

مؤلفه‌های تأثیر گذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام

akbarizaher55@gmail.com

karimiarif@gmail.com

mntnozoi@yahoo.com

ک. ظاهر اکبری / دانشجوی دکتری مدیریت اسلامی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

محمدعارف کریمی / کارشناسی ارشد مدیریت، مؤسسه علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه

محمدتقی نوروزی فرانی / استادیار گروه مدیریت اسلامی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۷ - پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

چکیده

محیط پیچیده امروزی با خلق فناوری‌های نوین و ظهور سازمان‌های غول‌پیکر، ضرورت کار تیمی را افزایش داده است. اهمیت کار تیمی در سازمان‌های کنونی از این حیث است که فعالیت فردی و هرگونه کاری اهداف سازمان‌ها را محقق نمی‌سازد. تحقق اهداف سازمان‌ها در گرو تیم‌های اثربخش کاری است که بتوانند با در اختیار گرفتن نیروی انسانی شایسته و استفاده درست از دیگر منابع، بیشترین سود و بهترین خدمت را به سازمان و جامعه ارائه کنند؛ بنابراین، پژوهش پیش‌روی به دنبال پاسخ به این مسئله اساسی است تا مؤلفه‌های تأثیر گذار بر اثربخشی کار تیمی را از منظر اسلام تبیین کند. بدین منظور، نگارندگان این مقاله با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی به واکاوی متون دینی پرداخته و ترسیم اهداف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، همکاری و تسهیل ارتباطات اجتماعی را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیر گذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام تحلیل کرده‌اند.

کلیدواژه‌ها: کار تیمی، اثربخشی، اهداف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، همکاری.

مقدمه

کار، فلسفهٔ تلاوم حیات انسان و فعالیتی است که برای افراد تولید ارزش می‌کند. کار، زمینه‌ساز برقراری رابطه با دنیای واقعی است که توانایی‌های بالقوهٔ انسان در آن به فعلیت تبدیل می‌شود. مهم‌ترین دلیل اهمیت کار این است که اهداف زندگی انسان با کار تعیین می‌گردد. کار برای انسان، امنیت اقتصادی، اعتبار و هویت می‌آفریند؛ ارتباطات اجتماعی افراد را تسهیل می‌کند و مهم‌تر از همه، حس همکاری و کار گروهی و تیمی را در انسان تشدید می‌نماید (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۲۲). دلیل اهمیت کار تیمی در دورهٔ معاصر این است که کارها حالت تخصصی پیدا کرده‌اند و سازمان‌های تولیدی و خدماتی به افرادی نیاز دارند که بتوانند با داشتن مهارت‌های مکمل، چرخهٔ خدمات و تولید را بچرخانند و نقص‌های یکدیگر را تکمیل کنند.

تیم و کار تیمی گرچه به عنوان یک واقعیت اجتماعی، در گذشته‌های تاریخ قابل ردیابی و پیگیری است که در این میان می‌توان از خانواده و همچنین گروه‌های عملیات جنگی در دوران روم، یونان، هند، چین و ایران باستان به عنوان نمونه‌های اولیهٔ تیم یادکرد؛ اما به لحاظ نظری، پژوهش دربارهٔ تیم و کار تیمی به عصر صنعتی و تأسیس سازمان‌های غول‌پیکر تولیدی و خدماتی برمی‌گردد؛ به‌ویژه زمانی که کارها حالت زنجیره‌ای یافت و کارخانه‌ها به حوزه‌های تخصصی ورود پیدا کردند. برای نمونه، امروزه یک فرد در کارخانهٔ تولید لباس به تنهایی تمام فرایند تولید لباس را انجام نمی‌دهد و نیاز نیست یک نفر برای خلق یک محصول، از تمامی مهارت‌ها برخوردار باشد؛ بلکه امروزه از طراحی، برش، دوخت و دسته‌بندی تا توزیع، هر بخش به مهارت ویژه‌ای نیاز دارد و هر روزه کار به بخش‌های تخصصی‌تر و کوچک‌تری تقسیم می‌شود و افراد مختلف با مهارت‌های مکمل، فرایند تولید را تکمیل و ایجاد کار تیمی اثربخش را تسهیل می‌کنند.

پژوهشگران رفتار سازمانی برای تأمین و تحقق کار تیمی اثربخش، مؤلفه‌های متعدد و متفاوتی را ارائه کرده‌اند. برخی، از بهره‌وری مطلوب و روحیهٔ خوب سخن گفته‌اند (بالانچارد و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۴)؛ در پژوهش دیگر، عملکرد و قابلیت زیستن به عنوان شاخص اصلی ذکر شده است (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۲۲)؛ عده‌ای هدف، مسئولیت، هویت، توانمندسازی، اندازهٔ مناسب، ارتباطات، انعطاف‌پذیری، عملکرد بهینه، شناخت، قدردانی و روحیهٔ خوب را به عنوان شاخص‌های اساسی اثربخشی کار تیمی نام برده‌اند (وست و ویکز، ۱۳۸۷، ص ۶۲). در این میان، رایینز، سی معیار برای اثربخشی کار تیمی گزارش کرده و در نهایت معتقد است که تیم اثربخش از ویژگی‌های ذیل برخوردار است: اهداف مشخص، مهارت‌های مکمل، اعتماد متقابل، تعهد، ارتباطات عالی، مهارت‌های مذاکره، رهبری مناسب، و حمایت درونی و بیرونی (رایینس، ۲۰۱۴، ص ۲۸۲).

از میان مؤلفه‌های یاد شده، آنچه بیش از همه برای اثربخشی کار تیمی مورد تأکید قرار می‌گیرند، عبارت‌اند از: هدف مشترک، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل، همکاری و تسهیل ارتباطات اجتماعی. توافق و تأکید بر این مؤلفه‌ها حاکی از این واقعیت است که نه تنها وجود این مؤلفه‌ها در کار تیمی ضرورت دارد، بلکه در صورت فقدان متغیرها و مؤلفه‌های نام‌برده، هیچ هدف و فعالیت تیمی در سازمان محقق نخواهد شد؛ زیرا اثربخشی، علاوه بر

آنکه یک شاخص معتبر برای سنجش موفقیت و میزان نیل به اهداف تیم و سازمان به شمار می‌رود، به یک معنا همان اهداف تیم و اهداف سازمان را تشکیل می‌دهد.

با توجه به ضرورت کار تیمی و پژوهش برای ارتقای اثربخشی آن، در این پژوهش تلاش شده است تا مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام تبیین شود. با جست و جو در پایگاه‌هایی مانند ایران داک، نورمگز و سایت جامع علوم انسانی مشخص شد که توجه چندانی دربارهٔ تیم، کار تیمی و ویژگی‌های تیم اثربخش با رویکرد اسلامی صورت نگرفته است و تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین نیز در همین نکته نهفته است. تیم هجرت به حبشه، تیم پشتیبانی در جنگ احد، تیم‌های عمل در جنگ احزاب، نمونه‌هایی واقعی و عینی از تیم و کار تیمی در صدر اسلام‌اند که به نظر می‌رسد می‌توان ویژگی و عناصر اساسی تیم را با مراجعه به منابع اسلامی و سیرهٔ پیشوایان دینی استخراج کرد و برای سازمان‌ها و تیم‌های امروزی الگوهای نظری و عملیاتی طراحی نمود؛ بنابراین در این مقاله تلاش شده است پس از تعریف مفاهیم و تبیین چارچوب نظری پژوهش، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام تبیین شود.

