



## نگاهی اجمالی به مبانی فلسفی ارتباطات در سازمان های آموزشی

سید صادق حسینی<sup>۱</sup>

### چکیده

تحقیق حاضر برخی از موضوعات مهم تحت عنوان مبانی فلسفی ارتباطات انسانی، نظیر معرفت شناسی، هستی شناسی، ارزش شناسی و هستی شناسی را مورد کنکاش قرار داده است. البته روشن است که ارتباطات مؤثر و تعدیل رفتاری به عنوان مهمترین اهداف تربیتی در سازمان های آموزشی می تواند شرایط رقابت را بوجود آورد، اما اینکه تبادل اطلاعات و یا ارتباطات موثر در سازمان های آموزشی از مبانی فلسفی هم برخوردار است یا خیر؟ سوالی است که تحقیق حاضر سعی دارد بدان پاسخ متناسب و علمی ارائه نماید. روش تحقیق در این پژوهش تحلیلی - توصیفی است و از یافته های آن می توان نتیجه گرفت که برای ارتباطات سازمانی مبانی فلسفی وجود دارد؛ ولی غالباً به صورت انفرادی مطرح شده است. بدین معنی که یا فقط مقوله ارتباطات مورد بررسی قرار گرفته و یا مباحث صرفاً متوجه مبانی فلسفی است که تحقیق حاضر ضمن بیان برخی از مهم ترین مبانی فلسفی ارتباطات مانند معرفت شناسی و انسان شناسی، مباحث ترکیبی آن را نیز به عهده دارد و آن را به صورت یک عبارت مستقل تحت عنوان مبانی فلسفی ارتباطات در سازمان های آموزشی مورد بررسی قرار می دهد.

**کلید واژه ها:** مبانی فلسفی، ارتباطات، سازمان های آموزشی

## مقدمه

در هر علمی، مبانی فلسفی آن یک پشتوانه بحساب آمده و فراگردهای آن را مقبولیت می بخشد، فرایند علم ارتباطات نیز از این قاعده مستثنی نیست. در سازمان آموزشی ارتباطات و تبادل اطلاعات از محورهای کلیدی آن قلمداد شده و کارکرد های آن از موضوعاتی است که بررسی های تخصصی را می طلبد، گرچه در مورد کارکردهای ارتباطات پژوهش های مفیدی صورت گرفته است ولی این که این کارکردها بر اساس کدام اسلوب و قوانین طراحی گردیده است هنوز هم اختلافات عمیق بین دانشمندان ارتباطات وجود دارد. پژوهش حاضر سعی دارد که برخی از اصول و ارزش های کارکرد ها را مورد بررسی قرار دهد تا یک نوع کمکی برای پژوهشگران این حیطه بوده و مورد رضایت آنان قرار گیرد. لذا با توجه به منابع دینی و نظریات دانشمندان، مبانی فلسفی ارتباطات از قبیل انسان شناسی، هستی شناسی، ارزش شناسی بررسی شده است.

## ضرورت تحقیق

با توجه به این که ارتباطات با همه جنبه های زندگی انسان در هم آمیخته است، هر فردی برای رفع نیازهای خود مجبور است که با دیگر افراد جامعه تعامل و همبستگی داشته باشد، این میسر نمی شود جز با کسب مهارت های ارتباطی که معمولا از طریق سازمان های آموزشی قابل فراگیری است. از طرف دیگر بخش عمده از وقت کارگزاران سازمان های آموزشی نیز صرف فعالیت های ارتباطی می گردد (علاقه بند ۱۳۹۰: ۱۲۱). ازینرو ضروری است که نیروی انسانی در سازمان ها ( بهخصوص سازمان های آموزشی) نسبت به مبانی فلسفی ارتباطات، آگاهی و شناخت کافی پیدا کرده و بر اساس آن رفتار های بهنجار فردی و سازمانی را در جامعه گسترش بدهند تا زمینه های پیشرفت سازمان های آموزشی و تعالی نیروی انسانی فراهم آیند. لذا



تحقیق حاضر برخی از مهم ترین مبانی فلسفی را در حوزه ارتباطات در خور کنکاش علمی قرار می دهد.

## نوآوری تحقیق

از آنجای که مباحث فلسفی، بخصوص مبنا شناسی با تمام وسعتی که دارند، همواره در ابهامات لاینحل غطه ور هستند، جمع آوری مطالب مرتبط با ارتباطات نیروی انسانی در سازمان های آموزشی از لابلای این همه ابهام که به صورت منطقی در هیچ جای دیده نمی شود می تواند برای این تحقیق نوآوری محسوب گردد.

## گفتار اول : مفاهیم و کلیات

### ۱. مبانی

مبنا از نگاه لغوی یک واژه عربی بوده و به معنی پایه و اساس می باشد، چنانچه که گفته شده است «نمی توانستم بر خلاف اصلی که آن را مبناى خود قرار داده بودم اقدام نمایم (انوری ۱۳۸۱: ۶۶۰۳). در اصطلاح، واژه مبانی باورهای بنیادین هستند که در قالب مجموعه ای از قضایا، بخشی از مبادی تصدیقی آن علم را تشکیل داده و به عنوان اصول موضوعه آن علم شناخته می شوند که مسائل اصلی آن علم بر آن ها استوارند<sup>۱</sup>. از آن جای که می توان گفت هر علمی دارای مبانی فلسفی است که بر اساس آن علم شکل می گیرد، علم ارتباطات نیز از این قاعده مستثنی نیست و مبانی فلسفی آن، اصول موضوعه و باورهای بنیادینی هستند که روابط همه جانبه انسانی بر آن ها استوار می است (شاگرد ۱۳۸۲، ج ۱: ۴۰)

