



عوامل انسجام گروه از منظر نهج البلاغه

علی محمد صادقی^۱؛ دکتر وحید وثوقی راد^۲

دریافت: ۱۳۹۹/۸/۱۴

پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۶

۱. چکیده

عوامل انسجام گروه در بین مباحث سازمان و مدیریت یکی از مباحث بسیار مهم و استراتژیک است و این تحقیق بدلیل رجوع به منابع اسلامی برای استخراج عوامل تاثیر گذار در انسجام و پایداری گروه از اهمیت ویژه و خاصی برخوردار می‌باشد. مسئله اساسی در این پژوهش این است که چگونه می‌توان به عوامل انسجام گروه دست یافت. این تحقیق با هدف دستیابی به عوامل انسجام گروه از منظر آموزه‌های نهج البلاغه انجام شده است. روش تحقیق در این پژوهش از حیث روش، کیفی و از نوع توصیفی-تحلیلی است که برای جمع آوری اطلاعات از مطالعات اسنادی (کتابخانه‌ای) استفاده شده است.

در تحقیق حاضر محقق به این نتایج دست یافته است که احترام به عواطف و احساسات، عمل به وظایف، هم راستایی و هم سوئی، پرهیز از طرح مسایل اختلاف برانگیز، اعتماد اجتماعی، تعهد مشترک برای دست یابی به هدف واحد، دوستی و محبت، شفافیت و پاسخ‌گویی مداوم، بهبود و گسترش ارتباطات چهره به چهره و احترام و تکریم مدیر شایسته، تقویت و تحکیم ارزش‌ها، اجتماعی سازی، آسایش و امنیت محیطی و کمک‌های مردمی موجب همبستگی و انسجام گروه شده است.

واژگان کلیدی: انسجام، گروه، انسجام گروهی، سازمان، نهج البلاغه

^۱ - کارشناسی ارشد مدیریت سیاست گذاری عمومی.

^۲ - دکترای مدیریت.

۲. مقدمه

یکی از مباحث مهم که در رفتار سازمانی در سطح گروه مطرح می‌شود، بحث انسجام گروهی و عوامل ایجاد آن می‌باشد. انسجام گروهی به عنوان حس یک-پارچگی گروهی^۱ و پیوند فردی^۲ در میان نیروهای نظامی تعریف شده که نشأت گرفته از تعاملات مثبت منظم مانند تعاملات در حین کار، آموزش یا مانورهای جنگی است و یک نیروی محرکه لازم برای آمادگی رزمی^۳ می‌باشد (ویلیامز^۴ و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۵) انسجام درجه و میزان همبستگی است که موجب می‌شود افراد در یک گروه جذب شوند و همکاری نمایند؛ یعنی به اتفاق نظر و روحیه همکاری در یک گروه و تیم اشاره دارد. (احمدی، حسینی، ۱۳۹۰: ۹۲)

با بررسی عوامل انسجام گروه به این نتیجه می‌توان رسید که برخی از این عوامل از مبانی و پیش فرض‌های غربی نشأت گرفته اند و قابل تأمل هستند زیرا عوامل و مبانی همبستگی مطرح در جوامع غربی پاسخ‌گوی نیازهای جوامع اسلامی نیست. از این رو استخراج مبانی همبستگی و عوامل انسجام گروه از منابع اسلامی یک ضرورت است. یکی از منابع دینی معتبر و در دسترس کتاب شریف نهج البلاغه است که از آموزه‌های مطرح شده در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های این کتاب شریف بخوبی می‌توان عوامل همبستگی و انسجام گروه را کشف و تبیین کرد. این تحقیق بدنبال کشف عوامل انسجام گروهی از آموزه‌های کتاب شریف نهج البلاغه می‌باشد

-
۱. Group integration
 ۲. personal bonding
 ۳. combat readiness
 ۴. williams



مفاهیم

(۱) انسجام

انسجام مصدر به معنای همبستگی در رأی می‌باشد، اگر چنانچه در کلام به کار رود به معنای روان بودن کلام، عاری بودن آن از تعقید و تصنع است (هاشمی، ۱۳۸۳، ج ۲: ۲۱۲)، اگر چنانچه در مباحث مدیریتی و اجتماعی مطرح گردد، مراد از انسجام درجه و میزان همبستگی است که موجب می‌شود افراد در یک گروه جذب هم شوند و همکاری نمایند؛ یعنی به اتفاق نظر و روحیه همکاری در یک گروه و تیم اشاره دارد. (احمدی، حسینی، ۱۳۹۰: ۹۲)

(۲) انسجام گروهی

از نظر تاریخی تعریف مفهوم انسجام گروهی بر می‌گردد به مقاله مشهور جانوویتز و شیلز^۱ با موضوع «انسجام و از همگسیختگی» که در سال ۱۹۴۸ منتشر شد. از نظر آن‌ها انسجام نوع خاص از انگیزه نبرد^۲ که تنها نشأت گرفته از روابط میان فردی است و منظور آن‌ها از انسجام، انگیزش است (کینگ، ۲۰۱۳: ۲۴-۲۵)، انسجام، یکی از مفاهیمی که در عملکرد گروه و روابط درون و برون گروه، بسیار مورد مطالعه قرار گرفته و ریشه در روانشناسی اجتماعی دارد. با وجود عقاید مختلف بسیاری از محققان بر این اعتقادند که انسجام متغیری است که در سطح گروه مورد بررسی قرار می‌گیرد. (راش^۳ و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۰).

انسجام گروهی به عنوان حس یک‌پارچگی گروهی^۴ و پیوند فردی^۱ در میان نیروهای نظامی تعریف شده که نشأت گرفته از تعاملات مثبت منظم مانند تعاملات

-
- ۱- Janowitz & Shils
 - ۲- combat motivation
 - ۳ . Rosh
 - ۴ . Group integration



در حین کار، آموزش یا مانورهای جنگی است و یک نیروی محرکه لازم برای آمادگی رزمی^۲ می‌باشد (ویلیامز^۳ و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۶).

به صورت کلی می‌توان گفت که؛ انسجام گروهی درجه تمایل اعضای گروه به ماندن در گروه است. چنان‌که سامر در تعریف انسجام گروه می‌نویسد: گروه وقتی از انسجام برخوردار است که اعضای آن حس کنند به گروه تعلق دارند. (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۲۲۱)

۳) گروه

گروه از جمله مفاهیمی است که با توجه به رویکردهای مختلف تعاریف گوناگون از آن صورت گرفته است. و گروه را براساس ادراک‌ها، انگیزش، سازمان وابستگی و مراودات تعریف نموده‌اند. در این تحقیق به برخی از این تعاریف اشاره می‌گردد:
- اجتماع دو یا چند نفر که برای دستیابی به یک یا چند هدف مشترک فعالیت می‌کنند.

براساس این تعریف، گروه با تجمع افراد متفاوت است. اعضای یک گروه برای رسیدن به اهداف شان به یکدیگر وابسته‌اند و پیوسته باهم تعامل دارند. این ویژگی در مفهوم «مجموعه» و «تجمع افراد» دیده نمی‌شود. (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۲) تعریف دوم که به زعم برخی جامع‌ترین تعریف برای گروه است به وسیله ماروین شاو ارائه شده است:

۱ . personal bonding
۲ . combat readiness
۳ . williams



- مجموعه دو یا چند فرد است که به طریقی با یکدیگر مرادده داشته و هر یک با دیگری اثر گذاشته و یا تحت تأثیر دیگری قرار می گیرد. (مورهد، ۱۳۸۶)، همان: ۳۰۵-۳۰۶)

نکته قابل دقت در این تعریف مفهوم «مرادده» است. براساس این مفهوم گروه زمانی شکل می گیرد که بریکدیگر تأثیر داشته و اثر بگذارند. کارکنان که در کنار یکدیگر وظیفه مشترکی را انجام می دهند، اگر با یکدیگر مرادده نداشته باشند تشکیل گروه نداده اند به عنوان مثال حضور یک تماشاچی بر رفتار هنر پیشه اثر بگذارد و یا وجود یک ارزیاب مانع رفتار کارکنان شود. اما تا هنگامی که بین تماشاچی و ارزیاب و اعضای هر یک از گروه های مذکور مرادده به وجود نیاید نمی توان گفت که آن دو نفر بخشی از گروه ها می باشند.

