



رفتار سازه‌های باروگیر در سismi

(سطح گروه)

عباس شفیعی

ابوطالب خدمتی

علی آقا پیروز

زیر نظر: دکتر حسن میرزائی اهرنجانی

شفیعی، عباس

رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح گروه) / عباس شفیی، ابوطالب خدمتی، علی آقا پیروز؛ زیر نظر حسن میرزایی اهرنجانی. - قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵.
چهارده، ۲۸۲ ص. - (پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ ۱۲۵. مدیریت؛ ۳)

ISBN: 964-7788-72-X ریال: ۲۲۰۰۰ بهاء

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیفا.

کتابخانه: ص. ۲۶۶ - ۲۷۰؛ همچنین به صورت زیرنویس.

نمایه.

۱. رفتار سازمانی - مدیریت. ۲. مدیریت (اسلام). الف. خدمتی، ابوطالب، ۱۳۵۰ - ب. پیروز، علی آقا، ح. میرزایی اهرنجانی، حسن، ۱۳۳۱ - د. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. ه. عنوان.

۲۹۷ / ۶۵۸

۱۱۱ ۲۲۲ / ۶۷

۴۵۴۴۲ - ۸۵ م

کتابخانه ملی ایران



رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح گروه)

مؤلفان: عباس شفیی، ابوطالب خدمتی و علی آقا پیروز

ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

حروفچینی و صفحه‌آرایی: اداره نشر و ویرایش پژوهشگاه

چاپ اول: زمستان ۱۳۸۵

تعداد: ۱۵۰۰ نسخه

لیتوگرافی: سعیدی

چاپ: قم - مؤسسه چاپ زیتون

قیمت: ۲۲۰۰ تومان

کلیه حقوق برای پژوهشگاه حوزه و دانشگاه محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

قم: بلوار محمد امین (ص)، ابتدای بلوار جمهوری اسلامی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه □ تلفن: ۲۱۱۱۱ (۰۲۵۱) / انتشارات ۲۹۰۶۰۳۰

نمایر: ۲۱۱۱۲۲۲ و ۲۹۰۹۳۱۰، ص. پ. ۲۷۱۸۵۳۱۵۱ تهران: خ انقلاب، بین وصال و قدس، نبش کوی آسکو □ تلفن: ۶۶۴۶۰۹۲۵-۶

www.pub-hu.com

Email: pub@huwzeh.ac.ir

سخن پژوهشگاه

پژوهش در علوم انسانی [به منظور شناخت، برنامه‌ریزی و ضبط و مهار پدیده‌های انسانی] در راستای سعادت واقعی بشر ضرورتی انکارناپذیر و استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی در کنار داده‌های تجربی و در نظر گرفتن واقعیتهای عینی و فرهنگ و ارزشهای اصیل جوامع، شرط اساسی پویایی، واقع‌نمایی و کارایی این‌گونه پژوهشها در هر جامعه است.

پژوهش کارآمد در جامعه ایران اسلامی در گرو شناخت واقعیتهای جامعه از یک سو و اسلام به عنوان متقن‌ترین آموزه‌های وحیانی و اساسی‌ترین مؤلفه فرهنگ ایرانی از سوی دیگر است؛ از این رو، آگاهی دقیق و عمیق از معارف اسلامی و بهره‌گیری از آن در پژوهش، بازنگری و بومی‌سازی مبانی و مسایل علوم انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

توجه به این حقیقت راهبردی از سوی امام خمینی (ره) بنیان‌گذار جمهوری اسلامی، زمینه شکل‌گیری دفتر همکاری حوزه و دانشگاه را در سال ۱۳۶۱ فراهم ساخت و با راهنمایی و عنایت ایشان و همت اساتید حوزه و دانشگاه، این نهاد علمی شکل گرفت.

تجربه موفق این نهاد، زمینه را برای گسترش فعالیتهای آن فراهم آورد و با تصویب شورای گسترش آموزش عالی در سال ۱۳۷۷ «پژوهشکده حوزه و دانشگاه» تأسیس شد و در سال ۱۳۸۲ به «مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه» و سال ۱۳۸۳ به «پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» ارتقا یافت.

فعالیت پژوهشگاه در ایفای رسالت خود تاکنون در عرصه‌های گوناگون از جمله اجرای طرحهای تحقیقاتی، برگزاری همایشهای علمی - تخصصی و تهیه، تألیف، ترجمه و انتشار ده‌ها کتاب و نشریات علمی صورت پذیرفته است.

کتاب حاضر به عنوان منبع کمک درسی برای دانشجویان رشته مدیریت و رفتار سازمانی در مقطع کارشناسی و نیز دیگر علاقه‌مندان مباحث مدیریت اسلامی به خصوص مدیران، تهیه شده است. امید است علاوه بر جامعه دانشگاهی، سایر علاقه‌مندان نیز از آن بهره‌مند گردند.

از استادان و صاحب‌نظران ارجمند تقاضا می‌شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این پژوهشگاه را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی یاری دهند.

در پایان پژوهشگاه بر خود لازم می‌داند از مؤلفان محترم آقایان: عباس شفیعی، ابوطالب خدمتی و علی آقا پیروز، و از استاد محترم جناب آقای دکتر حسن میرزایی اهرنجانی که با راهنمایی و نظارت‌های مشفقانه خویش به ساماندهی این مجموعه یاری رساندند، و همچنین از آقای دکتر نوروزی که با ارزیابی کتاب، نظرات اصلاحی خود را ارائه نمودند، تشکر و قدردانی نماید.

فهرست مطالب

| | |
|----|---|
| ۱ | مقدمه |
| ۱ | رفتار سازمانی و موضوع آن |
| ۲ | رفتار سازمانی در جوامع اسلامی |
| ۳ | ضرورت مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی |
| ۴ | پیشینه تحقیق |
| ۴ | روش‌شناسی بحث |
| ۹ | بخش اول: رویکرد اسلامی به مبانی رفتار گروه |
| ۱۱ | فصل اول: کلیات |
| ۱۱ | ۱. مقدمه |
| ۱۱ | ۲. تعریف گروه و ویژگی‌های آن |
| ۱۳ | ۳. اهمیت و نقش گروه‌ها در اسلام |
| ۱۵ | ۴. گروه‌ها و سازمان |
| ۱۶ | ۵. گروه‌ها و نیازهای فردی |
| ۱۹ | فصل دوم: علل شکل‌گیری گروه |
| ۱۹ | نظریه‌هایی درباره علل تشکیل گروه‌ها |
| ۱۹ | ۱. نظریه مجاورت |
| ۱۹ | ۲. نظریه فعالیت، تأثیر و تأثر، احساسات |
| ۲۰ | ۳. نظریه تعادل |
| ۲۱ | ۴. نظریه مبادله |
| ۲۱ | ۵. نظریه سلسله مراتب نیازها |
| ۲۲ | ۶. نظریه نیازهای عضویت، کنترل و محبت |
| ۲۴ | ۷. دیدگاه اسلام در تشکیل گروه |

