

مدیریت رشد و توسعه تعاملات آموزشی و اجتماعی با تکیه بر مهارت های ارتباطی حکیم سبزواری

محمد جواد سامی

استادیار، مدرس دانشگاه هنر شیراز

چکیده

موضوعی که بشر همواره با آن در ارتباط بوده مدیریت و تعامل اجتماعی است. چگونگی عملکرد با افراد سازمان دغدغه همیشگی جوامع رو به رشد است. این امور از مبانی مدیریتی شامل، برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و در نهایت کنترل توسط رهبری موفق، اصول نظام‌های اجتماعی و آموزشی است که از جایگاهی ارزشمند برخوردار و در زندگی انسان نقشی پر بار داشته است. تکیه بر مهارت های ارتباطی توسط کاربر دلیل موفقیت آن است. این نوشتار تعامل رفتاری حکیم سبزواری م ۱۲۸۹ هجری در حل مسائل را عامل اصلی رشد و توسعه جامعه هدف او می داند. از آن جمله مدیریت اثر بخش، میزان تفویض اختیار، جدیت و اولویت را در نحوه عملکرد، رویکردهای انگیزشی و ارزشی افراد، ایجاد فرصت رشد و توسعه، همراه با قدرتمند نمودن سازمان از اموری است که مد نظر حکیم بوده و از آنجا که وی یک معلم است در زمینه مربیگری رعایت عدالت، شفافیت، امانت را لحاظ کرده بلکه مدیریت تغییر، اقدامات اصلاحی و موضوعات انضباطی برای او همواره در درجه اول اهمیت قرار داشته و عامل ارتباط مؤثر را به نحو جامع عمل کرده است. مهارت های ارتباطی، جلوگیری از سوء فهم و ارتباط در روابط انسانی، توجه به نقش جغرافیا و محیط همراه مسائلی چون حل و فصل تعارض جلب توجه، اعتماد به نفس، تازگی مطالب دغدغه اصلی تعاملات آموزشی و اجتماعی بوده است. این مقاله که به روش کتابخانه ای تهیه شده در پی آن است که توانایی های تیمی و توسعه تعاملات آموزشی و عملکرد منطبق با اصول و مبانی مدیریت وی همراه چگونگی برنامه ریزی فردی و اجتماعی در رفتار فیلسوفی حکیم را بررسی نماید.

واژه‌های کلیدی: تیم، تعامل اجتماعی، رشد و توسعه، مدیریت زمان، مهارت های ارتباطی.

مقدمه

روش شناسی مدیریت رشد و توسعه از مباحثی است که علم مدیریت همواره به آن توجه کرده زیرا رشد بوسیله تعامل اجتماعی بدست می‌آید. استمرار این عمل در انسانهای موفق دلیل پیشرفت آنان بوده و اقدام‌های ناپیوسته و بصورت خط نقطه معضل بزرگ افرادی است که در خیال موفقیت مانده‌اند. دلیل توفیق حکیم سبزواری در شکل دهی مکتب جدید فلسفی که بعدها به مکتب تهران شهرت یافت، تکیه بر مهارت‌های ارتباطی وی باید دانست. از علل عمده این پیشرفت استمرار مسیری معین و بهره‌گیری درست از مدیریت زمان و تعریفی جامع از سازماندهی و رعایت اصول آن علم است. مدیر زمانی می‌تواند به اهداف بلند خود دسترسی پیدا کند که اهداف کوتاه در هدفگذاری به غلط در جایگاه دیگری قرار نگیرد. رهبر در سازماندهی و تیم‌سازی ضمن دارا بودن برنامه و ایده‌های نو آنها را با افراد گروه به اشتراک گذارده و در واگذاری اختیارات بجا عمل نماید و بداند که چه زمانی چه فردی را چه وظیفه‌ای محول و چه مواردی را از وی سلب نماید. به موضوعات انضباطی و رفتارهای منفی توجه کرده و اقدامات اصلاحی را بعد از تشخیص بجا آورد. حکیم شخصیت خود را آنچنان ارایه می‌کرد که باید باشد. شیخ جعفر شوشتری می‌گفت آدم بدکاری مرا به حیرت واداشت وی می‌گفت من همانم که مردم می‌گویند آیا تو هم همانی که مردم می‌بینند.

شیخی به زن فاحشه گفتا مستی هر لحظه به دام دگری پسا بستنی

گفت شیخا هر آنچه گویی هستم آیا تو چنانکه می‌نمایی هستی

(عطار نیشابوری)

مدیریت، انتخاب درست و انجام کار معین در شرایط مساوی از میان چند پدیده است. مشکل نوشتن فضانوردان در فضا را ناسا با صرف میلیونها دلار و روسها با یک مداد سیاه حل کردند.

مدیریت، انجام عملی واحد برای دو گروه متفاوت است. در جهنم افراد یک اطاق با قاشق بلند گرسنه می‌زیستند درحالی که در اطاقی دیگر بهشتیان با همان قاشق غذا را به دهان طرف مقابل گذارده و بسیار شادمان از این عمل که هیچگاه گرسنه نخواهند ماند بسر می‌بردند. (بصیرزاده؛ ۱۳۸۹: ۱۰)

مدیریت

دستیابی به اهداف سازمانی در یک روش مؤثر و کارآمد از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی کنترل و منابع سازمان است (شایان، ۱۳۹۳: ۳) انجمن مدیریت امریکایی^۱ AMA مدیریت را انجام کارها به وسیله دیگران تعریف کرده است. (امین جهرمی، ۱۳۹۳: ۴) ماری پارکرفالت مدیریت را عبارت از هنر انجام کارها از طریق دیگران می‌داند (همان، ۵) وقتی به مفهوم مدیریت می‌اندیشیم گوئی با یک زمین مسابقه مواجهیم که هر زوایه آن را یکی از چهار عامل زیر به خود اختصاص داده است. مدیر رکن اصلی و ضلع بالای این مربع است. سازمان صفحه اصلی زمین ابزار عامل سوم را در خود پراکنده دارد اشیاء موجود در این پراکندگی بوسیله عامل چهارم یعنی اهداف قابل شمارش و اندازه‌گیری است. مفهوم مدیریت Management Concept در نگاه پوپر تعیین جایگاه مدیر در موقعیت بحران و استفاده خلاق و سودمند از امکانات سازمانی و تبدیل تهدیدها به فرصت است (همان، ۵) دکتر شایان در کتاب مبانی مدیریت به این بحث می‌پردازد که مدیریت هنر است یا حرفه؟

