

مطالعه تطبیقی

«فناوری نرم تشکیل گروه های غیر رسمی در مدیریت سرمایه های انسانی»

از منظر مولانا جلال الدین محمد بلخی و نظریه پردازان مدیریت غرب

چکیده:

زمینه و هدف: هزاره سوم در حالی آغاز شد که، استعاره‌ی سازمان به عنوان یک موجود زنده به جای استعاره‌ی سازمان به عنوان یک ماشین فراگیر شد، باعث تغییر در نگرش از اثبات گرایی در علوم انسانی به «بینش ذهن محور» گردید. در همین راستا گروه های رسمی و غیررسمی نیز به نحوه دیگری شاکله بندی شدند و زندگی سازمانی را به شدت تحت تأثیر خویش قرار دادند. هدف این تحقیق مطالعه تطبیقی و «مدیریت ذهن» گروه های غیررسمی از دیدگاه اندیشمندان علم مدیریت غرب و شعر «کودکان مکتبی» مولانا جلال الدین محمد بلخی در فضای «فناوری نرم ذهن» در قالب اشعار حکیمانه.

یافته ها: در این پژوهش ضمن معرفی علمی ابعاد و ویژگی های گروه های غیررسمی در سازمان و بررسی آثار موجود از دیدگاه نظریه پردازان غربی، به آراء و نظرات شاعر، عارف حکیم مولانا در شعر کودکان مکتبی پرداخته شده و این دو نگرش به بوته بررسی و تطبیق سپرده شده است. نوع تحقیق کیفی، متکی بر روش پژوهش تحلیلی - توصیفی به کمک متن کاوی تطبیقی و فرا تحلیلی اطلاعات جمع آوری شده کتابخانه ای است.

نتیجه گیری: نتیجه اینکه در این پژوهش، محقق به بعد پنجم مفعول مانده گروه های انسانی که همانا بعد «ذهنیت سازی» و مدیریت اذهان است، پرداخته و وجه تمایز دیدگاه مولانا را نسبت به دیدگاه رفتار پژوهان غرب، در معرض داوری صاحب نظران قرار داده است.

کلید واژه : مدیریت سرمایه های انسانی، گروه های غیررسمی، مولانا جلال الدین محمد بلخی، کودکان مکتبی، فناوری نرم ذهن

Comparative Study of Soft Technology for Establishing Informal Groups on Management of Human Capital from Viewpoint of Jalāl ad-Dīn Muhammad Balkhī, Mawlānā and Western Theoreticians in the field of Management

Abstract:

Background and Objective: The objective of present research, comparative study and recognition of aspects of informal groups from viewpoint of scientists of management science in western countries and poem of school children and Jalāl ad-Dīn Muhammad Balkhī, Mawlānā in the atmosphere of soft technology in compliance with plan of mind soft technology within gnostic poems after 800 years with the purpose of challenging the principles and fundamentals of post-modern world “mind engineering” in the world of management of human capitals.

Findings: In the present research in addition to introducing scientific aspects and properties of informal groups in organization and studying available works from viewpoint of western theoreticians, some of the works and comments of poets including: Jalāl ad-Dīn Muhammad Balkhī, Mawlānā in the field of school children by using comparative study is offered. This is qualitative research based on analytical- descriptive method that has collected library information through comparative text-mining and beyond analysis.

Conclusion: Finally, the researcher has examined the 5th aspect of human groups and the aspect of mentality and mind management and discrimination and differences between attitude of management of human capital from viewpoint of Jalāl ad-Dīn Muhammad Balkhī, Mawlānā in comparison to the viewpoint of western researchers and theoreticians.

Key Words: Human Capital Management, Informal Groups, Jalāl ad-Dīn Muhammad Balkhī, Mawlānā, School Children, Mind Soft Technology

مقدمه

علوم انسانی در جوامع پیشرفته و توسعه یافته، از جایگاه تمدن سازی و اعتبار «سرمایه ای» برخوردار است و برنامه ریزی های اجتماعی و سیاستگذاری برای دستیابی به سرمایه های مورد نیاز زندگی اجتماعی در عصر مدرن بر اساس سرمایه گذاری بر علوم انسانی بنیان گذاشته می شوند. در برخی کشورهای دیگر، عرصه علوم انسانی بجای ارزش «سرمایه ای»، اعتبار «هزینه ای» دارد و در نتیجه ارزش و اعتباری که برای دانش ها و معرفت های علمی نظیر علوم طبیعی، فناوری و مهندسی قائل می شوند، از دانش های انسانی دریغ می شود [خرسندی طاسکوه، ۱۳۸۸: ۷]. از آن جمله سرمایه های نامشهود اجتماعی و سرمایه های مغفول ادبی و پندهای مدیریتی نهفته در آنست که به نظر می رسد، پس از صدها سال، هنوز از پتانسیل های علمی موجود در این متون غفلت می ورزیم و از محتوای آن نهایتاً جهت حفظ روحی استفاده می کنیم در حالیکه مجموعه های ادبی عرفانی و متون کهن اسلامی مملو از منابع فناوری های نرم که ریشه در دنیای ذهن و فرامادی دارد، [محمدی نجم، ۱۳۸۹: ۱۲۷] می باشد.

امام خامنه ای حفظه ا... در این خصوص می فرمایند: در زمینه علوم انسانی، بر خلاف آنچه که انتظار می رفت و توقع بود حرکت متناسب و خوبی نکرده ایم بلکه مفاهیم گوناگون مربوط به این علم را به شکل وحی منزل از مراکز و خاستگاه های غربی گرفته ایم و به صورت فرمول های تغییر نکردنی در ذهنمان جا داده ایم ... ما در زمینه علوم انسانی احتیاج به تحقیق و نوآوری داریم ... مواد و مفاهیم اساسی که می توان علوم انسانی را شکل داد و تولید و فرآوری کرد به معنای حقیقی کلمه در فرهنگ عریق و عمیق اسلامی ما وجود دارد که باید از آن استفاده کنیم [امام خامنه ای، ۱۳۹۰: ۷۵۱].

بر اساس این مقاله می کوشد با اتکال به منابع غنی و قوی مثنوی به استخراج سرفصل مدیریت "گروه های غیررسمی" در شعر کودکان مکتبی پرداخته و با مطالعه تطبیقی با آراء نظرات نظریه

پردازان غربی، نقاط تفوق و برتری آراء مولوی را با دیگر اندیشمندان در معرض داوری افکار اساتید و علمای فن قرار دهد.

۱. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

به منظور آمادگی و آشنایی مخاطبان پژوهش و معرفی بار معنایی و پیشینه مفاهیم محوری مورد نظر محقق، ابتدا مفاهیم بکارگرفته شده بدین ترتیب، طرح می گردد.