۱. تعریف مفاهیم

۱-۱. تیم

صاحب‌نظران رفتار سازمانی تعریف‌های به ظاهر متنوعی از تیم ارائه کرده‌اند. در تعریفی آمده است: تیم به تعداد محدودی از افراد گفته می‌شود که دارای مهارت‌های مکمل‌اند و خود را به اهداف عملکردی مشترک متعهد می‌دانند و بالعکس، یکدیگر را در زمینهٔ عملکرد تیمی مسئول معرفی می‌کنند (گری گوری، ۲۰۱۳، ص ۲۶۴). تیم با گروه شبیه است و به همین دلیل بیشتر صاحب‌نظران معتقدند که می‌توان دو واژهٔ تیم و گروه را به‌جای یکدیگر به کار برد (وست و ویکز، ۱۳۸۷، ص ۲۷)؛ اما عده‌ای از پژوهشگران، این اعتقاد را خطا می‌دانند و معتقدند که آنها نه تنها مترادف و یکی نیستند، بلکه با یکدیگر تفاوت اساسی دارند؛ بدین معنا که گروه‌ها فقط پس از طی چرخهٔ حیات خاص و رسیدن به مرحلهٔ توسعه و تکامل اجرایی خود، ارزش و کیفیت لازم را برای اطلاق واقعی نام تیم پیدا می‌کنند (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۴؛ کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴، ص ۳۶۷). یکی از پژوهشگران معروف در موضوع رفتار سازمانی، پس از نقل تعاریف زیادی از تیم، بر این نکته تصریح می‌کند که در همهٔ این تعاریف چند مفهوم مشترک به چشم می‌خورد؛ مانند مقصد و هدف‌های عملکردی مشترک، پاسخ‌گویی فردی و جمعی، به هم وابستگی و تعهد، که هم نیروزایی نیز باید به آن افزوده شود (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۵).

۱-۲. کار تیمی

«کار تیمی» تعبیر دیگری از واژهٔ «تیم» است. از همین رو، بسیاری از پژوهشگران تعریف جداگانه‌ای برای کار تیمی ارائه نکرده و به تعریف تیم بسنده کرده‌اند. با این وصف، برخی پژوهشگران سازمانی میان آنها تمایز قائل شده

و به طور جداگانه به تعریف «کار تیمی» اقدام کرده‌اند. کار تیمی این است که افراد کار را به صورت مهیج، رضایت‌بخش و لذت‌بخش، بیش از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، انجام دهند (مایک و دکاک، ۱۳۸۷، ص ۲۰)؛ بنابراین، نقطهٔ ثقل و مفهوم واقعی کار تیمی، همان چگونگی رفتار یا کار یا کیفیت همکاری میان اعضاست؛ همکاری‌ای که در معنای کلی خود، عبارت از تلفیق تلاش‌های افراد به طور منظم برای کسب هدف جمعی است؛ اما همکاری در کار تیمی اثربخش عبارت است از تلفیق تلاش‌های افرادی که دارای مسئولیت مشترک برای حاصل کار تیمی دارند که جز بر پایهٔ اعتماد متقابل، تعهد به هدف تیمی مشترک و مسئولیت‌پذیری متقابل میسر نیست (همان، ۱۳۸۹، ص ۲۸).

۳-۱. اثربخشی

پیتدراکر، اثربخشی را از طریق مقایسهٔ معنای آن با معنای کارایی توضیح داده است. کارایی و اثربخشی، به ترتیب عبارت‌اند از: (Efficiency)، یعنی انجام دادن درست کارها؛ و (Effectiveness)؛ یعنی انجام دادن کارهای درست (استونر و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۱۱). در تعریف کامل‌تر، اثربخشی در سازمان به معنای دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چهارچوب نظام ارزشی مشترک تعریف شده است؛ به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان، بهینه باشد و اولویت‌ها و رضایت خاطر ذی‌نفع‌هایی که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند، فراهم شود (کاظمی، ۱۳۸۳، ص ۱۵). به‌طور کلی اثربخشی به میزان تحقق اهداف تیم و سازمان اشاره دارد و فراتر از مفهوم موفقیت است؛ زیرا برای کسب موفقیت، اگر بیست تا سی درصد اهداف محقق شود، کافی است؛ اما اثربخشی به بهره‌گیری از توانایی هشتاد درصد به بالاتر اطلاق می‌گردد (رضاییان، ۱۳۸۴، ص ۲۴). در پژوهشی که با رویکرد اسلامی انجام گرفته، اثربخشی به معنای حُسن انجام عمل و عمل شایسته‌ای تعریف شده است که بایستی از معیارهای ایمان خالصانه، نیت صادقانه و الزام عملی به انجام کار درست و شایسته برخوردار باشد (کریمی، ۱۳۹۲، ص ۹۴).

۲. چارچوب نظری پژوهش

به‌طور کلی، مطالعه و تحقیق در موضوع اثربخشی کار تیمی، حاکی از این واقعیت است که پژوهشگران شاخص‌های متعدد و به ظاهر مختلفی را برای سنجش اثربخشی کار تیمی بیان کرده‌اند. برای نمونه، متغیرهای هدف، مسئولیت، هویت، توانمندسازی، اندازهٔ مناسب، ارتباطات، انعطاف‌پذیری، عملکرد بهینه، شناخت و قدردانی و روحیهٔ خوب، به عنوان شاخص‌های اساسی اثربخشی کار تیمی عرضه شده است (ابیلی و ایازی، ۱۳۸۷، ص ۱۱؛ وست و ویکز، ۱۳۸۷، ص ۶۲). همچنین بلانچارد و همکارانش، متغیرهای یاد شده را تحت عنوان «ویژگی‌های تیم با عملکرد عالی» ذکر کرده و یادآور شده‌اند که این مجموعه، توصیفی از تیم‌های کارآمد فراهم می‌آورند که می‌توان به وسیلهٔ آنها اثربخشی کار تیمی را سنجید. ایشان بر همین اساس می‌نویسند: راه دستیابی به این هدف‌ها تواناسازی،

همبستگی و ارتباطات، انعطاف‌پذیری، شناخت و قدردانی است. بنابراین، شاخص نهایی اثربخشی عبارت است از بهره‌وری مطلوب و روحیه خوب (بالنچارد و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۴). نظریه‌پرداز دیگر، اثربخشی کار تیمی را متشکل از سه بخش اساسی می‌داند که هر کدام از آنها حامل مجموعه‌ای از عوامل و متغیرهای زیر است:

۱. عوامل محیطی؛ عواملی که با مدنظر قرار دادن بافت سازمانی حاصل می‌شوند و عبارت‌اند از: راهبرد، فرهنگ، ساختار، نظام پاداش، فناوری و حمایت‌های اداری و آموزشی؛

۲. عوامل درونی؛ عواملی که با مدنظر قرار دادن فراگردهای داخلی تیم‌های کاری حاصل می‌شوند و عبارت‌اند از: ترکیب اعضا، پویایی‌های میان‌فردی، مقصد، منابع و همکاری با دیگر واحدهای کاری؛

۳. شاخص‌های اثربخشی تیم؛ شاخص‌ها شامل دو متغیر مهم عملکرد و قابلیت زیستن می‌شود. منظور از عملکرد، نتیجه کار تیم است که باید انتظارات کاربران را برآورده سازد. مقصود از قابلیت زیستن، رضایت اعضا از تجربه کار تیم و تمایل آنان به تداوم همکاری با تلاش تیمی است (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۲۲).

