از آنجا که در یک گروه و تیم، مجموعه‌ای از افراد برای نیل به اهداف مشترک مشغول به فعالیت هستند؛ و از سوی نیز افراد آن گروه از نظر علمی و... هم سطح نیستند، ممکن است آن دسته از افراد که از هر نگاهی فاقد افضلیت باشند، برای رسیدن به دیگران و یا جلوگیری از پیشرفت دیگران، دست به حسادت و رزند و این حسادت‌ورزی باعث اختلاف در میان اعضای تیم شده و آن‌ها را از همدیگر متفرق خواهد کرد. لذا برای آن که در کارگروهی و تیمی اثربخشی ایجاد شود، لازم است اعضای گروه و تیم در کارگروهی و تیمی از هرگونه حسادت و مباحث که باعث ازهم‌پاشی اثربخشی کار تیمی می‌شود پرهیز نمایند.

۷. سبقت و سرعت گرفتن در کارهای فردی و تیمی

سبقت در لغت به معنای پیشی گرفتن در راه، کار، فکر و علم است. (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۸۵/۵؛ مصطفوی، ۱۳۸۵: ۴۱/۵) معمولاً در کارهای تیمی همان‌طور که از اسم آن پیداست؛ وظایف تقسیم شده و هر کدام به کار خویش مشغول می‌شوند. اما در این میان برخی از کارها هست که باید همه آن را انجام دهند. دیده شده برخی از افراد به دلیل راحت‌طلبی و تنبلی خیلی تمایل به انجام آن کارها ندارند که در این صورت مشکلات عدیده‌ای میان اعضای کار تیمی به وجود خواهد آمد. بر اساس آموزه‌های قرآنی برای آنکه اثربخشی در کار تیمی ایجاد شده و از اختلافات احتمالی نیز جلوگیری شود؛ باید اعضای تیم علاوه بر انجام کارهای فردی به کارهای گروهی نیز سبقت و سرعت گیرند.



با اینکه فرشتگان (نازعات/۴)، پیامبران (انبیاء/۹۰) و بندگان صالح خدا (آل عمران/۱۱۴؛ توبه/۱۰۰) از سبقت و سرعت گیران هستند اما بر اساس آیه ۴۸ سوره مائده در این آموزه نیز سفارش شده است. قرآن کریم، افرادی را که در انجام کارهای فردی و گروهی در سازمان‌ها پیشگام شده و تلاش بر سبقت انجام آن را دارند، جز افراد صالحین دانسته می‌فرماید: «...يَسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ» (آل عمران/۱۱۴) در آیات دیگر نیز، این صفت را از صفات برجسته‌ای مؤمنین می‌داند «أُولَئِكَ يَسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ» (مؤمنون/۶۱) آیات متعددی: (بقره/۱۴۸؛ آل عمران/۱۳۳؛ توبه/۸۸؛ انبیاء/۹۰؛ مؤمنون/۵۶ و ۶۱) نیز به این مسئله اشاره دارد. یکی از آن آیات که اشاره به سبقت گرفتن در انجام کار خیر نموده می‌فرماید: «...فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ...» (مائده/۴۸) مخاطب این آیه عموم مردم بوده همانطور که برخی از مفسرین می‌نویسند: همه اقوام و ملل را مخاطب ساخته و آن‌ها را دعوت می‌کند که بجای صرف نیروهای خود در اختلاف و مشاجره، در نیکی‌ها بر یکدیگر پیشی بگیرند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۴۰۴/۴)

بنابراین، در اغلب از اوقات، میان اعضای تیم و گروه‌های کاری در سازمان، اختلاف صورت می‌گیرد. آموزه‌های وحیانی همان‌طور که در آیات فوق گذشت، برای جلوگیری از ایجاد اختلافات و اهتمام داشتن به ارزش‌ها و انجام کارهای نیک، دستور به سبقت گرفتن در کار خیر را می‌دهد. شکی نیست در صورت که سبقت‌گیری در کارهای خیر، در میان اعضای تیم کاری نهادینه شود، قطعاً اثربخشی کارهای تیمی را به دنبال خواهد داشت.