۱-۱. فناوری نرم^۱

فناوری نرم رابطه‌ی نزدیکتری با نوع بشر و فرهنگ بشری دارد. فناوری نرم، فعالیت‌های روانی درونی و رفتارهای بیرونی انسان را کانون توجه خود قرار می‌دهد. به کارگیری و گسترش فناوری‌های نرم مستقیماً به زمان و مکان مشخص، پیشینه‌های فرهنگی، آداب و رسوم و سطح دانش جامعه‌ی مورد نظر مربوط می‌شود. عوامل انسانی و محیط اجتماعی بر نحوه‌ی تکوین، شکل‌گیری و ظهور فناوری‌های نرم اثر مستقیم می‌گذارند. بدین ترتیب تفکرات و نگرش‌های بشری درونمایه‌ی فناوری نرم به حساب می‌آیند؛ فناوری‌هایی که در نهایت کارکردهای فناوری‌های سخت را جهت می‌بخشند. [محمدی نجم، ۱۳۸۹: ۱۲۶]

فناوری‌های نرم استنباط منحصر به فردی از انسان و عوامل انسانی دارد. مفهوم انسان در فناوری‌های نرم متفاوت از این مفهوم در فناوری سخت است. در فناوری سخت موضوع مطالعه، بیرون از بدن انسان است، در حالی که در فناوری نرم، بدن یک انسان کلیت ارگانیکی، شامل هوشیاری، احساسی، تفکر و ارزش‌ها متصور می‌شود. [جین، ۲۰۰۵: ۱۱۶] فناوری نرم ریشه در دنیای ذهن و فرا مادی دارد، در حالی که در حیطه‌ی عمل فناوری سخت حوزه‌های مادی و طبیعی و مصنوعی است.

۱-۲. انسان شناسی^۲

^۱ Soft Technology

^۲ Ontology

برخی انسان را عنصری ناشناخته در سازمان معرفی می‌کنند، بعضی انسان را حیوان ناطق می‌پندارند، برخی دیگر انسان را حیوان اقتصادی می‌نامند و گروهی انسان را موجودی اندیشمند فرض می‌کنند و ... در ادبیات عرفانی مولوی، انسان موجودی است که روح او را به سوی "اعلیٰ علین" می‌کشد و جسم و نفس وی را به "اسفل السافلین" دعوت می‌نماید. انسان مسجود ملائک است و خداوند از روح خود در او دمیده. پس در منظر اسلامی مولانا، انسان موجودی والاتر و بالاتر از "نطق و اقتصاد و حیوان و اندیشه و ... " است. مولانا انسان را در مثنوی دفتر دوم و سوم بدین گونه وصف می‌نماید:

جان گشاید سوی بالا بال‌ها در زده تن در زمین چنگال‌ها^۱

میل جان اندر ترقی و شرف میل تن در کسب اسباب و علف^۲

یکی از ستایش‌های عجیبی که در قرآن از انسان شده است، ستایشی است که راجع به انسان اول (حضرت آدم) شده؛ با آن مقدماتی که قرآن مجید در سوره مبارکه بقره ذکر می‌کند که خداوند به فرشتگان فرمود من در زمین خلیفه و جانشینی خواهم گماشت؛ مشیت و اراده‌ی من بر این است که جانشینی در زمین معین کنم [مطهری، ۱۳۹۲: ۶۲]

بعد از خدای ازل و رب لم یزل، موجودی که به وجود آمد که خالق او تنها عنوان جامع و کامل موجود را به او عطا کرد که آن عنوان نه انسان است، نه بشر و نه آدم، بلکه عنوان الهی "خلیفه... " است و فرمود "إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً" و تمامی عناوین دیگر، همه از آن عنوان جامع و شامل صادر می‌شود که همه اسامی زمینی‌اند و عنوان خلیفه ...، لقبی است آسمانی، مسجود ملائک شدن [سوره بقره آیه ۳۴] و مظهر اسماء الهی بودن [جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱۳]^۳

۳-۱. واکاوی مفاهیم^۴

تعاریف پذیرفته شده در این تحقیق عبارتند از :

^۱ مثنوی، دفتر دوم، ص ۶۲۳

^۲ مثنوی، دفتر سوم، ص ۵۳۵

^۳ جوادی آملی، عبدا... (۱۳۸۸)؛ تفسیر انسان، قم، موسسه اسرار

^۴ Analysis Concepts

- گروه : دو یا چند نفری که با یک الگوی روابط پایدار، به طور منظم با یکدیگر در کنش متقابل هستند [شاو، ۱۹۷۶]، دارای اهداف مشترکی می‌باشند و وجود تمامی افراد گروه برای برآوردن نیازهای فرد از اعضای آن ضروری است. در واقع اعضا باید خود را به عنوان یک گروه حس کنند [هرسی بلانچارد، ۱۳۷۸: ۳۶۶].
- جمع : دو یا چند نفری که دارای هدف مشترک هستند و فاقد وابستگی درونی می‌باشند. رفتار سازمانی^۱ : رشته‌ای از مطالعات است که تأثیر سه تعیین کننده رفتار در سازمان، یعنی : افراد، گروه‌ها و ساختار سازمانی را بر رفتار کارکنان، مورد مطالعه قرار می‌دهد و هدفش بالا بردن مهارت‌های مدیران برای شناخت علل رفتار، پیش‌بینی رفتار، تغییر رفتار و اثر شیوه‌ای که افراد بر عملکرد سازمان می‌گذارند. هدف این رشته به کارگیری دانش رفتار برای بهبود اثر بخشی سازمان است [حقیقی، ۱۳۹۰: ۱۲]
- سازمان^۲ : گروهی است دارای اهداف رسمی و اعلام شده.
- گروه‌های غیررسمی^۳ : دو یا چند نفر که در سازمان رسمی برای هدفی خاص و متفاوت با اهداف سازمانی، گرد هم می‌آیند.

۴-۱. انواع گروه‌ها

از گروه‌های شغلی تعاریف بسیاری شده است... مک دیوید^۴ و هراری^۵ (۱۹۶۸) گروه را چنین تعریف کرده‌اند: نظامی سازمان یافته از دو فرد یا بیشتر که با یکدیگر در تعامل باشند تا نظام بتواند عمل کند، استاندارد نیز برای نقش روابط میان اعضا وجود داشته باشد، و از هنجارهایی تبعیت کند که عملکرد گروه و هریک از اعضای آن را تنظیم نماید. گروه‌های کاری را می‌توان به شرح زیر طبقه بندی نمود:

^۱ Organizational Behavior

^۲ Organization

^۳ Informal Groups

^۴ JMC David

^۵ Harari

۱-۴-۱. گروه‌های نخستین^۱

گروه‌های نخستین گروه‌هایی هستند که اعضای آن به عنوان افراد به یکدیگر علاقه‌مند می‌باشند و از ویژگی چهره به چهره صمیمی و روابط غیررسمی برخوردارند. آنها تجربه‌ها، برنامه‌ها، مشکلات و مسائل مشترکی با یکدیگر دارند و نیازهای شان را از طریق مشارکت ارضاء می‌کنند. ویژگی افراد این نوع گروه‌ها، روابط مدار بودن است.