## ۲. سازمان آموزشی

در لغت سازمان به معنی تشکیلات آمده است (معین ۱۳۸۳، ج ۲۸: ۹۹) در اصطلاح، سازمان یک نهاد اجتماعی است که مبتنی بر هدف است، ساختار آن به صورت آگاهانه طرح ریزی شده است و دارای سستم های فعال و هماهنگ است، و سر انجام با محیط خارجی ارتباط دارد (دفت، ۱۳۸۱: ۱۵). برخی دیگر در ابتدا سازمان را به صورت رسمی و غیر رسمی تقسیم نموده و آنگه تعاریفی بر آن ها ارائه کرده و گفته اند: "سازمان رسمی نظامی از فعالیت های هماهنگ شده ی خود آگاه است، اما سازمان غیر رسمی عبارت است از: مجموع تماس های شخصی و تاثیرات متقابل افراد بر یکدیگر (حریری ۱۳۸۷، ۲۰)". برخی از اهل فن، سازمان را به «ساخت هدفدار نقشها» تعریف کرده اند. این تعبیر بدین معنی است که افرادی نقش های مشخصی را ایفا می کنند؛ انتظار می رود که این نقش ها به گونه ای هدفدار طرح ریزی شوند تا فعالیت ها باهم تناسب داشته باشند و افراد بتوانند به نحو کارآمد و مؤثری همکاری کنند (پیروز ۱۳۸۴: ۸۸).

سازمان آموزشی مکانی است که وظایف انتقال فرهنگ و شکوفا سازی آن، پرورش همه جانبه فرد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را بر عهده دارد و در آن دانش آموزانی برای گذراندن دوره های آموزشی کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت به این مراکز می آیند. به طور کلی می توان گفت که سازمان آموزشی مکانی است که در آن «تعلیم و تربیت» جریان دارد<sup>۱</sup>.

## ۳. ارتباطات در سازمان

ارتباطات از واژه ربط گرفته شده و در لغت به معنی پیوستگی آمده است<sup>۲</sup>، و در اصطلاح به معنی فرایند ارسال و دریافت نشانه های معنی دار از یک شخص به

1 [http://www.aftabir.com/articles/view/applied\\_sciences/management/c۱۲c۱۲۵۴۴۰۶۷۷۹\\_know](http://www.aftabir.com/articles/view/applied_sciences/management/c۱۲c۱۲۵۴۴۰۶۷۷۹_know)

ledge

2 -<https://www.almaany.com/fa/dict/ar-fa>



شخص دیگر است (شفیعی ۱۳۹۱: ۸۳). در این زمینه برخی از پژوهگران چنین نوشته اند: "ارتباطات، انتقال اطلاعات از طرف فرستنده به گیرنده است، به شرط این که گیرنده همان معنایی را که فرستنده قصد کرده است درک کند (پیروز ۱۳۸۴: ۱۷۳)". برخی دیگری از دانشمندان می نویسند: ارتباطات یعنی میزان هماهنگی یا رابطه ی که بین ارکان سازمان وجود دارد (دفت، ۱۳۸۵: ۳۴۸). در کتاب های اخلاقی، ارتباطات معادل معاشرت گرفته شده و این گونه تعریف می شود: معاشرت های انسانی برخوردارهای است که با دیگران به عنوان یک انسان و ممنوع داریم؛ صرف نظر از اینکه هموطن، همکیش، همشهری یا خویشاوند ما هستند یا نه. در بیان مفهوم ارتباطات، فهم مسئله ارتباطات سازمانی که اصلی ترین بستر جاری شدن موفقیت یک مدیر است اهمیت زیادی دارد و آن فراگردی است که به وسیله آن، مدیران برای گرفتن اطلاع و تبادل معنی به افراد فراوان داخل سازمان و افراد و ارگان های مربوط خارج از آن، سستمی را برقرار می سازند (رضائیان ۱۳۸۴: ۲۸۸).

### گفتار دوم: نگاه انسان شناسی به ارتباطات سازمان های آموزشی

از آن جایی که در سازمان های آموزشی نیروی انسانی یکی از مهم ترین عناصر ارتباطات بحساب می آید؛ شناخت ویژگی آن در فرایند ارتباطات اهیت فوق العاده ی دارد. در ذیل به برخی از عناصر اشاره شده است:

#### الف) ویژگی های ثابت نیروی انسانی موجود قدسی

سهروردی انسان را موجود قدسی، صاحب علم و اراده و فنا پذیر می داند که از عالم علیا به عالم سفلی سفر کرده است و چون از منزلگاه آسمانی خویش جدا گردیده، پیوسته در این جهان غریب و افسرده است. انسان موجودی است مشتمل بر بدن و نفس ناطقه که مدبر بدن، نفس ناطقه است. نفس ناطقه جوهری است مجرد و



نوری است از انوار الهی که از جسم و اوصاف آن؛ انقسام پذیری، زمان، مکان و قابلیت اشاره حسی پیراسته است (شرفی جم ۱۳۸۶: ۸۷).

### موجود عقلائی

ابن سینا، انسان را حقیقت مشتمل بر نفس و بدن، با اوصاف و ویژگی های چون تعقل، تفکر، توانایی یادگیری و عواطف می داند که این ویژگی ها به انسان جایگاه ویژه ی در جهان هستی بخشیده و او را از سایر حیوانات متمایز نموده است (همان: ۹۴)

### موجود استعدادی

انسان بر حسب اصل خلقت دارای سلسله استعدادها، و گرایش های فطری است که می تواند علیه محیط طبیعی و اجتماعی و عوامل تاریخی و وراثتی خود قیام کرده و خود را از اسارت همه این ها رها کند (لطیفی ۱۳۹۲: ۱۸۲) به حکم این که هر فرد بالفطره انسان متولد می شود و در هر انسانی ولو پلیدترین آنها، استعداد توبه و بازگشت و پند پذیری وجود دارد، چنانچه که پیامبران مامورند حتی پلیدترین افراد و دشمن ترین دشمنان خود را در درجه اول پند و اندرز دهند و فطرت انسانی آن ها را بیدار سازند؛ « قَقُلْ هَلْ لَكَ إِلَىٰ أَنْ تَزَكَّىٰ » (نازعات ۱۸). در اینجا قرآن کریم می خواهد مقصود از بعثت موسی را که زدودن غفلت از فرعون و امثال آن باشد، بیان دارد. و دستور می دهد که در امر بمعروف و نهی از منکر باید کمال نرمش و ملایمت را نشان داد تا مردم سریعتر قبول کنند (طبرسی، بی تا، ج ۱۶: ۱۲۴).