طبق تعریف ارسطو در کتاب اخلاق نیکو ماچین پنج طریقه برای یافتن حقیقت وجود دارد که وجه مشترک این طریق دریافت حقیقت به واسطه ذوق و صفای باطن همان شهود عملی است که ملاصدرا بارها به آن تصریح می‌کند؛ و این عامل علاوه بر عوامل دیگری چون علم، هنر تولید و خرد جمعی است. می‌توان گفت مدیریت علاوه بر هنر بودن نیازمند این باور عملی است

¹ American Management Assoctal

که شایسته افراد حرفه ای است و این لیاقت در مدیر بوسیله اشراق وقتی حاصل می شود که راه را بی هم‌رهی خضر پیموده و برای دیدار حقیقت از مراتب کثرت عبور کرده موهومات را بی توجه بوده و به مقام توحید عملی رسیده باشد و این وثاقت رأی با اطمینان از صحت نتیجه بدست نخواهد آمد مگر حرفه ای عمل کند. حرفه‌ای‌ها به نظر ادگار شاین براساس تخصص خود تصمیم می‌گیرند. (همان، ۸)

سؤالی که مطرح است اینکه ۱. حکیم از عوامل مدیریت به چه میزان بهره‌مند بوده است؟

۲. آیا او یک حرفه‌ای بود و حرفه‌ای عمل می‌کرد؟

مدیریت ترکیبی از علم و هنر است برای پدید آوردن محیطی مناسب که در آن همفکری و همکاری امکان پذیر باشد (رحمان سرشت؛ ۱۳۸۴: ۴) میزان بهره‌مندی حکیم سبزواری از عوامل مدیریتی ساده و روشن و قابل درک بود. وی با آنکه در ۴۰ سال اول عمر بسیار مسافرت کرد از زمانی که به عنوان مسئول و مدرس حوزه فسیحیه سبزواری به کار مشغول شد به مسافرت رغبتی نداشت (رضانژاد؛ ۱۳۸۱: ۲۳۶) مساله شبانه روزی کردن مدرسه حکیم و حضور فعال و به موقع و همه روزه او تلاش شاگردان را دو چندان می‌کرد. روزی در سبزواری برف بارید حکیم آنروز را تعطیل اعلام کرده بود وقتی به درس حاضر شد علت را پرسیدند گفت دیدم گاوها برای کار به مزرعه می‌روند حیفم آمد که من دست از کار بکشم. (مدرسی؛ ۱۳۳۴: ۳۴)

شیوه مدیریت مدرسه حکیم با پذیرش نفوس مستعد به شرط طی کردن مراحل مقدماتی در دروس پیش نیاز بود. (رضانژاد؛ ۱۳۷۱: ۱۷۳) حکیم برای ورود به سطح بالاتر و تحصیل در فلسفه و حکمت دروسی را الزامی می‌دانست (ایزتسو؛ ۱۳۶۸: ۴۶) حاجی هرکس را به شاگردی خود نمی‌پذیرفت می‌بایست دروس عمومی را طی کرده باشد. (براون؛ ۱۹۵۰: ۱۹۴)

مدیریت اثربخش

برای اثربخشی در نظام مدیریت توانمندی مدیر شرط اول آن است. قدرتمند کردن افراد با اختیار دادن به آنها به دست می‌آید و این عمل در سیستم مدیریت وقتی به ملکه تبدیل شود قابل ارزش گذاری است. مدیر زمانی موفق خواهد بود که افراد را در مقیاس‌های اندازه‌گیری عملکرد مشارکت دهد در حالی که خود بارها این مسیر را پیموده باشد. جنبه‌های اصلی مدیریت بکارگیری اختیار است که با قدرت و مهارت به دست می‌آید و این یک هنر است اگر مدیر از هنر نه گفتن و شیوه مدیریتی نگفتن و کم‌گویی بخوبی بهره‌مند باشد می‌تواند به افراد کمک کند آنان باید بتوانند از اشتباهتشان درس بگیرند. مدیر بایستی در صورت بروز اشکال شهادت اعلام عذرخواهی را داشته باشد. پیترو دراکر معتقد است مدیریت مؤثر جزء منابع اصلی توسعه ملت‌ها و از مهم‌ترین منابع محسوب می‌شود (میرابی، ۱۳۸۲: ۱۰)

جنبه‌های اصلی مدیریت:

۱- اولویت بندی ۲- اعمال کنترل. ۳- حل مسأله ۴- قاطعیت.

نقش تنبیه و تشویق

تشویق افراد در بهبود مستمر شغلی باعث رشد آن وظیفه می‌شود. با رعایت اصول حرفه‌ای مدیر منزلت خود را از این عملکرد کسب می‌کند. مدیر حرفه‌ای در هر صورت خیر و صلاح مراجعان را بهتر از خود آنان تشخیص می‌دهد. (امین جهرمی، ۱۳۹۳: ۸)

مدیریت اثربخش درباره حکیمی چون ملاهادی با معرفی مکتب اصفهان صفوی و عبور از آن و تمحض در مبانی مکتب اصفهان قاجاری به دست می‌آید. حکیم که دانش آموخته مکتب فلسفی اصفهان است با تلاش و کوشش بسیار موفق می‌شود که پایه‌های مکتبی را بنا نهد که بعدها بوسیله حکمای اربعه مکتب تهران شناخته شد و این اندیشه تا امروز در حوزه‌های علم سایه افکنده است فلسفه بیان وضعیت اجتماعی یک دوره است (کربن، ۱۳۸۰: ۵۱۲) که حکیم این دوره را به خوبی سپری کرد.