طبق تعریف مورد نظر اندازه گروه نیز محدود است و مجموعه ای اشخاص که نمی توانند با یکدیگر مرادده داشته و بر یکدیگر اثر بگذارند تشکیل یک گروه را نمی دهند.

۴) سازمان

مفهوم سازمان از جمله مفاهیم است که تعریف از آن بسیار سخت و دشوار است، اما از آنجای که سازمان در این تحقیق یکی از مفاهیم اصلی و کاربردی است ناگزیریم به تعدادی از تعاریف که به وسیله دانشمندان ارائه شده اشاره کرده و اتخاذ موضوع نماییم.

ماکس وبر؛ سازمان یک رابطه اجتماعی بسته است که طبق مقررات به افراد خارجی اجازه ورود نمی دهد... دستورات برای عملیات به وسیله افراد خاصی که عهده دار این



وظیفه هستند و در «رأس» سازمان قرار می‌گیرند اعمال می‌شود و معمولاً یک ستاد اداری و اجرایی دارد (ریچارد اچ، ۱۳۷۶: ۴۸)

در این تعریف نکاتی وجود دارد که قابل تأمل است. در وهله اول سازمان مستلزم وجود روابط اجتماعی است. یعنی فرد با سازمان رابطه متقابل (تعامل) دارد. اما این رابطه آنطور که از کلمه‌های «بسته» یا «مرزهای محدود» بر می‌آید، نمی‌تواند تصادفی باشد. پس سازمان به خودی خود یک مرز دارد. علاوه بر آن موضوع صدور دستور که در بخشی از تعریف آمده نیز باعث می‌شود که سازمان از سایر نهادهای اجتماعی تفکیک شود. همچنین نکته دیگری نیز در این تعریف وجود دارد و آن این است که سازمان دارای سلسه مراتب اختیارات است و برای انجام کارها و وظایف نوع تقسیم کار وجود دارد، افراد که در رأس قرار می‌گیرند و وظیفه خاصی به آن‌ها محول می‌شود دستورات را صادر و آن‌ها را اعمال می‌کند.

ماکس وبر؛ در مورد سازمان شاخص‌های دیگری هم ارائه می‌کند. به گفته او در سازمان نوع رابطه «اداری» است نه «خانوادگی» (ریچارد اچ، همان)، و بر همچنین یاد آور می‌شود که سازمان فعالیت‌های مستمر و هدف دار، برای تأمین هدف خاصی، انجام می‌دهد.

چستربارنارد؛ ایشان در تعریف سازمان می‌نویسد: سازمان یک سیستم از فعالیت‌ها یا نیروهای هماهنگ و آگاهانه که از دو یا چند نفر تشکیل شده باشد. (بارنارد، ۱۳۹۸: ۷۳) تعریف که بارنارد ذکر کرده نقش افراد را در سازمان برجسته ساخته و معتقد هست که افراد هستند که می‌توانند ارتباط برقرار سازند اما و بر بر سیستم تأکید می‌کرد. این تعاریف بیشتر بر تحلیل جامعه شناختی استوار است که تا سال ۱۹۶۰ ادامه داشته اما از سال ۱۹۶۰ به بعد سازمان از رشته علمی جامعه‌شناسی تفکیک شده و به



موضوع مستقل در آمده از آن به بعد تعاریف جدید از سازمان صورت گرفته که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

اتزیونی (۱۹۶۴) سازمان یک واحد اجتماعی (گروه‌های از انسان‌ها) است که به صورتی آگاهانه شالوده ریزی می‌شود و برای دستیابی به هدف‌های ویژه تجدید ساختار می‌شود مانند: شرکت سهامی، مدرسه، ارتش، بیمارستان، کلیسا و زندان. (ریچارد اچ، همان: ۵۰)

بنابراین مراد از سازمان یک ساختار اجتماعی با ویژگی‌های ذیل است:

- آگاهانه و از روی آگاهی شکل می‌گیرد.
- بدنبال دست یابی به هدف یا اهداف خاص است.
- براساس تعامل بین اعضاء و سازمان دوام یافته و دارای تأثیر و تأثر است.
- مرزبندی خاصی دارد.
- سلسله مراتبی است.

۵) نهج البلاغه

نهج البلاغه کتابی است، شامل خطبه‌ها، نامه‌ها و جملات کوتاه و حکیمانه امام علی (ع)، که به وسیله سید رضی در آواخر قرن چهارم قمری جمع آوری شده است. این کتاب بعد از قرآن و سخن پیامبر (ص) بهترین و ناب‌ترین منبع جهت شناخت اسلام و ارزش‌های دینی است. برخی از علما به دلیل محتوای غنی و بلاغت نهج البلاغه از آن به عنوان «اخ القرآن» (برادر قرآن) یاد نموده‌اند. به همین جهت محققین و دانشمندان در حوزه‌های مختلف علوم انسانی و طبیعی از آن کتاب به عنوان متقن‌ترین منبع جهت دست یابی به داده‌های علمی در تحقیقات اسنادی و کیفی یاد کرده



و استفاده نموده‌اند. با توجه به موضوع تحقیق؛ کتاب شریف نهج البلاغه به عنوان منبع اصلی در این تحقیق انتخاب شده است.

۶ عوامل

عوامل جمع عامله و در لغت به معنای کارگر و کارگران. گاوهای کاری و گاوهای که در شخم زنی و خرمن کوبی به کار روند آمده است (عمید، ۱۳۸۴، ج ۲: ۱۷۳۸) و در اصطلاح نحوی عوامل کلمات هستند که سبب وجود اعرابی معین در کلمه دیگر شوند و آن‌ها یا حرف و یا فعل می‌باشند از قبیل عامل نصب، رفع و جر. (دهخدا، ۱۳۴۲، ج ۳۵: ۴۱۵) در عرف امروزی مراد از عوامل سبب‌ها و باعث‌ها می‌باشد؛ به این معنی که علت و سبب وقوع یک امر را به عنوان عامل یا عوامل یاد می‌کنند.

۷ روش شناسی تحقیق

در نویسه پیش‌رو جمع آوری اطلاعات به شکل اسنادی کتابخانه‌ای انجام شده، و اطلاعات از طریق مراجعه به کتابخانه‌ها، سایت‌ها، مجلات و منابع مربوطه به خصوص کتاب نهج البلاغه و شروح و تفاسیر مرتبط به آن جمع آوری گردیده است.

روش تحلیل اطلاعات نیز با روش تحقیق کیفی با رویکرد توصیفی-تحلیلی انجام شده است؛ به دلیل این که روش تحقیق کیفی از جمله روش‌های است که جمع آوری داده‌ها با ارقام و اعداد صورت نمی‌گیرد بلکه تلاش شده است جهت توصیف غیر کمی از موقعیت‌های اجتماعی-سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و مدیریتی و حوادث و اتفاقات که در جامعه رخ می‌نماید. و



همچنین سعی برای ارائه تعبیر و تفسیر معانی که انسان‌ها در موقعیت‌های طبیعی و عادی به زندگی خود و حوادث می‌بخشد.

عوامل انسجام گروه

بعد از این که معنای مفاهیم و روش تحقیق در نویسه پیش‌رو مشخص شد. در ادامه به اصل موضوع که همان عوامل انسجام گروه است می‌پردازیم. قابل یادآوری است که این بخش در چهار محور مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

۳. الف) مبانی انسجام گروه از منظر نهج البلاغه

یکی از مباحث مهم در بحث انسجام و همبستگی بحث مبانی انسجام گروه از منظر نهج البلاغه است؛ زیرا تا مبانی انسجام گروه و جامعه از منظر نهج البلاغه مشخص نشود نمی‌توانیم از عوامل و موانع انسجام در گروه بحث نمائیم؛ به همین جهت ضروری است قبل از بحث از عوامل انسجام گروه به مبانی انسجام اشاره نماییم سپس عوامل انسجام گروه را بررسی نمائیم.