| | |
|--|----|
| ۷-۱. گروه‌های مهاجر و انصار، الگویی موفق | ۲۷ |
| ۷-۲. رویکرد اسلام به فعالیت گروهی | ۳۰ |
| ۷-۳. کارکردهای گروه در آموزه‌های اسلامی | ۳۲ |
| فصل سوم: انواع گروه‌ها در سازمان | ۳۵ |
| الف) گروه‌های رسمی و ویژگی‌های آنها | ۳۵ |
| ب) گروه‌های غیررسمی و ویژگی‌های آنها | ۳۵ |
| گروه‌های غیررسمی در صدر اسلام | ۳۹ |
| ۱. پیامبر اسلام (ص) و گروه غیررسمی | ۳۹ |
| ۱-۱. نتایج فعالیت گروه‌های غیررسمی در یثرب | ۳۹ |
| ۱-۲. نضج گروه غیررسمی دینی در مکه | ۴۰ |
| ۱-۳. فعالیت گروه غیررسمی منافقین در درون نظام توحیدی | ۴۲ |
| ۲. نوع برخورد حضرت علی (ع) با گروه‌های غیررسمی | ۴۴ |
| فصل چهارم: پویایی گروهی | ۴۹ |
| ۱. مفهوم پویایی گروهی | ۴۹ |
| ۲. مؤلفه‌های مهم پویایی گروهی | ۵۰ |
| ۳. هجرت سرآغاز پویایی در سازمان اسلامی | ۵۱ |
| ۴. نقش رهبری پیامبر اسلام (ص) در پویایی و همدلی گروه‌های مهاجر و انصار | ۵۳ |
| ۵. نقش ارتباطات در پویایی گروهی | ۵۸ |
| ۶. تأثیر مشورت در پویایی گروهی | ۶۲ |
| فصل پنجم: تصمیم‌گیری گروهی | ۶۴ |
| ۱. روشهای تصمیم‌گیری گروهی | ۶۵ |
| ۱-۱. روش «چهره به چهره» | ۶۵ |
| ۱-۲. روش «جوشش مغزی» | ۶۵ |
| ۱-۳. روش تکنیک «دلفی» | ۶۶ |
| ۱-۴. روش «گروه اسمی» | ۶۷ |
| ۱-۵. روش «هوش مصنوعی» | ۶۸ |
| ۲. مطالعه «ادگار شاین» در تصمیم‌گیری گروهی | ۶۸ |
| ۳. رویکرد دینی به تصمیم‌گیری گروهی | ۷۰ |
| ۴. نمونه‌ای از تصمیم‌گیری گروهی در عصر رسول خدا (ص) | ۷۱ |

| | |
|--|-----|
| فصل ششم: متغیرهای ساختاری گروه | ۷۴ |
| ۱. هنجارها | ۷۵ |
| ۱-۱. پژوهشی از یک محقق مسلمان درباره هنجارها | ۷۶ |
| ۲. نقشها | ۷۷ |
| بخش دوم: رویکرد اسلامی به ارتباطات سازمانی | ۸۱ |
| فصل اول: کلیات | ۸۳ |
| ۱. مقدمه | ۸۳ |
| ۱-۱. تعاریف ارتباطات | ۸۳ |
| ۱-۲. ارتباطات رسمی و غیررسمی | ۸۴ |
| ۱-۳. نقش و اهمیت ارتباطات در سازمان | ۸۵ |
| ۲. الگوهای ارتباطات انسانی در اسلام | ۸۶ |
| ۲-۱. حضرت ابراهیم الگویی نیکو در ارتباطات انسانی | ۸۷ |
| ۲-۲. پیامبر اکرم (ص) اسوه‌ای نیکو در ارتباطات انسانی | ۹۰ |
| ۲-۲-۱. شیوه‌های ارتباطی پیامبر (ص) با مشرکان و مخالفان | ۹۰ |
| ۲-۲-۲. شیوه‌های ارتباطی پیامبر اسلام (ص) با یاران خویش | ۹۲ |
| فصل دوم: انواع ارتباطات | ۹۵ |
| ۱. ارتباط انسان با خدا | ۹۶ |
| ۲. ارتباط انسان با خود | ۹۸ |
| ۳. ارتباط انسان با محیط | ۱۰۰ |
| ۴. ارتباط انسان با ماشین | ۱۰۱ |
| ۵. ارتباط انسان با انسان | ۱۰۲ |
| فصل سوم: ارتباطات سازمانی | ۱۰۴ |
| ۱. ارتباطات مدیر با افراد زیرمجموعه | ۱۰۵ |
| ۱-۱. مزایای برقراری ارتباط با افراد زیرمجموعه | ۱۰۵ |
| ۱-۲. روشهای ارتباطی مدیر با افراد زیرمجموعه | ۱۰۶ |
| ۱-۳. رویکرد دینی به ارتباط مدیر با افراد زیرمجموعه | ۱۰۸ |
| ۱-۳-۱. مدل ارتباطی مدیر با افراد زیرمجموعه در گزاره‌های اسلامی | ۱۱۰ |
| ۲. ارتباطات افراد زیرمجموعه | ۱۱۱ |