از مهمترین عوامل مؤثر مدیریت توجه دادن جامعه به علوم عقلی و استدلالی و دوری آن از علوم تنزیهی و انتزاعی است. حمله محمود افغان به پایتخت و ویرانی اصفهان خود زمینه‌ای شد که دانشمندان از حکومت فاصله گرفته و برخلاف میل حکومت صفوی که مشتاق ترویج علوم نقلی است رویکردی خردگرایانه توسط اردستانی، عنایت‌الله گیلانی، قطب‌الدین نیریزی،

اسماعیل خواجهوبی، آقامحمد بیدآبادی داشته باشند. مدیریت اثر بخش در نتیجه مراجعه به آموزش غیررسمی فراهم می‌شود. حکیم سبزواری با حکمای مکتب تهران این نوع آموزش را تجربه کرده بود. از آن جمله: افتخار الحکمای طالقانی از شاگردان حکیم سبزواری سال قحطی به سبزواری آمد وقتی حکیم پرسید که چرا در این شرایط اقدام به مسافرت نموده‌اید پاسخ داد اراده من مطابق اراده یزدانی است حکیم گفت حال که چنین است ابدا به خیالتان بیم راه ندهید این حکیم طبیب می‌گوید امروز که ۶۰ سال از آن سخن می‌گذرد در اثر آن حرف هنوز قلبم آرام است. (اسراری؛ ۱۳۳۲: ۶۲) ملاهادی کلمه فلسفه را به حکمت نزدیک کرد. (ایزتسو؛ ۱۳۶۸: ۲۰) معنی این سخن آن است که فلسفه از علوم انتزاعی است با توجه و تکرار و ممارست به حکمت که علوم اشراقی و الهامی است تبدیل نمود.

از دیگر عوامل مؤثر و ثمربخش در مدیریت آموزشی مهاجرت است. علت شکل‌گیری مکتب تهران جو سنگین فقه‌های حوزه اصفهان بود که علمایی چون قمشه‌ای، حکیم تهرانی، ملاحسین سبزواری و جلوه را ناچار به مهاجرت از اصفهان به تهران نمود. در این میان حکیم سبزواری به سبزواری بازگشته و اولین سنگ بنای مکتب تهران از تخریب مکتب اصفهان شکل گرفت. با مهاجرت حکما موجبات رونق تهران تازه پایتخت شده فراهم و زمینه شکل‌گیری مکتبی نو پس از مکتب فلسفی مراغه و شیراز و اصفهان رخ نمود و این مسیر در ادامه به مکتب فلسفی نو افلاطونی که شاگردانی چون علامه طباطبائی حسن‌زاده‌آملی و آیت الله جوادی آملی را در خود پروراند منجر شد.

انواع مهارت

مهارت ارتباطی

۱. مهارت های تکنیکی
۲. مهارت های انسانی
۳. مهارت های ادراکی
۴. مهارت های تشخیصی
۵. تصمیم سازی
۶. ارتباطات
۷. حل مسأله
۸. مدیریت زمان

مهارت های ارتباطی شامل: ۱. سوءارتباط و نفهمیدن درست موضوع؛ ۲. مهارت ایجاد پیام؛ ۳. روابط انسانی؛ ۴. محیط ارتباطی.

انواع ارتباط: چگونگی حل و فصل تعارض مشکل ترین شکل ارتباط است که به تخصص و توانایی لازم نیاز دارد. دیگر عوامل این ارتباط عبارت‌اند از:

۱. گفت و شنود؛ ۲. واکنش؛ ۳. عواطف تلویحی؛ ۴. رفتار گوش دادن؛ ۵. جلب توجه؛ ۶. اعتماد به نفس.

سخنرانی: ۱. مجاورت؛ ۲. آشنایی؛ ۳. تازگی؛ ۴. ایجاد ابهام؛ ۵. تضاد؛ ۶. خوش خلقی.

در میان مهارت های زندگی این نوع از دیگر مهارت ها قابل تأمل تر و در یادگیری آن هزینه بیشتری صرف می‌شود. آنچه ما به دنبال آن هستیم مهارت اثر بخش است. بشر همواره به نیازهای ارتباطی خود توجه نموده است. ارتباطات غیرکلامی تأثیر بیشتری از ارتباط کلامی در مخاطب خواهد گذاشت. بزرگترین ابزار این نوع مهارت گفتگو است.

برای آنکه ارتباطی خوب با دیگران داشته باشیم به نکاتی باید توجه کنیم: شنونده خوب باشیم؛ مختصر بگوئیم؛ از اطراف خود شناخت کافی داشته باشیم؛ طراح سؤال مناسب باشیم؛ مطالب را در قالب ساده و داستانی بیان کنیم؛ گفتگوی کوتاه را انتخاب نمائیم.

به تکلم به خموشی به تبسم به نگاه می توان برد به هر شیوه دل آسان از من

ما باقضاوت‌هایمان و ارزیابی‌ها و تقسیم افراد به خوب و بد وسعت دید و درک خود را به دیگران محدود می‌سازیم. از عمده‌ترین مهارت‌های ارتباط سبزواری مرتبط شدن وی با عالمان و حاکمان و مردمان بود اینکه چه اندازه احساسات خود را ابراز کنیم و از چه شیوه‌هایی استفاده و از کدام ابزارها بهره مند شویم. بدن ما بیشتر از زبان قدرت انتقال این مهارت را دارد. ابراز نماید چشم و نگاه عامل بزرگ آن است. گوش دادن بسیاری از مشکلات را حل می‌کند و بی‌اعتنایی مشکل ساز است. آنکه احساس خود را نسبت به دیگران ابراز می‌کند حق دیگران را برای ابراز احساسات و عقاید آنها محترم می‌دارد. (قاسم زاده، ۱۳۷۹: ۲۳)