با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان گفت که معنای واقعی تیم و کار تیمی، مجموعه‌ای از مؤلفه‌های مشترک است که از اهداف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل، همکاری و تسهیل اجتماعی تشکیل شده است. بنابراین از میان مؤلفه‌های فراوان، تا حدودی در مورد مؤلفه‌های یاد شده اجماع حاصل گردیده است و از همین جهت، نگارندگان این مقاله آنها را برای بررسی و تحلیل از منظر اسلام برگزیده‌اند. البته گزینش این مؤلفه‌ها به معنای منحصر دانستن راهکارهای اثربخشی در این چند متغیر نیست؛ زیرا هر کسی که آگاهی‌ای هر چند اندک از دیدگاه اسلام درباره ارزش و اهمیت فوق‌العاده زندگی جمعی داشته باشد، می‌داند که در منابع اسلامی دستورات زیادی برای شکل‌دهی زندگی جمعی و انجام کارها به شیوه گروهی و تیمی ارائه شده است. «امت»، «شعبه»، «طایفه» و «جماعت»، از جمله واژگانی‌اند که بر اهمیت تلاش جمعی و کار به صورت تیمی تأکید می‌کنند. بدین ترتیب، در ذیل به مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام پرداخته می‌شود.

۳. مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام

به‌طور کلی کار تیمی یک پدیده جدید و پیچیده اجتماعی است؛ اما به هر حال شکل و جنبه‌ای از زندگی جمعی و کار به شیوه گروهی است. از این‌رو، اگرچه این واژه در متون و نصوص اسلامی ذکر نشده است، اما واژگان زیادی در منابع اسلامی وجود دارد که به معنای گروه به کار رفته‌اند که برخی از این واژگان معنای بسیار نزدیک با کار تیمی دارند؛ مانند کلمه جماعت و امت. کلمه امت در برخی آیات به معنای گروهی از افراد منسجم و یکپارچه به کار رفته است که دارای هدف مشترک‌اند (راغب اصفهانی، ۱۳۶۰، ص ۸۶)؛ همچنین، معنای کار تیمی، ترکیبی از مؤلفه‌ها و عناصر مشترکی است که در اغلب تعاریف تیم‌های کاری ذکر شده‌اند و می‌توان ادعا کرد که تا حدودی اجماع در مورد آنها حاصل شده است. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: هدف مشترک،

تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، همکاری و تسهیل ارتباطات اجتماعی. بنابراین اگر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی را مؤلفه‌های مزبور بدانیم، در دین اسلام بر این مؤلفه‌ها بسیار تأکید شده و حتی هدف به عنوان مسئولیت مشترک، محور وحدت و یکپارچگی افراد در تیم تعیین گردیده است. در روایتی که از امام حسن علیه السلام نقل شده است، حضرت تجمع بر محور کار و هدف مشترک را عامل کار باکیفیت و مستحکم و پیوند استوار میان اعضای که بر محور آن وجه مشترک اشتراک ورزیده‌اند، دانسته است. حضرت فرمود: «إِنَّهُ لَمَّا يَجْتَمِعُ قَوْمٌ قَطُّ عَلَىٰ أَمْرٍ وَاحِدٍ إِلَّا اشْتَدَّ أَمْرُهُمْ وَاسْتَحْكَمَتْ عُقْدَتُهُمْ»؛ (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۲، ص ۴۰۵). این معنا بسیار نزدیک به معنایی است که برخی صاحب‌نظران به طور خاص برای کار تیمی ذکر کرده‌اند؛ چنانکه گفته شده است: کار تیمی عبارت است از کاری که افراد با یکدیگر و نه صرفاً در کنار یکدیگر انجام می‌دهند تا بیش از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، انجام دهند. این کار می‌تواند مهیج، رضایت‌بخش و لذت‌بخش باشد (مایک و ودکاک، ۱۳۸۷، ص ۲۰).

علاوه بر جنبه نظری و علمی، در عصر بعثت نمونه‌های عینی تیم‌های کوچکی شکل گرفته‌اند؛ مانند تیم شش نفره و دوازده نفره یثرب؛ تیم هجرت به حبشه، تیم پشتیبانی در جنگ احد و تیم‌های عمل در جنگ احزاب؛ که این تیم‌ها به نحو عملی با همدیگر و به کمک یکدیگر به کار پرداخته‌اند. نکته مهمی که در مورد این تیم‌ها مشاهده می‌شود آن است که پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم در شکل‌گیری و توسعه آنها نقش هدایتی و حمایتی داشته‌اند که می‌توان از آنها به عنوان الگوهای کار تیمی در اسلام نام برد. بنابراین به اجمال می‌توان گفت که مفهوم کار تیمی به عنوان جنبه‌ای از زندگی اجتماعی، در منابع اسلامی وجود دارد و قابل استنباط است که در ذیل به تحلیل آنها پرداخته می‌شود.

۱-۳. هدف عالی

نخستین مؤلفه و ارکان تشکیل‌دهنده کار تیمی، هدف عالی است. منظور از هدف عالی، هدف کلی، مشترک و جامعی است که به همه اعضای کار تیمی تعلق دارد و همگی بر محور آن گرد هم می‌آیند و برای تحقق آن با احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری متقابل همکاری و تلاش می‌ورزند (کریمی، ۱۳۹۲، ص ۹۹). این هدف به نحوی است که منافع و ارزش‌های تمامی اعضای تیم کاری را تأمین می‌کند و بر همین اساس، نوعی روح جمعی را بین اعضای آن می‌دمد و مسیر کلی حرکت آینده را مشخص می‌کند.

در دین اسلام و آموزه‌های اسلامی، بر وحدت و همبستگی جمعی بر محور هدف واحد، بسیار تأکید شده است و آیات و روایات متعدد با بیان‌های مختلف، این مسئله را به صورت روشن و شفاف ترسیم کرده‌اند. خداوند همه پیامبران الهی و پیروان دین خدا را به «امت واحده» تعبیر کرده و سپس به منشأ و محور مشترکی که موجب وحدت و یکپارچگی آنان تحت حاکمیت الهی است، اشاره کرده و فرموده است: «إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُون» (انبیاء: ۹۲).