۱-۴-۲. گروه‌های ثانوی^۲

افراد این نوع گروه‌ها از ویژگی پیوندهای احساسی محدود، تماس‌های صوری، و روابط رسمی و قراردادی برخوردار می‌باشند. در این نوع گروه‌ها، اعضاء دیگر به عنوان فرد نیستند، بلکه به عنوان کسانی در نظر گرفته می‌شوند که باید نقش ویژه‌ای ایفا کنند. این گروه‌ها، هدف دار هستند.

جدول ۱- ویژگی‌های گروه‌های نخستین و ثانوی [حقیقی، ۱۳۹۱ : ۲۶۹]

ویژگی‌های گروه‌های ثانوی	ویژگی‌های گروه‌های نخستین
۱- اندازه بزرگ	۱- اندازه‌ی کوچک و اغلب کمتر از ۲۰ نفر
۲- روابط غیرشخصی و سرد بین اعضاء	۲- روابط شخصی و صمیمی بین اعضاء
۳- نبودن یا حداقل بودن ارتباط چهره به چهره	۳- ارتباط چهره به چهره
۴- موقتی بودن و گذراندن وقت کم اعضاء با یکدیگر	۴- دائمی بودن و باهم بودن
۵- اعضاء خیلی با هم آشنا نیستند و صداقت وجود ندارد.	۵- اعضاء باهم آشنایی دارند و نسبت به هم صادق‌اند.
۶- رسمی بودن رواج دارد، گروه اغلب دارای اسم است، همچنین دارای	۶- غیررسمی بودن رواج دارد، گروه معمولاً نامی ندارد و فاقد بازرسین با مکان

^۱ Primary Groups

^۲ Secondary Groups

بازرس و مکان گروه هم آیی می باشد.	گروه هم آیی است.
۷- تصمیمات گروهی بیشتر منطقی است و تأکید بر کارآمدی می باشد.	۷- تصمیمات گروهی، بیشتر سنتی و نیز (کمتر) عقلایی است.

۱-۴-۳. گروه های رسمی^۱

گروه رسمی گروهی است که از سوی مدیران تشکیل می شود تا تکالیف ویژه ای را در رابطه با اهداف سازمان انجام دهد، و به دو گروه رسمی تقسیم می شود:

- گروه فرماندهی^۲ (گروه حاکم)
- این گروه به وسیله ی نمودار سازمانی مشخص می گردد و از زیردستانی تشکیل می شود که مستقیماً به سرپرست معینی گزارش می دهند.
- گروه کار^۳
- از کارکنانی تشکیل شده است که برای انجام یک وظیفه و مأموریتی خاص با یکدیگر همکاری می کنند [حقیقی، ۱۳۹۱ : ۲۷۰]

بنا به تعریفی دیگر گروه های رسمی واحدهای کاری هستند که از طرف سازمان تعیین می - شوند و تشکیل گروه های غیررسمی نشانی از طراحی سازمانی نیست. [محمدزاده، ۱۳۷۵ : ۲۸۹]

۱-۴-۴. گروه های دائمی^۴

^۱ Formal Groups

^۲ Command Group

^۳ Task Groups

^۴ Standing Groups

این گروه‌ها به وسیله ساختار سازمانی مشخص می‌شوند و تابع قوانین سلسه مراتبی سازمان می‌باشند.

۱-۴-۵. گروه های موقت^۱

گروه‌های موقت در سازمان دارای ثبات نسبی نبوده، به گونه‌ای که پس از تحقق اهداف ویژه از بین می‌روند و از آن جهت که دارای ویژگی های مشترک در بین اعضا می‌باشند، تشکیل می‌شوند. گروه‌های ذینفع و غیررسمی در این تقسیم بندی قرار می‌گیرند [مورهد، ۱۹۸۹ : ۱۰۷]

۱-۴-۶. گروه های وظیفه‌ای^۲

این گروه‌ها براساس ویژگی‌های گروه رسمی و براساس نیازمندی‌های معمول شغل، ایجاد می‌شوند.

۱-۴-۷. گروه های پروژه‌ای^۳

این گروه‌ها به صورت رسمی، برای تشکیل کمیته‌های تخصصی یا انجام پروژه‌های ویژه‌ای به صورت موقت تعیین می‌شوند. تا زمانی که پروژه کامل شود، اعضای این گروه در کنار هم می‌مانند و زمانی که پروژه به پایان رسید، اعضای گروه پروژه نیز مجدداً به فعالیت‌های عادی خود پرداخته یا به طور موقت برای پروژه‌ی دیگری آماده می‌شوند [مشبکی، ۱۳۷۷ : ۳۳]

۱-۴-۸. گروه های غیررسمی^۴

گروه‌های غیررسمی ایجاد شده همیشه جزء نیروهای باز دارنده نبوده و گروه‌های رسمی نیز الزاماً در سازمان نقش وادارنده‌ی اهداف را ندارند. بازدارندگی و وادارندگی هر دو گروه بستگی به توانمندی مدیر دارد که نیروها را چگونه همگرا و هم جهت و از توانمندی‌های آنان

^۱ Temporary Groups

^۲ Functional Groups

^۳ Project Groups

^۴ Informal Groups

در جهت اهداف سازمان و بنگاه به نحو مطلوب استفاده کند. [هرسی، ۱۳۷۸: ۱۰۷]. گروه‌های غیررسمی شامل دو دسته به شرح ذیل می‌باشند:

- گروه‌های مشترک المنافع^۱
اگر فرماندهی یا کار یکسانی وجود نداشته باشد، گاهی برای کسب هدف متقابل به یکدیگر می‌پیوندند.
- گروه‌های دوستی^۲
علت تشکیل بسیاری از گروه‌ها وجوه مشترکی است که بین اعضای آنها وجود دارد [حقیقی، ۱۳۹۱: ۲۷۲]

این گروه‌ها برخلاف گروه‌های رسمی دارای ساختار رسمی و مشخصی نیستند. این گروه‌ها به طور خودکار در محیط‌های کاری ایجاد می‌شوند، و از آنجایی که نیاز به وابستگی اجتماعی در انسان وجود دارد، این گروه‌ها شکل می‌گیرد [روبینس، ۱۹۹۷: ۴۵]

گروه‌های غیررسمی می‌تواند بر مبنای وجوه مشترک به شرح ذیل تشکیل گردد:

- جنسیتی: گروه‌های غیررسمی می‌تواند براساس جنسیت زنان و یا مردان به منظور دستیابی به اهداف خاص غیررسمی شکل گیرد.
- سنی: نیازهای انسان‌ها در سنین متفاوت، به طور مختلف بروز و ظهور می‌نماید، افراد جوان‌تر گروه خاص خود را تشکیل می‌دهند و افراد مسن‌تر نیز همچنین.
- شغلی: گروه‌های شغلی مختلف به منظور دستیابی به اهداف غیرساختاری، اقدام به تشکیل گروه غیررسمی می‌نمایند.
- منطقه‌ای: افراد شاغل در یک سازمان هم‌شهری‌ها و هم‌استانی‌های خود را می‌یابند و ارتباط پیدا می‌کنند و تشکیل گروه غیررسمی می‌دهند.

