



## معرفی کتاب رویکرد اسلامی به مباحثی از رفتار سازمانی

پدیدآورده (ها) : شفیععی، عباس  
علوم اجتماعی :: روش شناسی علوم انسانی :: زمستان 1384 - شماره 45  
از 133 تا 137  
آدرس ثابت : <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/465049>

دانلود شده توسط : مهدی عزیزی  
تاریخ دانلود : 04/12/1395

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه قوانین و مقررات استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



پایگاه مجلات تخصصی نور

## معرفی کتاب رویکرد اسلامی به مباحثی از رفتار سازمانی



عباس شفیعی

مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

کتاب رویکرد اسلامی به مباحثی از رفتار سازمانی، محصول تلاش علمی گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه است که با الهام از رسالت دینی و علمی گروه، مبنی بر استخراج و اکتشاف رهیافت‌های اسلامی در حوزه‌ی مدیریت و رفتار تألیف گردیده است. استفاده از معارف اسلامی که به صورت گزاره‌های توصیفی یا توصیه‌ای و تجویزی، واقعیات رفتار آدمی را یادآور شده و بر پیش فرض‌های دینی استوارند، سیاستی کلی است که در این مجموعه به کار گرفته شده و در راستای بومی‌سازی و مفهوم‌سازی الگوهای نظری و علمی در مدیریت و رفتار انجام بررسی گردیده است. این مجموعه توسط محققان گروه، آقایان عباس شفیعی، علی آقا پیروز و ابوظالب خدمتی و با نظارت جناب آقای دکتر میرزایی اهرنجانی در موضوع رفتار سازمانی تدوین شده است. در مجموعه‌ی حاضر رفتار سازمانی در سطح گروهی با رویکرد اسلامی مطالعه شده و در یک مقدمه و چهار بخش کلی تدوین یافته که ذیلاً به طور اجمال به آنها اشاره می‌شود:

## مقدمه‌ی کتاب

این جا ابتدا سؤالاتی مطرح شده و به طور اجمال به آنها پاسخ داده شده است. سؤالات طرح شده عبارت‌اند از:

۱. رفتار سازمانی چیست و موضوع آن کدام است؟
  ۲. رفتار سازمانی در جوامع اسلامی چه جایگاهی دارد؟
  ۳. مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی چه ضرورتی دارد؟
  ۴. روش‌شناسی رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی چگونه عینیت می‌یابد؟
- معمولاً رفتار سازمانی، به مدیران در جوامع مختلف (دینی و غیردینی) کمک می‌کند تا رفتار افراد را تفسیر و پیش‌بینی و چرایی رفتار آنان را در سه سطح فرد، گروه و سازمان تحلیل کنند. این امر توانایی مدیران در هدایت، کنترل و تغییر رفتار افراد را بهبود می‌بخشد. طبیعی است که تحلیل رفتار در جوامع اسلامی با توجه به الگوهای فرهنگی و بستر فرهنگ مکتوب و با عنایت به نظام ارزشی مورد قبول، انجام می‌پذیرد و ابعاد معنوی و ارزشی ساختار ذهنی دین‌داران که متأثر از اندیشه‌های دینی است، در نظر گرفته می‌شود. در این مجموعه با توجه به جایگاه رفتار سازمانی در جامعه‌ی دینی، ضرورت طرح آن با عنایت به آبخسوز فرهنگ دینی مورد بررسی قرار گرفته است. روش‌شناسی در رفتار سازمانی با رویکرد دینی، از دیگر مباحثی است که در مقدمه‌ی کتاب به آن پرداخته شده است. یادآوری می‌شود که در این شاخه‌ی علمی، در حوزه‌ی روش‌شناسی، به دلیل میان‌رشته‌ای بودن مطالعات دینی، از تعدد روشی استفاده شده و از حصرگرایی پرهیز می‌شود.

## بخش اول: رویکرد اسلامی به رفتار گروه

مفهوم گروه و نقش گروه‌ها در یک تشکّل سازمانی چیست؟ علل شکل‌گیری گروه و کارکردهای آن با توجه به آموزه‌های اسلامی چیست؟ انواع مختلف گروه‌ها کدام‌اند؟ پویایی گروهی، تصمیم‌گیری گروهی و متغیرهای ساختاری گروه، چگونه به تصویر کشیده می‌شود؟ این سؤالات از جمله مواردی است که در بخش نخست بررسی و تحلیل گردیده است.