در مفردات آمده است: واژه «امت» به گروه و جماعتی از افراد اطلاق می‌گردد که برای کار و هدف واحدی جمع می‌شوند (راغب اصفهانی، ۱۳۶۰، ص ۸۶). علامه طباطبایی، امت را به جماعتی تعریف کرده است که مقصد واحدی آنها را جمع کرده باشد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۴، ص ۴۵۵)؛ همچنین برخی از مفسرین اظهار کرده‌اند که در حقیقت، این آیه نتیجه آیاتی است که خداوند در آنها از انبیای بزرگ الهی و همچنین از حضرت مریم پاک‌دامن سخن گفته بود و سپس در این آیه به عنوان یک جمع‌بندی کلی بیان فرموده است که همه آنان و پیروانشان امت واحد و یک جمعیت یکپارچه و منسجم‌اند، نه افراد پراکنده و جدا از یکدیگر. دلیل و فلسفه یکی بودن آنها این است که هم برنامه کلی آنها یکی است و هم مقصد آنان. به عبارتی، هر چند آنها علاوه بر اختلاف زمانی و مکانی، ویژگی‌ها و روش‌های متفاوت داشتند، اما همه در نهایت امر، در یک خط حرکت می‌کردند که چشم‌انداز مشترک آنها توحید و یکتاپرستی بود (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۶، ص ۵۴۲).

با توجه به آنچه بیان شد، خداوند نه تنها هدف واحدی را برای امت ترسیم کرده، بلکه همگی را به وحدت و اتحاد بر محور «حبل‌الله» دعوت کرده و از تفرقه نهی نموده است: «وَ اعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَ لَا تَفَرَّقُوا» (آل عمران: ۱۰۳). چنانکه پیداست، خداوند در این آیه، مجموع افراد را به تمسک به «حبل‌الله»، یعنی اسلام و قرآن، به عنوان هدف کلی و برنامه جامع و تأمین‌کننده سعادت و رستگاری دنیوی و اخروی و مادی و معنوی فراخوانده و از تفرقه و پراکندگی نهی کرده است. خداوند در ادامه آیه، نقش و کارکرد کلیدی وحدت افراد بر محور هدف واحد را بیان کرده و فرموده است که این امر موجب ایجاد پیوند عمیق قلبی و عاطفی و دمیده شدن روح اخوت و برادری بین اعضا می‌شود. خداوند در قرآن کریم فرموده است: و نعمت بزرگ خدا را بر خود، به یاد آرید که چگونه دشمن یکدیگر بودید و او میان دل‌های شما الفت و محبت ایجاد کرد و به برکت نعمت او، برادر شدید (آل عمران: ۱۰۳).

علاوه بر آیات، روایات زیادی نیز وجود دارد که مسلمانان را به هدف واحد فراخوانده و از اختلاف و پراکندگی برحذر داشته است. برای نمونه، امام حسن علیه السلام در روایتی اتحاد و دوری از اختلاف و پراکندگی را موجب استحکام کار و استواری پیوند میان اعضای جمع و گروه می‌داند و می‌فرماید: هرگز گروهی بر امری واحد اجتماع نکردند، مگر آنکه کارشان استحکام و اتقان یافت و پیوندشان پایدار و استوار شد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۲، ص ۴۰۵).

چنانکه روشن است، این حدیث به طرز جالبی اجتماع گروه بر هدف و کار واحد، و نقش وحدت بر مبنای آن را نیز بیان کرده است که عبارت‌اند از استحکام کار و استواری روابط آنها.

۲-۳. تعهد

یکی دیگر از مؤلفه‌های اساسی که همه صاحب‌نظران آن را در تعریف تیم و اثربخشی کار تیمی لحاظ کرده‌اند، تعهد است. یکی از پژوهش‌گران گفته است، در حقیقت، جوهره تیم و کار تیمی، تعهد و تعلق مشترک اعضای آن به هدف تیمی مشترک است (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۴). تعهد، در حقیقت نوعی عقد و پیمانی است که لازمه آن

وفای به عهد و قبول اهداف و ارزش‌ها، تمایل به تداوم عضویت و آمادگی برای تلاش بیشتر جهت تحقق اهداف و ارزش‌هاست (محمود زاده و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲۳؛ آرسترانگ، ۱۳۷۷، ص ۴۶). منظور از تعهد تیمی این است که اعضای تیم در قبال موفقیت یکدیگر و موفقیت تیم تعهد دارند و برای دستیابی به آن می‌کوشند و خود را وقف آن می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که اگر یکی از اعضای تیم احساس سرخوردگی یا شکست کند، همه اعضای آن همچون پیکری واحد احساس سرخوردگی و شکست می‌کنند. در مقابل، اگر یکی از اعضای آن احساس افتخار و موفقیت کند، همه اعضا به صورت پیکر واحد احساس پیروزی و موفقیت می‌کنند (دیویدای، ۱۳۸۸، ص ۲۲). به هر صورت، تعهد رکن اساسی کار تیمی است و بدون آن، درک جوهره حقیقی معنای تیم ممکن نیست.

به‌طور کلی در نظام ارزشی دین مقدس اسلام، کمتر مسئله‌ای را می‌توان یافت که همچون مسئله «تعهد» مورد تأکید باشد. یکی از دلایل مهم این تأکید آن است که تعهد و وفای به عهد، بر حفظ همبستگی و گسترش همکاری همیارانه مبتنی بر اعتماد متقابل - که لازمه حفظ و پیشرفت زندگی جمعی و کار گروهی است - تأکید دارد. به همین دلیل، دین مقدس اسلام در آیات و روایات زیادی دینداران و مؤمنان را به پایبندی و وفاداری به عهدها و عقدها فرمان داده و از نقض و شکستن آنها نهی کرده است و حتی آنان را در آن زمینه مسئول و پاسخ‌گو می‌داند. خداوند فرمود: به عهد خود وفا کنید؛ چراکه از وفای به عهد سؤال می‌شود (اسراء: ۳۴).

قرآن کریم، در آیات متعدد درباره وفای به عقد و عهد، با تمام معانی‌اش و در همه مصادیقش تأکید نموده و به تمام معنا درباره آن سخت‌گیری کرده است و پیمان‌شکنان را به شدت سرزنش و نکوهش نموده و به آنان وعده عذابی سخت داده و وفا کنندگان به عهد و پیمان را مدح و ستایش کرده است. مفسران بزرگ اسلامی معتقدند که از دلالت سیاق آیات قرآن درباره تعهد و وفای به عهد و عقد، این مطلب فهمیده می‌شود که این مسئله امری فطری است و مردم با عقل فطری خود معنا و اهمیت آن را درک می‌کنند و در این خصوص فرد، گروه یا تیم و سازمان یا جامعه یا حکومت یکسان‌اند و حقیقت هم همین است؛ چراکه تأمل در زندگی اجتماعی انسان به خوبی نشان می‌دهد تمام مزایایی انسانها از آن بهره‌مند می‌شوند، همگی بر اساس یک عقد و قرارداد اجتماعی عمومی و عقد و عهدهای فرعی و خصوصی مترتب بر آن استوار شده‌اند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۵، ص ۱۵۹).