۱. توحید و یکتاپرستی

یکی از مبانی همبستگی و اتحاد از منظر نهج البلاغه در میان جوامع و گروه‌ها توحید محوری است. امام علی (ع) در جاهای مختلف نهج البلاغه به این نکته پرداخته و توحید و یکتاپرستی را عامل پیوند میان آدمیان و گروه‌ها معرفی می‌نماید. به همین دلیل امام (ع) توصیه می‌کند که باید عمود توحید و دین حفظ شود «وَصِيَّتِي لَكُمْ أَنْ لَا تُشْرِكُوا بِاللَّهِ شَيْئًا وَ مُحَمَّدًا صَ فَلَا تُضَيِّعُوا سُنَّتَهُ أَقِيمُوا هُدَىٰ نِ الْعَمُودَيْنِ وَ خَلَاكُمْ دَم...» (سید رضی، همان، نامه ۲۳)، «وصیت من به شما این است که چیزی را همتای



خدا قرار ندهید و سنت محمد (ص) را ضایع نکنید این دو ستون استوار را برپا دارید و این دو چراغ را روشن نگه دارید و دیگر نکوهش بر شما نیست.»

۸) ۲. اعتقاد به نبوت

حضرت علی (ع) در نهج البلاغه به عنوان مبانی وحدت بخش و انسجام آفرین از آن نام می برد شخص پیامبر گرامی اسلام (ص) است؛ زیرا پیامبر رحمت (ص) از جهت متعلق به تمام بشریت و گروه ها و انجوه های بشری است. هیچ قوم، مذهب، ملت و گروه نمی توانند آنحضرت را به خود اختصاص دهند. از سوی دیگر وحدت و همنوایی و هم فکری یکی از دغدغه های مهم در حیات سیاسی و اجتماعی حضرت رسول اکرم (ص) بوده است. به همین منظور در اوایل حکومت خویش در مدینه پیمان های مختلف را مانند: پیمان با مردم مدینه، پیمان میان انصار و مهاجر منعقد کرد تا بتواند از طریق پیمان ها پایه های حکومت را در مدینه مستحکم کرده و حکومت مقتدر را به وجود آورد. (پیشوایی، ۱۳۶۵: ۴۲-۵۳).

۹) ۳. معاد باوری

مبانی دیگری که باعث می شود روحیه اتحاد و همبستگی در میان جوامع اسلامی، پیروان مذاهب و گروه ها احیاء گردد توجه به معاد و آخرت گرایی است؛ زیرا معاد و باور به معاد موجب می شود احساس مسئولیت و وظیفه شناسی در عمق وجود انسان بیدار شود به گونه ای که تمام افکار و کنش و رفتار انسان را تحت شعاع قرار دهد و در مقابل هر کاری خود را مسؤل و پاسخگو بداند.

بر اساس فرموده حضرت علی (ع) و کتاب گرانسنگ نهج البلاغه باورمندی به معاد و همراه دانستن جهان با مرگ بینش و نگرش انسان را نسبت به خدا، خود، دنیا و... تحت تأثیر قرار می دهد به طوری که نحوه تفکر، سیر و سلوک فردی و اجتماعی



انسان را در هنگام ارتباط با همسایگان، دوستان، همکاران و همشهریان کاملاً عوض می‌نماید. ادای حقوق افراد مختلف را جزو وظایف خود می‌داند و هرگز حق کسی را ضایع نخواهد کرد. از کبر و غرور دوری می‌جوید خود شکن می‌شود.

۱۰) ۴. اهل بیت محوری و عمل به سیره آن‌ها

یکی دیگر از مبانی اساسی و مهمی که انسجام میان گروه‌ها را موجب می‌شود و جهان اسلام را به اتحاد و انسجام نزدیک و از آن امت و گروه واحد و یکدست می‌سازد، محور قرار دادن اهل بیت علیهم السلام و تمسک به سیره و روش آن‌ها است؛ زیرا آن حضرات، که به عنوان هادیان جامعه از طرف خداوند تعیین شده‌اند با توجه به موقعیت و شرایطی که فراروی آن‌ها بوده است، وضعیت اجتماعی را همیشه رصد کرده و برای ایجاد وحدت و همنوایی و هم‌فکری بین تمام گروه‌ها، اقوام و مذاهب و امت اسلام از هیچ کوشش و تلاشی دوری نورزیده‌اند. همیشه گروه‌ها و پیروان مذاهب را سفارش به وحدت و همبستگی و همدلی نموده‌اند.. حضرت علی (ع) در نهج البلاغه می‌فرماید: «فَأَيْنَ تَذْهَبُونَ وَ أَنَّى تُؤْفَكُونَ وَ الْأَعْلَامُ قَائِمَةٌ وَ الْآيَاتُ وَاضِحَةٌ وَ الْمَنَارُ مَنْصُوبَةٌ فَأَيْنَ يَتَّاهُ بِكُمْ وَ كَيْفَ تَعْمَهُونَ» (سیدرضی، همان، خ ۸۷)، پس کجا می‌روید و کی باز می‌گردید؟! و حال آن که علامت‌ها برپا و دلیل‌ها هویدا و نشانه‌ها پا برجاست. گمراهی تا کجا؟! سرگشتگی تا کی و چرا؟! در حالی که خاندان پیامبرتان میان شمایند که زمامداران حق و یقین و پیشوایان دین هستند و با گفتار راست قرین‌اند. پس هم چون قرآن، حرمت آنان را به خوبی در دل نگه دارید و چون شتران تشنه که به آبشخور می‌روند، روی به آنان آرید!..»

یکی دیگر از موارد که در کتاب نهج البلاغه از آن به عنوان مبانی انسجام و اتحاد نام می‌برد دین و دین مداری است. حضرت علی (ع) در این زمینه می‌فرمایند: «وَإِنَّ شَرَائِعَ الدِّينِ وَاحِدَةٌ وَ سُبُلُهُ قَاصِدَةٌ مَنْ أَخَذَ بِهَا لِحَقٍّ وَ غَنِمَ وَ مَنْ وَقَفَ عَنْهَا ضَلَّ وَ نَدِمَ اَعْمَلُوا لِيَوْمٍ تُدْخِرُ لَهُ الدَّخَائِرُ...» (سید رضی، همان، خ ۱۲۰)، «آگاه باشید تعلیمات و قوانین دین یکی است و راه‌های آن مستقیم و نزدیک و سهل است. کسی که از آن راه برود به منزل و مقصود می‌رسد و غنیمت می‌برد، و آن کس که از آن باز ایستد گمراه و پیشیمان می‌گردد.» (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۹۷)

ب) عوامل درونی انسجام گروه از منظر نهج البلاغه

بعد از این که به مبانی انسجام اشاره شد در ادامه به عوامل انسجام گروه اشاره

می‌شود:

۱۲) ۱. احترام به عواطف و احساسات

عواطف و احساسات مجموعه‌ی از فعل و انفعالات است که اگر به صورت منطقی و صحیح مورد استفاده قرار گیرد نقش تعیین کننده را در رشد و تعالی انسان خواهد داشت. از منظر اسلام و حضرت علی (ع) در نهج البلاغه ترویج عاطفه از آن جهت اهمیت دارد، که موجب هیجان، تحرک، حرارت، انسجام، عشق، دوستی و محبت می‌شود. توجه به عاطفه‌ها و ترویج آن عامل مهمی برای ایجاد ارتباط، همدلی و دوستی در میان سازمان‌ها، نهادها و جوامع می‌گردد. این امر از چنان اهمیتی برخوردار است که فقدان و نبود آن نه تنها روابط میان سازمان‌ها گروه‌ها و افراد و آدمیان را از حد انسانی خارج کرده، به روابط خشک و بی‌روح میان آن‌ها مبدل می‌کند. بلکه در درون هر سازمان، گروه و افراد آن، به لحاظ شخصیتی کاهش اعتبار به