### موجود استقلالی

قرآن کریم انسان را موجود ترکیبی معرفی می کند که از روح و بدن تشکیل گردیده «ونفخت فیه من روحی» (ص ۷۲). از آیه فوق می توان استنباط کرد؛ انسان در عین اینکه یک مرگب حقیقی است واحد حقیقی نیز بحساب می آید، چرا که روح انسان ارتباط مستقیمی با خداوند داشته و خداوند مبرا از هرگونه ترکیب می باشد، همین خصوصیت انسان باعث می شود که انسان برخلاف سایر موجودات



ترکیبی (ترکیب جماد و نبات)، که به محض ترکیب اجزا و عناصر، هویت و استقلال خود را از دست می دهند؛ اما انسان با این که در خلقتش عناصر متضادی بکار رفته است هویت خود را بکلی از دست نمی دهد و همواره کشمکش های درونی او را از این سو به آن سو می کشاند که از آن اصطلاحاً به تضاد های عقل و جهل، یا عقل و نفس، یا روح و بدن یاد می شود.

شهید مطهری از زبان امام صادق (ع) چنین نقل می کند: مؤمن یک حالتی پیدا می کند که اگر بدنش با مقراض قطعه قطعه بشود، برایش خیر و سعادت خواهد بود، و اگر هم ملک شرق و غرب به او داده شود باز برایش سعادت است. خیر مؤمن ناشی از روح ایمان و عقیده اوست لذا مؤمن واقعی در هر حالت وظیفه ایمانی خود را انجام داده و استقلال هویتی خود را حفظ می کند (مطهری ۱۳۷۸: ۶۱).

### ب) ویژگی های متغیر نیروی انسانی

منظور از ویژگی های متغیر، آن ویژگی های است که معمولاً با حالت های متفاوتی بر انسان ها حمل شده و از یک فرد به فرد دیگر متفاوت می گردد، گرچه این گونه ویژگی ها زیاد هستند ولی به ذکر چند مورد آن که در ذیل به آن ها اشاره شده است بسنده می شود.

#### شخصیت

شخصیت عبارت است از مجموعه صفات و ویژگی های شخص که می تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد (مورهد گرین ۱۳۸۴: ۸۰). به نظر گیلفورد شخصیت هر فرد مجموعه ویژگی های یکتا و یگانه است که مجموعه ساخت شخصیتی، افراد را از یکدیگر متمایز می کند و برخی از عوامل سازنده شخصیت عبارت است از استعدادها، طرز تلقی ها، رغبت ها، خصوصیات جسمانی، نیازها و خلق و خوی فردی (شفیع آبادی ۱۳۸۲: ۶۸). یانگ چهار کارکرد اساسی: اندیشیدن، احساس کردن، حس کردن و شهود را برای انسانها قایل است و

معتد است که کارایی و اثربخشی این کارکردها زمانی اتفاق می افتد که انسان ها گرایش های احساساتی خود را کشف کنند، تفاوت های فردی خود را نیز به خوبی بشناسند، و روابط انسانی خود تعدیل نمایند (رضائیان ۱۳۹۰: ۲۴). اندیشمندان اسلامی گفته اند که در روان شناسی شاکله مرادف شخصیت بوده و آن عبارت است از مجموعه از نیت، خلق و خوی، حاجات، طرق و هیئت روانی انسان (مقیم ۱۳۹۴: ۳۳۵).

### گرایش ها

گرایش کلی نیروی انسانی نسبت به ارتباطشان با یگدیگر به دو دسته درونگرا و برونگرا تقسیم بندی شده است. اینکه افراد انرژی خود را از کجا بدست آورده باشد بستگی دارد که فرد چه گرایشی دارد؛ شخص برون گرا انرژی خود را در تعامل با یگدیگر بدست می آورد و فرد درون گرا فقط با زمان تنهایی انرژی می گیرد. برون گراها نوعا شبکه اجتماعی گسترده ای دارند در حالی که درون گراها روابط محدود تری با دیگران دارند. یونگ اذعان می کند که ترجیح برون گرایی و درون گرایی بیانگر مهم ترین تمیز میان افراد است (رضائیان ۱۳۹۰: ۲۵).

### گرایش های نیروی انسانی از منظر اسلام

اسلام امیازات اصلی افراد را به نحوه ارتباطات صحیح افراد با خداوند، خود افراد و سایر کسانی که با او در ارتباط هستند می داند و برای هر کدام ملاک ها و حقوقی را در نظر گرفته است و بیان می دارد که در بحث روانشناختی افراد، توجه انسان به خالقش و تفکر درست در مورد افراد یا اشیای مرتبط با آن نقش عمده ی دارد؛ به طوری که هنجارهای ارتباطی او مرهون همان تفکر درست و حسن نیت او می باشد. این مهم را امام صادق (ع) به زیبایی بیان فرموده است: «کونوا دعاه الناس بغير السنتمکم»، با اعمالتان مردم را بسازید (مظاهری ۱۳۸۶: ۱۶۵) از این حدیث چنین استفاده می شود که ارتباطات صحیح در هر شرایط، با هر گرایش و با هر وسیله ی





که باشد باید بتواند نیروی انسانی را به رشد و تعالی همه جانبه سوق دهد، و گرنه ارتباطات کارا و اثر بخش نیست.

### نگرش ها

همه سازمان ها از افراد تشکیل می شوند و افراد از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوتند؛ به عنوان مثال با آنکه سستم های زیستی ما تقریباً شبیه همدیگر است ولی به هر حال اشخاص تفاوت های زیادی با یکدیگر دارند. روش فکر کردن و تشریح محیط اطراف و چگونگی واکنش در برابر محیط، برای هر کسی منحصر به خود اوست، این مجموعه عوامل را تفاوت های فردی می نامند (مورهد گریفن ۱۳۸۴: ۷۹).