در روایات نیز، بر تعهد و وفای به عهد و پیمان بسیار تأکید شده است. مفاد روایات حاکی از آن است که تعهد از مجموعه قواعد عمومی، و به تعبیر دقیق‌تر، از فریضه‌ها و سنت‌های لازم‌الاجرای الهی است که خداوند حکیم به احدی رخصت تخلف از آن را حتی در مورد فرد بدکار و دشمن نداده است. امام باقر علیه السلام فرمود: «ثَلَاثٌ لَمْ يَجْعَلِ اللَّهُ عَزَّ وَ جَلَّ لِأَحَدٍ فِيهِنَّ رُخْصَةً...، وَ الْوَفَاءُ بِالْعَهْدِ لِلْبَرِّ وَ الْفَاجِرِ»؛ سه چیز است که خداوند به احدی اجازه مخالفت با آن را نداده است... و وفای به عهد؛ خواه طرف مقابل نیکوکار باشد یا بدکار؛ یعنی «تعهد» سنت عمومی الهی است که باید در مورد همه انسان‌ها رعایت شود؛ حتی اگر آن فرد بدکار باشد. از امام علی علیه السلام نقل شده است که حضرت به مالک اشتر فرمان داد:

اگر پیمان بین تو و دشمن تو منعقد شد یا تعهد پناه دادن را به او دادی، جامهٔ وفا را بر عهد خویش بپوشان و تعهدات خود را محترم بشمار و از آن مراقبت و پاسداری کن و جان خود را سپر تعهدات خویش قرار بده؛ زیرا در میان واجبات الهی هیچ چیزی چون وفای به عهد در میان مردم جهان مورد اتفاق نیست؛ حتی مشرکان زمان جاهلیت آن را لازم می‌شمردند و مراعات می‌کردند؛ زیرا عواقب دردناک پیمان شکنی را آزموده بودند (نهج‌البلاغه، ن ۵۳).

بنابراین، «تعهد» امر ارزشمند فطری و بشری است و نظام ارزشی دین و منابع دین اسلام بر این امر فطری، عقلی و تجربی به تمام معنا و مصادیقش صحنه گذاشته و ارزشمندی آن را ارج نهاده است و بر این اساس بر حفظ و رعایتش تأکید کرده است.

۳-۳. مسئولیت‌پذیری

یکی دیگر از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تشکیل و اثربخشی کار تیمی، مسئولیت‌پذیری متقابل است. مسئولیت‌پذیری در مقولهٔ کار تیمی عبارت است از پاسخ‌گو بودن؛ یعنی شور و شوق اعضای تیم به بازخواست کردن همتایان خود دربارهٔ رفتار یا عملکردی که برای کار تیم زیان‌آور است (لینچونی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۵). دلیل اهمیت مسئولیت‌پذیری در عرصهٔ کار تیمی آن است که به طور دقیق نمی‌توان نقش و مسئولیت هر فرد را تعیین و مشخص کرد؛ بنابراین ممکن است برخی افراد به هر دلیلی خود را در درون فعالیت‌های دیگران پنهان کرده، به شکلی از زیر کار شانه خالی کنند و به استراحت بپردازند. البته مسئولیت‌پذیری، بازخواست به معنای زیر فشار قرار دادن همتایان تیمی نیست؛ بلکه برای آن است که آنان پیوسته بیاموزند و شکوفا شوند و عملکرد عالی داشته باشند (همان، ۱۳۸۸، ص ۲۴۶). بنابراین، هدف اصلی از مسئولیت‌پذیری اصلاح و برطرف کردن ضعف‌ها و توسعه دادن توانایی‌های یاران و همکاران تیمی است، نه انتقاد و آشکار کردن نقاط ضعف هم‌قطاران تیمی و حذف آنان.

پژوهش دربارهٔ «مسئولیت‌پذیری» در آموزه‌های اسلامی، بیانگر آن است که دین اسلام بر اهمیت و ارزشمندی این اصل، همچون اصل تعهد، بسیار تأکید کرده است. آیات و روایات زیادی دربارهٔ این اصل وارد شده است؛ از جمله چنانکه در بحث تعهد بیان شد، خداوند در سورهٔ اسراء، پس از بیان اصل اساسی تعهد، انسان را در برابر آن مسئول و پاسخ‌گو می‌داند؛ آنجا که فرمود: «به عهد خود وفا کنید؛ چراکه از وفای به عهد بازخواست و سؤال می‌شوید» (اسراء: ۳۴). بنابراین، مسئولیت‌پذیری و بازخواست کردن رفتار و عملکرد افراد، از لوازم ادارهٔ امور و سنت الهی است. خداوند با اعطای اختیار به بندگانش آنان را مورد ابتلا و آزمون قرار می‌دهد و با مسئولیت‌پذیری، دربارهٔ رفتار و عملکرد آنان سؤال و بازخواست می‌کند که چگونه عمل کرده‌اند. خداوند متعال فرمود: «فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَ لَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ» (اعراف: ۶). پس هرآینه از کسانی که به سوی پیامبر ﷺ فرستاده شده‌اند، پرسش خواهیم کرد و از خود پیامبران نیز خواهیم پرسید.

البته همه چیز بر خدا روشن است و هیچ چیزی بر او پوشیده نیست؛ چون عالم محضر خداست و او غایب نیست و همه‌جا حاضر و ناظر است (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۴، ص ۳۹۹)؛ چنانکه خداوند حکیم می‌فرماید: و هرآینه احوالشان را بر آنان از روی دانش گسترده و تمام خود برمی‌گوییم و ما غایب نبودیم (اعراف: ۷)؛ اما سنت الهی چنان است که همگان بایستی پاسخ‌گوی اختیار و مسئولیتی باشند که به آنها داده شده است؛ زیرا هیچ کاری بدون احساس مسئولیت، پیشرفت و اثربخشی لازم را نخواهد داشت (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵، ص ۶۲۴).

مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی از مفاهیمی‌اند که معمولاً در کنار یکدیگر می‌آیند؛ یعنی هر فرد در حیطه اختیارات و مسئولیتش باید پاسخ‌گو باشد. شیخ صدوق به اسناد خود از *عمران بن حصین* نقل می‌کند: رسول گرامی اسلام ﷺ سپاهی را به فرماندهی حضرت علیؑ فرستاد. پس از انجام گرفتن مأموریت و بازگشت سپاه، پیامبر ﷺ کارها را پیگیری کرد و از آنان درباره آنچه گذشته بود و نیز درباره رفتار و عملکرد فرمانده‌شان پرسش کرد: آیا علی درست رفتار کرد و آیا علی درست عمل کرده است؟ سپاهیان پاسخ گفتند که علی در مقام فرمانده همه چیزش خوب بود، جز آنکه در هر نمازی سوره «قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ» را می‌خواند. حضرت سپس از علیؑ توضیح خواست و فرمود: ای علی! چرا چنین کردی؟ او پاسخ داد: به سبب آنکه سوره «قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ» را دوست دارم (قمی، ۱۳۹۸، ص ۹۴؛ طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۵، ص ۵۶۵). این رفتار پیامبر گرامی اسلام ﷺ در جایگاه هدایت و رهبری امت اسلامی به معنای آن است که امت باید به آن تأسی بجویند و مطابق آن عمل کنند و مسئولیت‌پذیری و بازخواست رسول خدا ﷺ را راهنمای عمل در زندگی جمعی و تیمی خویش قرار دهند.