وجود آورده، رابطه ساحت‌های وجودی سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد را با یکدیگر تیره می‌سازد به شکل که موجب انحطاط سازمان‌ها، گروه‌ها، جوامع و سرانجام منجر به پاشیدگی، سازمان‌ها، گروه‌ها و جوامع می‌گردد؛ به همین جهت حضرت علی (ع) به طور مکرر آدمیان را به تقویت روابط عاطفی از راه دوستی و محبت دعوت می‌کند و می‌فرماید: دوستی و محبت است که می‌تواند عواطف میان فرزند و پدر را بیدار و موجب افزایش روابط با همدیگر گردد، زیرا ارتباطات خویشاوندی زمانی ارزش دارد که همراه با محبت باشد چنان که می‌فرماید: «...وَالْقَرَابَةُ إِلَى الْمَوَدَّةِ أَحْوَجُ [إِلَى الْمَوَدَّةِ] مِنَ الْمَوَدَّةِ إِلَى الْقَرَابَةِ» (سید رضی، همان، حکمت، ۳۰۸)، «خویشاوندی به دوستی نیازمندتر است تا دوستی به خویشاوندی»

۱۳) ۲. مسؤلیت پذیری و رعایت حقوق (عمل به وظایف)

دومین عامل درونی برای رسیدن به انسجام و همبستگی در گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع، مسؤلیت پذیری، تعهد درون سازمانی، درک متقابل، خیر خواهی و عمل به وظائف محوله است. به همین جهت حضرت علی (ع) از جمله مظاهر اصلی همبستگی، انسجام و همدلی بین نظام سیاسی و نهادهای موجود در آن را شناخت و اداء حق و تکلیف متقابل حکومت و مردم می‌داند و می‌فرماید: در سایه رعایت حق و عمل به وظایف و انجام مسؤلیت است، که الفت و پیوستگی در میان مردم و نظام سیاسی ایجاد می‌گردد. همدلی و الفت به وجود می‌آید، دین قدرت و عظمت پیدا می‌کند. «...وَأَعْظَمُ مَا افْتَرَضَ سُبْحَانَهُ مِنْ تِلْكَ الْحُقُوقِ حَقُّ الْوَالِيِ عَلَى الرَّعِيَّةِ وَ حَقُّ الرَّعِيَّةِ عَلَى الْوَالِيِ فَرِيضَةٌ فَرَضَهَا اللَّهُ سُبْحَانَهُ لِكُلِّ عَلَى كُلِّ فَجَعَلَهَا نِظَامًا لِقُلُوبِهِمْ وَ عِزًّا لِدِينِهِمْ...» (سید رضی، همان، خ ۲۱۶) «از میان حقوق که خداوند واجب ساخته، بزرگترین آن‌ها حق والی و زمامدار بر رعیت و حق رعیت بر والی است، فریضه‌ی



است که خداوند سبحان آن را بر هر کدام در مقابل دیگری مقرر فرموده و آن را سبب نظام الفت و پیوستگی آنان با یکدیگر و موجب عزت دین آنها قرار داده است.» (مکارم شیرازی، همان، ج ۸: ۲۴۲)،

۱۴) ۳. پرهیز از طرح مسائل اختلاف برانگیز

همبستگی و انسجام در نگاه امام علی (ع) از چنان اهمیت بر خور دار بود که با تمام توان بر صیانت از آن کوشید و از هر سخن و یا رفتاری که موجب رخنه در جماعت مردم، نظام اجتماعی و سازمان‌ها و نهادها می‌گشت، دوری جسته و از طرح مسائل اختلاف بر انگیز که سود آن تنها نصیب دشمنان می‌شد پرهیز می‌نمود و به یاران خود نیز سفارش می‌نمود رفتاری مانند آنحضرت داشته باشند. حتی آشفتگی-هایی را که در دوران حکومتش از سوی مخالفان سازمان داده می‌شود، تا زمانی که به جماعت و وحدت مردم آسیب نمی‌رساند، تحمل می‌کرد. اما هنگامی که این مخالفت‌ها و نغمه‌های ستیزجویانه موجب افتراق مردم و شکاف در صفوف به هم-پیوسته امت و جوامع می‌گردید و باعث می‌شد گروه‌ها از همدیگر دور گردند، در برابرش می‌ایستاد و به سرکوب آن می‌پرداخت. هنگامی که مردی از بنی اسد از امام پرسید: «چگونه مردم تان، شما را از این مقام باز داشتند، حال آن که بدان سزاوارتر بودید؟» فرمود: «برادر اسدی نا استواری و ناسنجیده گفتار؛ لیکن تو را حق خویشاوندی است و پرسش....» «يَا اَخَا بَنِي اَسَدٍ اِنَّكَ لَقَلْبُ الْوَضِيِّنِ تُرْسِلُ فِي غَيْرِ سَدَدٍ وَ لَكَ بَعْدُ ذِمَامَةٌ الصُّهْرِ وَ حَقُّ الْمَسْأَلَةِ.....» (سیدرضی، همان، خطبه ۱۶۲)، «امام علیه السلام (در پاسخ آن مرد که از طایفه بنی اسد بود چنین) فرمود: ای برادر اسدی! تو مردی مضطرب و دستپاچه‌ای و بی‌هنگام پرسش می‌کنی؛ ولی با این حال هم احترام خویشاوندی سببی داری و هم حق پرسش» (مکارم شیرازی، همان، ج ۶: ۲۸۵)



امام به اختصار پاسخ وی را داد. سپس با استناد به شعری از امرؤالقیس، ذهن او را متوجه مهمترین چالش حکومتی خود یعنی ماجرای شورش و تمرد معاویه در برابر حکومت مرکزی ساخت و اظهار داشت: «بیا و داستان پسر ابوسفیان را یاد آر، و شگفتی آن چنان کار» «وَلَكِنْ حَدِيثًا مَا حَدِيثُ الرَّوَاحِلِ وَهَلَمَّ الْخَطْبُ فِي ابْنِ أَبِي سُفْيَانَ فَلَقَدْ أَضْحَكَنِي الدَّهْرُ بَعْدَ إِيْكَائِهِ وَكَأْ غُرُوِّ وَاللَّهِ فَيَا لَهُ خُطْبًا يَسْتَفْرِغُ الْعَجَبَ وَيُكْثِرُ الْأَوْدَ حَاوِلَ الْقَوْمِ إِطْفَاءَ نُورِ اللَّهِ مِنْ مِصْبَاحِهِ وَ سَدِّ فَوَارِهِ مِنْ يُتْبِعُهُ وَ جَدْحُوا بَيْنِي وَ بَيْنَهُمْ شَرِبًا وَبَيْنًا فَإِنْ تَرْتَفِعَ عَنَّا وَ عَنْهُمْ مِحْنُ الْبُلُوِّ أَحْمَلُهُمْ مِنَ الْحَقِّ عَلَى مَحْضِهِ وَ إِنْ تَكُنِ الْأُخْرَى - فَلَا تَذْهَبْ نَفْسِكَ عَلَيْهِمْ حَسْرَاتٍ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا يَصْنَعُونَ». (بحث درباره گذشته خلافت را با تمام اشکالاتش رها کن) اکنون بیا و مشکل مهم پسر ابوسفیان را تماشا کن.