برای آنکه بتوانیم با دیگران ارتباط مؤثر داشته باشیم به درک درستی از آنان محتاجیم انتظار تأثیر سریع بیهوده بلکه به زمان نیاز داریم حکیمدر طول ۷ سال دوره درسی در کنار طلاب به این درک عالی می‌رسید و ی با افراد خود روزها و ساعات متمادی دیدار داشت و برای رسیدن به این درک دوستانش را تشویق می‌کرد که وقتی عالمی به سبزواری می‌آمد درس را رها می‌کرد و به دیدار بزرگان علم و عرفان می‌رفت راز شیرازی استاد احمد ذهبی را بسیار گرامی داشت برای احترام دیدار او، درس را تعطیل کرد در حالی که در دیدار شاه کراهِت داشت. حکیم به اصول مهارت‌های ارتباط اجتماعی پایبند بود به سخن مراجعین گوش می‌داد و با صراحت و صداقت پاسخ می‌گفت از همدلی و همراهی دریغ نمی‌کرد درحالی که آرامش خود را حفظ می‌کرد و عصبی نمی‌شد در وقت لازم مخالفت خود را ابراز می‌کرد دکتر محسنیان راد از قول رابرت بولتون در کتاب روانشناسی روابط انسانی می‌گوید برای شروع یک ارتباط خوب یک سلام همراه با لبخند ارایه کنید این شیوه پیامبر (ص) را حکیم سبزواری هیچگاه ترک نمی‌کرد.

مدیریت زمان^۱

تعریف: مدیریت یعنی تصمیم‌گیری در زمان مناسب با افراد مناسب در جایی که فعالیت در آن جریان دارد. (میرابی، ۱۳۸۲: ۱۰)

چرا دچار کمبود زمان می‌شویم؟

۱. ضعف در مهارت تصمیم‌گیری و اولویت بندی؛
۲. ضعف در تفویض اختیار؛
۳. کمال طلبی؛
۴. ناآشنایی با هنر حل مسأله؛
۵. ضعف در نه گفتن؛
۶. اهمال کاری.

آنکه جرأت دارد یک ساعت از وقتش را هدر دهد هنوز ارزش زندگی را درک نکرده است (داروین)

تکنیک‌های مدیریت زمان:

۱. هنر نه گفتن؛ ۲. تمرکز روی یک کار؛ ۳. به تأخیر نینداختن کار؛ ۴. حذف جزئیات؛ ۵. تعیین زمان مشخص برای هر فعل؛ ۶. استراحت و ورزش در میان کارها.

¹ Time management

تکنیک تمرکز بر روی فقط یک کار تأکید فرانکلین کاوی و از مهم‌ترین عوامل فوق است.

نتایج حاصل از شیوه‌های مختلف مدیریت زمان: ۱. برنامه‌ریزی؛ ۲. یادآوری؛ ۳. سامان بخشیدن به افکار؛ ۴. انجام امور در زمان تعیین شده؛ ۵. تمرکز و توجه به اولویت‌ها؛ ۶. جلوگیری از اتلاف وقت موجب سرعت پیشرفت و ارتقاء عملکرد خواهد شد؛ ۷. کاهش فشار افزایش کارایی در نتیجه سلامت روان را در پی دارد.

*راه کارهای مدیریت زمان:

۱. نوشتن و تفکیک؛ ۲. تقسیم بندی و بلوکه کردن کار و زمان و تعیین ساعت اوج؛ ۳. تعیین کارهای مهم و مهم حذف جزئیات؛ ۴. تمرکز حواس تبدیل وظیفه به عادت؛ ۵. خلوت با خود و ایجاد زمان آرامش و فرصت تفکر؛ ۶. محول کردن کار به دیگران و تفویض مؤثر؛ ۷. برنامه ریزی روزمره و اسیر انتظار نشدن؛ ۸. از بیکاری سود بردن و بودن اوقات معین کنار خانواده؛ ۹. هدفگذاری و دوری از مزاحمت‌ها و امور غیر ضرور.

سؤال: ۱. آیا در زمان حکیم سبزواری مفهوم مدیریت زمان شناخته شده بود؟

۲. حکیم زندگی و تدریس خود را چگونه مدیریت می کرد؟

پاسخ به سؤال اول آری و نه است بعد از تقسیم بندی علم در دوره اسلامی و بعد از عمر خیام و بیرونی مفهوم شناخته شده و زمان دارای تعریف کلامی و فیزیکی شد. فلاسفه اسلامی زمان را امری غیرقارار لذات می‌دانستند و آن را از مقوله جوهر و از مرتبه عوارض برتر می‌شناختند. از این رو در عصر حکیم سبزواری با ورود علوم عقلی و فلسفی به حوزه علم اینگونه مفاهیم به سمت کاربردی شدن گرایش یافت. از عصر بوعلی این مفهوم در میان متکلمان و خردگرایان و فلاسفه مشرق زمین از ارج و قرب برخوردار شد. اوقات حکیم دقیق و گویی در حق خود محتسب است چنانکه گفته شده در دوران تحصیل بیش از ۴-۵ ساعت استراحت نداشت از این رو موفق شد در یک دوره ۸ ساله کلیه اصول و مبانی متداول حوزه اصفهان را اخذ کند. از اولین روزهای ورود به اصفهان شروع به نگارش کتاب ارجوزه منق نمود که تا ۲۰ سال این تالیف ادامه داشت. از صفات ویژه حکیم مطالعه دائمی نگذاردن وقت به باطل بود. (کیوان، ۱۳۸۷: ۲۴) وی تا آخرین لحظات حیات با کتاب مأنوس بود (اسراری، ۱۳۳۲: ۲۷۷) تا آنجا که در آخرین لحظات عمر کتاب اسفار از دست او افتاد وی تا آخر عمر به تدریس اشتغال داشت (آشتیانی، ۱۳۷۰: ۳۱۳) حاجی هر روز دو درس می‌گفت (صدوقی، ۱۳۸۱: ۱۸۲) و هر درس دو ساعت طول می‌کشید دوره تحصیلی نزد حکیم هفت سال بود (نوشین، ۱۳۷۱: ۹۷) نوشته‌های وی با مهر و نشان یا هادی المضلین مهور می‌شد (غنی، ۱۳۲۳: ۴۵) وی بیش از ۴ ساعت در شبانه روز نمی‌خوابید. اغلب اوقات را صرف تحصیل حکمت اشراق می‌نمود. (ایزتسو، ۱۳۵۹: ۲۲) ساعات بسیار در روز صرف مطالعه و مباحثه با طلاب می‌کرد (رضانژاد، ۱۳۷۱: ۵۲) در سال ۱۲۸۴ قمری که ناصرالدین شاه قاجار به سبزواری آمد به دیدن او نرفت (محمدیان، ۱۳۵۵: ۱۹۴) وی می‌گفت میل ندارم از کارم بازمانده و در شغل مختصر وقفه حاصل شود (اسراری، ۱۳۳۲: ۲۳۲) حوزه فلسفی سبزواری و در عمل بنیاد مکتب تهران در زمان او شکل گرفت (برخواه، ۱۳۹۲: ۱۷)