در این زمینه استیفن پی. رابینز می گوید: "رفتار آدمی امر تصادفی نیست، بلکه معلول است و در جهتی میل می کند که فرد آن را باور دارد (استیفن پی ۱۳۸۵، ۱۶)".

### معضل بودن تفاوت نگرش ها و راه برون رفت از آن

دانشمندان غالباً تفاوت های فردی را یک معضل یا مشکل قلمداد کرده و برای حل این معما و برون رفت از مشکل گفته اند که ثبات رویه منشا رفتار همه افراد است که می توان به وسیله آن نقش تفاوت ها را کاهش داد. ثبات رویه در رفتار اهمیتی زیادی دارد زیرا که بر اساس آن می توان پیش بینی ها را اعمال کرد؛ مثلاً هنگامی که فرد وارد اتومبیل خود می شود می تواند رفتار آینده سایر رانندگان پیش بینی های دقیق و قطعی بکند. او پیش بینی می کند که سایر رانندگان در برابر چراغ قرمز می ایستند، از سمت راست خیابان رانندگی می کنند، از سمت چپ سبب می گیرند و ... (همان: ۲۴).

### نگرش های نیروی انسانی از منظر اسلام

قرآن کریم نگرش های نیروی انسانی را در صورت مطلوب می داند که توام با بینش صحیح باشد؛ در سوره رعد آیه ۱۱، ما را از انقلاب بیرونی منع کرده و می

فرماید: خود را به نکوهش زمامداران مشغول نکنید، بلکه توبه کنید تا آنها را نسبت به شما بر سر مهر و انصاف آورم.<sup>۱</sup> لذا برای پایان دادن به بدبختیها و ناکامیها باید به نگرش‌ها توجه کرده و با بینش درست دست به انقلاب از درون زد (مکارم ۱۳۸۲: ۴۹۶). حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه حکمت ۴۲۳ می فرماید: کسی که نهان خود را اصلاح کند، خدا آشکار او را نیکو گرداند، و کسی که برای دین خدا کار کند، خدا دنیای او را کفایت فرماید، و کسی که میان خود و خدا را نیکو گرداند، خدا میان او و مردم را اصلاح خواهد کرد. از آنجایی که در روابط انسانی سه نوع ارتباطات مهم وجود دارد (ارتباطات فرد با خودش، با دیگران و با خداوند) اسلام بینش‌های برتر و مختص هر کام را یاد آوری می کند؛ به عنوان مثال اسلام می گوید: ارتباطات افراد با خداوند مبتنی بر رابطه تکوینی و حقیقی است یعنی وجود ما وابسته به خدا است (مصباح ۱۳۹۲: ۳۶). ارتباطات افراد با دیگران مبتنی بر اصل نیکی است (قصص ۷۷).

در جای دیگر امام سجاد علیه السلام نیز این حقیقت را تشریح می کند: و اما حق هم نشین این است که با او برخورد ملایم داشته باشی و با خوبی پذیری و خوش آمد بگویی و در گفتگو با او منصفانه رفتار نمایی و به یکباره دیده و توجهت را از او بر نداری و ... (نراقی ۱۳۹۳: ۳۷۵).

### زیبایی شناسی

زیبایی شناسی تلاشی است که برای درک میزان لذت بردن مردم از ارتباطات صورت می گیرد (ولفگانگ دونزباخ ۱۳۸۵: ۳۷۱). کانت در توضیح معنای لذت زیبایی شناختی و درک کردن این مقوله در قالب مثال می گوید: هنگامی که می گوئیم «این گل زیبا است» از احساس شخصی خود سخن گفته ایم و حکم زیبایی

<sup>۱</sup> طبرسی، فضل بن حسن، ترجمه تفسیر مجمع البیان، احمد بهشتی، ج ۸، ص ۲۷۶، تهران:



شناسانه صادر نکرده ایم، چرا که حکم ما مشخصا به حس شخصی خود ما باز می گردد. اما اگر بگوییم «گل زیبا است» بر خلاف بار نخست این بار حکم زیبایی شناسانه صادر کرده ایم که بر اساس آن نه تنها خویشتن بلکه دیگران را نیز در دریافت حظ مواجهه با آن به مانند خویش شناسایی نموده ایم (کانت ۱۳۷۵، ۸۵).

### نقش زیبایی شناسی در ارتباطات

گرچه زیبایی شناختی کاربرد وسیعی در ارتباطات نیروی انسانی دارد که باید آنها را شناسایی کرد، ولی در این قسمت به عنوان نمونه به دو نقش مهم آن اشاره می گردد:

#### کشف واقعیت ها

اصولا یکی از مهم ترین کارکرد زیبایی شناسی این است که دقت و توجه نیروی انسانی را به پیام های ضمنی، یا نهان فراگرد ارتباطات در سازمان های آموزشی جلب کرده و واقعیت ها را آشکار می کند؛ به عنوان مثال، مفهوم نیستی که در نگاه اولیه و غیر زیبایی شناختی غالبا از مفاهیم معدوم قلمداد شده و توجهی به آن نمی شود، ولی از نظر برخی دانشمندان توجه به ماهیت نیستی و نگاه زیبا شناختی به آن، موجب تقویت ارتباطات نیروی انسانی می گردد؛ تا جای که گفته شده است بین مفهوم نیستی و تجربیات بنیادین وجودی انسان رابطه مستقیمی بر قرار است (حسینی ۱۳۸۸: ۴۴۹). معنی این جمله آن است که نیروی انسانی می بایست صرفا به هست ها بسنده نکنند بلکه برای یک ارتباط مفید، در سازمان های آموزشی توجه به جنبه های مختلف پدیده ها لازم است. لذا می توان گفت توجه به پدیده نیستی و ماهیت آن، که یک بحث زیبایی شناختی بحساب می آید و فهم آن به یک بینش فلسفی نیاز دارد.