به راستی روزگار مرا خندانند بعد از آن که گریانید! به خدا سوگند! تعجب هم ندارد. آه! چه حادثه عظیمی که دیگر تعجبی باقی نگذاشت و کثری و انحراف بسیار به بار آورد! آن‌ها کوشیدند نور خدا را که از چراغش می‌درخشید خاموش سازند و مجرای فوران چشمه فیض الهی را مسدود کنند و این آب زلال را میان من و خودشان به بیماری‌ها و سموم آلوده سازند. هرگاه این مشکلات موجود از ما و آن‌ها برطرف شود، من آن‌ها را به سوی حق خالص می‌برم و اگر مسیر حوادث به گونه دیگری بود (عاقبت شومی دارند) بر آن‌ها حسرت مخور؛ زیرا خداوند از آن‌چه انجام می‌دهند، آگاه است.) (مکارم شیرازی، همان، ج: ۶، ۲۹۲)

۱۵) ۴. رفتار/اعتماد ساز

یکی دیگر از مؤلفه‌ها و عناصر که موجب می‌شود در سازمان‌ها، نهادها و نظام اجتماعی نظم و انتظام ایجاد گردد و زمینه برای انسجام، تعاون، همفکری و همبستگی



اجتماعی فراهم شود اعتماد اجتماعی است؛ زیرا اعتماد اجتماعی پایه و اساسی است که وفاق و همبستگی اجتماعی بر آن مبتنی است، اساساً بدون اعتماد انسجام، همبستگی و وفاق امکان تحقق ندارد. حضرت علی (ع) در بیانات مختلف بر این واقعیت اشاره می‌نماید: «..... وَ الزُّمُوا السَّوَادَ الْأَعْظَمَ فَإِنَّ يَدَ اللَّهِ [عَلَى] مَعَ الْجَمَاعَةِ وَ إِيَّاكُمْ وَ الْفُرْقَةَ فَإِنَّ الشَّاذَّ مِنَ النَّاسِ لِلشَّيْطَانِ كَمَا أَنَّ الشَّاذَّ مِنَ الْغَنَمِ لِلذِّئْبِ.....» (سید رضی، همان، خطبه ۱۲۷) «همیشه همراه جمعیت‌های بزرگ (اکثریت طرفدار حق) باشید که دست خدا با جمعیت است» و برای تاکید بیشتر درباره این موضوع می‌فرماید: «از جدایی بپرهیزید (جدایی از توده‌های عظیم و مؤمن) زیرا افراد تنها و جدا، نصیب شیطانند! همان‌گونه که گوسفند تک رو، طعمه گرگ است!» (مکارم شیرازی، همان، ج ۵: ۳۳۱)، براساس بیان امام (ع) انسجام و وفاق فرع اعتماد است و تا اعتماد اجتماعی در گروه‌ها میان افراد و گروه‌های اجتماعی فراگیر نگردد انسجام و همبستگی امکان وقوع و تحقق نمی‌یابد.

۱۶) ۵. تعهد مشترک در دستیابی به هدف واحد

یکی از عوامل که موجب می‌شود همبستگی و انسجام درون یک گروه و سازمان و نظام اجتماعی شکل بگیرد و باعث شود یک گروه در یک سازمان مانند قضایی، نظامی، اداری، آموزشی و فرهنگی تا آخرین نفس برای دست‌یابی به هدف واحد بجنگد تعهد مشترک برای دستیابی به هدف واحد است. امام علی (ع) در وصف کسانی که در میدان نظامی از تمام وجود خود مایه گذاشته و جان خود را در دفاع از دین و اسلام تسلیم نموده‌اند و در این راه شهید شده‌اند می‌فرماید: «أَيْنَ الْقَوْمِ الَّذِينَ دُعُوا إِلَى الْإِسْلَامِ فَقَبِلُوهُ وَقَرَأُوا الْقُرْآنَ فَأَحْكَمُوهُ وَ هَيَّجُوا إِلَى الْجِهَادِ قَوْلَهُمْ وَ لَهُمُ الْقِتَاحُ إِلَى أَوْلَادِهِمْ وَ سَلَبُوا السُّيُوفَ أَعْمَادَهَا وَ أَخَذُوا بِأَطْرَافِ الْأَرْضِ زَحْفًا زَحْفًا وَ صَفًّا صَفًّا



بَعْضٌ هَلَكَ وَبَعْضٌ نَجَا لَا يَبْشُرُونَ بِالْأَحْيَاءِ، وَلَا يُعَزَّوْنَ عَنِ الْمَوْتَى. مُرَهُ الْعُيُونِ مِنَ الْبِكَاءِ،
 حُمْصُ الْبُطُونِ مِنَ الصِّيَامِ، دُبُلُ الشَّفَاهِ مِنَ الدُّعَاءِ، صُفْرُ الْأُلْوَانِ مِنَ السَّهْرِ. عَلَى وَجْهِهِمْ غَبْرَةٌ
 الْخَاشِعِينَ. أَوْلَيْكَ إِخْوَانِي الذَّاهِبُونَ. فَحَقَّ لَنَا أَنْ نَنْظُمَا إِلَيْهِمْ، وَنَعَضَّ الْأَيْدِيَ عَلَى
 فِرَاقِهِمْ.» (سیدرضی، همان، خطبه ۱۲۱) «کجايند آنها که به اسلام دعوت شدند، و (از
 جان و دل) آن را پذيرفتند، قرآن را تلاوت کردند و به خوبی آن را شناختند و به کار
 بستند، به جهاد دعوت شدند و عاشقانه به سوی آن حرکت کردند، همچون عشق ناقه
 به بچه هایش، غلاف شمشیرها را کنار انداختند (و فکر عقب نشینی را از سر به در
 کردند) و گرداگرد زمین را در جبهه های مختلف گروه گروه و صف در صف
 احاطه نمودند سرانجام بعضی شهید شدند و بعضی رهایی یافتند. آنها کسانی بودند که
 هیچ گاه از زنده ماندن در میدان جنگ، ابراز شادی نمی کردند و در مرگ شهیدان به
 یکدیگر تسلیت نمی گفتند! آنها بر اثر گریه (از خوف خدا) چشمانشان ناراحت و به
 خاطر روزه شکم هایشان تهی و لبها از کثرت دعا خشک شده و رنگ چهره ها بر اثر
 شب زنده داری پریده و غبار خشوع بر چهره های آنها نشسته بود، (آری) برادران من
 آنها بودند که رفتند، پس سزاوار است که تشنه دیدار آنها باشیم و از فراقشان انگشت
 حسرت به دندان بگزیم!» (مکارم شیرازی، همان، ج ۵: ۲۱۷-۲۱۸)،

۱۷) ۶. دوستی و محبت

کارکنان یک سازمان نه تنها با پیوندهای دوستانه خود اسباب خوشحالی و تفریح
 یکدیگر را فراهم می سازند، بلکه در حقیقت، دوست سرمایه ای است که انسان با
 بهره گیری از آن می تواند مسیرهای دشوار و پریپیچ و خم زندگی را پیماید (شکری
 نیا و حسینی زاده، ۱۳۹۴، شماره ۲۰۹: ۲۹). دوستی شدید در یک اداره و در جایی
 که کارمندان به مدت طولانی کار می کنند و از شانس اندکی برای ایجاد روابط



دوستانه غیرکاری برخوردارند (مانند کارمند بانک، کار در خانه‌های سنگ بری، کفش، دانشجویان دانشگاه‌ها، اساتید شاغل در دانشگاه‌ها، مشاغل اداری و نظامی که معمولاً از شهر بومی خود دور هستند و امکان برقراری روابط دوستانه ندارند) بسیار مهم است. افزون بر این در مشاغل پراسترس (مانند کارهای جسمی و مشاغل نظامی) دوستی‌های نزدیک در کار و گروه می‌تواند ایجاد حمایت، فهم و مشورتی بنماید که برای انطباق با کار لازم است. (ریوردان و گریفیث، ۱۱۹۹۵)

زمانی که همکاران به دوست تبدیل می‌شوند حس بزرگ تری از انسجام و ادغام اجتماعی امکان پذیر می‌شود (متوت و همکاران، ۲۰۱۵). یک همکار که دوست انسان است به انسجام سریع‌تر در سازمان و کاررایی شغلی کمک می‌کند. دوستی همچنین اتحاد و همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل در لحظات استرس را تسهیل می‌کند (دمیر، ۲۰۱۵، ص ۲۸) از آن‌جای که دوستی و محبت در انسجام و همبستگی اجتماعی نقش اساسی دارد و موجب می‌شود گروه‌ها و سازمان‌ها به نتایج مطلوب‌تری دست یابند حضرت علی (ع) در مورد دوستی می‌فرماید: «...وَ عَلَیْكُمْ بِالتَّوَّاصِلِ وَ التَّنَادُلِ وَ اِیَّاکُمْ وَ التَّنَادِبِ وَ التَّقَاطُعِ...» (سید رضی، همان، نامه ۴۶) «بر شما باد به پیوستن با یگدیگر، و بخشش همدیگر، مبادا از هم روی گردانید و پیوند دوستی را از بین ببرید.» (نهج البلاغه، ترجمه دشتی، ۱۳۸۵، ص ۵۵۹).