| | |
|-----|--|
| ۱۴۰ | ۳-۲. خیرخواهی مدیران و افراد زیرمجموعه نسبت به یکدیگر |
| ۱۴۱ | ۳-۳. موقعیت‌شناسی و موقعیت‌سنجی |
| ۱۴۵ | بخش سوم: رویکرد اسلامی به قدرت در سازمان |
| ۱۴۷ | فصل اول: کلیات |
| ۱۴۷ | ۱. مقدمه |
| ۱۴۸ | ۲. نگرش به قدرت |
| ۱۵۰ | ۳. تعریف قدرت |
| ۱۵۰ | ۴. راهنمای استفاده از قدرت در سازمان |
| ۱۵۰ | ۴-۱. جایگاه قدرت مرجعیت |
| ۱۵۲ | ۴-۲. جایگاه قدرت تخصص |
| ۱۵۲ | ۴-۳. جایگاه قدرت قانونی |
| ۱۵۳ | ۴-۴. جایگاه قدرت پاداش |
| ۱۵۳ | ۴-۵. جایگاه قدرت اجبار |
| ۱۵۴ | ۵. راه‌های دستیابی به قدرت |
| ۱۵۴ | ۵-۱. راه‌های کسب یا تقویت قدرت شغلی |
| ۱۵۶ | ۵-۲. راه‌های کسب یا تقویت قدرت شخصی |
| ۱۵۶ | ۶. شیوه‌های اعمال قدرت (تبدیل قدرت به نفوذ) |
| ۱۵۶ | ۶-۱. استدلال (به کار بردن حقایق و اطلاعات برای یک بحث منطقی) |
| ۱۵۷ | ۶-۲. رفاقت (استفاده از صمیمیت و حسن نیت و اثرگذاری مناسب) |
| ۱۵۷ | ۶-۳. ائتلاف (استفاده از رابطه با دیگران برای حمایت آنان) |
| ۱۵۷ | ۶-۴. مذاکره و چانه زدن (استفاده از تبادل منافع به عنوان اساس مذاکره) |
| ۱۵۷ | ۶-۵. قاطعیت (به کارگیری برخورد شخصی مستقیم و محکم) |
| ۱۵۸ | ۶-۶. توسل به مقامات بالاتر (کسب حمایت مقامات بالاتر در مورد یک درخواست) |
| ۱۵۸ | ۶-۷. تشویق و تنبیه (استفاده از پاداشها و تنبیهات سازمانی در نظر گرفته شده) |
| ۱۵۹ | ۷. وابستگی: کلید قدرت |
| ۱۶۰ | ۷-۱. عوامل ایجاد وابستگی |
| ۱۶۰ | ۷-۱-۱. اهمیت |

| | |
|-----|--|
| ۱۱۲ | ۲-۱. روشهای ارتباطی افراد زیرمجموعه |
| ۱۱۴ | ۲-۲. رویکرد دینی به ارتباطات افراد زیرمجموعه |
| ۱۱۵ | الف) روابط محبت‌آمیز |
| ۱۱۵ | ب) امر به معروف و نهی از منکر |
| ۱۱۶ | ج) روحیه همکاری و همیاری |
| ۱۱۷ | د) سبقت در خیرات |
| ۱۱۷ | ۳. ارتباطات متقابل سازمانی |
| ۱۱۸ | ۳-۱. انگیزه‌های روابط بین‌سازمانی |
| ۱۱۹ | ۳-۲. ارتباطات متقابل سازمانی با رویکرد دینی |
| ۱۲۳ | فصل چهارم: موانع ارتباطی در سازمان |
| ۱۲۳ | ۱. چیستی موانع ارتباطی |
| ۱۲۴ | ۲. انواع موانع ارتباطی |
| ۱۲۴ | ۲-۱. موانع خارجی ایجاد ارتباط |
| ۱۲۴ | ۲-۲. موانع داخلی ایجاد ارتباط |
| ۱۲۵ | ۲-۱-۲. شایعه، عامل بسترساز اختلال در سیستم ارتباطی |
| ۱۳۱ | ۲-۲-۲. ترس و اضطراب |
| ۱۳۲ | ۲-۲-۳. خشم و غضب |
| ۱۳۳ | ۲-۲-۴. مجادله |
| ۱۳۶ | فصل پنجم: ارتباطات اثربخش و کارا |
| ۱۳۶ | ۱. مفهوم ارتباطات اثربخش و کارا |
| ۱۳۷ | ۲. روشهای بهبود اثربخشی و کارایی ارتباطات |
| ۱۳۷ | ۲-۱. شکایت |
| ۱۳۷ | ۲-۲. چانه‌زنی گروهی |
| ۱۳۷ | ۲-۳. سیاست درهای باز |
| ۱۳۸ | ۲-۴. مشاوره، پرسش‌نامه نگرش و مصاحبه به هنگام ترک سازمان |
| ۱۳۸ | ۲-۵. تکنیکهای مشارکتی |
| ۱۳۸ | ۲-۶. داوری |
| ۱۳۸ | ۳. عوامل اثربخشی و کارایی در ارتباطات |
| ۱۳۹ | ۳-۱. هم‌خوانی گفتار و عمل مدیران |

| | |
|--|-----|
| ۷-۱-۲. کمیاب بودن | ۱۶۰ |
| ۷-۱-۳. جایگزین نداشتن | ۱۶۱ |
| فصل دوم: انواع قدرت | ۱۶۳ |
| ۱. قدرت مدیریتی (سازمانی) | ۱۶۳ |
| ۲. قدرت قانونی | ۱۶۴ |
| ۲-۱. منابع قدرت قانونی | ۱۶۵ |
| الف) ارزشهای فرهنگی | ۱۶۵ |
| ب) ساختار سازمانی | ۱۶۵ |
| ج) نمایندگی یک شخص یا گروه قدرتمند | ۱۶۵ |
| ۲-۲. قدرت قانونی در رویکرد اسلامی | ۱۶۶ |
| ۳. قدرت پاداش در گزاره‌های دینی | ۱۶۷ |
| ۴. قدرت اجبار یا تنبیه در نگرش اسلامی | ۱۷۲ |
| نکات مهم در استفاده از قدرت تنبیه | ۱۷۴ |
| ۵. قدرت تخصص و اطلاعات در آموزه‌های دینی | ۱۷۵ |
| ۶. قدرت مرجعیت در رویکرد اسلامی | ۱۷۹ |
| فصل سوم: قدرت برتر، قدرت اخلاق | ۱۸۱ |
| ۱. تعریف قدرت اخلاقی | ۱۸۱ |
| ۲. رهبری و قدرت اخلاق | ۱۸۱ |
| ۳. مصادیق قدرت برتر | ۱۸۲ |
| ۳-۱. تقوا و پرهیزگاری | ۱۸۲ |
| ۳-۲. رفق و مدارا | ۱۸۵ |
| ۳-۲-۱. آثار و پیامدهای رفق و مدارا | ۱۸۷ |
| ۳-۲-۲. رفق و مدارا، یا شدت و تندی؟ | ۱۹۰ |
| ۳-۳. الفت و محبت | ۱۹۲ |
| ۳-۴. دفع بدی با خوبی | ۱۹۶ |
| ۳-۴-۱. سیره عملی رهبران دین در دفع بدی با خوبی | ۱۹۸ |
| ۳-۵. سعه صدر | ۲۰۰ |
| ۳-۵-۱. عوامل سعه صدر | ۲۰۳ |