سازماندهی و تیم‌سازی، واقعیت‌های ارتباطات

سازمان: گروهی اجتماعی که وظایف را برای رسیدن به اهداف جمعی میان اعضا توزیع می‌کند (شایان، ۱۳۹۳: ۱۹)

واگذاری اختیار: چه زمانی؛ چه فردی؛ چه وظیفه‌ای.

تیم چیست؟ تیم سر واژه کلمات زیر است به معنی با هم بودن واقعی که ایجاد هم افزایی می‌کند. تیم عبارت است از یک گروه دو یا چند نفره از افراد که به طور مستقیم با یکدیگر تعامل برقرار کرده و به منظور رسیدن به هدف کارها را هماهنگ می‌کنند. (بصیرزاده، ۱۳۸۹: ۱)

کار تیمی به عوامل زیر بستگی دارد: ۱. استعداد؛ ۲. اشتیاق؛ ۳. مسئولیت پذیری؛ ۴. مدیریت؛ ۵. صداقت؛ ۶. قابل انجام بودن؛ ۷. احترام؛ ۸. زیرکی.

الگوی پرواز غازها بهترین مصداق تیم است، غازهای جلویی با بال زدن یک جریان هوا ایجاد می‌کنند تا دیگرپرندگان بتوانند راحت تر حرکت کنند و سپس جای خود را به غازهای بعدی می‌دهند تلاش مضاعف غاز اول تا ۷۰٪ دامنه پرواز را تسهیل می‌کند.

در فرایند سازماندهی همواره این سؤال مطرح است که چه کسی باید چه کاری را انجام دهد. مهمترین وظیفه یک مدیر استفاده از بهترین ظرفیت تیم به نحوی که اعضا با همکاری یکدیگر بتوانند در سطح بالاتری از عملکرد و کارایی فعالیت کنند (مایکل آرمسترانگ؛ ۱۳۹۲: ۷۵)

وقتی امریکایی‌ها و روس‌ها با مشکل نوشتن فضانوردان در هوا مواجه شدند شرکت امریکایی اندرسون به مدت ده سال مأموریت ساخت خودنویسی که بتواند در فضا کار کند را به مبلغ ۱۲ میلیون دلار تقبل وهزینه کرد در حالی که روسها بطور معمول این نیاز را با یک مداد مشکی برطرف کردند. (بصرزاده؛ ۱۳۸۹: ۷)

افراد برای انجام کار به چهار عامل نیاز دارند: ۱. جمع آوری و استفاده اطلاعات؛ ۲. تصمیم گیری؛ ۳. سازماندهی خود و دیگران؛ ۴. ارتباط با دیگران نقش ارتباط دهنده در این چرخه بسیار کلیدی است. (اعظمی نژاد؛ ۲۰۱۳: ۱۳)

تیم و ضرورت تشکیل آن در کار گروهی و اهمیت مطالعه بر روی آن آشکار است (رایموند؛ ۲۰۰۵) تیم‌ها به رهبری، محرک، ایمنی، رفاه و ارتباط و فرهنگ نیازمندند. اعضای یک تیم ایده‌آل باید دارای استعداد و دانش متنوع باشند که براحتی بتوانند بدون بروز مشکل با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

با نگاهی ساده به زندگی حکیم سبزواری متوجه خواهیم شد که علت عمده توفیق وی از ابتدای جوانی توجه به سازماندهی و تیم سازی بود. وی در سالهای توقف در مشهد در کنار پسر عمه خویش آموخت که مدرسه حاج حسن از مکتب خانه سبزواری جمع پذیرتر است و در طول سالهای حضور در مشهد بگفته دوستانش همواره نیم نگاهی به مدرسه صدر اصفهان داشت و اگر ممانعت دوستانش نبود در حدود هفده سالگی قصد رفتن به اصفهان داشت تا به آن جمع بزرگ مکتب اصفهان بپیوندد. در یک کار تیمی علاوه بر اعضا مطالب و نوشته‌ها بسیار مؤثرند در طول ۲۰ سال از اولین روزهای رفتن به اصفهان تا زمانی که در سبزواری مستقر می‌شود مبادرت به نگارش کتاب فلسفه و منطقی می‌کند که ۲۰۰ سال کتاب درسی حوزه بوده و هست عملگرایی و یارگیری و ارتباط ماهرانه با طلاب از ویژگی‌های اوست به نحوی که از سراسر کشورهای اسلامی برای تحصیل به حوزه او رو آورده و سبزواری مرکز تجمع فضلا بود. (نصر؛ ۱۳۸۴: ۱۱۵) وقتی از حکیم قمشه ای سؤال شد که شما با زعامت مکتب فلسفی در تهران چرا به اندازه حکیم در سبزواری شاگرد ندارید حکیم قمشه‌ای پاسخ داد او به اندازه علمش عمل دارد. (رضانژاد؛ ۱۳۷۱: ۲۳۲) نوع ارتباط او با شاگردانش مدرسه را به منزله گروهی بزرگ و تیمی ارزشمند در خدمت جامعه قرار می‌داد به نحوی که با ورود حکیم به سبزواری شهرت او در ایران پیچید (ایزتسو؛ ۱۳۵۹: ۴۲)