۱۸) ۷. شفافیت و پاسخ‌گویی مداوم

یکی از مشکلات سازمان‌ها و نهادها و ادارجات دولتی و خصوصی که موجب شده است همبستگی، همیاری و همدلی در میان کارمندان شکل نگیرد نبود شفافیت در آن‌ها است. همین امر موجب بدگمانی کارمندان و اعضاء در سازمان‌ها، نهاد و ادارجات شده است. اگر این بدگمانی‌ها روی متراکم شود ممکن است اعضاء از



همدیگر دور و جدا نماید. به همین جهت شفافیت در سازمان‌ها و نهادها یک امری ضروری و لازم است؛ به دلیل این که شفافیت نه تنها برای شهروندان هر جامعه مثمر ثمر خواهد بود بلکه انگیزه کارکنان و مسئولان نهادها و سازمان‌ها را نیز افزایش می‌دهد؛ به این معنی که وقتی اطلاعات در دسترس عموم و کارمندان یک شرکت و اداره قرار بگیرد، کارکنان به تصویر بزرگتری از وضعیت کارها دست پیدا می‌کنند و تأثیر فعالیت‌های‌شان در شرکت را بهتر می‌بینند و به طور ملموس متوجه می‌شوند که کارشان اهمیت دارد. باعث تغییر در سازمان شده و قدمی مثبتی را در روز کاری برداشته‌اند.

به همین جهت نگاه مثبت در آن‌ها تقویت می‌شود و احساس امنیت و همدلی بیشتر می‌نمایند و نسبت به همدیگر بیشتر از قبل ابزار محبت و اعتماد می‌نمایند. این نوع نگاه علاوه بر این که جامعه و سازمان را به سمت توسعه و پیشرفت حرکت می‌دهد باعث اتحاد و همبستگی بیشتر در میان اعضاء نیز می‌شود. حضرت امیر(ع) خطاب به مالک اشتر ضمن توصیه‌هایی فرمود: هرگاه رعیت بر تو بد گمان شود، عذر خویش را آشکارا با آنان در میان بگذار و با این کار از بدگمانی نجاتشان بده که این کار ریاضتی برای خودسازی تو و مهربانی کردن نسبت به رعیت است و این عذرخواهی تو، آنان را به حق و امان می‌دارد؛ «...وَ اِنْ ظَنَنْتَ الرَّعِيَّةَ بِكَ حَنِيفًا فَاَصْحِرْ لَهُمْ بِعُدْرِكَ وَ اَعْدِلْ عَنْكَ ظُنُونَهُمْ بِاصْحَارِكَ فَاِنَّ فِي ذَلِكَ رِيَاضَةً رِيَاضَةً مِنْكَ لِنَفْسِكَ وَ رَفِقًا مِنْكَ بِرَعِيَّتِكَ...» «...اگر مردم گمان بردند که در موردی ستمی مرتکب شده‌ای، دلیل کاری را که کرده‌ای برایشان توضیح ده و با توضیحات خود گمان آنان را از خود بازگردان (دور کن)؛ زیرا این کار هم مایه ریاضت (پرورش) نفس خودت می‌باشد و هم نرمش با مردم است...» (سیدرضی، همان، نامه ۵۳).



۱۹) ۸. بهبود و گسترش ارتباطات چهره به چهره

بهبود ارتباطات چهره به چهره یکی از راهکارهای کاهش تعارض و ایجاد همدلی، صمیمیت، دوستی، هماهنگی در سازمان است. (رضائیان، ۱۳۸۲: ص ۴۲).

اگر ارتباط چهره به چهره در سازمان میان مدیر و کارمندان، نسبت به هم ایجاد و یا حفظ شود نه تنها موجب دوستی و محبت می‌گردد بلکه باعث انسجام، هم‌سویی و همدلی نیز می‌شود. حضرت علی (ع) با توجه به اهمیت این نوع ارتباط در بخشی از سفارش خود به مالک اشتر می‌فرماید: «...وَ اجْعَلْ لِدَوِي الْحَاجَاتِ مِنْكَ قِسْمًا تُفْرَغُ لَهُمْ فِيهِ شَخْصَكَ وَ ذَهْنَكَ مِنْ كُلِّ شُغْلٍ ثُمَّ تَأْذَنُ لَهُمْ عَلَيْكَ وَ تَجْلِسُ لَهُمْ مَجْلِسًا تَتَوَاضَعُ فِيهِ لِلَّهِ الَّذِي رَفَعَكَ وَ تَتَعَدُّ عَنْهُمْ جُنْدَكَ وَ اَعْوَانَكَ مِنْ اَحْرَاسِكَ وَ شُرَطِكَ تَخْفِضُ لَهُمْ فِي مَجْلِسِكَ ذَلِكَ جَنَاحَكَ وَ تَلِينُ لَهُمْ كَنَفَكَ فِي مُرَاجَعَتِكَ وَ وَجْهَكَ حَتَّى يُكَلِّمَكَ مُتَكَلِّمَهُمْ غَيْرَ مُتَمَتِّعٍ فَإِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ص يَقُولُ فِي غَيْرِ مَوْطِنٍ لَنْ تُقَدَّسَ أُمَّةٌ لَّا يُؤْخَذُ لِلضَّعِيفِ فِيهَا حَقُّهُ مِنَ الْقَوِيِّ غَيْرَ مُتَمَتِّعٍ...» «...پس بخشی از وقت خود را به کسانی اختصاص ده که به تو نیاز دارند تا شخصا به امور آنان رسیدگی کنی و در مجلس عمومی با آنان بنشین و در برابر خدایی که تو آفریده فروتن باش و سربازان و نهنگبانان خود را از سر راهشان دور ساز تا سخنگوی آنان بدون اضطراب در سخن گفتن، با تو گفتگو کند که از رسول خدا (ص) بارها شنیدم که فرمود ملتی که حق ناتوان را از زور مندان، بدون اضطراب باز نستاند، رستگار نخواهد شد.

در ادامه می‌فرماید: «فَلَا تُطَوَّلَنَّ اِخْتِجَابَكَ عَنْ رَعِيَّتِكَ فَإِنَّ اِخْتِجَابَ الْوَلَاءِ عَنِ الرَّعِيَّةِ شُعْبَةٌ مِنَ الضِّيْقِ وَ قَلَّةٌ عِلْمٍ بِالْأُمُورِ وَ اِلْاِخْتِجَابُ يَطْعُ عَنْهُمْ عِلْمٌ مَا اِخْتَجَبُوا دُونَهُ فَيَصْغُرُ عِنْدَهُمُ الْكَبِيرُ وَ يَعْظُمُ الصَّغِيرُ وَ يَتَّبِحُ الْحَسَنُ وَ يَحْسُنُ الْقَبِيحُ وَ يُشَابُ الْحَقُّ بِالْبَاطِلِ...» «هیچ گاه خود را فراوان از مردم پنهان مدار، که پنهان بودن رهبران، نمونه‌ای از تنگ



خویی و کم اطلاعی در امور جامعه می‌باشد و نهان شدن از مردم، زمامداران را از دانستن آنچه بر آن پوشیده است باز می‌دارد و کار بزرگ، اندک و کار اندک، بزرگ جلوه می‌کند، زیبا زشت، و زشت زیبا می‌نماید و باطل به لباس حق در آید. (نهج البلاغه، همان، ترجمه دشتی، نامه ۵۳، صص ۵۸۳-۵۸۵).