۳-۴. اعتماد

پژوهشگران رفتار سازمانی، تأثیر مؤلفه «اعتماد» بر اثربخشی کار تیمی را مسلم گرفته‌اند و از اعتماد به عنوان سرمایه اصلی و نخستین سنگ بنای استوارسازی یک کار تیمی خوب و اثربخش یاد کرده‌اند؛ چراکه گردش و تحقق همه امور یک تیم، و به ویژه امور مهمی همچون حل مسئله و تصمیم‌گیری، بر محور اعتماد استوار است و چگونگی اعتماد فرد به خودش و به همکارانش به عنوان عضوی از تیم، تعیین می‌کند که فرد گام‌ها را در راستای تحقق هدف تیم و انجام کارهای تیمی چگونه بردارد (کاتر، ۱۳۸۷، ص ۱۵). از این رو، کسی که به دنبال بهره‌گیری از آثار مفید اعتماد است، باید همیشه این نکته مهم را در ذهن خود بسپارد که اعتماد موضوعی چالشی است و همیشه با میزانی از عدم اطمینان و خطرپذیری توأم است و نیاز به مراقبت لحظه به لحظه دارد و از همین جهت است که گفته‌اند: اعتماد، اعتماد می‌آفریند و بی‌اعتمادی بی‌اعتمادی (کریسندر و کینیکی، ۱۳۸۴، ص ۳۶۹؛ رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۴۵؛ کاتر، ۱۳۸۷، ص ۲۱).

اعتماد، مانند بسیاری از مفاهیم اجتماعی، مفهومی چند بعدی است که از ترکیب مؤلفه‌هایی مانند عدالت، صداقت و وفای به عهد تشکیل و ساخته می‌شود (نقی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴۷). اگر مؤلفه‌های اعتمادساز را

مفاهیم یاد شده بدانیم، به یقین اسلام درباره هر یک از آنها مفاهیم متعالی را طرح کرده است که مجال ذکر مستندات آنها نیست و فقط از باب نمونه به چند مورد اشاره می‌شود.

قرآن کریم، هدف و فلسفه بعثت انبیا را «عدالت» بیان می‌کند و می‌فرماید: «وَأَمْرٌ لِّأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ» (شورا: ۱۵). همچنین علامه طباطبایی در ذیل آیه «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید: ۲۵) می‌نویسد: ما، پیامبران را مبعوث کردیم تا مردم را به عدالت عادت دهند و مردم در جامعه به صورت عادلانه زندگی کنند و در مبادلات و معاملات و امور اجتماعی خود به طور خودجوش به عدالت رفتار کنند؛ چراکه قوام زندگی بشر به اجتماع است و قوام اجتماع هم به معاملات و مبادلاتی است که میان آنان به صورت عادلانه صورت گیرد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۹، ص ۳۰۱).

«صدقت» یکی دیگر از مؤلفه‌های اعتمادساز است که آموزه‌های اسلامی به صورت مکرر اهل ایمان را به آن دعوت کرده است. قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ» (توبه: ۱۱۹)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از خدا پروا کنید و همیشه با راست‌گویان باشید.

پژوهشگران سازمان، «تعهد» را یکی دیگر از مفاهیم اعتمادساز معرفی کرده‌اند و در منابع دینی نیز از امام علی علیه السلام روایت شده است که فرمود: بر کسی که پایبند به عهد خویش نیست، اعتماد نکنید (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۴۱۸)، بنابراین، اعتماد سرمایه اجتماعی و سنگ بنای کار تیمی است. اعتماد زمانی به وجود می‌آید که اعضای تیم با یکدیگر به عدالت رفتار کنند و در کلام خود صادق باشند و مهم‌تر اینکه اعضای تیم پایبندی و تعهد خود را در زمینه تحقق اهداف تیم، در عمل به اثبات برسانند.

۳-۵. همکاری

به‌طور کلی همکاری مبنای هر نوع فعالیت جمعی است. تشکیل تیم و کار تیمی نیز مبتنی بر همکاری است. بدون شک، انجام کار تیمی بدون مشارکت و همکاری افراد با یکدیگر و حمایت آنان از همدیگر بی‌معناست؛ چراکه تیم کاری از تعدادی افراد دارای مهارت‌های مکملی که مقصد عالی و هدف مشترک دارند، تشکیل می‌شود؛ لذا اگر همکاری و همدلی میان اعضای آن وجود نداشته باشد و آنان به طور متقابل یکدیگر را حمایت نکنند، هرگز نمی‌توانند بیشتر از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، انجام دهند.

دین اسلام بر عوامل زیادی تأکید فراوان و غیر قابل گذشتی کرده است که همگی در راستای تأمین و تقویت همکاری است. تأکید بر وحدت و هم‌گرایی و خوانش امت اسلامی به امت واحده، تأکید بر اعتماد متقابل از طریق مؤلفه‌های اعتمادسازی چون درستی، درست‌کاری، پایبندی به پیمان، برپایی و پیگیری مستمر قسط عدل و تأکیدهای مستقل بر موضوعاتی چون تعهد و مسئولیت‌پذیری متقابل، همگی در نهایت چیزی جز تأمین، تقویت و حفظ همکاری نیست؛ چنانکه یکی از عالمان دینی در مورد تأثیر اعتماد بر

همکاری می‌نویسد: می‌دانیم که مهم‌ترین سرمایه یک جامعه، اعتماد متقابل افراد اجتماع نسبت به یکدیگر است. اصولاً آنچه جامعه را از صورت آحاد پراکنده بیرون می‌آورد و همچون رشته‌های زنجیر به هم پیوند می‌دهد، همین اصل اعتماد متقابل است که پشتوانه فعالیت‌های هماهنگ اجتماعی و همکاری در سطح وسیع است. عهد و پیمان و سوگند، تأکیدی است بر حفظ این همبستگی و اعتماد متقابل و در نتیجه، حفظ همبستگی و همکاری هماهنگ (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۳۸۲).

چنانکه اشاره شد، افزون بر تأکیدات عام، در متون و نصوص اسلامی، به طور خاص مؤمنان مورد خطاب قرار گرفته و به تعاون و یاری همدیگر فرمان داده شده‌اند. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا... وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ» (مائده: ۲)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! همواره یکدیگر را در نیکوکاری و پرهیزگاری یاری کنید و هرگز بر گناه و ظلم کمک نکنید.