حکیم به سبک خاص شاگردان را تربیت می‌کرد یعنی برنامه معین در ضمن آزادی عمل و اندیشه اوبه زمینه‌های مورد علاقه طلاب توجه می‌کرد درحالی که میرزای قمی ریاست حوزه بزرگ قم شاگردان را مقید به دروس معینی می‌کرد و اجازه انتخاب دروس فلسفی و حکمی به آنان نمی‌داد وی معتقد به ملاصدرا نبود و با شارحان اندیشه ملاصدرا هم همراهی نمی‌کرد در حالی که حکیم با آنکه درویش نبود بزرگان آنان را اکرام می‌کرد، شاگردان را در پذیرش عقاید آزاد می‌گذاشت (مدرسی؛ ۱۳۳۴: ۲۹)

ضمن اجتماعی بودن از مراقبه و تهجد و زهد و تقوی بسیار بهره‌مند بود تا آنجا که ناصرالدین شاه قاجار در دیدار از وی به سال ۱۲۸۴ هجری در منزل حکیم در سبزواری می‌گفت به عمر خود احدی را به روحانیت حاج ملاهادی ندیدم (آشتیانی؛ ۱۳۶۰: ۴۴)

مخالفان به فلسفه را که به این رشته لقب علوم مهجوره و به حکمت علوم مشوب به کفر می‌دادند (ابن ندیم؛ ۱۶۹) محترم می‌دانست و این شیوه در میان عالمان مسلمان متداول بود سیدرضی و مرتضی علم الهدی ابوالعلائی معری را که متهم به زندیق بود بالای مجلس قرار می‌دادند (ابوالعلا؛ ۱۳۶۳: ۲۲۳)

ارتباطات مؤثر سازمانی

۱. رویکردهای انگیزشی:

۱. ارزش قائل شدن برای افراد؛

۲. یادداشت‌ها؛

۳. ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه‌ای؛

۴. تعهد نسبت به انجام کار؛

۵. قدرتمند کردن افراد.

۲. مدیریت تغییر؛

۱. مقاومت در برابر تغییر؛

۲. غلبه بر مقاومت در برابر تغییر.

۳. موضوعات انضباطی؛

۱. دلایل رفتار منفی کارکنان؛

۲. اتخاذ اقدامات اصلاحی.

یک مدیر موفق باید شناخت کافی از شرایط سازمان خود داشته باشد. برای تک تک افراد گروه ارزش قائل شود. ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه را یک اصل کلی بداند. به گفته پوپر در موقعیت بحران اعمال مدیریت خلاق و سودمند داشته باشد از امکانات سازمانی در راه تبدیل تهدیدها به فرصت کمال استفاده را ببرد. مکاریتی^۱ معتقد است، مدیریت توجه به عوامل بازدارنده از بحران است به استقبال هزینه اندک پیشگیری رفتن و منتظر فرا رسیدن مرحله معالجه نشدن از بزرگترین عوامل موفقیت یک مدیر است (امین جهرمی، ۱۳۹۳: ۵). وی باید تعهد نسبت به انجام کار را به سایر افراد سرایت دهد و در قدرتمند کردن افراد بوسیله‌های متنوع تلاش کند با اعطای اختیار و تفویض مسئولیت به دیگران افراد را در مقیاس اندازه گیری عملکرد رشد قرار دهد. در صورتی که بتواند آنان را در امور مربوط به سازمان مشارکت داده از استبداد در عمل بپرهیزد و تک روی و از انجام کار بیش از حد توان اجتناب کند. تشویق افراد در بهبود مستمر شغلی باعث رشد آن وظیفه خواهد شد. ایده‌های برتر و برنامه‌های خود را با اعضاء تیم در میان بگذارد. در مدیریت تغییر با شناخت پیرامونی روبه رو برخورد مناسب با تغییرات را به کادر آموزش دهد؛ و به آنان خاطر نشان کند که تغییرات امری قهری و اجتناب ناپذیر است بعضی آن را دوست دارند عده‌ای از آن می‌ترسند و گروهی از آن متنفرند.

با شناخت دقیق، تغییرات بیشتر از مقاومت کردن در برابر آن مسائل به سازمان بهره خواهد رساند. (جفرودی؛ ۱۳۹۲: ۲۷۹) از دیگر عوامل مؤثر ارتباطات در یک سازمان توجه به رابطه متقابل است. کثورگ زیمل نظریه پردازی که به این رابطه توجه کرده و معتقد است همه تجلیات زندگی روانی در روابط زیادی با یکدیگر بسر می‌برند هر کدام از این پدیده‌ها به طور لاینفک با سایر آنها در ارتباطند (جفرودی؛ ۱۳۹۲: ۵۰) توجه به ارزش‌های افراد و اتخاذ اقدامات اصلاحی به موقع سازمان را از خطر ناپودی دور نگه می‌دارد. در آموزش به افراد سازمان گاه دانشجوی یک دوره می‌تواند استاد یک دوره دیگر آن سازمان باشد. سیدعلی شوشتری در درس فقه شیخ انصاری حاضر می‌شود در حالی که روزهای چهارشنبه شیخ مرتضی انصاری در درس حکمت سیدعلی شوشتری حضور می‌یابد.

شرکت همه روزه حکیم در مدرسه و گذراندن وقت فراوان با طلاب ارتباط معنوی فراوانی را به همراه داشت. شاگردان حکیم دو دسته بودند عده‌ای از خارج سبزوار به مدرسه آمده و گروهی از ساکنان سبزوار به درس حکیم می‌شناختند. در میان نام‌صدها شاگرد موفق حکیم آنان که از خارج سبزوار به درس شتافته و حدود ۷ سال وقت برای اتمام دوره صرف کرده‌اند موفق تر

¹ mckarty

بوده‌اند از کسانی که دو برابر این مدت در کنار حکیم در شهر سبزوار زیسته‌اند. مهاجرین با احساس نیاز بیشتر و علاقه مندی و ضرورت اتمام سریعتر دوره با درک از زمان و موقعیت خویش متفاوت عمل کرده به درجات عالی و مسئولیت های آموزشی در شهرهای خود رسیده‌اند.