۸. اخوت و برادری

معمولاً بسیاری از معضلات اجتماعی که گروه‌ها و تیم‌ها نیز از آن مستثنی نیستند، ناشت گرفته از امراض روحی و روانی (رذایل اخلاقی) افراد است. امروزه رذایل همچون



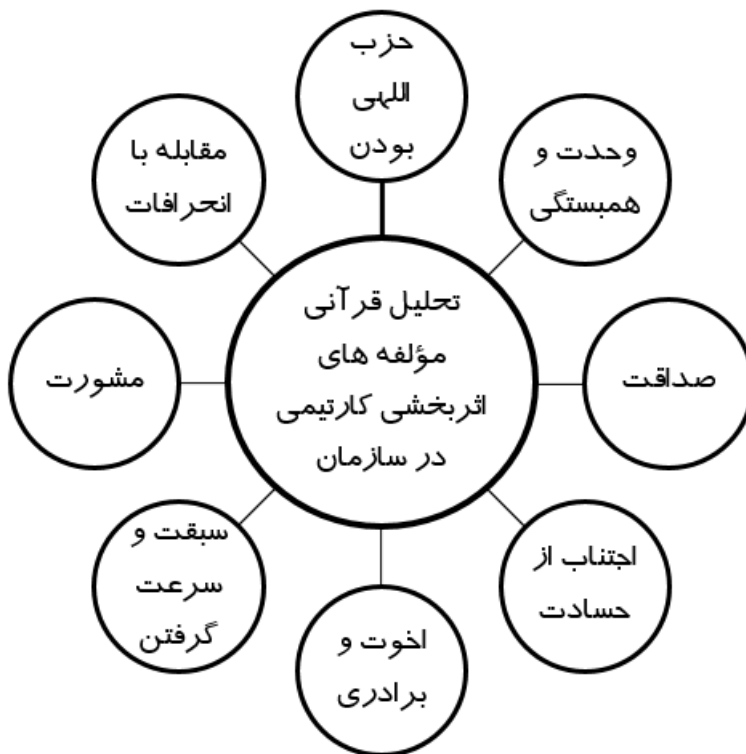
(حسادت، کینه، دروغ، غیبت، تهمت و...) در اغلب تیم‌ها به‌وضوح مشاهده و باعث تضعیف و عدم پیشرفت آن می‌شود. در اسلام نیز بر همیاری، تعاون، هم‌پشت شدن و مشارکت در کارها بسیار تأکید شده که بر اساس دستورات خداوند، چنین هم‌بستگی باید از طریق محبت و اخوت ایمانی میان اعضای جامعه برقرار شود، به گونه‌ای که بر محور خداخواهی باشد و اخلاق حسنه افراد نیز همواره آن را تقویت نماید. (جوان، ۱۳۸۳: ۱۳۵) در اغلب کارهای گروهی و تیمی مدیران میان افراد تقسیم وظایف می‌کنند تا سازمان به رشد برسد اما آموزه‌های وحیانی به حاکم سازی و نهادینه شدن «اخوت و برادری» در گروه و تیم را توصیه نموده که با عملی شدن آن، رشد و تعالی کار تیمی تضمینی است. آموزه‌های وحیانی (اعراف/ ۶۵، ۷۳، ۸۵، هود/ ۵۰، نمل/ ۴۵، عنکبوت/ ۳۶ و...) و سیره مدیران الهی حاکی از کاربرد این اصل در میان گروه‌ها و تیم‌ها است. برجسته‌ترین آیه‌ی که به «اخوت و برادری» اشاره دارد آیه دهم سوره حجرات است. که می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ...». در سیره مدیریتی پیامبر (ص) مشاهده می‌شود که ایشان برای آنکه در اسلام پیشرفتی حاصل شود فرهنگ غلط قبایل جاهلیت را که قتال و خونریزی بوده و هیچ‌گونه برادری در میانشان حاکم نبوده، تغییر داده و میان آن‌ها اخوت و برادری ایجاد می‌کند.

آنجا که پیامبر با هفت صد و چهل نفر در منطقه «نخيله» حضور داشتند که جبرئیل نازل شد و فرمود: «خداوند میان فرشتگان عقد برادری بسته است. حضرت نیز میان اصحابش عقد اخوت بست و هر کس با دیگری که هم‌فکرش بود برادر می‌شد. مثلاً: ابوبکر با عمر، عثمان با عبدالرحمن، سلمان با ابوذر، طلحه با زبیر، مصعب با ابویوب انصاری، حمزه با زید بن حارثه، ابودرداء با بلال، جعفر طیار با معاذ بن جبل، مقداد با عمار، عایشه با حفصه، ام سلمه با صفیه و شخص پیامبر (ص) با حضرت علی (ع) برادر شدند» (مجلسی، ۱۳۶۴: ۳۳۵/۳۸، سبحانی،



۱۴۰۱: ۳۷۴/۱) که نتیجه چنین اقداماتی، پیشرفت‌های چشمگیری را برای پیامبر (ص) و مسلمانان به ارمغان آورد.