^۱ Interest Groups

^۲ Friendship Groups

- نژادی و قومی : همکاران هم نژاد و هم قوم یکدیگر را در سازمان یافته و احتمال تشکیل گروه غیررسمی وجود دارد. مثلاً سیاه پوستان یک سازمان و یا کردها در یک سازمان دیگر.
- علائق مشترک: برخی از گروه‌های غیررسمی بر مبنای علائق مشترک از قبیل ورزشی، هنر، ... و یا کشش‌های متقابل دینی و مذهبی گرد هم می‌آیند.
- ترکیبی : امکان تشکیل گروه‌های غیررسمی به طور ترکیبی از طبقات فوق هم وجود دارد.

۱-۴-۸. چهارچوب رفتار گروه‌های غیررسمی

آگاهی از این که اعضای یک گروه تحت تأثیر چه ویژگی‌های رفتاری قرار می‌گیرند، درک رفتار گروهی را آسان می‌نماید. از این رو ویژگی‌های آن اجمالاً طرح می‌گردد [قاسمی، ۱۳۹۰: ۱۸۹]

- تبعیت از استانداردهای رفتاری: چنانچه عضوی، استانداردها را رعایت نکند، با زیر فشار قراردادن و اعمال محرومیت‌های اجتماعی و حتی در برخی از موارد با توسل به زور، او را به اطاعت از استانداردهای تعیین شده وادار می‌سازند.
- اجبار به پیروی و سازگاری: اعضای که عضو گروه‌های غیررسمی هستند، مجبور به پیروی از معیارهای گروه می‌باشند.
- رهبریت غیررسمی : رهبر یا رهبران غیررسمی از میان اعضاء ظهور می‌نمایند که راهنمایی و هدایت آنها را تحت تأثیر عواملی همچون اعتقاد و اثر بخشی بر عهده گیرند.
- سیستم موقعیتی : طبیعی است که انسان به پذیرفته شدن و مورد مصاحبت قرار گرفتن نیاز دارد و به محض عضویت در یک گروه، تفاوت‌های موقعیتی و متعالی خود را مشخص می‌سازد.

آثار مثبت و منفی و گروه‌های غیررسمی

از دیدگاه رفتارشناسان سازمانی، وجود گروه‌های غیررسمی دارای نقاط مثبت و منفی، به فراخور وضعیت سازمان، محیط، فرهنگ، کارکنان و مدیریت آن می‌باشد. پیامد شناسی نقاط

مثبت و منفی وجود اینگونه گروه‌ها از منظر قدرت‌سازی و یا قدرت سوزی دارای اهمیت بسزایی در مدیریت می‌باشد.

آثار مثبت گروه‌های غیررسمی در سازمان را می‌توان پشتیبانی از اهداف سازمان، ابزار ایجاد ارتباط بهینه، وسیله‌ای برای رضایت اجتماعی و جبران کمبود توانایی در مدیران برشمرد. و از آثار منفی وجود این گروه‌ها، شایعه‌ی منفی^۱ سازی، مقاومت در برابر تغییر و پیروی و سازگاری گروهی در صورت عدم تطابق استانداردهای گروهی با استانداردهای سازمان را نام برده‌اند.

۱-۴-۸-۲. نظریه‌های منشأ تشکیل گروه‌های غیررسمی

نتیجه‌ی فرایند جمع شدن افراد به دور هم در یک سازمان رسمی، به طور اجتناب ناپذیری، منتهی به تشکیل گروه غیررسمی خواهد شد. با پیوستن افراد به یکدیگر، این گونه روابط توسعه یافته و ادامه می‌یابد. روابط مزبور که غیرساختاری و خودجوش است، باعث پدید آمدن گروه غیررسمی شده و در تمام سطوح سازمان رسمی عینیت پیدا می‌کند. مدیریت سازمان رسمی قادر نخواهد بود در شکل‌گیری و نحوه پدید آمدن سازمان‌های غیررسمی اعمال نظر کند. با توجه به اهمیت این شکل‌گیری، نظریه‌های مختلفی طبق جدول ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲- نظریه‌های منشأ تشکیل گروه‌های غیررسمی [قاسمی، ۱۳۹۰: ۱۹۴]

انواع طبقه بندی نظریه‌ها	ابعاد نظریه‌ها
۱- نظریه طبیعت گروه غیررسمی جورج استراوس و لئونارد سیلز ^۲	ایجاد رسوم مشترک و همسو از طریق افزایش ارتباطات
۲- نظریه گروه انسانی جورج هومانز ^۳	فعالیت‌ها و کنش‌های متقابل و حالات عاطفی

^۱ Rumors

^۲ George Strauss & Lepnard R.Sayles

^۳ George C.Homans

۳- نظریه نیازهای انسانی هیکس و گولت	ارضای نیازهای اجتماعی، احساس وابستگی و هویت، شناسایی رفتار معقول، همدم داشتن، کمک برای دستیابی به اهداف، فرصت برای خودکنترلی، استمرار بخشیدن به ارزش‌های فرهنگی افراد و ارتباطات و اطلاعات
۴- نظریه مجاورت فرد لوتانز ^۱	قربانیت و نزدیکی
۵- نظریه ارضای نیاز استیفن رابینز ^۲	امنیت، پایگاه، احساس ارزش شخصی، وابستگی، قدرت و تأمین هدف

۱. طبق نظریه طبیعت گروه غیررسمی، افراد با حضور در سازمان رسمی با یکدیگر به تبادل نظر می‌پردازند و پس از ایجاد روابط عاطفی، ارتباطات قوی‌تر به وجود می‌آورند و تبدیل به چیزی بیشتر از یک مجتمع انسانی می‌شوند. این روابط منجر به پیدایش رسوم جدید انجام کار می‌شود. این پدیده سازمان غیررسمی را در دل سازمان رسمی ایجاد می‌نماید [هیکس، ۱۳۷۶ : ۷۵]
۲. نظریه گروه انسانی: مدیریت بیشتر اوقات به گروه‌های غیررسمی قوی، مطنون است زیرا نیروی بالقوه‌ای در کنترل رفتار اعضای خود و در میزان سطح کارایی آنها دارد. راستی این گروه‌ها از کجا قدرت در اختیار گرفتن رفتار دیگران را به دست می‌آورند؟ جوج سی هومانز^۳ مدلی از نظام‌های اجتماعی را که ممکن است برای جواب دادن به این پرسش مفید باشد تدوین نموده است. [هومانز، ۱۹۵۰].
۳. نظریه‌ی نیازهای انسانی: هیکس و گولت^۴، پدید آمدن گروه‌های غیررسمی را ناشی از لزوم تحقق یافتن نیازهای انسانی مهمی عنوان کرده اند که نمی‌توان از طریق سازمان

^۱ F.Luthans

^۲ Robbins,P.Stephan

^۳ George C.Homans

^۴ Hicks & Herbert Golts.