گاستون باشلار در این زمینه می نویسد: هر پدیده موجودی هیچ وقت معدوم مطلق نمی گردد ولی شکلش را بد حفظ می کند، چون شکل یا هر پدیده دیگری از ریخت می افتد؛ در هم فشرده، پرخلل و فرار می شود. اما دست کم اگر حتی به یک



نقطه هم باشد باز هم در وجود باقی می ماند و همانند نوعی گرانیکاه وجود شناختی، به مثابه ریشه ی تجربه ی مکان شناختی ظاهر می گردد (باشلار ۱۳۸۵: ۵۱).

### کشف خلاقیت ها

در رویکرد سازمانی، خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و افزایش کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان (اسحاقی ۱۳۸۷: ۲۶). انسان موجودی یاد گیرنده تلقی می شود، که به واسطه شور و اشتیاق فراوان برای یادگیری، می تواند مسایل و مشکلات همه جانبه خود را حل کرده و از طریق ارتباطات موثر برای رفع مشکلات دیگران نیز اقدامات موثری نیز انجام دهد، در این که نیروی انسانی میل به یادگیری دارند شکی نیست تا جای که این موضوع (تمایل آنها را به ناشناخته ها، مبهمات و اموری پر راز و رمز)، زندگی افراد را جذاب و پرچالش کرده است (جهانی ۱۳۸۸: ۱۹) میل به کنجکاوی نیروی انسانی در مورد پدیده های ناشناخته، باعث می شود که افراد، خود را برای ارتباط با محیط اطراف آماده کنند، و به عبارت دیگر می توان مدعی شد؛ از لازمه تمایل انسان به کنجکاوی این است که افراد همواره حالات روحی - روانی و پیش آمادگی خود را تقویت کنند. تا ارتباطات موثر با محیط و پدیده های موجود شکل بگیرد. فرد کجکاو برای کشف روابط میان وقایع، به دنیای تخیلات و تجسم های درونی روی آورده و تلاش می کند این حالت ها را با واقعیت های عینی پیوند دهد. چنانچه فرد در این راه موفق شود به خلاقیت دست یافته است.

### زیبایی شناسی از منظر اسلام

فارابی، زیبایی را چنین تعریف می کند: «پیدایی وجود برتر هر موجودی و حصول واپسین کمالش، زیبایی است»<sup>۱</sup> فارابی می گوید: مثلاً وجود برتر انسان به این است که بیشترین تشابه را به حق تعالی داشته باشد و مظهر اسما و صفات جمال و جلال خداوند باشد؛ اما داشتن چشمانی به تیزی چشمان عقاب و گوش هایی به تیزی

1\_ <http://mahdiyehzahmatksh.blogfa.com/post/33>



گوش های برخی حیوانات و... برای انسان وجود برتر و کمال نهایی تلقی نمی شود. فیلسوفان اسلامی منشأ زیبایی را، زیبایی مطلق (خداوند متعال) می دانند و همه زیبایی های موجود در این جهان را تجلی و سایه زیبایی حق تعالی می دانند. صدرالمتألهین شیرازی می گوید: هر زیبایی و کمالی، پرتوی از زیبایی و کمال خداوند است (صدر المتألهین، بی تا، ج ۱: ۱۱۵)

### گفتار سوم « نگاه معرفت شناسی به ارتباطات سازمان های آموزشی

صاحب نظران معرفت پذیری، معرفت (یادگیری) را تغییر نسبتا پایدار یا رفتار بالقوه، که از تجربه مستقیم یا غیر مستقیم ناشی می شود، تعریف کرده اند (رضائیان ۱۳۸۴: ۷۴). اگر این تعریف پذیرفته شود؛ چهار نکته را باید مورد توجه قرار داد: نخست اینکه معرفت به تغییر می انجامد، بدین معنی که آدمی پس از یادگیری، قدری نسبت به گذشته اش چه خوب و چه بد تفاوت خواهد کرد. دوم این که تغییر ناشی از یادگیری و معرفت پذیری تا حدودی پایدار است؛ لذا دانش آموز یا دانشجویی که مطلبی را برای امتحان حفظ کرده باشد بعد از امتحان به سرعت آن را فراموش خواهد کرد و میشه گفت که در واقع چیزی را فراموش کرده است. سوم این که یادگیری بر رفتار بالقوه اثر دارد؛ به دلیل این که ذهن دیگران را نمی توان خواند، برای تعیین معرفت کسب شده باید بر مشاهده متکی بود. و سر انجام تغییرات از طریق تجربه های مستقیم یا غیر مستقیم ناشی می شود. مباحث معرفت شناسی در حوزه ارتباطات سازمان های آموزشی از جهات مختلفی مورد توجه قرار گرفته است:

#### معرفت شناسی در سازمان های آموزشی

در سازمان های آموزشی که کانون تبادل اطلاعات بحساب می آیند؛ مهمترین بحث معرفت شناسی، کارکردهای است که از فرایند یادگیری و یاد دهی انتظار می رود؛ بنا بر این کارکرد های آن را می توان به دو بخش عمده تقسیم کرد:

## معرفت های آشکار

معرفت های آشکار همان مهارت های است که جنبه آموزشی دارد و افراد در سازمانهای آموزشی آن را بدست آورده اند؛ ولی کاربرد صحیح آن، چیزی است تعدیل رفتارهای افراد را مورد سنجش قرار می دهد، بنا بر این کاربرد شناسی از مهم ترین بحث تبادل اطلاعات است که باید در حیطه ی معرفت شناسی مورد بررسی قرار گیرد: دانشمندان علوم ارتباطات گفته اند که کاربرد شناسی مطالعه اصول و توانایی های شناختی عام دخیل در تفسیر پاره گفتار و اثرات شناختی آنها است (کوپلی، ۱۳۹۱: ۳۵۲) در این زمینه ویگنشتاین می گوید: در ارتباطات موثر، به جای جستجو از معانی واژه ها، باید در پی کاربرد آنها بود، چرا که فهم یک واژه متکی به دانستن چگونگی کاربرد آن است (حسن زاده، ۱۳۹۴: ۱۴۰).