علاوه بر موارد بالا، در بخش نخست، اهمیت و نقش گروه‌ها در گزاره‌های اسلامی با توجه به تأثیرگذاری آنها بر افراد و فعالیت‌های گروهی مورد تأکید قرار می‌گیرد. یکی دیگر از مسائل مهم در بحث رفتار گروهی، پویایی گروهی است که در انسجام و همبستگی گروه‌های اسلامی تجلی

نموده و نقش رهبری پیامبر اسلام ﷺ در آن انکارناپذیر است. هجرت مکانیزم مهم پویایی گروهی در بین گروه‌های اسلامی است که پیامبر ﷺ به اصحاب پیشنهاد کرده‌اند و مشورت و رایزنی رهبران دینی با اعضا در هم‌دلی و پویایی گروهی تأثیر شگرفی داشته است و در پاره‌ای از موارد رایزنی‌ها در بین یاران پیامبر ﷺ به تصمیم‌گیری گروهی منتهی گردیده است.

### بخش دوم: رویکرد اسلامی به ارتباطات سازمانی

در این بخش مباحث مختلفی از ارتباطات طرح گردیده و بررسی‌ها با رویکرد دینی انجام پذیرفته است. ارتباطات فرایند ارسال و دریافت نشانه‌های معنادار از یک فرد به فرد دیگر است؛ از این‌رو تمام مبادلات اطلاعاتی یا رفتاری اشخاص با هم، ارتباطات محسوب می‌گردد و شامل ارتباط هنجاری و شخصی است. در حوزه‌ی آموزه‌های اسلامی در ارتباطات می‌توان الگوهای انسانی زیادی را معرفی کرد که پیروی از آن الگوها و اقتباس از شیوه‌های آنان موجب اثربخشی ارتباطی می‌شود.

در این بخش علاوه بر تحلیل دینی یافته‌ها در اثربخشی الگوهای اسلامی، انواع مختلفی از ارتباطات که دربردارنده‌ی «ارتباط انسان با خدا»، «ارتباط انسان با خود»، «ارتباط انسان با ماشین» و «ارتباط انسان با انسان» است، مورد توجه قرار گرفته و گزاره‌های اسلامی مربوط به هر کدام تحلیل گردیده است. در مقوله‌ی ارتباطات سازمانی، دو بحث مهم، یعنی «ارتباطات مدیر با افراد زیر مجموعه» و «ارتباطات افراد زیر مجموعه با هم» مطرح و مدل اسلامی مربوط به آنها تحلیل و بررسی شده است که در این مدل ارتباطی به مؤلفه‌های زمینه‌ساز، یعنی «نرم خوبی و محبت»، «دوری از خشونت»، «عفو و اغماض»، «استغفار» و «مشورت» توجه ویژه می‌شود. در گزاره‌های اسلامی درباره‌ی ارتباطات افراد زیر مجموعه نیز بر عناصری همچون روابط محبت‌آمیز، امر به معروف و نهی از منکر، روحیه‌ی همکاری و تعاون و سبقت در خیرات تأکید گردیده است. در ارتباطات متقابل سازمانی، رهیافت‌های اسلامی، مدیران را به سوی بسط عدالت، تساوی در حقوق حیات بشری و مجادله‌ی احسن سوق می‌دهد. تأکید بر مشترکات در اهداف و مفروضات معرفتی و زدودن سلطه و داشتن نرم‌ش گفتاری و ارزش‌های محوری از جمله مواردی است که در گزاره‌های اسلامی در ارتباطات متقابل سازمانی بر آنها تأکید می‌شود.

در اثربخش کردن ارتباطات سازمانی علاوه بر رفع اختلالات خارجی و داخلی و نیز عطف توجه به عوامل روانی، لازم است به عوامل متعددی که در گزاره‌های اسلامی بر آنها تأکید شده

توجه جدی شود. این عوامل عبارت‌اند از: «هم‌خوانی گفتار و عمل مدیران»، «خیرخواهی مدیران و افراد زیر مجموعه نسبت به هم»، «موقعیت‌شناسی و موقعیت‌سنجی».

### بخش سوم: رویکرد اسلامی به قدرت در سازمان

در این بخش سعی می‌شود که گزاره‌های اسلامی مربوط به قدرت در سازمان بررسی و تحلیل شوند و رویکرد دینی به مباحث قدرت سازمانی از آنها استخراج گردد.