رسمی آنها را ارضاء نمود. هیکس وگوست این نیازها را به صورت زیر دسته‌بندی نموده-
اند. [قاسمی، ۱۳۹۰: ۱۹۷]

- ارضای نیاز اجتماعی: میل به پذیرفته شدن و نیاز به داشتن روابط با دیگران
 - احساس وابستگی و هویت: تعلق داشتن یک نوع احساس آرامش شخصی در روابط اجتماعی است که اشباع، ائتلاف اجتماعی، گزینه گرائی یا امنیت اجتماعی نیز نامیده می-شود.
 - شناسایی رفتار مقبول: گروه‌های غیررسمی قادر هستند رفتار مقبول یا غیرمقبول فرد را در موقعیت جدید مشکوک مشخص نمایند.
 - همدم داشتن: در صورت بروز ناامیدی یا بحران، فرد به دنبال پیدا کردن همدم و غمخوار در سازمان غیررسمی می‌رود تا او را درک نماید.
 - کمک برای دستیابی به اهداف به وسیله عضویت در یک گروه، شخصی می‌تواند به اهداف مشخصی دست یابد.
 - فرصت برای خود کنترلی: هر فردی ترجیح می‌دهد که خود، سرنوشت خویش را تعیین کند و گروه غیررسمی این امکان را با تأثیر بیشتری برای او فراهم می‌آورد که کارمندان میزان وابستگی خود را به مدیریت کاسته و نظارت و کنترل از جانب خود را جایگزین آن کنند.
 - استمرار بخشیدن به ارزش‌های فرهنگی افراد: گروه‌های غیررسمی برای ارزش‌های فرهنگی افراد همت می‌گمارند.
 - ارتباطات و اطلاعات: کارکنان در تمام سطوح سازمانی، همواره علاقه‌مندند که بدانند در سازمان چه می‌گذرد، به این ترتیب گروه‌های غیررسمی، مجراها؛ به فرایندها و سیستم-های اطلاعاتی را بسط خواهند شد.
۴. نظریه مجاورت: مهم‌ترین نظریه شرح دهنده چگونگی تشکیل گروه‌های غیررسمی، نظریه مجاورت می‌باشد که توسط فردلوتانز ارائه شده است. در این نظریه آمده است که افراد به دلیل نزدیکی مسافت یا نزدیکی جغرافیایی با یکدیگر همکاری می‌کنند. در یک سازمان، کارکنانی که در یک محیط مشابه کار می‌کنند، با احتمال بیشتری می‌توانند به صورت گروهی مجتمع شوند، تا آن‌هایی که از نظر فیزیکی و موقعیت جغرافیایی با هم ارتباط

- ندارند. این قرابت و نزدیکی موجب پیوند و ارتباطات متقابل بین افراد می‌شود که می‌توانند حتی در برابر شرایط، حالاتی مشابه داشته باشند. [لوتانز^۱، ۱۹۸۹: ۱۴۵]
۵. نظریه ارضای نیاز: استیفن رابینز^۲ مهمترین علل تشکیل گروه‌های غیررسمی را به صورت زیر دسته بندی نموده است: [رابینز، ۱۳۷۸: ۲۰۱]
- احساس امنیت: فرد با پیوستن به گروه، از تنهایی نجات پیدا کرده و احساس امنیت می‌نماید و احساس قدرت بیشتری می‌کند.
 - کسب منزلت: با عضویت در یک گروه، فرد به شهرت می‌رسد و از یک پایگاه برخوردار می‌شود.
 - عزت نفس: گروه باعث می‌شود که شخص، احساس ارزش و احترام برای خود کند.
 - احساس وابستگی: افراد می‌توانند با پیوستن به گروه‌ها نیازهای اجتماعی خود را تأمین کنند. رابطه متقابل با سایر اعضا به فرد آرامش خاطر می‌دهد. از نظر بسیاری از افراد این روابط به صورت منابع اصلی تأمین کننده نیازهای اجتماعی در می‌آیند.
 - کسب قدرت: گروه‌ها برای اعضا فرصت‌هایی را به وجود آورند که آن‌ها بتوانند بر دیگران اعمال نفوذ نمایند.
 - تأمین هدف: با تشکیل گروه و در سایه همکاری، افراد می‌توانند به اهداف خود برسند. این گونه‌ای است که امکان تحقق آن اهداف به صورت انفرادی به هیچ عنوان امکانپذیر نمی‌باشد.

۱-۶. القاء [سیلان اردستانی، ۱۳۸۷: ۴۹-۴۷]

القاء ایجاد تغییرات مناسب با توجه به سیاستهای مبلغ در افکار عمومی با دور زدن عنصر دخالت منطق، خرد و وجدان است که تصور و ذهنیت مردم نسبت به واقعیات اجتماعی را بر اساس هدفهای ویژه سیاسی و یا اقتصادی و یا فرهنگی به طور اصولی دستخوش دگرگونی می‌کند. [زورق، ۱۳۶۸: ۶۸-۶۷]

^۱ Fred Lotanz(1989)

^۲ Robbins Stephen(1943)

القا از سه قسمت تشکیل شده است: ۱- محور القاء ۲- محمل القاء ۳- سوژه القاء [خندان، ۱۳۸۴: ۷۱]