توجه حکیم به موضوعات انضباطی و بررسی دلایل رفتار منفی افراد در مدرسه او را بسیار ممتاز می‌کند. افرادی که به هر نحو از نظام مدرسه دوری گزیده با سردی برخورد حکیم مواجه می‌شدند وی با پاسخ دادن به مکتوبات چنین افرادی سعی بر توجه و تنبیه آنان می‌نمود و هم چون فرزندان خویش درباره آنان پدیری کرده و با نمایش سردی روابط آنان را به نعمتی که از دست داده بودند متوجه می‌نمود.

تعامل آموزشی

مربی گری، آموزش پیشرفته

یادگیری و پیشرفت

الف. یادگیری اثربخش؛

ب. یادگیری غیررسمی؛

ج. آموزش استقرایی؛

د. برنامه ریزی پیشرفت فردی.

مربیگری:

۱. مشاوره، امین بودن و مورد اعتماد واقع شدن؛

۲. عدالت و انصاف؛

۳. شفافیت و صداقت در گفتار و رفتار.

بیشترین یادگیری در محل کار اتفاق می‌افتد. (آرمسترانگ؛ ۱۳۹۲: ۱۳۳)

چه شرایطی موجب می‌شود که یادگیری اثربخش شود:

۱. یادگیری خودگردان به نحوی که افراد خودشان کنترل یادگیری را برعهده داشته باشند **Self Managed Learning**؛

۲. سهم اکثریت به یادگیری رسمی اختصاص دارد؛

۳. استفاده از وسائل کمک آموزشی برای توسعه یادگیری؛

۴. افراد خود انگیزه به حس هدایت محتاجند (همان: ۱۳۵)؛

۵. افراد باید از فرایند یادگیری خشنود باشند؛

۶. باید بدانیم که سطوح مختلف یادگیری وجود دارد؛

۷. بهترین برنامه آموزشی در صورت بی‌نیازی و باور به غیر مفید بودن به شکست منجر می‌شود. یادگیری بطور فعال صورت پذیرد نه به صورت منفعل؛

۸. فرد یادگیرنده به خاطر رفتار مثبت تشویق شود (فراهم بودن اسباب تشویق و دور بودن ابزار تنبیه)

یادگیری رسمی یک روش سیستمی توسط سازمان به شکل دوره آموزشی است. عضویت در سازمان و ارتباط با کار و نیاز افراد و بودن آموزش به محل کار و در محیط آشنا می‌تواند مفید و مناسب باشد.

یادگیری غیررسمی از طریق تجربه در محل کار بطور معمول اتفاق می‌افتد. با بیان داستان ذکر تجربه فرایند یادگیری می‌تواند با تمثیل طبیعت اثربخش تر باشد افراد می‌توانند در این شیوه قابل هضم به سهولت یادگیری را به مرحله عمل در آورند با ایجاد اطمینان می‌توان فرهنگ یادگیری را در سازمان ترویج و تشویق نمود.

ابن خلدون معتقد است پیشرفت و آبادانی کشور به رشد و توسعه علوم عقلی و فلسفی بستگی دارد پیش از اسلام دو قوم بزرگ ایرانی و رومی به علوم عقلی و فلسفی توجه داشتند زیرا عمران و آبادانی ایشان به حد وفور بود (ابن خلدون؛ ۱۳۵۹: ۱۰۰۹)

فارابی که به علوم عقلی می‌پردازد در این پردازش شاخه های علم را از معرفت تعریف و تبیین کرده است. (نصر؛ ۱۳۸۶: ۱۵۳) اختلاف در روش تحقیق و تفاوت در مبادی و مبانی سبب به دست آمدن نتایج متعدد در بررسی علوم عقلی و نقلی شد. از قرن های چهار و پنج هجری به بعد امثال رازی، ابن سینا، بیرونی آثارشان تا قرنهای روشنائی بخش دانشگاه های اروپا بود (محقق؛ ۱۳۴۹: ۶۴) ابن حوقل معتقد است عوام خوزستان مثل سایر خواص بلاد درباره علم و کلام گفتگو می کنند (ایزتسو؛ ۱۳۹۲: ۹) علت آنکه بوعلی به علوم عقلی روی آورد، توجه وی در جوانی به گفتگوهای پدر و برادرش در مسائل نفس و عقل بود (شیخ الرئیس، ۱۹۷۴: ۱۸) در مغرب زمین از ملاحادی سبزواری اطلاعی نداشتند. دکتر محقق که به دانشگاه مک گیل کانادا برای تدریس رفته بود با همکاری پرفسور ایزتسو کتاب حکمت ملاحادی را به دانشجویان مشتاق معرفی و از مطالب آن تدریس می کرد. اگر اساتید ملاحادی امثال ملاصدرا، بیدآبادی، ملاعلی نوری و ملاسماعیل شناخته شدند علت عمده آن تعامل آموزشی و پوشیدن لباس مربیگری است. حکیم می آموزد که هر سنتی به شرطی زنده است که پیوسته در تولدی دیگر باشد وی موجبات این تحول و دگراندیشی را با آموزش به بیش از هزار شاگرد فراهم آورد.