در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان قدرت در سازمان را به دو نوع عمده‌ی قدرت سازمانی (که از پست و مقام فرد در سازمان نشأت می‌گیرد) و قدرت شخصی (که از ویژگی‌ها و خصوصیات فردی شخص نشأت می‌گیرد) تقسیم کرد. شکل‌های مختلف کاربرد این دو نوع قدرت عبارت‌اند از:

قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجبار و تنبیه، قدرت تخصص و قدرت مرجعیت. از گزاره‌های اسلامی استفاده می‌شود که بهره‌گیری از انواع قدرت با در نظر گرفتن برخی از شرایط و محدودیت‌ها منعی ندارد، چنان‌که رهبران دینی در موارد مختلف از برخی از این قدرت‌ها استفاده می‌کردند.

در منابع اسلامی، علاوه بر موارد فوق، نوع دیگری از قدرت وجود دارد که منحصر به فرد است. این قدرت را در یک تعبیر جامع و کلی می‌توان «قدرت اخلاقی» نامید. «قدرت اخلاقی» اصطلاحی کلی برای مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهای خاص است که در توصیه‌های معصومین علیهم‌السلام اهمیت خاصی دارد و در سیره‌ی عملی آن بزرگواران نیز مشهود و دارای جایگاه ویژه‌ای است. قدرت اخلاقی در بدو امر یک سری ویژگی‌ها و خصایص اخلاق اجتماعی به شمار می‌رود، لیکن می‌توان کارکردهای مدیریتی را در آن یافت. مسائل و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی قدرت اخلاقی عبارت‌اند از: تقوا و پرهیزگاری، رفق و مدارا، محبت و الفت، دفع بدی با خوبی و سعه‌ی صدر.

### بخش چهارم: رویکرد اسلامی به تعارض سازمانی

درباره‌ی تعارض دو نوع برداشت وجود دارد که در این بخش با توجه به رهیافت‌های اسلامی بررسی و مطالعه شده است: یکی ناظر به نوعی عدم توافق و اختلاف نظر میان افراد و دیگری فراتر از اختلاف نظر است، بدین معنا که هر یک از طرفین، دیگری را از رسیدن به هدف

باز می‌دارد و رفتاری از خود بروز می‌دهد که مانع راه دیگری می‌شود. مع الوصف اگر در سازمان دو طرف درگیر، یکدیگر را تحمل نکنند و هر یک دیگری را طرد نماید، تضاد تحقق می‌یابد، در حالی که در تعارض هر یک از دو طرف، همدیگر را تحمل می‌کرد، ولی مانع او در رسیدن به هدف می‌شد.

یکی دیگر از واژه‌های مطرح در این جا، «رقابت» است. واژه‌ی رقابت ناظر به این است که هر یک از رقبا تلاش می‌کند تا در رسیدن به هدف از دیگری سبقت بگیرد و در عرصه‌ی رقابت سالم، هیچ‌گاه یکی مانع دیگری در رسیدن به هدف نمی‌شود.

دیدگاه اسلامی درباره هر یک از عناوین تعارض و تضاد و رقابت در این بخش تحلیل گردیده و نتایج حاصل بیانگر این است که اختلاف نظر در مجموع امری مطلوب، ولی تعارض رفتاری ناپسند و مذموم است. در گزاره‌های اسلامی تضاد نیز امری ناپسند، ولی رقابت در کارهای خوب کاملاً پسندیده است. اختلاف نظر به دلیل زمینه‌سازی برای خلاقیت و نوآوری، امری مطلوب است اما تعارض رفتاری به دو دلیل ناپسند است: اول آن‌که چنین تعارضی با توجه به مفاهیم و معارف دینی تحقق عینی پیدا نمی‌کند، دوم این‌که تعارض رفتاری معمولاً دارای پیامدهایی است که اسلام آن‌ها را مذمت می‌کند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: مجادله و خصومت، نزاع و کشمکش، رفتارهای ناشایست از قبیل غیبت، تهمت، سخن‌چینی، چاپلوسی و....

مدیریت تعارض نسبت به اختلاف نظر، ایجاد و تقویت محیط و زمینه‌ای است که افراد بتوانند به راحتی بیندیشند و نظر خود را ابراز دارند. در چنین فضایی، تعداد آرا موجب رشد و خلاقیت در سازمان می‌شود، اما در مورد تعارض رفتاری، مدیریت تعارض دارای دو شاخه‌ی پیش‌گیری و درمان است.