۱. محور القاء: در حقیقت هدفی است که القاگر برای القاء در جامعه برگزیده و منظوری است که برای تحقق آن برنامه‌ریزی کرده است [زورق، ۱۳۶۸: ۶۹]
۲. محمل القاء: عامل توجیه محور القاء است. مجموعه دلایلی که برای تنفیذ محور القاء ذکر می‌گردد و منطقی که به استخدام این هدف در می‌آید "محمل القاء" نام دارد.
۳. سوژه القاء: کلیه واقعیتهایی است که به مناسبت آن‌ها و یا به وسیله آن‌ها تبلیغات القائی حرکت می‌کنند. سوژه القاء بر اساس نوع تبلیغات می‌تواند حوادث اجتماعی، واقعیت فرهنگی و یا واقعیت تاریخی باشد که برحسب نوع تبلیغات، سوژه القاء به کارگرفته می‌شود. سوژه القاء سبب می‌شود محور القاء به گونه‌ای نامحسوس تکرار شود و به صورت واقعیتی غیرقابل انکار درآید. باید گفت محور القاء به وسیله محمل القاء در هر سوژه آن تکرار می‌شود بدون آنکه پیام گیرنده متوجه این تکرار شود و قهراً به او اثر می‌گذارد و در او تغییرات مناسب را ایجاد می‌کند و پیام‌گیرنده را به تدریج به تسخیر خود در می‌آورد. [زورق، ۱۳۶۸: ۷۱-۷۰]

۲. روش تحقیق

روش تحقیق پیش روی «کیفی» است و از آنجا که محقق در پی کشف رابطه بین گروه‌های غیررسمی در فضای فناوری‌های نرم ذهنی و اشعار عرفانی مولانا در «شعر کودکان» مکتبی می‌باشد، این تحقیق اکتشافی محسوب می‌گردد. این پژوهش فاقد جامعه آماری و فرضیه و آزمون است و به دنبال شناخت موضوع "تشکیل گروه‌های غیررسمی" در بستر فناوری نرم از منظر مولانا جلال‌الدین بلخی و دیگر دانشمندان غربی بوده و مبتنی بر مثنوی معنوی مولانا و دیگر آثار رفتار پژوهان غربی از طریق کتابخانه‌ای فرا تحلیلی می‌باشد.

۳. مدیریت سرمایه‌های انسانی مولانا در فضای فناوری نرم [مولانا، ۱۳۹۲: ۱۸۰]
- حال با توجه به مبانی مدیریت مدرن یاد شده با استعانت از شعر داستانی "کودکان مکتبی" مولانا به تجزیه و تحلیل برنامه‌ریزی، مدیریت، رهبری و قدرت گروه‌های غیررسمی از دیدگاه تطبیقی می‌پردازیم.

کودکان مکتبی از اوستاد	رنج دیدند از ملال و اجتهاد
مشورت کردن در تعویق کار	تا معلم درفتد در اضطرار
چون نمی‌آید ورا رنجوره‌ای	تا بگردد چند روز او دوری‌ای
تا رهیم از حبس و نگی و زکار	هست او چون سنگ خارا برقرار

در چهار بیت اول شاعر بیان مسئله را که همانا خسته شدن طفلان مکتبی از درس و بحث است، طرح نموده و در ابیات بعدی به دنبال چاره جویی کودکان بر می‌آید که نهایتاً این چاره جوئی منجر به تشکیل یک گروه غیررسمی می‌شود.

از منظر فرایند شناسی، پس از احساس نیاز "رهائی از فشار" گروه رسمی (که همان استاد و مکتب باشد)، نوبت به حرکت جمع و شناسائی رهبری جنبش غیررسمی می‌گردد تا "قدرت ذهن جمعی" را بکار بندد.

آن یکی زیر کتر، این تدبیر کرد	که بگوید: اوستاد؟ چونی تو زرد؟
خیر باشد، رنگ تو برجای نیست	این اثر از هوا یا تبی است
اندکی اندر خیال افتد از این	تو، برادر؟ هم مدد کن این چنین
چون درآیی از در مکتب بگو	خیر باشد- اوستاد؟ احوال تو

همانگونه که ملاحظه می‌گردد، در پی جاره اندیشی و تدبیر، یک طفل از میان برخاسته و اقدام به تشکیل گروه، برنامه‌ریزی و سازماندهی می‌کند و به طفلان دیگر می‌آموزد که گفتار و رفتارشان چگونه باشد.

آن خیالش اندکی افزون شود	کز خیالی عاقلی مجنون شود
آن سوم و آن چهارم و پنجم چنین	در پی ما غم نمایند و حنین
تا چو سی کودک تواتر این خبر	متفق گویند، یابد مستقر
هر یکی گفتش که شادباش ای ذکی	باد بخت بر عنایت متکی

نکته ظریف روانشناسانه تکرار یک خبر (القاء) است که به صورت تلقین موضوعی که در مخیله مدیر سازمان رسمی (در اینجا استاد) نمی‌گنجد در فکر و نهاد او تعبیه گردد. در واقع کارخانه تولیدی "ذهنیت سازی" در فناوری نرم شروع به کار و فعالیت می‌نماید.

متفق گشتند در عهد وثیق	که نگرداند سخن را یک رفیق
بعد از آن سوگند داد او جمله را	تا که غمازی نگوید ماجرا
رای آن کودک بچربید از	عقل او در پیش می‌رفت از رمه

همه

هم عهدی اعضای گروه غیر رسمی میثاقی است که هر کس از آن عدول کند و از اهداف جمع بیرون رود دچار عقابای گروه خواهد شد. از نکات جالب و قابل توجه اینکه اعضای گروه غیررسمی دقیقاً در برگرفته همه اعضای رسمی است زیرا هدف آنچنان فراگیر است که شکی و شبه ای برای طفلان در پیوستن به گروه باقی نمی‌گذارد و در اینجا جا دارد که این سوال مطرح شود که آیا مدیر (استاد)؛ خود نمی‌بایست با برداشتن فشار به موقع، از تشکیل گروهی چنین منسجم جلوگیری و یا حداقل از شدت و حدت آن می‌کاست؟ به قول طیب‌عون سازمان یک نظام زنده است، نفس می‌کشد، فکر می‌کند، بیمار می‌شود و هرچه که بر یک موجود زنده مترتب است در سازمان نیز می‌گنجد. بنابراین فشار خارج از حد توان سازمان نه تنها بکارایی کمک نمی‌کند بلکه از اثر بخشی و نهایتاً بهره‌وری آن نیز می‌کاهد.