بخش چهارم: رویکرد اسلامی به تعارض سازمانی

| | |
|-----|-----|
| ۲۰۵ | ۲۰۵ |
| ۲۰۷ | ۲۰۷ |
| ۲۰۷ | ۲۰۷ |
| ۲۰۷ | ۲۰۷ |
| ۲۰۸ | ۲۰۸ |
| ۲۰۸ | ۲۰۸ |
| ۲۰۹ | ۲۰۹ |
| ۲۱۰ | ۲۱۰ |
| ۲۱۲ | ۲۱۲ |
| ۲۱۳ | ۲۱۳ |
| ۲۱۴ | ۲۱۴ |
| ۲۱۶ | ۲۱۶ |
| ۲۱۸ | ۲۱۸ |
| ۲۱۸ | ۲۱۸ |
| ۲۱۹ | ۲۱۹ |
| ۲۲۱ | ۲۲۱ |
| ۲۲۱ | ۲۲۱ |
| ۲۲۱ | ۲۲۱ |
| ۲۲۲ | ۲۲۲ |
| ۲۲۴ | ۲۲۴ |
| ۲۲۴ | ۲۲۴ |
| ۲۲۶ | ۲۲۶ |
| ۲۲۶ | ۲۲۶ |
| ۲۲۹ | ۲۲۹ |
| ۲۳۰ | ۲۳۰ |
| ۲۳۳ | ۲۳۳ |
| ۲۳۷ | ۲۳۷ |
| ۲۳۷ | ۲۳۷ |
| ۲۳۷ | ۲۳۷ |

| | |
|-----|---|
| ۲۳۸ | ۱-۲. اخلاق شخصی..... |
| ۲۳۹ | ۱-۳. نوع ادراک و تفاوت شناختی..... |
| ۲۳۹ | ۲. عوامل سازمانی تعارض..... |
| ۲۳۹ | ۲-۱. ناسازگاری در هدفهای عملیاتی..... |
| ۲۴۰ | ۲-۲. وابستگی کاری..... |
| ۲۴۰ | ۲-۳. کمیاب بودن منابع سازمان..... |
| ۲۴۰ | ۲-۴. ساختار ارزشیابی - پاداشی سازمان..... |
| ۲۴۱ | ۲-۵. عوامل ساختاری..... |
| ۲۴۲ | ۳. عوامل فراسازمانی تعارض..... |
| ۲۴۲ | ۳-۱. جناح‌بندی‌های سیاسی..... |
| ۲۴۳ | ۳-۲. تعصبات گروهی..... |
| ۲۴۴ | فصل چهارم: مدیریت تعارض..... |
| ۲۴۴ | ۱. تکنیکهای کاهش و رفع تعارض..... |
| ۲۴۴ | ۱-۱. هدف فراگیر و مشترک..... |
| ۲۴۵ | ۱-۲. کاهش وابستگی..... |
| ۲۴۵ | ۱-۳. توسعه منابع..... |
| ۲۴۵ | ۱-۴. مذاکره..... |
| ۲۴۶ | ۱-۵. داوری شخص ثالث..... |
| ۲۴۶ | ۲. فنون ایجاد تعارض..... |
| ۲۴۶ | ۲-۱. ارتباطات..... |
| ۲۴۶ | ۲-۲. عدم تجانس..... |
| ۲۴۶ | ۳. مکانیزم برخورد با اختلاف در رویکرد اسلامی..... |
| ۲۵۰ | ۳-۱. سیره رسول خدا(ص) در برخورد با اختلاف..... |
| ۲۵۱ | ۴. رویکرد اسلامی به مدیریت تعارض..... |
| ۲۵۲ | ۴-۱. پیش‌گیری از تعارض..... |
| ۲۵۲ | ۴-۲. درمان تعارض..... |
| ۲۵۴ | ۴-۲-۱. اهمیت پیوند اجتماعی..... |
| ۲۵۵ | ۵. سیره رسول خدا(ص) در برخورد با تعارض..... |
| ۲۵۷ | ۶. اقدامات رسول خدا(ص) در مواجهه با تعارض..... |

| | |
|-----|--|
| ۲۵۷ | ۶-۱. تغییر ساختار سیاسی جاهلی..... |
| ۲۵۸ | ۶-۲. تعیین مرجع قانونی..... |
| ۲۵۹ | ۶-۳. تحکیم و بهبود ارتباطات..... |
| ۲۵۹ | ۶-۳-۱. همگامی با اجتماع..... |
| ۲۶۰ | ۶-۳-۲. جمعه و جماعت..... |
| ۲۶۰ | ۶-۳-۳. تأسیس مسجد جامع..... |
| ۲۶۰ | ۶-۳-۴. پیمان برادری..... |
| ۲۶۱ | ۶-۳-۵. التزام به اصول اخلاقی..... |
| ۲۶۱ | ۶-۳-۶. خانواده و خویشاوندی..... |
| ۲۶۱ | ۷. نمونه‌هایی از تعارضهای انصار و مهاجران..... |
| ۲۶۳ | ۸. تعارضهای اوس و خزرج..... |
| ۲۶۷ | منابع..... |
| ۲۷۳ | نمایه‌ها..... |

مقدمه

به طور کلی پیچیدگی فنی روزافزون سازمانها به بسترسازی مسائل و معضلات سازمانی از نظر انسانی و پیچیدگی آنها منجر می شود؛ به عبارت دیگر، با پیشرفت روزافزون دانش فنی، مشکلات عظیم رویاروی سازمانها، بیشتر ماهیت انسانی پیدا می کند. به همین دلیل مدیران و کارشناسان مسائل سازمانی در مطالعه رفتار آدمی تلاش می کنند تا معضلات انسانی سازمانها را حل نمایند. در این عرصه نظریه پردازان و محققان مطالعات سازمانی به کمک مدیران شتافته و تئوری های رفتاری خود را در حوزه «رفتار سازمانی»^۱ مطرح ساخته و بسیاری از معضلات سازمانی را حل کرده و یا از پیچیدگی آنها کاسته اند. سیر مطالعات رفتار سازمانی در مؤسسات ارزشی، به ویژه در سازمانهای اسلامی، کمتر بوده و با توجه به حساسیت جوامع دینی و داده های ارزشی اسلام، ضرورت مطالعات دینی در حوزه رفتار سازمانی احساس می شود. تحقق این مهم نویسندگان این نوشتار را بر آن داشت تا گامهایی در این زمینه بردارند و در حد توان خویش به مطالعه رویکرد اسلامی در برخی حوزه های مهم رفتار سازمانی در سطح تحلیل گروهی بپردازند.

قبل از شروع بحث لازم است به طور اجمال به سؤالات زیر پاسخ داده شود:

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. روش شناسی^۲ رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی چگونه است؟

رفتار سازمانی و موضوع آن

رفتار سازمانی که در اواخر دهه ۱۹۶۰ به عنوان یک درس دانشگاهی مطرح شد به مطالعه

1. organizational behavior.

2. methodology.