راغب می‌نویسد: «تعاون» از «معاونت» به معنای همکاری و پشتیبانی است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۵۹۸)؛ بنابراین بر اساس اندیشه اسلامی، مؤمنان برادر یکدیگرند و رابطه آنان با یکدیگر همکارانه است. رسول خدا ﷺ فرمود: «مثل الأخوين مثل الیدین تغسل إحداهما الأخری» (نهج الفصاحه، ۱۳۸۲، ص ۷۲۰)؛ مثل دو برادر مؤمن در همکاری، چون دو دست است که یکی دیگری را می‌شوید؛ یعنی با یکدیگر همکاری می‌کند؛ به گونه‌ای که موجب اصلاح و تقویت یکدیگر می‌شود. رسول خدا ﷺ در حدیث دیگری فرمود: افراد باایمان نسبت به یکدیگر همانند اجزای یک ساختمان‌اند که اجزای آن یکدیگر را محکم نگه می‌دارند و انگشتانشان را در هم می‌کنند و مانند یک مشت واحد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۸، ص ۱۵۰).

همکاری در آموزه‌های اسلامی از مصادیق زیادی برخوردار است که می‌توان هدیه دادن، رفع غم از چهره مؤمن، عیادت در بیماری، تلاش برای صلح و آشتی، امر به معروف و نهی از منکر را از مصادیق بارز همکاری ذکر کرد که سطح وسیعی از امور فردی، خانوادگی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را دربر می‌گیرد و آثار مادی، معنوی، دنیوی و اخروی را در پی دارد (حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۶، ص ۳۶).

۶-۳. تسهیل ارتباطات اجتماعی

به‌طور کلی پیشرفت نظام اجتماعی، مبتنی بر همکاری و مشارکت اعضای آن است؛ اما همکاری معنادار و واقعی هنگامی تحقق می‌یابد که ارتباطات میان اعضای آن به طور واقعی و همه جانبه برقرار شود و مبادلات و به ویژه تبادل اطلاعات میان آنها با سهولت جریان یابد.

خداوند در قرآن کریم هدف و فلسفه ایجاد گروه‌ها و تیم‌ها را شناخت و تسهیل ارتباطات و تعاملات اجتماعی ذکر کرده است؛ آنجا که می‌فرماید: ای مردم! ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره‌ها و قبیله‌ها قرار دادیم تا یکدیگر را بشناسید (حجرات: ۱۳)؛ بنابراین، هدف از ایجاد گروه و فعالیت کار تیمی در اندیشه اسلامی آن است که همدیگر را بهتر بشناسند و با یکدیگر روابط بهتری برقرار سازند و تعاملات اجتماعی تسهیل شود. علامه

طباطبایی در ذیل آیه می‌نویسد: آیه شریفه در این مقام است که ریشهٔ تفاخر به انساب را نابود سازد؛ از این رو، معنای آیه چنین می‌شود: ما شما مردم را از یک پدر و مادر آفریدیم. همهٔ شما از آن دو تن منتشر شده‌اید؛ چه سفیدتان و چه سیاهتان؛ چه عربتان و چه عجمتان؛ و ما شما را به صورت شعبه‌ها و قبیله‌های مختلف قرار دادیم؛ نه برای اینکه طایفه‌ای از شما بر دیگران برتری و کرامت داشته باشد؛ بلکه صرفاً برای اینکه یکدیگر را بشناسید و امر اجتماعات، مواصلات و معاملاتتان بهتر انجام گیرد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۸، ص ۴۹۰).

خداوند در آیهٔ دیگر، مؤمنان را بر همکاری هم‌پارانه امر کرده و فرموده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَ صَابِرُوا وَ رَابِطُوا» (آل عمران: ۲۰۰). علامه طباطبایی، جملهٔ «رابطوا» را به برقرار کردن و وصل نمودن و تکیه دادن همهٔ نیروها و کارهای افراد جامعه به یکدیگر در جمیع جهات زندگی معنا کرده و معتقد است: مراد از مرابطه این است که جامعه به سعادت حقیقی دنیا و آخرت خود برسد و اگر مرابطه نباشد، گو اینکه صبر من و تو به تنهایی، و علم من و تو به تنهایی، و هر فضیلت دیگر افراد به تنهایی سعادت‌آور است؛ ولی بعضی از سعادت را تأمین می‌کند و بعضی از سعادت، سعادت حقیقی نیست؛ به همین دلیل در ادامه اضافه کرده و فرموده است: «وَ اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ»، که البته منظور از این فلاح هم فلاح تام حقیقی است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۱۴۳).

پس هدف از ایجاد گروه‌ها و تیم‌های کاری در رویکرد قرآنی، تسهیل روابط و مبادلات اجتماعی است. تعامل مبتنی بر تعاون، چنانکه علامه در تفسیر یادآوری کرده، موجب هم‌نیروزی و بالا رفتن قدرت گروه‌ها و تیم‌های کاری شده و باعث دستیابی به تمام هدف می‌شود. رسول خدا ﷺ نیز فرموده‌اند: خداوند قدرت را در جمع نهاده است: «يُدُّ اللَّهُ عَلَى الْجَمَاعَةِ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۱، ص ۴۷۶).

نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در متون دین اسلام، کلمات مترادف و هم‌معنای واژگان تیم و کار تیمی اثربخش، به معنای دقیق و متعارفی که در ادبیات رفتار سازمانی مرسوم است، وجود ندارد و به کار نرفته است؛ اما همان‌گونه که تبیین شد، تیم و کار تیمی بخش مهمی از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می‌دهد و به طور مسلم دین اسلام دربارهٔ سرنوشت جامعه بی‌توجه نبوده و از ایجاد گروه و کار تیمی غفلت نکرده است. از این رو در نصوص و متون دین اسلام، واژگان و مفاهیم زیادی وجود دارند که با استفاده از آنها می‌توان معنای گروه و تیم را به دست آورد. واژگانی نظیر «امت»، «شعبه»، «طایفه» و «جماعت» از این دسته‌اند افزون بر واژگان و تحلیل مفاهیم، فعالیت‌های تیمی مانند تیم هجرت به حبشه، تیم شش نفره و دوازده نفرهٔ یثرب، تیم پشتیبانی در جنگ احد و تیم‌های عمل در جنگ احزاب، از الگوهای عملی و مصادیق عینی تیم در زمان حیات پیامبر اسلام ﷺ بوده‌اند که نقش مؤثری در تحقق اهداف متعالی اسلام داشته‌اند.

برای اثربخشی تیم، شاخص‌های متعدد و متفاوتی از سوی پژوهشگران رفتار سازمانی ارائه شده است که اجماعی در کیفیت و کمیت آنها وجود ندارد. با این حال، در پژوهش حاضر تلاش شد تا با مراجعه به منابع دینی، مؤلفه‌های چون هدف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل و همکاری و تسهیل اجتماعی به عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی - که ماهیت حقیقی کار تیمی از آنها تشکیل گردیده و در منابع دین اسلام بر این مفاهیم، بسیار تأکید شده است - مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند.