روز گشت و آمدند آن کودکان	بر همین فکرت زخانه تا دکان
جمله استادند بیرون منتظر	تا درآید اول آن یار مصر
زانکه منبع او بده است این رأی	سر امام آید همیشه پای را
ای مقلد تو موجو پیشی بر	کو بود منبع ز نور آسمان
آن	

برنامه در حال تکوین است. رهبری گروه غیررسمی مشخص شده و مولانا با ابهام به پیروان اشاره می‌کند که رهبری قوی در گرو پشتیبانی بلاشک و بلامنازع رهروان است و از آنها می‌خواهد که چون سر، که بر پا پیشی دارد و امام است، شما نیز در پی او، نه یک قدم جلوتر و نه یک قدم عقب‌تر، پیرو و مقلد او باشید. و به فرموده قرآن کریم: "یدا... مع الجماعه"

او درآمد، گفت استا را سلام	خیر باشد؟ رنگ رویت زرد فام
گفت استا: نیست رنجی مر مرا	تو برو بنشین، مگو یاوه هلا؟
نفی کرد، اما غبار وهم بد	اندکی اند دلش ناگاه زد
اندرآمد دیگری، گفت اینچنین	اندکی آن وهم افزون شد بدین
همچنین تا وهم قوت، گرفت	ماند اندر حال خود بس در شگفت

اولین جوانه‌های شک و تردید در دل استاد شکوفه می‌کند و بار اثر انقلاب ذهنی (مصنوعی) خود را بیمار می‌پندارد. این با کلاس درس در محضر شعر مولانا واژگون گشته، شاگرد استاد و استاد شاگرد می‌شود. مدیر (استاد) که ضرورت‌های سازمان را درک نمی‌کند مسلماً بازخور نه چندان زیبایی در انتظارش است. قال امیرالمومنین (ع): "هر کسی در مقابل دشمن به خواب رود با دسیسه‌های او بیدار می‌شود" [نهج البلاغه امام علی (ع)] در ادامه داستان مولانا جلال‌الدین محمد بلخی به بیراه و گریز می‌زند آنچنانکه در سراسر مثنوی روش اوست. او در

گریزها، درس‌ها می‌آموزد نکات ظریف و دقایق اخلاقی، اجتماعی و ... را بعضاً در قالب سمبول‌های کاملاً خلاقانه ارائه می‌دهد.

در اینجا نیز، استاد مکتب به خانه شد و طی گریز مولانا بر همسر خود خشم گرفت که تو مست جمال خودی و من در سوز تب در احتراقم و تو اصلاً در فکر غم من نیستی و قصه دراز می‌شود، چندان که در این مقال نمی‌گنجد و به منظور جلوگیری از اطاله کلام و رسیدن به اصل موضوع از آن در می‌گذریم و به ادامه داستان پس از گریز مولانا می‌پردازیم.

آه آه و ناله از وی می‌بازد	جامه خوابش کرد و استاد اوفتاد
درس می‌خواندند با صداندها	کودکان آنجا نشستند و نهان
بد بنائی بود، ما بد بنائی‌ایم	کاین "همه کردیم و ما زندانی‌ایم"
درس خوانید و کنید آوا بلند	گفت آن زیرک که ای قوم پسند
بانگ ما استاد را دارد زیان	چون همی خواندند، گفت: ای کودکان
ارزد این کو درد یا بد بهر دانگ؟	درد سر افزاید استا را زیانگ
درد سر افزون شدم، بیرون شوید	گفت استا: راست می‌گوید، روید
دور باد از تو رنجوری و بیم	سجده کردن و گفتند: ای کریم

آنچه که برای گروه‌های غیررسمی از اهمیت بالائی برخوردار است دستیابی به اهدافی است که از طریق قانونی رسیدن بدان غیرممکن است و اساساً تشکیل چنین گروه‌هایی به علت همین معزل است. مهمتر از دست یافتن به هدف مورد نظر حفظ و حراست از دست یافته‌هاست که در اینجا طفلان به هدف اول خود همانا بیمار کردن استاد بوده دسترسی پیدا کردند و قدم دوم که خروج از مکتبخانه است توسط رهبر گروه که ایجاد سر و صدا و افزودن سردرد استا است به هدف منظور اصابت گردید و طفلان مرخص و آزاد گشتند.

همچو مرغان در هوای دانه‌ها	پس برون جستند سوی خانه‌ها
روز کتاب و شما با لهو جفت؟	مادران‌شان خشمگین گشتند و گفت
می‌گریزید از کتاب و اوستا؟	وقت تحصیل است اکنون و شما
این گناه از ما و از تقصیر نیست	عذر آوردند که ای مادر! تو بیست
گشت رنجور و سقیم و مبتلا	از قضای آسمان استاد ما

از نکات حیرت انگیز این داستان، سپر نرم ذهنی و توجیه پذیری عمل گروه غیررسمی است. کودکان آنچنان صحنه‌آرایی کرده‌اند که در مقابل مقامات رسمی (مادران) پاسخی در خور توجه دارند و با فراست بالا از مؤاخذه والدین از شیرینی بکارگیری اصول فناوری نرم تدبیر، وحدت، هماهنگی، برنامه‌ریزی، سازماندهی خود بهره‌ها می‌برند و در دل به ریش ساده دلان آسان اندیش می‌خندند. زیرا مانور سایبری آنان به بار نشسته و در اینجا بازی با ذهن مادران نیز خود توفیقی دیگر است.

صد دروغ آرند بهر طمع دروغ	مادران گفتند: مکر است و دروغ
تا ببینیم اصل این مکر شما	ما صبح آییم پیش اوستا
بر دروغ و صدق ما واقف شوید	کودکان گفتند: بسم ... ، روید
خفته استا همچو بیمارگران	بامدادان آمدند آن مادران

سوء ظن مقامات رسمی در رابطه با رفتار و اعمال گروه‌های غیررسمی به خوبی در ابیات فوق نمایان است یعنی آنچه که این گروه‌ها انجام می‌دهند با دید، شک و تردید و از زاویه سوء بدان نگریسته می‌شود مگر اینکه عکس آن ثابت شود. و قصه مدیریت ذهن استاد بدینسان دراز می‌شود:

هم عرق کرده زیبایاری لحاف	سر بیسته رو کشیده در سجاف
آه آهی می‌کند آهسته او	جملگان گشتند "لاحول" گو
خیر باشد اوستاد؟ این دردسر	جان تو ما را نبوده است زین خبر
گفت: من هم بی خبر بودم از این	آگهم مادر غران کردند، هین
من بدم غافل به شغل قال و قیل	بود در باطن چنین رنجی ثقیل
چون به جد مشغول باشد آدمی	او زدید رنج خود باشد عمی

ملاحظه می‌گردد، قدرت و انرژی نهفته در حرکت‌های گروهی انسان‌های انگیزه‌مند، از پویایی بسیار بالایی برخوردار است و رفتارشناسان قدرت محرکه و توفیق گروه را در مدیریت سرمایه‌های انسانی، برخوردار از "منع ذهنی" بسیار قدرتمند رهبری گروه، می‌دانند.