افراد و گروه‌ها در سازمان می‌پردازد، این رشته علمی یک دانش میان‌رشته‌ای^۱ است و با رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی پیوستگی دارد. بر این اساس می‌توان گفت:

که رفتار سازمانی مجموعه‌ای از دانش‌هاست در مورد مفاهیم، تئوری‌ها و درک رفتار در سازمان که با استفاده از نتایج یک سلسله تحقیقات علمی پدید آمده‌است.^۲

علم رفتار سازمانی به تبیین، تفسیر و پیش‌بینی رفتار کارکنان و چرایی آن در سه سطح فرد، گروه و سازمان، می‌پردازد؛ از این‌رو به بهبود توانایی مدیران در هدایت، کنترل و تغییر رفتار افراد زیرمجموعه کمک می‌کند.

معمولاً در مطالعه رفتار از یک روش نظام یافته استفاده می‌شود که تصادفی بودن رفتار در آن بی‌معناست و رفتار هر فرد در جهت نیل به هدفی است که آن را برای خود سودمند می‌پندارد.^۳

با توجه به هدفمند بودن رفتار، این پرسشها منطقی به نظر می‌رسند که چرا هر کس به گونه‌ای خاص رفتار می‌کند؟ چرا افراد در موقعیتهای یکسان، عکس‌العملهای متفاوتی بروز می‌دهند؟ چرا در بین گروه‌ها و سازمانهایی که تشکیلات مشابهی دارند، برخی موفق‌ترند؟ پاسخ به این گونه سؤالا و بسیاری پرسشهای مشابه دیگر، موضوع رفتار سازمانی است.

رفتار سازمانی در جوامع اسلامی

مدیران مسلمان چگونه می‌توانند چرایی رفتار کارکنان خویش را دریابند؟ آنان چگونه به تبیین، تفسیر و پیش‌بینی رفتار افراد بپردازند تا در هدایت، کنترل و تغییر رفتار آنها توانمند شوند؟ آیا با توجه به پیچیدگی رفتار آدمی، نحوه رفتار انسان مسلمان با عنایت به نظام ارزشی وی، با دیگر انسانها متفاوت است؟

در حوزه رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی به این سؤالات پاسخ داده می‌شود. به طور اجمال می‌توان گفت که در جوامع اسلامی با عنایت به نظام ارزشها، باورها و نگرشهای اسلامی، و ابتدای هنجارهای رفتاری بر پیش‌فرضهای اسلامی، درک پیچیدگی‌های رفتاری

1. interdisciplinary body of Knowledge.

2. Schermerhorn, John R. and others Organizational Behavior, p.8.

3. Robbins, P. Stephen; Organizational Behavior, p.3.

کارکنان مسلمان و به‌کارگیری رفتار صحیح در قبال آنان، حساسیت ویژه‌ای دارد و مدیران سازمانهای اسلامی لازم است برای درک و پیش‌بینی رفتار افراد زیرمجموعه خود، به ابعاد معنوی و ارزشی ساختار ذهنی آنان که متأثر از اندیشه‌های اسلامی است توجه کنند و مبانی فکری و ایدئولوژیک افراد و گروه‌های متداخل سازمانهای اسلامی را در نظر بگیرند.

یکی از رهبران و مدیران موفق که توانست با رفتارشناسی اسلامی و درک پیش‌فرضهای اسلامی افراد و گروه‌های جامعه اسلامی به پیچیدگی‌های رفتاری پیروان خویش واقف شود و با شناخت ساختار فکری و ایدئولوژیکی آنان، آنها را به طور الربخشی، هدایت و کنترل کند و در تغییر رفتار آنان موفق باشد، امام خمینی (ره) بود. ایشان با بیان درک انگیزه‌های رفتاری مسلمانان، چگونگی موفقیت در این عرصه را چنین ترسیم می‌کند:

قلوب مسلمین را باید توسط اسلام جلب کرد: «بذكر الله تطمئن القلوب»؛ تمام قلوب دست خداست؛ مقلب القلوب خداست؛ به خدا متوجه شو تا دل‌های مردم به تو متوجه شود.^۱

نایب‌الهی اینک حوزه رفتار سازمانی در سازمانهای اسلامی، رفتار فردی، گروهی و سازمانی «انسان با پیش‌فرضهای معرفتی اسلامی» است؛ و بالطبع موضوع رفتار در جوامع اسلامی با دیگر جوامع متفاوت است و از این‌رو نوع رفتار مدیران مسلمان متفاوت خواهد بود. این مسئله مهم، محققان و اندیشه‌وران مسلمان را بر آن می‌دارد که در زمینه رویکرد اسلامی به رفتار سازمانی پژوهش نمایند و رهیافتهای آن را در اختیار مدیران مسلمان قرار دهند.

ضرورت مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی

امروزه «جهان‌شمول بودن اصول مدیریت» که برخی از نظریه‌پردازان مدیریت کلاسیک مطرح کرده‌اند، پذیرفتنی نیست و تعدد و تفاوت فرهنگی جوامع، لزوم مدیریت بومی در هر سرزمینی را اجتناب‌ناپذیر نموده است. هر کشوری، باید برای اداره خود به فرهنگ بومی و نظام ارزشی خویش توجه و نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی را متناسب با آن انتخاب و بهینه‌سازی کند. در فرهنگ کشور ایران که دین کارکرد اصلی دارد، ارائه و به‌کارگیری بی‌چون و چرای نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی نمی‌تواند مؤثر باشد و نمی‌توان انتظار

۱. خمینی، سید روح‌الله، صحیفه نور، ج ۱، ص ۲۱

داشت که نظریه‌های موجود که آمیخته با فرهنگ غربی است و از آبخشور فرهنگ غیراسلامی الهام گرفته و در آن بستر تکون یافته است کاربرد اثربخشی داشته باشد. از این رو، صحیح نیست که آن نظریه‌ها را به صورت مطلق مطرح نموده و با ترجمه متون لاتین و ارائه آن، بدون نقد جدی، خود را وام‌دار و مصرف‌کننده دیگران نماییم و بی هیچ پالایشی، به کارگیری آنها را به مدیران توصیه کنیم. افزون بر این، با مراجعه به منابع اسلامی (قرآن و روایات) می‌توان به گزاره‌هایی دست یافت که حاوی دستورالعملها و توصیه‌های مدیریتی و رفتاری است و به نظر می‌رسد در حوزه رفتار سازمانی با عنایت به آموزه‌ها و سیره عملی پیشوایان دینی، از غنای بیشتری برخوردار بوده و متون دینی در این گستره بسیار غنی است. از این رو تدوین نظریه‌های اسلامی در رفتار و بهینه‌سازی آنها و ارائه مدلهای اسلامی در رفتار با توجه به فرهنگ اسلامی از ضرورت‌های غیرقابل انکار است.