بنابراین، بر اساس آموزه‌های وحیانی، اخوت و برادری در کارگروهی و تیمی، از الگوهای است که با حاکم شدن آن، اثربخشی ایجاد خواند شد که البته به نظر می‌رسد این الگو در الگوهای رایج برای اثربخشی کار تیمی در سازمان کم دیده می‌شود.





نتیجه

امروزه در بسیاری از سازمان‌ها برای نیل به اهداف، کارهای تیمی و گروهی صورت می‌گیرد. اما در اغلب موارد این کارهای تیمی آن کارایی و اثربخشی لازم و مطلوبی را که باید داشته باشد ندارد؛ لذا امروزه یکی از دغدغه‌های مدیران سازمانی در کار تیمی و گروهی، اثربخشی و کارایی کار تیمی و گروهی است. قرآن کریم برای اثربخشی کار تیمی و گروهی آموزه‌ها و مؤلفه‌هایی را بیان داشته است. از این رو اثربخشی کار تیمی منوط به مؤلفه زیر بود: حزب‌اللهی بودن، کار تیمی که بر اساس اهداف و رضایت الهی و در مسیر آن تنظیم شود آن گروه از مصداق حزب‌اللهی بوده و سرانجام آن پیروزی و حمایت خدای متعال را در پی خواهد داشت. وحدت و همبستگی، از مؤلفه‌های دیگر بود که باعث اثربخشی کار تیمی ذکر شده بود بدین معنا که اگر اعضای تیم‌ها و گروه‌ها اتحاد و وحدت داشته باشند و از اختلاف و دوئیت دوری نمایند در آن صورت اثربخشی آن قطعی است.

مقابله با انحرافات، در صورتی که اعضای تیم‌ها و گروه‌ها مصمم بر این باشند که در مقابل هر نوع انحرافات سکوت نمایند و به اصطلاح فقهی امر به معروف و نهی از منکر داشته باشند در آن صورت است که با انحرافات مقابله شده و از شکست تیم‌ها و گروه‌ها جلوگیری خواهد شد. صداقت، در میان اعضای تیم و گروه‌ها از مؤلفه‌های بود که می‌توانست برای اثربخشی کار تیمی مؤثر باشد. مشورت، اثربخشی در کار تیمی هنگام شکل می‌گیرد که در میان اعضای تیم مشورت باشد. اجتناب از حسادت، مادامی که اعضای تیم و گروه در میانشان حسادت نباشد و به برتری‌های همدیگر حسادت نورزند در آن صورت کاست که اثربخشی در کار تیمی شکل خواهد گرفت. سبقت و سرعت گرفتن در کارها، در صورتی که میان اعضای سازمان و گروه‌ها واگذاری و تفویض کار به یکدیگر نباشد و هر کدام به صورت خود کار در انجام کارها سهیم شوند، اثربخشی نیز تحقق خواهد یافت.



منابع

قرآن کریم، ترجمه، رضایی اصفهانی، محمدعلی، ۱۳۸۳، قم، موسسه تحقیقاتی فرهنگی دارالذکر، چاپ اول.

۱. تقوی دامغانی، سید رضا، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۹.

۲. جمعی از مؤلفان مجتمع آموزش عالی امام خمینی (ره)، چهل حدیث در مورد انسجام اسلامی انسجام اسلامی از دیدگاه روایت، قم، مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی (ص)، ۱۳۸۹.

۳. جوادی آملی، عبدالله، ادب قضا در اسلام، قم، مرکز بین‌المللی نشر اسراء، ۱۳۹۰.

۴. حسینی بیرجندی، سید مهدی، مشاوره و راهنمای در تعلیم و تربیت اسلامی، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۴.

۵. حسینی قمی، سید حسین، سیره علوی (تربیتی، اقتصادی و حکومتی)، قم، نشر عطش، ۱۳۹۴.

۶. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، مفردات الفاظ القرآن، بیروت - لبنان، دارالشامیه، ۱۴۱۲ق.

۷. رحمان‌پور، لقمان، فرایند تیم سازی، ۱۳۸۲، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۱.

۸. زمخشری، محمود بن عمر، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل و عیون الأقاویل فی وجوه التأویل، بیروت، دارالکتب العربی، ۱۴۰۷.