نخستین مؤلفه و ارکان تشکیل‌دهنده کار تیمی، هدف عالی است. منظور از هدف عالی، مقصد واحد، مشترک و جامعی است که به همه اعضای تیم تعلق دارد و همگی بر محور آن گرد هم می‌آیند و برای تحقق آن با احساس تعهد و مسئولیت متقابل، همکاری و تلاش می‌ورزند. در نظام ارزشی دین اسلام، هیچ چیزی چون تعهد به هدف عالی مورد تأکید نبوده است؛ زیرا تعهد سبب ایجاد روحیه همدلی و همدردی و یکی شدن اعضای تیم، همچون پیکر واحدی می‌شود که به کمال و موفقیت یکدیگر و تیم می‌اندیشند و خود را در شادی‌ها و غم‌های یکدیگر شریک می‌دانند. تعهد، رضایت اعضای تیم و تمایل آنان به تداوم عضویت و همکاری و همچنین اعتماد متقابل میان اعضای تیم را افزایش می‌دهد. تیم کاری نیازمند اعتماد متقابل است که با صداقت در گفتار و عدالت در رفتار به دست می‌آید و با تعهد اعضا قوام می‌یابد. اعتماد، سنگ بنای کار تیمی است و اگر میان اعضای تیم دیوار بی‌اعتمادی چیده شود، سرانجام تیم با شکست مواجه خواهد شد. همچنین مسئولیت‌پذیری مؤلفه دیگری است که به بازخواست کردن و پاسخ‌گو دانستن همکاران درباره عملکرد تیم اشاره دارد. مسئولیت‌پذیری در تیم، سبب تقویت تعهد، افزایش تلاش، کاهش فرصت‌سوزی و افزایش یادگیری می‌گردد. اساس و مبنای کار تیمی تعاون و همکاری است؛ چراکه کار تیمی عبارت است از انجام کارها با یکدیگر. به علاوه که اعضای کار تیمی از افراد محدود با مهارت‌های مکمل که همگی دارای مقصد عالی واحد و مسئولیت‌های مشترک‌اند تشکیل می‌شود. بدیهی است که انجام کار با یکدیگر، زمانی ممکن است که بین اعضا روحیه همکاری همه‌جانبه وجود داشته باشد. سرانجام آنکه، هدف از ایجاد تیم آن است که اعضا، هم اهداف تیم را به خوبی درک کنند و هم یکدیگر را برای ادامه همکاری بهتر بشناسند؛ و این امر هنگامی تحقق می‌یابد که ارتباطات همه‌جانبه میان اعضای تیم برقرار شود و تعامل و تبادل اطلاعات با سهولت انجام گیرد.

منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۸۹، ترجمه محمد دشتی، چ چهارم، قم، تحقیقاتی امیرالمومنین (ع).
- نهج الفصاحه، ۱۳۸۲، ترجمه ابوالقاسم پاینده، چ چهارم، تهران، دنیای دانش.
- ایبلی، خدایار و محمد ایازی، ۱۳۸۷، *تیم‌سازی؛ راهبردهای عملی و تمرین‌های رهبری اثربخش*، چ دوم، تهران، نشر سارگل.
- آرمسترانگ، م، ۱۳۷۷، «تعهد سازمانی»، ترجمه محمدرضا ربیعی مندجین، *اقتصاد، فرهنگ و تعاون*، ش ۶ خرداد و تیر.
- استونر، جیمزای. اف. آر. ادوارد فری من، دانیل آر. گیلبرت، ۱۳۸۴، *مقدمه‌ای بر مدیریت. مدیریت در قرن بیست و یکم*، ترجمه علی یارسانیان و سید محمد اعرابی، چ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- بلانچارد. کن، و همکاران، ۱۳۸۴، *مدیر یک دقیقه‌ای و تیم‌سازی*، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران، مدیران.
- تیمی آمدی، عبدالواحد، ۱۴۱۰، *غرر الحکم و درر الکلم*، تصحیح سید محمد رجایی، چ دوم، قم، دارالکتب الاسلامی.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۰، *الحیات*، ترجمه احمد آرام، نشر فرهنگ اسلامی.
- دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۸۵، *سیره نبوی «خلاصه»*، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دیوبدای. وتن و همکاران، ۱۳۸۸، *تیم‌سازی*، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، چ دوم، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- راعب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ق، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت، دارا لعلم الدارالشامیه.
- رضاییان، علی، ۱۳۸۲، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چ چهارم، تهران، سمت.
- _____، ۱۳۸۹، *تیم‌سازی در قرن بیست و یکم*، چ دوم، تهران، سمت.
- طباطبایی، سید محمدحسین، ۱۳۷۴، *تفسیر المیزان*، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.
- طبرسی، أبوعلی الفضل بن الحسن، ۱۴۰۳ ق، *مجمع البیان، فی تفسیر القرآن*، قم، مکتبه المرعشی النجفی.
- قمی، محمد بن بابویه، صدوق، ۱۳۹۸ق، *التوحید، صححه و علق* علیه السید هاشم الحسینی الطهرانی، طهران، مکتبه الصدوق.
- کاظمی، سید عباس، ۱۳۸۳، *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها*، تهران، سمت.
- کاتر، روزایت، ۱۳۸۷، *اعتماد پایه پیروزی*، ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد، تهران، نشر فرا.
- کریتنر، رابرت و همکاران، ۱۳۸۴، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسن صفرزاده.
- کریمی، محمد عارف، ۱۳۹۲، *راهکارهای اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام*، قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه.
- لینچیونی، پاتریک، ۱۳۸۸، *پنج دشمن کار تیمی*، ترجمه فضل‌اله امینی، چ پنجم، تهران، نشر فرا.
- مایک و ودکاک، ۱۳۸۷، *اصول و مبانی ایجاد و بهبود تیم‌های سازمانی*، ترجمه سید احمد بیان معمار و حسین خنیفر، چ دوم، قم، دانشگاه قم.
- مجلسی، محمد باقر، ۱۴۰۳ق، *بحار الانوار الجامعة لعلوم الأئمة الأطهار*، الطبعة الثالثة، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- محمودزاده، نصراللهی و همکاران، ۱۳۸۷، *توسعه منابع انسانی*، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۴، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- نقی پور، محمد و همکاران، ۱۳۸۷، «فرهنگ اعتمادساز در اندیشه دینی و نقش آن در توسعه اقتصادی»، *اقتصاد اسلامی*، سال هفتم، ش ۳۱.
- وست، مایکل و همکاران، ۱۳۸۷، *سازمان تیم‌محور*، ترجمه اسماعیل مردانی گیوی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.

Gregory Moorhead & Ricky w. Griffin; 2013 Organizational Behavior; Eleventh Edition; Arizona State University.

Robbins, Stephen P. A. DeCenzo, David Mary Coulter Ian Anderson, 2014; Fundamentals of Management; Seventh Canadian Edition.