پیشینه تحقیق

نوشته‌های زیادی درباره رفتار سازمانی وجود دارد، ولی متأسفانه بررسی رویکرد اسلامی در شاخه رفتار در آنها مشاهده نمی‌شود، اگرچه کتابها و مقالات متعددی درباره مدیریت اسلامی تدوین شده است و شاید بتوان در برخی از مباحث رفتار سازمانی نوشته‌هایی را یافت که به طور ضمنی و استطرادی به رویکرد اسلامی پرداخته است که در این باره می‌توان به «مجموعه مقالات مدیریت اسلامی» تدوین دفتر مطالعات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی وزارت دفاع اشاره کرد. البته موضوع کلی این مجموعه مدیریت اسلامی است؛ همچنین دانشگاه امام حسین (ع) در فصلنامه مصباح، کتاب‌شناسی مدیریت اسلامی را ارائه داده که می‌توان در آنها مقولاتی از رفتار را مشاهده نمود. با وجود این به جرأت می‌توان ادعا کرد که درباره رویکرد اسلامی به رفتار سازمانی تا به حال اثر کامل و مستقلی تدوین نشده است؛ بنابراین با توجه به بررسی‌های انجام شده، مجموعه حاضر کاری نو و بدیع در این موضوع است.

روش‌شناسی بحث

در مطالعات دینی روشهای بسیاری وجود دارد و این کثرت در روش، اهمیت طرح پژوهش

دینی را نشان می‌دهد؛ برای مثال، در این حوزه امروزه علاوه بر بهره‌گیری از روشهای عقلی، تحلیلی و نقلی، مطالعات تجربی نیز رواج یافته و انجمنهای علمی مطالعات دینی دین پا به عرصه نهاده‌اند و ابزارها و شیوه‌های آزمایشگاهی برای فهم و شناخت پدیده‌های دینی به کار گرفته می‌شود؛ فیلسوفان دین بر روی آورد تحلیلی - منطقی تأکید می‌کنند و ابزارهای تحلیل مفهومی و تحلیل زبانی را در فهم پدیده‌های دینی به کار می‌برند؛ عده‌ای پدیدارشناسی دین را تنها راه شناخت و فهم پدیدارهای دین می‌دانند؛ کسانی مطالعه تاریخی را شیوه مفید در شناخت دین می‌انگارند؛ برخی بر معرفت وجودی و شناخت احساسی در خداشناسی تأکید حصرگرایانه‌ای دارند و گروهی مطالعات تطبیقی را رهگشا می‌دانند.^۱

طبیعی است که محققان دینی در حوزه رفتار سازمانی می‌توانند در پژوهشهای خود از روشهای متعدد علمی استفاده کنند؛ چراکه رفتار سازمانی علم میان رشته است و در مطالعات میان رشته‌ای محقق از حصر توجه به دانش واحد فراتر می‌رود و نسبت به دانشهای مختلف ناظر به مسئله واحد حساسیت نشان می‌دهد؛ از این رو می‌توان در اینجا از بحث روشی، قایل به کثرت‌گرایی شد و از روشهای متعددی استفاده کرد. در این مجموعه به دلیل ماهیت میان‌رشته‌ای آن تلاش شده است که از روشهای متعددی که در مطالعات دینی کاربرد دارند استفاده شود؛ بر این اساس، گاهی از روش تحلیلی، زمانی از روش نقلی و در پاره‌ای از اوقات از روش تاریخی و یا تطبیقی بهره برده شده است. برای مثال در استفاده از آموزه‌های دینی و یا سیره معصومان (ع)، از روش نقلی یا تاریخی؛ در تحلیل گزاره‌ها، از روش تحلیلی؛ و در مقایسه توصیفی یا تحلیلی بین گروه‌ها و تشکیلات عصر رسول خدا یا امامان (ع) با ساختار سازمانهای امروزی، از روش تطبیقی استفاده می‌شود. در این نوشتار در ذیل هر بحث، چشم‌اندازی کلی ترسیم شده و با اشاره به دیدگاه‌های نظری و یافته‌های موجود رفتار سازمانی، نکته‌های قابل استفاده از متون اسلامی درباره آن بحث و در پاره‌ای از مباحث مدل‌سازی اسلامی در رفتار ارائه شده است. شاید بتوان روش دیگر را اینگونه ترسیم کرد که ابتدا موضوعات رفتار سازمانی با استفاده از یافته‌های اسلامی طرح گردیده و به صورت فقهی تحلیل شوند و سپس از نمونه‌ها و

۱. فرامرز فرام‌لکی، احمد، روش‌شناسی مطالعات دینی، ص ۱۹۸

استنادات علمی استفاده شود. البته تحقیقات آتی در حوزه رفتار سازمانی می‌تواند با رویکرد فقهی مطرح شود و از این زاویه رفتار مدیر و پیرو مورد تحلیل قرار گیرد.

این مجموعه در چهار بخش تنظیم گردیده که عنوان بخش نخست، رویکرد اسلامی به مبانی رفتار گروه و مشتمل بر کلیاتی از مباحث گروهی، علل شکل‌گیری گروه، انواع گروه‌های رسمی و غیررسمی، پویایی گروهی، تصمیم‌گیری گروهی و متغیرهای ساختاری گروه است.

عنوان بخش دوم، رویکرد اسلامی به ارتباطات سازمانی بوده و شامل کلیاتی از ارتباطات و الگوهای ارتباطات انسانی در اسلام، انواع ارتباطات، ارتباطات سازمانی، موانع ارتباطی در سازمان و ارتباطات اثربخش و کاراست.

عنوان بخش سوم، رویکرد اسلامی به قدرت در سازمان و حاوی کلیاتی از قدرت، انواع قدرت و قدرت برتر، یعنی قدرت اخلاقی است.

عنوان بخش چهارم، رویکرد اسلامی به تعارض سازمانی و شامل کلیاتی در تعارض و رویکردهای دینی به تعارض، عوامل ایجاد تعارض و مدیریت تعارض است. شایان ذکر است که مباحث مطرح شده در این مجموعه، مطالبی است که عمدتاً در رفتار گروهی مطرح شده و سطح تحلیل گروهی است و علت انتخاب این چهار بخش، اهمیت قابل توجه آنها در شاخه رفتار گروهی است. ضمن آنکه در منابع اسلامی گزاره‌های دینی به وفور در این چهار موضوع یافت می‌شود.