۹. سید جوادین، سید رضا، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات نگاه دانش، ۱۳۸۶.

۱۰. سیدنژاد، رضی و سیدنژاد، صادق، تولید ملی، کار و سرمایه از منظر آموزه‌های دینی، قم، صداوسیما جمهوری اسلامی ایران مرکز پژوهش‌های اسلامی، ۱۳۹۱.



۱۱. شرتونی، سعید، اقرب الموارد فی فصیح العربیہ و الشوارد، تهران، اداره کل حج و اوقاف و امور خیریه، ۱۳۷۷.
۱۲. شمر هورن، جان آر و جیمز جی، هانت، ریچارد آن، آذربورن؛ مدیریت رفتار سازمانی؛ مهدی ایران‌نژادپاریزی و همکاران (مترجمان)، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۸.
۱۳. طباطبائی، سید محمدحسین، المیزان فی تفسیرالقرآن، بیروت، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات، ۱۳۵۲.
۱۴. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، تهران، ۱۳۷۲.
۱۵. طریحی، فخرالدین بن محمد علی، مجمع البحرین، تهران، مکتبه المرتضویه، ۱۳۷۵.
۱۶. فراهیدی، خلیل ابن احمد، کتاب العین، قم، مؤسسه دارالهجره، ۱۴۰۹.
۱۷. قرشی‌بنابی، سید علی‌اکبر، قاموس قرآن، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۸.
۱۸. کاشانی، مهج الصادقین فی الزام المخالفین، تهران، کتاب‌فروشی اسلامی، ۱۳۶۶.
۱۹. مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی، بحارالانوار، تهران، المکتبه الاسلامیه، ۱۳۸۶.
۲۰. محمد بن جلال‌الدین غیاث‌الدین رامپوری، غیاث اللغات، ذیل واژه، تهران، چاپ منصور ثروت، ۱۳۷۵.
۲۱. محمدی ری‌شهری، محمد، میزان الحکمه، دارالحديث، ۱۳۸۵.
۲۲. مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات ترمه، ۱۳۷۷.
۲۳. مصباح یزدی، محمدتقی، اخلاق در قرآن، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۹۱.
۲۴. _____، انسان‌سازی _____ در _____ قرآن، _____، ۱۳۹۸.



۲۵. _____ آذرخشی دیگر از آسمان کربلا،

_____ ۱۳۸۲.

۲۶. مصطفوی، حسن، التحقیق بی کلمات القرآن الکریم، تهران، مرکز نشر آثار علامه

مصطفوی، ۱۳۸۵.

۲۷. ملکی، محمد، شورا در اسلام، تهران، نهضت زنان مسلمان، ۱۳۵۹.

۲۸. موسایی، میثم، شوری و مشورت در قرآن و حدیث، تهران، سازمان تبلیغات

اسلامی، ۱۳۷۲.

۲۹. هرسی، پال و کنش‌اچ، بلانچارد؛ مدیریت رفتار سازمانی؛ قاسم کبیری؛ تهران،

انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۵.

۳۰. Megrath, J.E: Groups: interaction and performance:
Englewood Cliffs N.J: prentice Hall: ۱۹۸۴.



References:

- The Holy Qur'an, translated by Mohammad Ali Rezaei Esfahani, ۲۰۰۴, Qom: Dar al-Dhikr Cultural and Research Institute, First Edition.
۱. ————. *Another Thunderbolt from the Sky of Karbala*, Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute, ۲۰۰۳.
 ۲. ————. *Human Development in the Qur'an*, Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute, ۲۰۱۹.
 ۳. A Group of Authors from Imam Khomeini Higher Education Complex. *Forty Hadiths on Islamic Unity: Islamic Unity in the Light of Narrations*, Qom: Al-Mustafa International Translation and Publishing Center, ۲۰۱۰.
 ۴. Al-Zamakhshari, Mahmoud ibn Omar. *Al-Kashshāf 'an Haqā'iq Ghawāmiḍ al-Tanzīl wa 'Uyūn al-Aqāwīl fī Wujūh al-Ta'wīl*, Beirut: Dar al-Kitab al-Arabi, ۱۹۸۶ [۱۴۰۷ AH].
 ۵. Farāhīdī, Khalil ibn Ahmad. *Kitāb al-'Ayn*, Qom: Dar al-Hijrah Institute, ۱۹۸۹ [۱۴۰۹ AH].
 ۶. Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. *Organizational Behavior Management*, translated by Ghasem Kabiri, Tehran: Jihad Daneshgahi Press, ۱۹۹۶.
 ۷. Hosseini Birjandi, Seyed Mehdi. *Counseling and Guidance in Islamic Education*, Tehran: Amir Kabir, ۱۹۸۵.
 ۸. Hosseini Qomi, Seyed Hossein. *The Alawi Model (Educational, Economic, and Governmental)*, Qom: Atash Publishing, ۲۰۱۵.
 ۹. Javadi Amoli, Abdullah. *Judicial Etiquette in Islam*, Qom: Isra International Publishing Center, ۲۰۱۱.
 ۱۰. Kāshānī. *Muhaj al-Ṣādiqīn fī Ilzām al-Mukhālifīn*, Tehran: Islāmiyyah Bookstore, ۱۹۸۷.
 ۱۱. Majlisi, Mohammad Baqir ibn Mohammad Taqi. *Biḥār al-Anwār*, Tehran: Al-Maktabah al-Islamiyyah, ۲۰۰۷.
 ۱۲. Maleki, Mohammad. *Consultation in Islam*, Tehran: Muslim Women's Movement, ۱۹۸۰.
 ۱۳. Mashbaki, Asghar. *Organizational Behavior Management*, Tehran: Termeh Publishing, ۱۹۹۸.
 ۱۴. McGrath, J.E. *Groups: Interaction and Performance*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, ۱۹۸۴.
 ۱۵. Misbah Yazdi, Mohammad Taqi. *Ethics in the Qur'an*, Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute, ۲۰۱۲.



۱۶. Mohammad ibn Jalal al-Dīn Ghiyath al-Dīn Rāmpūrī. *Ghiyāth al-Lughāt*, Tehran: Mansour Sarwat Press, ۱۹۹۶.
۱۷. Mohammadi Reyshahri, Mohammad. *Mīzān al-Hikmah*, Qom: Dar al-Ḥadīth, ۲۰۰۶.
۱۸. Mostafavi, Hassan. *Al-Taḥqīq fī Kalimāt al-Qur'ān al-Karīm*, Tehran: Center for Publishing the Works of Allamah Mostafavi, ۲۰۰۶.
۱۹. Mousaei, Meysam. *Shūrā and Consultation in the Qur'an and Hadith*, Tehran: Islamic Propagation Organization, ۱۹۹۳.
۲۰. Quraishi Nabavi, Seyed Ali Akbar. *Qāmūs al-Qur'ān*, Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, ۱۹۹۹.
۲۱. Rāghib Esfahāni, Hussein ibn Mohammad. *Mufradāt al-Fāz al-Qur'ān*, Beirut, Lebanon: Dar al-Shāmiyyah, ۱۹۹۱ [۱۴۱۲ AH].
۲۲. Rahmanpour, Loqman. *The Team Building Process*, *Tadbir Monthly*, No. ۱۳۱, ۲۰۰۳.
۲۳. Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. *Organizational Behavior Management*, translated by Mehdi Irannejad Parizi et al., Karaj: Management Training and Research Institute, ۱۹۹۹.
۲۴. Seyyed Javadeen, Seyed Reza. *Organizational Behavior Management*, Tehran: Negah Danesh Publications, ۲۰۰۷.
۲۵. Seyyednejad, Razi & Seyyednejad, Sadeq. *National Production, Labor, and Capital from the Perspective of Religious Teachings*, Qom: Islamic Republic of Iran Broadcasting - Center for Islamic Research, ۲۰۱۲.
۲۶. Shartouni, Saeed. *Aqrab al-Mawārid fī Faṣīḥ al-'Arabiyyah wa al-Shawārid*, Tehran: Directorate General of Hajj and Endowments, ۱۹۹۸.
۲۷. Ṭabarsī, Fazl ibn Hasan. *Majma' al-Bayān fī Tafsīr al-Qur'ān*, Tehran, ۱۹۹۳.
۲۸. Ṭabāṭabā'ī, Seyed Mohammad Hossein. *Al-Mīzān fī Tafsīr al-Qur'ān*, Beirut: Al-A'lami Publications, ۱۹۷۳.
۲۹. Taqavi Damghani, Seyed Reza. *A Perspective on Islamic Management*, Tehran: Islamic Propagation Organization, ۲۰۰۰.
۳۰. Ṭurayhī, Fakhr al-Dīn ibn Mohammad Ali. *Majma' al-Baḥrayn*, Tehran: Maktabat al-Murtadawīyyah, ۱۹۹۶.