۴. نتیجه‌گیری:

فناوری نرم ریشه در دنیای ذهن و فرا مادی دارد، فناوری نرم توجه بیشتری به فعالیت‌های روان شناختی و فراروانشناختی انسان نشان می‌دهد، فعالیت‌هایی مانند اداراک، احساس، تفکر، ارزش‌ها، سنت‌ها، شخصیت و ... بنابراین، عوامل گوناگون روان شناختی، اجتماعی و فرهنگی پارامترهای اصلی فناوری نرم را تشکیل می‌دهند [جین، ۲۰۰۵: ۱۱۶] این تعاریف نشان می‌دهند که دانشمندان علمای اجتماعی رفتارهای اجتماعی و فرهنگی انسان‌ها را در چارچوب علوم اقتصاد، سیاست، جامعه‌شناسی، مرم‌شناسی، جامعه و فرهنگ و ... مطالعه می‌کنند [زوئینگ، ۱۳۸۷: ۱۹]

فناوری نرم از زمانی که بشر فعالیت‌های تولید خود را آغاز کرد، وجود داشت. در این باره می‌توان به نمونه هنر جنگ^۱ در چین باستان اشاره نمود. [همان، ۵۲] فناوری نرم در بردارنده مفاهیم مشخص و عوامل انسانی می‌باشد. "شعر کودکان مکتبی" سرشار از اینگونه عوامل

^۱ Sun Zi Bing Fa(The Art Of War)

است که ریشه در دنیای ذهن و فرامادی دارد و مولانا آنرا به داستانی حکیمانه و عبرت انگیز از مهندسی ذهن به منظور "قدرت سازی نرم" گروه‌های غیر رسمی در سازمان، گره می‌اندازد. ذهن سیال مولانا با ظرفیت‌ها و ظرافت‌های کلامی چه در قالب داستان و یا در قالب مضمون، مفاهیم پیچیده مدیریت سرمایه‌های انسانی و گروه‌های غیررسمی را در سازمان مطرح و نتایجی همگون با عرفان و ممزوج با فرهنگ ایران، به دست می‌دهد.

تلقین و ذهن سازی یا به روایت دیگر تخریب ساختار ذهن (مدیر) استاد، دیگر ابعاد طولی و عمقی فضای داستان را تشکیل می‌دهد، فضائی که بازیگران صحنه (کودکان) در نهایت چابکی و چالاکي به اهداف خود با کمترین هزینه دست می‌یابند، اهدافی که بدون فناوری نرم هرگز دست نمی‌داد، اینست که ظهور فناوری‌های نرم به عنوان پارادایم جدید در روزگار حاضر، به مثابه صحنه‌های نبرد و سایبری بشریت امروز درآمده، به نحوی که می‌توان ذهن انسان را به کانون فناورانه نرم تشبیه نمود.

۵. پیشنهاد:

منابع ادبیات و فرهنگ اسلامی فارسی، مملو از نکات و قوانین مدیریت سرمایه‌های انسانی در قالب‌های بسیار بدیع است، آنچه ضروری می‌نماید، به تن نمودن لباس غواصی و استخراج گوهرهای ناب نایافته از بحر عظیم علم و معرفت و ارائه آن به جامعه علمی و اجرایی کشور به منظور کاربردی نمودن آنچه در آن نهفته؛ در صحنه‌های مختلف سازمان‌ها و بنگاه‌های تولید و خدماتی به اعم از دولتی، خصوصی و تعاون‌ها به منظور غنی سازی علم و کاربرد مدیریت در تمامی سطوح می‌باشد.

ساده اندیش است اگر تصور شود که انتقال علوم مدیریتی محض از جوامع علمی غرب بدون تجربه به فرهنگ اسلامی، مشکلی را از دوش جامعه خواهد برداشت. فرهنگ غنی ما در آثار متقدمین و متأخرین، پاسخگوی بسیاری از سوالات جامعه مدیران است که بایستی استخراج و کاربردی شود، وگرنه تا بحث نظری و شعر است، در کتاب است و در همان حیطه تئوری و نظر بلا استفاده خواهد ماند.

منابع و مأخذ :

- بغیر از قرآن مجید سوره مبارکه بقره آیه شریفه ۳۰ و نهج البلاغه امام علی (ع).
- خرسندی طاسکوه، علی، علوم انسانی و ماهیت تمدن سازی آن، تهران، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی، وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، (۱۳۸۸).
- محمدی نجم، سید حسین، جنگ شناختی، بعد پنجم جنگ، تهران، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۱۳۸۹).
- خامنه‌ای، سید علی، روشنای علم، تهران، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی، (۱۳۹۰).
- زوئینگ جین، تغییرات جهان گستر فناوری، به سوی فناوری‌های نرم، مترجمان دکتر رضا حسنوی، مهندس شهریار سلامی، تهران، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، (۱۳۸۷).
- قرآن مجید، سوره‌ی مبارکه‌ی بقره، آیه‌ی شریفه ۳۰
- مطهری، مرتضی، انسان شناسی قرآن، تهران، انتشارات صدرا، (۱۳۹۲).
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت، اچ، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه‌ی کییری، قاسم، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی، (۱۳۷۸).
- حقیقی، محمد علی و دیگران، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات ترمه، (۱۳۹۱).
- محمدزاده، عباس و مهروزان، آرمن، رفتار سازمانی نگرش اقتضائی، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، (۱۳۷۵).
- مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات ترمه، چاپ اول.
- قاسمی، بهروز، مبانی رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سپاهان، (۱۳۹۰).
- هیکس، هربرت و جی، سی.ری، گولت، تئوری‌های سازمان و مدیریت، ترجمه گویل کهن، تهران، انتشارات اطلاعات، چاپ پنجم، (۱۳۷۱).
- رابینز، پی، استفن، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه کلی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم، (۱۳۷۸).
- سبیلان اردستانی، حسن، تهران، موسسه کتاب نشر مهربان، (۱۳۸۷).

- زورق، محمد حسن، ارتباطات و آگاهی، تهران، انتشارات دانشکده صدا و سیما، (۱۳۶۸).
- خندان، علی اصغر، مطالعات، قم، انتشارات بوستان، (۱۳۸۴).
- مولانا جلال‌الدین محمد بلخی، گزید. مثنوی معنوی، شهرام حبیب زاده، تهران، انتشارات قدیانی، (۱۳۹۲).
- کاشفی، مولانا ملاحسین، لب لباب مثنوی، با مقدمه استاد سعید نفیسی، تهران، بنگاه مطبوعاتی انشاری، (۱۳۹۲).
- هرسی، یال و کنت اچ، بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه‌ی کبیری، قاسم، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ پنجم، (۱۳۷۵).
- Zhoving, Jin, Global Technological change, From Hard Technology to Soft Technology, Translated by Kelvin W. Willoughby, Intellect Book, 2005.
- Shaw, M.E., Group Dynamics, The Psychology Of Small Group Behavior: (3rd Ed), New York, Mc Graw Hill, 1976.
- Moorhead, G. & Griffin, R., Organizational Behavior, Houghton mifflin Company, 1989.
- Robbins, P., Stephan, organizational behavior, (5th Ed), prentice hall international, Inc., 1997.
- George c. Homans, the Human Group, New York, Harcourt, Brace & Word, 1950.
- Luthanz, F., Organization Behavior, New York, Mc Graw Hill, 1998.