چنانکه مشاهده می‌شود، موضوعات بررسی شده در اینجا فقط بخشی از مباحث رفتار سازمانی است و از نظر شمول مطالب رفتار سازمانی جامعیت ندارد؛ مع الوصف، رویکرد اسلامی در موضوعات و مسائل مختلف رفتاری مورد مطالعه قرار گرفته و می‌توان از این نظر ادعا کرد که از نوآوری خوبی برخوردار است. با وجود این، انجام پژوهشهای میان‌رشته‌ای، آن هم در رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، نیاز به تلاش بیشتر و نکته‌سنجی عالمانه اندیشمندان اسلامی دارد؛ از این رو به اعتقاد مؤلفان این مجموعه، دیدگاه‌های اسلامی عرضه شده در این کتاب، آخرین سخن در این باب نیستند و ادعایی نیز بر جامعیت آنها وجود ندارد، اگر چه استادان محترمی بر این مجموعه نظارت داشته و با نکته‌سنجی‌های دقیق خود راهنمای مؤلفان بوده‌اند.

در پایان، نویسندگان این مجموعه بر خود لازم می‌دانند تا مراتب امتنان خود را از مساعدت‌های خالصانه همراهان ابراز دارند:

استاد فرزانه جناب آقای دکتر حسن میرزایی اهرنجانی که با راهنمایی‌های دقیق و ارزنده خود بر غنای بیشتر مباحث افزود؛

مسئولان و همکاران محترم پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، به‌ویژه ریاست محترم جناب

حجت‌الاسلام والمسلمین آقای علیرضا اعرافی و معاونت‌های محترم پژوهشی و اجرایی و

اعضای محترم گروه مدیریت و مسئولان و کارشناسان محترم پژوهشی، واحد ویرایش و

آماده‌سازی و اداره انتشارات که با پشتیبانی‌ها و همکاری‌های صادقانه خویش در به ثمر

رساندن این اثر ما را یاری نمودند.

در نهایت، از خوانندگان، استادان و صاحب‌نظران گرامی خواستاریم که با ارائه

پیشنهادها و نظریات اصلاحی و سازنده خود کاستی‌های این اثر را گوشزد نموده و بر غنای

مباحث بیفزایند.

۱۶. جزّ، خلیل، فرهنگ لاروس، تهران: امیرکبیر، ۱۳۷۲.
۱۷. حرّ عاملی، وسائل الشیعة، تهران: منشورات الاعلمی، [بی تا].
۱۸. حقیقی، محمدعلی، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۸۰.
۱۹. حلبی، علی بن برهان الدین، السیرة الحلیة، بیروت: دارالمعرفة، [بی تا].
۲۰. خمینی، سید روح الله، صحیفه نور، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۶۱.
۲۱. دانلسون، آر. فورسایت، پویایی گروه، ترجمه مهرداد فیروزبخت و منصور قنادان، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۰.
۲۲. دلشاد تهرانی، مصطفی، سیره نبوی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۲.
۲۳. دیویس، کیت و جان نیواستورم، رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، [بی تا].
۲۴. راغب اصفهانی، ابوالقاسم حسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، طهران، المكتبة المرتضویة، [بی تا].
۲۵. رحمانی، جعفر و علی باقی نصرآبادی، مدیر موفق، تهران: لوح محفوظ، ۱۳۷۹.
۲۶. رضائیان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت، ۱۳۷۹.
۲۷. زاهدی، شمس السادات، و سید مهدی الوانی و ابوالحسن فقیهی، فرهنگ جامع مدیریت، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۶.
۲۸. سبحانی، جعفر، فروغ ابدیت، قم: دارالتبلیغ اسلامی، ۱۳۵۱.
۲۹. سیوطی، جلال الدین، الدر المنثور فی التفسیر المأثور، بیروت: دارالکتب العلمیة، ۱۴۲۱ق.
۳۰. طباطبائی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۷۴.
۳۱. ———، سنن النبی، ترجمه محمدهادی فقهی، تهران: کتابفروشی اسلامی، ۱۳۸۱.
۳۲. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان، بیروت: دارالمعرفة، ۱۴۰۸ق.
۳۳. طبری، محمد بن جریر، تاریخ الطبری، بیروت: [بی نا] [بی تا].
۳۴. طقوش، محمدسهیل، دولت امویان، ترجمه حجت الله جودکی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۰.
۳۵. طوسی، محمد بن حسن، الامالی، قم: دارالثقافه، ۱۴۱۴ق.

منابع

- * قرآن کریم.
- * نهج البلاغه.
۱. آمدی، عبدالواحد، غررالحکم و دررالکلم، تهران: حافظ، [بی تا].
 ۲. آیتی، محمدابراهیم، تاریخ پیامبر اسلام، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۶.
 ۳. ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبه الله، شرح نهج البلاغه، بیروت: دارالمکتب الحیة، [بی تا].
 ۴. ابن حجر العسقلانی، احمد بن علی، الاصابة فی تمییز الصحابه، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۳۲۸ق.
 ۵. ابن حنبل، احمد، مسند، بیروت: مؤسسة الکتب الثقافیه، ۱۴۰۸ق.
 ۶. ابن شیه، عمر، تاریخ المدینة المنوره، تحقیق محمد فہیم شلتوت، قم: دارالفکر، ۱۴۱۰ق.
 ۷. ابن شعبه حرّانی، حسن بن علی، تحف العقول، تهران: کتابفروشی اسلامیہ، ۱۳۶۹.
 ۸. ابن هشام، عبدالملک، السیرة النبویہ، [بی جا] ایران، ۱۳۶۳.
 ۹. ابوزہرہ، محمد، خاتم پیامبران، حسین صابری، مشهد: بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی، ۱۳۷۵.
 ۱۰. ابی عمر، یوسف بن عبدالله، الاستیعاب فی معرفة الاصحاب، بیروت: دارالجیل، ۱۴۱۲ق.
 ۱۱. افجه، علی اکبر، مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی، تهران: سمت، ۱۳۸۰.
 ۱۲. الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، ۱۳۷۹.
 ۱۳. ایران نژاد پاریزی، مهدی و پرویز ساسان گهر، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: مؤسسه بانکداری ایران، ۱۳۷۱.
 ۱۴. بخاری، محمد بن اسماعیل، التاريخ الكبير، بیروت: دارالفکر، ۱۴۰۷ق.
 ۱۵. برکو، ری. ام، آندرودی، ولوین و دارلین آر. ولوین، مدیریت ارتباطات، ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۸.