ج) عوامل بیرونی انسجام گروه از منظر نهج البلاغه

۲۰) ۱. مدیر لایق و شایسته

اولین عامل برای رسیدن به انسجام و همبستگی در سطوح مختلف جامعه، سازمان‌ها و گروه‌ها حضور رهبر و مدیر مدبر است؛ به این معنی که اگر سازمان‌ها، و نظام‌های اجتماعی از رهبری شایسته‌ی برخوردار باشند، علاوه بر این که می‌تواند سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی را در بحران‌ها و شرایط خاص رهبری نماید عامل مهمی برای همبستگی و انسجام نیز خواهد بود چنان که حضرت علی (ع) در موقع مشورت «عمر» با ایشان در باره حضور «عمر» در جنگ قادسیه (شانزدهم هجری که بین اعراب و ایرانیان در گرفت) فرمودند: «مَكَانُ الْقَيْمِ بِالْأَمْرِ مَكَانُ النَّظَامِ مِنَ الْخَرْزِ يَجْمَعُهُ وَيَضُمُّهُ فَإِنْ انْقَطَعَ النَّظَامُ تَفَرَّقَ الْخَرْزُ وَ ذَهَبَ ثُمَّ لَمْ يَجْتَمِعْ بِحَدِّ أَفِيرِهِ أَبَدًا...» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴، ج ۹: ص ۹۵، خ ۱۴۶)، جایگاه رهبر، مدیر و سکاندار یک ملت، سازمان‌ها و گروه‌ها چونان ریسمانی محکم است که مهره‌ها را متحد ساخته و به هم پیوند می‌دهد؛ اگر این رشته از هم بگسلد، مهره‌ها پراکنده شده و هر کدام به سویی خواهند افتاد؛ به گونه‌ای که هرگز نتوان آنها را جمع کرد... همانا عجم، اگر تو را در کارزار رؤیت کنند، گویند: این ریشه عرب است؛ اگر آن را ببرید، آسوده می‌گردید.



اگر یک مدیر از اخلاق نیکو، راستگویی و صداقت، امانت‌داری، قابلیت اعتماد، عدالت، احسان، فروتنی، لطف و مهربانی، صبر و شیکبائی بر خور دار باشد نقشی مهمی می‌تواند در همبستگی و همدلی میان کار مندا بازی نماید.

۲۱) ۲. تقویت و تحکیم ارزش‌ها در جامعه

دومین عامل بیرونی و محیطی تأثیر گزار در همسویی و همدلی، انسجام و همبستگی کارمندان و اعضاء سازمان تقویت و تحکیم ارزش‌ها در جامعه است، زیرا اعضای جامعه بسان یک پیکر واحد بوده و بر یکدیگر تأثیر و تأثر دارند. سعادت فرد بدون در نظر گرفتن محیط و فاکتورهای اجتماعی و سایر اعضاء غیر ممکن است. حضرت علی (ع) در توصیه‌اش به مالک اشتر می‌فرماید: «...وَأَعْلَمُ أَنَّ الرَّعِيَّةَ طَبَقَاتٌ لَا يَصْلُحُ بَعْضُهَا إِلَّا بِبَعْضٍ، وَلَا غَنَىٰ بِبَعْضِهَا عَنْ بَعْضٍ...» «ای مالک بدان که مردم از گروه-های گوناگون می‌باشند که اصلاح هر یک جز با دیگری امکان ندارد و هیچ یک از گروه‌ها از دیگری بی‌نیاز نیست..... در ادامه می‌فرماید: «وَفِي اللَّهِ لِكُلِّ سَعَةٍ، وَلِكُلِّ عَلَى الْوَالِي حَقٌّ بَقَدَرِ مَا يُصْلِحُهُ، وَأَيُّسُ يَخْرُجُ الْوَالِي مِنْ حَقِيقَةٍ مَا أَلْزَمَهُ اللَّهُ مِنْ ذَلِكَ إِلَّا بِالْإِهْتِمَامِ وَالِاسْتِعَانَةِ بِاللَّهِ، وَتَوْطِينِ نَفْسِهِ عَلَى لُزُومِ الْحَقِّ، وَالصَّبْرِ عَلَيْهِ فِيمَا خَفَّ عَلَيْهِ أَوْ تَقَلَّ.» «برای تمام اقشار گوناگون یاد شده، در پیشگاه خدا گشایشی است، و همه آنان به مقداری که امور شان اصلاح شود بر زمامدار، حقی مشخص دارند، و زمامدار از انجام آنچه خداوند بر او واجب کرده است نمی‌تواند موفق باشد جزء این که تلاش فراوان نماید و از خدا یاری بطلبد، و خود را برای انجام حق آماده سازد و در همه کارها آسان باشد یا دشوار شکیبائی ورزد. (نهج البلاغه، همان، ترجمه دشتی نامه ۵۳ صص ۵۷۳-۵۷۵).



طبق ملاک که حضرت علی (ع) بیان می‌دارد مشخص می‌شود که یکی از عوامل بیرونی و محیطی تأثیر گزار در همبستگی و انسجام اصلاح محیط و جامعه است که اگر محیط اجتماعی اصلاح شود افراد و کارمندان نیز اصلاح می‌شود به گونه‌ی که شخص مسؤلیت پذیر می‌گردد و تلاش می‌کند همسو و دیگر خواه گردد.

(۲۲) ۳. آسایش و امنیت محیطی

احساس ایمنی و آسایش در محیط کار، مساعد بودن شرایط فیزیکی محل کار، روابط نزدیک و صمیمانه میان کارکنان و مافوق از جمله عوامل محیطی تأثیر گزار در انسجام گروهی است؛ به دلیل این که امنیت و احساس امنیت یکی از نیازهای اولیه انسان است که اگر چنانچه در یک محیط کاری و سازمانی فراهم گردد تأثیر مستقیم بر توسعه و پیشرفت در سازمان و گروه دارد. موجب می‌شود همدلی و همبستگی میان فردی و نهادی و سازمانی و گروهی شکل بگیرد. امنیت در نواحی و محیط کاری به افزایش سطح کمی و کیفی رفاه در آنها منجر شده و زمینه را برای شکل گیری تعامل هم صنفان در یک محیط کاری فراهم می‌کند.

حضرت علی (ع) در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های مختلف از اهمیت امنیت اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و محیطی سخن گفته و خطاب به مالک اشتر نموده می‌فرماید: «أَمَا بَعْدُ فَإِنَّكَ مِمَّنْ أَسْتَظْهَرُ بِهِ عَلَى إِقَامَةِ الدِّينِ وَأَقْمَعُ بِهِ نَخْوَةَ الْأَثِيمِ وَأَسَدُّ بِهِ لِهَيَاةِ النَّعْرِ الْمُخَوَّفِ فَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ عَلَى مَا أَمَّاكَ..» (نهج البلاغه، همان، ترجمه دشتی، نامه ۴۶، ص ۵۵۸-۵۵۹). «اقامه دین و ریشه کن کردن غرور گناهکاران و جباران و انسداد مرزهای حساس و گلوگاه‌های دشمن را به وسیله تو می‌بندم..»