اهمیت کار بردشناسی در بحث ارتباطات نیروی انسانی به اندازه است که برخی از دانشمندان، معرفت پیدا کردن و آگاهی به کاربردشناسی را در تعدیل روابط افراد لازم دانسته و چنین بیان می کنند: کاربرد دانش در مورد اینکه چگونه انسان ها به عنوان افراد و به عنوان گروه ها در سازمان ها رفتار می کنند، رفتار سازمانی را شکل می دهد (اس اس خانکاه، ۱۳۸۹: ۴) خلاصه این که بر اساس دیدگاه کاربرد شناسی معانی، وقتی افراد می توانند ارتباطات کلامی خود را در محیط های فردی و اجتماعی، از جمله در محیط سازمان های آموزشی به گونه اثر گذار افزایش دهد که شناخت روشنی نسبت به واژه ها و عبارات کاربردی داشته باشند، در غیر این صورت ممکن است که مشاجرات شدید، اختلاف نظر های فراوان و حتی نزاع های غیر متعارف بین مدیر و سایر عوامل انسانی در سازمان های آموزشی اتفاق بیافتد.

## معرفت های پنهان

مراکز آموزشی در باره افراد شاغل حساسیت ویژه ای نشان می دهند که معمولاً این حساسیت نسبت به کارکنان سایر سازمان ها به چشم نمی خورد. برای مثال از این افراد؛ رفتار متعادل، متین، والدین مآب و دارای صفات متعدد دیگر انتظار می رود،



چرا که تمامی این رفتارها در شاگردان تاثیر دارد و از آن نقش می پذیرند، و این تاثیر پذیری در روان شناسی، یادگیری پنهان نامیده شده است (سرمد، ۱۳۸۲: ۱۳۰).

### معرفت شناسی از منظر دانشمندان اسلامی

حضرت علی (ع) نیز در مورد معرفت شناسی می فرماید: «هر چیزی شدنی است، مگر دگرگون ساختن طبیعت و سرشت افراد» (بی ریا، ۱۳۷۵: ۵۴۱). در اسلام فقط معرفت های مطلوب است که زمینه های رضایتمندی خداوند و رفتار بهنجار نیروی انسانی را فراهم کند (آملی، ۱۳۹۴: ۳۳۳). در فرهنگ اسلامی سرمایه و علمی که سبب غرور و اعراض از خداوند و معنویت شود منشا گمراهی و خطا است (گائینی، ۱۳۹۴).

### گفتار چهارم: نگاه ارزش شناسی به ارتباطات سازمان های آموزشی

ارزش ها مجموعه قواعدی است که متناسب با نقش افراد، تعیین کننده رفتار صحیح شان در جامعه است که پارسونز آنها را هنجار نامیده است (لطیفی، ۱۳۹۲: ۱۰۰). با توجه به این تعریف می توان استنباط کرد که اصول ارزشی ارتباطات در سازمان های آموزشی مجموعه قواعدی است که رعایت آن ها فرایند ارتباطات را کنترل کرده و در نهایت رفتار های افراد را اصلاح می نماید. لذا در این قسمت برخی از ارزش های اساسی در بخش ارتباطات مورد بررسی قرار می گیرد.

#### ضابطه گرایی (کل گرایی)

پارسونز ضابطه گرایی را یکی از ارزش های کلیدی ارتباطات دانسته و می گوید به همه افراد جامعه باید به یک چشم نگریست و نباید برخوردها و تعاملات نیروی انسانی بر اساس ملاحظات بخشی گرایی (رابطه گرایی) و پایگاه های اجتماعی - وراثتی باشد تا حس رقابت صحیح بوجود آمده و در نتیجه آن پیشرفت همه جانبه حاصل گردد. از نظر پارسونز افراد تمایل دارند همان انتظاراتی را بر آورند که جامعه از آن ها دارد.

## الگو مداری

افراد معمولاً به دلیل ترس از تنبیهی که همراه با انحراف است بر خود لازم می‌دانند که بر اساس الگوهای استقرار یافته عمل کنند. لذا دوران کودکی، دوران حساسی برای درونی ساختن هنجارها و ارزش‌ها است؛ لکن این فرایند فقط به این دوره محدود نمی‌شود.

### نگاه ارزشی اسلام به ارتباطات

با توجه به این که نگاه اسلام به ارزش‌ها یک نگاه حقیقی و مطابق با واقعیت است؛ لذا این قسمت از نوشتار در سدد آن است مسئله حقیقت ارزش‌ها و اکتسابی بودن ارزش‌ها و ثبات ارزش‌ها را که معمولاً مورد غفلت نیروی انسانی قرار گرفته‌اند پی‌گیری نماید.

### حقیقت ارزش‌ها

به صورت کلی، ارزش‌ها با توجه به مبانی و جهان بینی فلسفی مختلف هستند، اما این که آیا همه آنها حقیقی هستند یا خیر؟ سوالی است که این نوشتار در سدد توضیح آن بر آمده و با توجه به رویکرد ارتباطات نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی که معمولاً با مقوله آموزش و پرورش سروکار دارند؛ فقط به ارزش‌های حقیقی اشاره شده است:

### خدایابی (قرب الی الله)

در نظام روابط انسانی، ارزش‌ها به نحوی با نیازهای انسانی سر و کار دارند، بناً در سازمان‌های آموزشی که نیروی انسانی در آن جا تعاملات سازنده ای دارند، چیزی ارزشمند است که نیازی از نیازهای ارتباطی آنان را برآورده کند و یا خواسته‌ی از خواسته‌های آنان را تامین نماید. اگر خوب دقت کنیم برای ما روشن خواهد شد؛ که معمولاً نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی، کمال جویی را به عنوان یک نیاز اساسی دنبال کرده و بر اساس آن رفتارهای ارتباطی خود را تنظیم می‌نمایند.





استاد محمد تقی مصباح یزدی در این باره می نویسد: در نظام ارزشی اسلام حقیقت و ملاک ارزش ها در ارتباط با تامین نیازهای متعالی انسان بوده و آن کمالی است که در روح انسان پدید می آید و انسان را به طرف خدا پرستی و قرب به حق تعالی رهنمون می شود (رهنمایی، ۱۳۸۳: ۱۸۰).