۳۶. عاملی، جعفر مرتضی، الصحيح من سيرة النبي الاعظم (ص)، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۴۰۲ق.
۳۷. عباسی مقدم، مصطفی، اسوه‌های قرآنی و شیوه‌های تبلیغی آنان، قم: دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۹.
۳۸. عزیزاده مقدم، رسول، ارتباطات سازمانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۰.
۳۹. غویس، محمود و محمد منصور، جنگهای روانی پیامبر (ص)، ترجمه احمد بادکوبه و همکاران، تهران: انتشارات بخش فرهنگی جهاد دانشگاهی، ۱۳۶۸.
۴۰. فرامرز قراملکی، احد، روش‌شناسی مطالعات دینی، مشهد: دانشگاه علوم اسلامی رضوی، ۱۳۸۰.
۴۱. فرهنگی، علی اکبر، ارتباطات سازمانی، تهران: مؤسسه تهران تایمز، ۱۳۷۳.
۴۲. کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی، بیروت: دارالاضواء، ۱۳۱۴ق.
۴۳. مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۵ق.
۴۴. محمد بن سعد، الطبقات الکبری، بیروت: دار صادر، [بی تا].
۴۵. محمدی، رمضان و دیگران، پژوهشی در سیره نبوی، زیر نظر رسول جعفریان، تهران: امیرکبیر، شرکت چاپ و نشر بین الملل، ۱۳۸۲.
۴۶. محمدی ری شهری، محمد، گفتگوی تمدنها در قرآن و حدیث، ترجمه محمد علی سلطانی، قم: دارالحديث ۱۳۷۹.
۴۷. ———، میزان الحکمه، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۶۲-۱۳۶۳.
۴۸. مسعودی، علی بن حسین، التنبيه والاشراف، [بی جا]، دارالضاوی، [بی تا].
۴۹. مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۷۷.
۵۰. مصباح یزدی، محمدتقی، اخلاق در قرآن، تهران: امیرکبیر، ۱۳۷۲.
۵۱. ———، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، تحقیق و نگارش غلامرضا متقی فر، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۷۶.
۵۲. مطهری، مرتضی، درسهای از مارکسیسم، قم: صدرا، ۱۳۶۱.
۵۳. ———، سیری در سیره نبوی، قم: صدرا، ۱۳۶۷.
۵۴. مفید، محمد بن محمد بن نعمان، الامالی، [بی جا]، دارالمرتضی، [بی تا].
۵۵. مقریزی، احمد بن علی، امتاع الاسماع، بیروت: دارالکتب العلمیه، ۱۴۲۰ق.

۵۶. مکارم شیرازی، ناصر، پیام قرآن، مطبوعاتی هدف، ۱۳۷۳.
۵۷. مکارم شیرازی، ناصر و دیگران، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۱.
۵۸. منتظرالقائم، اصغر، نقش قبایل یمنی در حمایت از اهل بیت (ع)، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۸۰.
۵۹. نادری قمی، محمد مهدی، قدرت در مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۷۸.
۶۰. نوری طبرسی، میرزا حسین، مستدرک الوسائل، بیروت: مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث، ۱۴۰۸ق.
۶۱. واقفی، محمد بن عمر، کتاب المغازی، بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات، ۱۴۰۹ق.
62. Allen N. J. and Myer; J. P. *Organization Socialization Tactics*; New York: MC Grow-Hill, 1990.
63. Baron, Robert A. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* Ed-Boston Allyn, 1989.
64. Boon, . Louis E and David Kurtz L.; *Management*; New York: MC Grow-Hill Inc, 1992.
65. Courtland, L. Bovee and Others; *Management America*, MC Grow-Hill, Inc, 1993.
66. Daft, Richard L.; *Organizational Theory & Design*, New York; West 1995.
67. Griffin Ricky W. *Management*, Boston: Houghton Mifflin, 1996.
68. Hersey, Paul and Blanchard Kenneth, H.; *Management of Organizational Behavior*; Engle wood Cliffs: Prentice-Hall, 1991.
69. Huczynski Andrzej A. and Buchanan; David A. *Organizational Behavior*; New York: Prentice-Hall: (UK), 1985.
70. Luthans, Fred; *Organization Behavior*; New York: MC Grow-Hill, 1989.
71. Maslow, A. *Toward a Psychology of Being*; New York: J. Wiley and Sons, 1999.
72. Mitchell , Terence R; *People in Organization an Introduction to Organizational Behavior*; New York: MC Grow-Hill, 1982.
73. Moorhead, Gregory and Griffin Ricky W.; *Organizational Behavior: Management People and Organizations*; Houghton Mifflin; 2001.

74. Nigel Nicholson, *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior*; Cambridge: Black well, 1955.
75. Robbins, Stephen P.; *Organization Theory* , Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1990.
76. Robbins, Stephen, P. *Essentials of Organizational Behavior*; New Jersey: Prentice-Hall, 1997.
77. Robbins; Stephen, P. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*; New Jersey: Prentice-Hall, 1998.
78. Schermerhorn, John R., G. Hunt Janes and N. Osborn Richard, *Organizational Behavior*; New York: John Wiley, 1997.
79. Schutz, William, *The Interpersonal Underled*; New York: MC Grow-Hill, 1997.
80. Simon, Herbert; *Administrative Behavior*; New York: Free Press, 1976.
81. Stoner James A. F. and Freeman R. Edward; *Management*; London: Englewood Cliffs, New Jersey, 1992.
82. Tannenbaum, Arnold; *Social Psychology of Work Organization*; Belmont: Wadsworth, 1966.

Organizational Behavior

An Islamic Approach

(Group Level)

by: Shafiei, Khedmati, Pirooz
Supervisor: Ph.D. Mirzaei Ahranjani

در این کتاب مطالعه رفتار سازمانی در سطح گروهی با توجه به رویکرد اسلامی در چهار بخش کلی انجام شده است:

در بخش رفتار گروه، بررسی‌های انجام شده شامل دیدگاه‌های علمی و اسلامی راجع به شکل‌گیری گروه و کارکردهای آن، انواع گروه‌ها، پویایی گروهی و تحلیل مؤلفه‌های آن، تصمیم‌گیری گروهی و چگونگی آن در عصر رسول خدا(ص) و متغیرهای ساختاری است.

در بخش ارتباطات سازمانی، الگوهای ارتباطات انسانی در اسلام و شیوه‌های ارتباطی آن مطرح و انواع ارتباطات در گزاره‌های اسلامی و ارتباطات سازمانی بررسی شده است، همچنین مدل اسلامی مربوط به آن تدوین شده است.

در بحث قدرت، کلیاتی درباره مفهوم قدرت و دو نوع عمده آن؛ یعنی قدرت سازمانی و شخصی طرح گردیده و قدرت اخلاقی به عنوان قدرت برتر و مورد تأکید معصومین(ع) معرفی شده است. مؤلفه‌های مهم این قدرت تقوا و پرهیزگاری، رفق و مدارا، محبت و الفت، دفع بدی یا خوبی و سعه صدر است. در بخش تعارض، تحلیلهایی درباره اختلاف نظر، تعارض رفتاری، تضاد و رقابت انجام پذیرفته و رهیافتهای اسلامی ناظر به هر کدام بررسی شده است.

سال پیامبر اعظم (ص) گرامی باد

ISBN 964778872-X



9 789647 788724

قیمت: ۲۲۰۰ تومان