۲۳) ۴. حمایت و کمک‌های مردمی

یکی دیگر از عوامل بیرون سازمانی و محیطی حمایت و کمک‌های مردمی است، اگر کارمندان و اعضاء گروه و شرکت‌ها و کارخانجات و بنگاه‌های اقتصادی اجتماعی و مراکز فرهنگی احساس کنند که در جامعه از اعتبار خاصی مردمی برخوردارند و مردم از فعالیت‌ها و برنامه و تولیدات آن‌ها حمایت می‌نمایند منجسم- تر و با انگیزه‌تر به مأموریت و فعالیت‌های خود ادامه خواهند داد. بیشتر از قبل به فعالیت‌های گروهی روی خواهند آورد؛ به همین جهت حضرت علی (ع) حمایت از نظامیان را به وسیله دولت و مردم به مالک اشتر سفارش فرموده و می‌فرماید کند که از گروه و سازمان نظامی پس آرزوهای سپاهیان را بر آور، و همواره از آنان ستایش کن، و کارهای مهمی که انجام داده‌ان بر شمار، زیرا یاد آوری کارهای ارزشمند آنان شجاعان را بر می‌انگیزاند و ترسوها را به تلاش می‌دارد. (نهج البلاغه، همان، ترجمه دشتی، نامه ۵۳، ص ۵۷۵)،

۴. نتیجه و جمع بندی

آنچه را که می‌توان به عنوان نتایج این تحقیق بیان داشت آن است که از منظر نهج البلاغه عوامل انسجام صرفا اختصاص به هم‌افزایی، اندازه گروه، داشتن اهداف روشن، شدت رابطه، موفقیت، محیط فزیک، تهدیدها و رقابت‌ها نیست که اندیشمندان غربی از آن به عنوان عوامل انسجام گروه نام برده‌اند؛ زیرا گروه‌های رزمنده زمان رسول گرامی اسلام (ص) و حضرت علی (ع) با این که از یک قوم و قبیله بودند (مدت زیادی باهم آشنا بودند)، اما بازهم در مقابل دشمن بیرونی هماهنگی و همبستگی نداشتند و رهبران خود را در برابر دشمنان قسم خورده شان یاری نمی‌کردند بنابر حضرت علی (ع) فاکتورهای دیگری را به عنوان عامل



همبستگی در گروه‌ها نام می‌برد که به اهم آنها از آنها در تحقیق به صورت مفصل اشاره شد و نیاز به تکرار ندارد.

۵.

۶. منابع

- (۱) **قرآن کریم**، ترجمه مکارم شیرازی.
- (۲) **نهج البلاغه** (۱۳۹۰)، ترجمه محمد دشتی، قم: انصار المهدی، چاپ اول.
- (۳) اس.اس، خانکا، (۱۳۸۹)، **رفتار سازمانی**، ترجمه دکتر غلامرضا شمس مورکانی، تهران، آبیژ، اول.
- (۴) امیری، علی نقی (۱۳۹۶)، **الگوی اداره در نهج البلاغه**، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دوم.
- (۵) پیشوایی، مهدی، (۱۳۶۵)، **تاریخ اسلام**، تهران، انتشارات هجری، تهران، اول
- (۶) خدمتی، ابوطالب، عباس شفیعی، علی آقا پیروز و سید محمود بهشتی (۱۳۸۴)، **مدیریت در اسلام**، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، اول.
- (۷) رابینز، استیفن پی (۱۳۸۶)، **رفتار سازمانی**، مترجمین: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ چهل و یکم.
- (۸) رضائیان، علی (۱۳۸۴)، **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، سمت، ششم.
- (۹) رضائیان، علی (۱۳۷۹)، **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، سمت، اول.
- (۱۰) رضوی، سید حنان (۱۳۹۰)، وحدت و انسجام اسلامی از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه، سال هشتم، شماره ۲۹
- (۱۱) ریتزر، جورج (۱۳۷۴)، **نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر**، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، دوم.
- (۱۲) ریچارد اچ، هال (۱۳۸۳)، **سازمان، ساختار، فرایند و راه آوردها**، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، سوم.



۱۳) سبحانی جعفر (۱۳۷۸)، *فرازهایی از تاریخ پیامبر اسلام*، نشر مشعر، یازدهم

۱۴) سورین، ورنر و تانکارد، جیمز (۱۳۸۶)، *نظریه‌های ارتباطات*، ترجمه علیرضا دهقان، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۸۶، سوم.

۱۵) سید رضی (۱۳۸۲)، *نهج البلاغه*، تصحیح و تحقیق، محمد دشتی، قم، مسجد مقدس جمکران، سوم.

۱۶) سید رضی (۱۳۸۳)، *نهج البلاغه*، ترجمه محمد دشتی، قم، مؤسسه تحقیقاتی امیر المؤمنین، دوم.

۱۷) شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۱۰۴)، *نهج البلاغه*، محقق / مصحح: صالح، صبحی

۱۸) شفیعی، عباس و همکاران (۱۳۸۵)، *رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، اول. ص ۱۲.

۱۹) عابدی، احمد، رستمی، حامد (۱۳۸۶)، *نگرش بر انسجام اسلامی از منظر امام علی (ع)*، فصل نامه شیعه شناسی، سال ۵، شماره ۱۹

۲۰) عرفانی، محمد، (۱۳۹۰)، *راهکارهای تحقق انسجام اسلامی از منظر قرآن و روایات*، سوم، شماره ۱۳.

۲۱) فرج بخش، سعید (۱۳۸۸)، *مدیریت روابط انسانی سازمان‌های آموزشی*، تهران، آبیژ، اول.

۲۲) قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸)، *جامعه شناسی سازمان‌ها*، تهران، سمت، نهم.

۲۳) کاظمی، سید علی (۱۲۹۰)، *گروه در سازمان با رویکرد اسلامی*، جامعه المصطفی (ص) العالمیه.



۲۴) کریمی، رضا، (۱۳۸۷)، نوآوری و شکوفایی در پرتو مدیریت علوی و اخلاق نبوی، قم، نسیم حیات، دوم.

۲۵) کریمی، محمد عارف (۱۲۹۲)، *راهکارهای اثر بخشی کار تیمی از دیدگاه اسلامی*، جامعه المصطفی (ص) العالمیه.

۲۶) کوئن، بروس (۱۳۷۱)، *درآمدی بر جامعه شناسی*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، فرهنگ دهم.

۲۷) لطف آبادی، حسین (۱۳۸۴)، *ضرورت تأسیس فلسفه مینوی*، تهران، سمت،

۲۸) مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (۱۴۰۳)، بحار الأنوار (ط - بیروت)، محقق / مصحح: جمعی از محققان، بیروت، دار إحياء التراث العربی، دوم.

۲۹) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، *تفسیر نمونه*، تهران، دار الکتب الإسلامیة، اول.

۳۰) نبی اله، کهن، رضایی، ابوالقاسم (۱۳۷۹)، تبیین عوامل مؤثر بر انسجام گروهی در نیروهای نظامی از دیدگاه نهج البلاغه، شماره ۱۳، ص ۷.

۳۱) rosh,L, Offermann, L. R. & van Dist, R. (۲۰۱۲), *Too close for comfort? Distinguishing. Between team intimacy and taem cohesion Human Resource management Review*, ۲۲, pp. ۱۱۶-۱۲۷

۳۲) Williams, j., Brown, j, M, Bray, R. M., Anderson Goodell, E. M., Rae Olmasted, k., & Adler, A. B. (۲۰۱۶), *unit cohesion, Resilience, and mental Health of soldiers in Basic Combat training, Military psychology*,



Advance online publication <http://dx. Doi. Org/10.>

10.37/mil.000120

۳۳) MacCon, R. (۱۹۹۳), 'What is known about unit cohesion and Military Performance', in National Defence Research Institute, Sexual Orientation and US Military Personnel Policy: options and assessment. Washington: RAND, ۳۰۳

۳۴) MacCoun, R., Kier, E. & Belkin, A. (۲۰۰۶), *Does Social Cohesion Determine Motivation in Combat?: An Old Question with an Old Answer*, Armed Forces & Society, Vol, ۳۲, No. ۴, pp. ۶۴۶-۶۵۴

۳۵) Demir, M. (۲۰۱۵), *Friendship and Happiness: Across the Life-Span and Cultures*, Dordrecht: Springer

۳۶) Methot, J.R., Lepine, J.A., Podsakoff, N.P. & Siegel Christian, J. (۲۰۱۵), Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance, *Personnel psychology*, ۰۰, pp. ۱-۴۵.

۳۷) Riordan, C. M. & Griffeth, R. W. (۱۹۹۵), The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct, *Journal of Business and Psychology*, Vol. ۱۰, No. ۲, pp. ۱۴۱-۱۵۴.