### راهنمایی

انسان ها علی رغم اینکه کمال جو هستند، و فترتا تمایل به خدا پرستی دارند، اما همواره نگران آینده خویشتن می باشند و این نگرانی کم و بیش در ارتباطات نیروی انسانی اثر گذاشته و اگر وجود راهنمایی در میان نباشد؛ افراد نمی توانند رفتارهای خویشتن را به درستی مدیریت کرده و در مسیر صحیح گام بردارند، گذشته از این، بشر در طول تاریخ نشان داده است که بارها و بارها در تشخیص مصالح و مفاسد خود دچار اشتباه می شود و هرگز بی نیاز از وجود راهنما (وحی / رسول) نبوده است.

### اکتسابی بودن ارزش ها

در این که انسان ها فطرتا خدا شناس بوده و گرایش معنی داری هم به کمال جویی دارند شکی نیست، ولی از طرف دیگر ما شاهد هستیم که همین انسان ها روحیه حیوانی هم دارند و علی رغم فطرت خداجویی و وجود راهنما، باز هم به ارزش های حقیقی دست پیدا نمی کنند و در نتیجه محیط سازمان های آموزشی نمی تواند زمینه های رشد و تعالی همه جانبه را برای نیروی انسانی فراهم نمایند، بدیهی است که برای رسیدن به ارزش های واقعی ارزش ها را باید کسب کرد؛ و خود افراد، باید دنبال آن ارزش ها رفت؛ البته برای کسب آن نیز راه های متعددی وجود دارد که مهم ترین آن تزکیه در کنار تعلیم است «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ» (جمعه ۲). لذا تزکیه مهم ترین ویژگی و امتیازی است که اسلام بر سایر ادیان دارد (مغنیه، ۱۳۷۸).



## ثبات داشتن ارزش ها

ارزش ها در هر جامعه، به دلیل وجود نهادهای مانند مذهب، خانواده و نظام تعلیم و تربیت که حافظ ارزش ها است رو به ثبات دارد و چون افراد در برخورد با دیگران در صورت انحراف، تنبیه می شوند و نیز وجود دستگاه های پلیس و قضاوت در سطح کل جامعه، مردم بر طبق ارزش ها عمل می کنند (لطیفی، ۱۳۹۲: ۱۰۰).



## جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به مطالب بیان شده به خوبی می توان نتیجه گرفت که شناخت مبانی فلسفی ارتباطات، مانند انسان شناسی، معرفت شناسی، ارزش شناسی می تواند در فرایند ارتباطات نقش مهمی داشته باشد؛ در نوشتار حاضر مبانی فوق بارویکرد ترکیبی (اسلام و دانشمندان غیر اسلامی)، جمع آوری شده است: لذا گفتار اول این نوشتار ناظر به مفاهیم شناسی است که اصطلاحات؛ مبانی فلسفی ارتباطات، سازمان های آموزشی و ارتباطات در سازمان های آموزشی را در لغت و اصطلاح و اصطلاح تخصصی توضیح داده است.

در گفتار دوم، مباحث ارزش شناسی تحت عنوان ویژگی های ثابت و متغیر، بحث شده که ویژگی های ثابت نیروی انسانی عبارت اند از: قدسی بودن، استعدادی بودن و استقلالی بودن. و ویژگی های متغیر آن عبارت است از شخصیت، گرایش ها، تفاوت ها، ارتباطات و زیبایی شناسی.

در بخش معرفت شناسی، که گفتار سوم را تشکیل می دهد، نگاه اسلام به مباحث مانند؛ امکان شناخت، منابع شناخت، ابزار شناخت، موانع شناخت و اهداف شناخت، اشاره کرده و در نگاه دانشمندان، بحث شناخت به دو قسم عمده؛ شناخت آشکار و پنهان تقسیم بندی شده است.

در گفتار چهارم مباحث ارزش شناسی مورد بررسی قرار گرفته است؛ نگاه اسلام بیشتر به مباحث مانند: حقیقت ارزش ها، اکتسابی بودن ارزش ها و ثبات داشتن ارزش ها است، ولی برخی از دانشمندان مباحث ارزشی را به سمت و سوی ضابطه گرایی و الگو مداری سوق داده است.

## منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

- ۱) اس. اس. خانکا (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، تهران: انتشارات آبیژ، چاپ اول.
- ۲) استیفن پی. رایبیز (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسانیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ نهم.
- ۳) اسحاقی، سید حسین، بهار نوآوری (۱۳۷۸)، شمیم شکوفایی، قم: انتشارات خادم الرضا (ع)، چاپ اول.
- ۴) انوری، حسین (۱۳۷۱)، فرهنگ بزرگ سخن، ج ۷، تهران: انتشارات سخن، چاپ اول.
- ۵) باشلار، گاستون (۱۳۸۵)، معرفت شناسی، ترجمه جلال ستاری، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ دوم.
- ۶) بی ریا، ناصر و دیگران (۱۳۷۵)، روانشناسی رشد، تهران: انتشارات دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
- ۷) پیروز، علی آقا وهمکاران (۱۳۸۴)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ سوم.
- ۸) توسلی، غلامعباس (۱۳۹۲)، جامعه شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات امام خمینی (ره).
- ۹) جزنی، نسرین (۱۳۷۸)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات نی، چاپ دوم.
- ۱۰) جهانی، جعفر، پرورش خلاقیت، ص ۱۹، تهران: انتشارات پژوهشکده انتشارات مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول ۱۳۸۸ ش.
- ۱۱) حریری اکبری، محمد (۱۳۸۷)، مدیریت توسعه، تهران: انتشارات نشرنی، چاپ اول.
- ۱۲) حسین زاده، محمد (۱۳۹۴)، معرفت شناسی در قلمرو گزاره های پسین، قم: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) چاپ اول.
- ۱۳) حسینی زبیدی، مرتضی (۱۴۱۴)، تاج العروس من جواهر القاموس، ج ۲۰، بیروت: انتشارات دار الفکر، چاپ اول.



- ۱۴) حسینی، سید حسن (۱۳۸۸)، *زیبائی شناسی و فلسفه رسانه*، تهران: انتشارات صدا و سیما، چاپ اول.
- ۱۵) حیدری نراقی، علی محمد (۱۳۹۳)، *رساله حقوق امام سجاد (ع) شرح نراقی*، قم: انتشارات مهدی نراقی چاپ چهلّم.
- ۱۶) دفت، ریچارد. ال (۱۳۸۱)، *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ دوم.
- ۱۷) رضائیان، علی (۱۳۸۴)، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.
- ۱۸) رضائیان، علی (۱۳۹۰)، *مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- ۱۹) رهنمایی، سید احمد (۱۳۸۳)، *درآمدی بر مبانی ارزش ها*، قم: مرکز انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چاپ اول.
- ۲۰) سرمد، غلامعلی (۱۳۸۲)، *روابط انسانی در سازمان های آموزشی*، تهران: انتشارات سمت، چاپ سوم.
- ۲۱) شاکر، محمد کاظم (۱۳۸۲)، *مبانی و روش های تفسیری*، ج ۱، قم: انتشارات مرکز جهانی علوم اسلامی، چاپ اول.
- ۲۲) شرفی جم، محمد رضا و خلیلی (۱۳۸۶)، *بررسی تطبیقی مبانی فلسفی شیخ اشراق و برگسون و دلالت های تربیتی آن*، «دو فصلنامه تربیت اسلامی».
- ۲۳) شفیق آبادی، عبدالله، *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای*، ص ۶۸، تهران: انتشارات رشد، چاپ سیزدهم ۱۳۸۲ ش.
- ۲۴) شفیعی، عباس (۱۳۹۱)، *رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح گروه)*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ سوم.
- ۲۵) شیرازی، صدر المتألهین (بی تا)، *اسفار*، ج ۱، بیروت: دارالاحیاء التراث العربی.
- ۲۶) طبرسی، فضل بن حسن (بی تا)، *ترجمه تفسیر مجمع البیان*، احمد بهشتی، ج ۸، تهران: انتشارات فراهانی، چاپ اول.



۲۷) طبرسی، فضل بن حسن، ترجمه تفسیر مجمع البیان، ج ۱۶، تهران: انتشارات فراهانی، چاپ: ۱.

۲۸) عبد الله، جوادی آملی، دانش و روش بندگی، برگرفته شده از صفحه ۳۳۳، قم: مرکز نشر اسراء، چاپ اول ۱۳۹۴ ش

۲۹) علاقه بند، علی (۱۳۹۰)، مدیریت عمومی، تهران: انتشارات روان، چاپ بیست و چهارم.

۳۰) کانت، امانوئل (۱۳۷۵)، نقد قوه حکم، ترجمه رشیدیان، تهران: انتشارات نی، چاپ اول.

۳۱) کوپلی، پل (۱۳۹۱)، نظریه های ارتباطات (مفاهیم انتقادی در مطالعات فرهنگی و رسانه)، ترجمه هادی خوشنویس، ج ۲، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و رسانه، چاپ دوم.

۳۲) گائتی، ابوالفضل، پیش فرض های معرفت شناسی در مدیریت اسلامی، فصل نامه حوزه و دانشگاه، شماره ۳۷، صص ۶۹-۱۰۹.

۳۳) لطیفی، میثم (۱۳۹۲)، مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام، چاپ اول.

۳۴) مجلسی، محمد باقر (بی تا)، بحار الانوار الجامعة لدرر اخبار الائمة الاطهار، ج ۹۱، بیروت: دار احیاء التراث العربی، چاپ اول.

۳۵) محمد، معین (۱۳۸۳)، فرهنگ فارسی (د-ق)، ج ۲، تهران: انتشارات امیر کبیر، چاپ بیست و یکم.

۳۶) مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۹۲)، معارف قرآن: خداشناسی، کیهان شناسی، انسان شناسی، قم: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

۳۷) مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)، داستان راستان، ج ۱-۲، تهران: انتشارات صدرا، چاپ بیست و هشتم.

۳۸) مطهری، مرتضی (۱۳۸۱)، مقدمه ای بر جهان بینی اسلام، تهران: انتشارات صدرا.

۳۹) مظاهری، حسین (۱۳۸۶)، عوامل کنترل غرایز در زندگی انسان، تهران: انتشارات ذکر، چاپ سیزدهم.

۴۰) معین، محمد (۱۳۳۹)، لغت نامه دهخدا، جلد ۲۸، تهران: انتشارات سیروس، (شماره مسلسل ۵۴) و



- ۴۱) مغنیه، محمدجواد (۱۳۷۸)، ترجمه تفسیر کاشف، ج ۷، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چاپ اول.
- ۴۲) مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: انتشارات راه دان، چاپ دوم.
- ۴۳) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۲)، برگزیده تفسیر نمونه، ج ۲، تهران: دار الکتب الإسلامیه، چاپ سیزدهم.
- ۴۴) مورهد گرین، (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی، تهران: انتشارات مروارید، چاپ نهم.
- ۴۵) ولفگانگ دونزباخ (۱۳۸۵)، دانشنامه بین المللی ارتباطات، ج ۱، ترجمه غلام رضا آذری، تهران: دانشگاه امام صادق (ع) چاپ اول انتشارات سمت، چاپ هشتم.

#### سایت ها:

- 1- <http://www.wikifeqh.ir>
- 2- <http://ehyagarmarof.ir/1393/11/04>
- 3- [http://www.aftabir.com/articles/view/applied\\_sciences/management/12c1254406779\\_knowledge](http://www.aftabir.com/articles/view/applied_sciences/management/12c1254406779_knowledge)
- 4- <https://www.almaany.com/fa/dict/ar-fa>
- 5- <http://mahdiyehzahmatksh.blogfa.com/post/33>