نتیجه گیری

آموزش اولین فرایند بشر و نیاز به یادگیری احساس انسان اولیه بود. عالمان این شیوه را که با رشد و پیشرفت علم با سرعت در انتقال همراه بود مهارت نامیدند و از آنجا که اجتماعی خلق شده تعامل را فراگرفته و به مجموعه این امور مدیریت بخشیده و همه لحظه آن را به روز کرده اند و با تخصصی شدن علم و دسته بندی علوم از جامعه شناسی به گرایش های مدیریتی متمایل شدند. این نوشتار بر آن است که هر چه عالمان نیاز بیشتری را در سرعت عمل احساس کنند به شیوه های جدیدتری متوسل شده و آن را مدیریت می کنند، اما اصول اولیه آموزش، مهارت و تعامل تغییر نیافته و همواره، ارتباط با اطرافیان و تغییرات جزء لاینفک زندگی انسان ها بوده است. در این مقاله اصول پیشرفت مدیریت را دو قرن به عقب ورق زده و رفتار و تعامل اجتماعی حکیمی فیلسوف را مورد واکاوی قرار داده و به این نتیجه نزدیک شده که عالمان آن عصر رفتاری براساس علم و دانش و آگاهی و مطالعه مستمر داشته و از اصول اولیه و مبانی مدیریتی امروز چندان فاصله ندارند. این فاصله در بعض علوم ماهیت کلی آن علم را نه تنها متفاوت بلکه غیرقابل مقایسه می کند. این مختصر در پی آن است که قبض و بسط علوم آن را به گونه ای استحاله نکرده که نتوان آن را شناخت. علم اجتماع که آن را علم زمان کوتاه می دانند از اصول دیروز بی نیاز نبوده و بر پایه های آن دوره مبانی پیشرفته خود را بنا کرده است. اصول رفتار حکیم برنامه ریزی، مدیریت زمان، مدیریت اثربخش و مهارت های ارتباطی و توجه به تغییرات و اقدامات اصلاحی بود که باعث شد که حکیم را علاوه بر دانش فلسفه و منطق و حکمت یک متکلم بزرگ در زمینه تعامل آموزشی بار آورد. فرایند یاددهی یک مربی متخلق به رفتار انسانی با صفاتی چون مشاوره، امانت و صداقت با حضور حداکثری در محیط آموزشی که دارای بیشترین تأثیر اجتماعی در محصلین است. از او یک استاد تعامل انسانی ساخت.

منابع

۱. ابن ندیم محمد ابن اسحاق (۲۰۰۸) / الفهرست فی اخبار العلماء / دارالمعرفه: بیروت.
۲. آرمسترانگ مایکل (۱۳۹۲) / چگونگی مدیریت افراد / ترجمه دکتر شایان و سنگی، انتشارات ترمه: تهران.
۳. اسراری ولی الله (۱۳۳۲) / شرح زندگانی ملاحادی سبزواری / چاپ بیهق: سبزواری.
۴. آشتیانی سیدجلال (۱۳۷۰) / رسائل سبزواری / نشر اسوه: مشهد.
۵. اعظمی نژاد محمد (۲۰۱۳) / مقالات مدیریت (مقاله ۱۳) / انجمن مدیریت منابع انسانی blogfa: ایران.
۶. امین جهرمی شایان (۱۳۹۳) / مبانی مدیریت / انتشارات کوشا مهر: شیراز.
۷. ایزتسو توشی هیکو (۱۳۵۹) / تحلیلی از فلسفه ملاحادی / دانشگاه تهران: تهران.
۸. ... (۱۳۶۸) / بنیاد حکمت سبزواری / دانشگاه تهران: تهران.

۹. بصیری زاده مهدی (۱۳۸۹)/ سازماندهی برای کار گروهی / سایت blogfa: ایران.
۱۰. برخواه انیسه (۱۳۹۲)/ سبزواری پژوهی / خانه کتاب: تهران.
۱۱. براون ادوارد (۱۹۵۰)/ یکسال در میان ایرانیان / ترجمه منصوری، چاپ معرفت: تهران.
۱۲. پک پکیرینگ (۱۳۹۱)/ چگونگی مدیریت تضاد / ترجمه دکتر شایان، باقری، انتشارات کوشامهر: شیراز.
۱۳. جفرودی مازیار (۱۳۹۲)/ متفکران اجتماعی معاصر / انتشارات نشر مرکز: تهران.
۱۴. رون تری دروک (۱۳۸۲)/ چک لیست مدیران ترجمه عباس دهقانی، نشر پیکان: تهران.
۱۵. رابرت باکال (۱۳۹۳)/ چگونگی مدیریت عملکرد / ترجمه دکتر شایان، آموزگار انتشارات فرنام: شیراز.
۱۶. رحمان سرشت حسین (۱۳۸۴)/ راهبردهای مدیریت / انتشارات فن و هنر: تهران.
۱۷. رضانژاد غلامحسین (۱۳۷۱)/ زندگی آثار حکیم سبزواری / انتشارات سنایی: تهران.
۱۸. شیخ الرئیس ابوعلی (۱۹۷۴)/ سیره شیخ الرئیس / نیویورک (The Life Of IBN Sina).
۱۹. صدوقی سها منوچهر (۱۳۸۱)/ تاریخ حکما و عرفای متأخر / انتشارات حکمت: تهران.
۲۰. غنی قاسم (۱۳۲۳)/ یادداشت ها به اهتمام سیروس غنی / ج ۱: چاپ لندن.
۲۱. قاسم زاده حبیب الله (۱۳۷۹)/ شناخت و عاطفه های بالینی و اجتماعی / چاپ فرهنگیان: تهران.
۲۲. کیوان عباسعلی (۱۳۸۷)/ بهین سخن / انتشارات راه نیکان: تهران.
۲۳. معری ابوالعلا (۱۳۶۳)/ تعریف القدماء / قاهره: مصر.
۲۴. محقق مهدی (۱۳۴۹)/ فیلسوف ری / موسسه مطالعات اسلامی: تهران.
۲۵. محمدیان عباس (۱۳۸۱)/ حکیم عاشق / انتشارات دانشگاه تربیت معلم: سبزوار.
۲۶. نصر سیدحسین (۱۳۸۴)/ دانشنامه جهان اسلام / کلمه اسفار، جلد ۳: تهران.
۲۷. میرابی وحیدرضا (۱۳۸۲)/ مدیریت مبانی و استراتژی / انتشارات شهرآشوب: تهران.

Growth Management and Educational and Social Interactive Development with an Emphasis on Communication Skills of Hakim Sabzevari

Mohammad Javad Sami

Assistant Professor, Lecturer at Shiraz University of Arts

Abstract

Human had always been faced with the issue of management of social interactions. Growing communities are always concerned about the performance of individuals in the organizations. This is the basic to managerial affairs including planning, organizing, coordinating, and finally control by a successful leadership of principles of social and educational systems with a valuable place and role in human life. The reason behind the success of the user is relying on communication skills by them. The current paper finds Hakim Sabzevari communication skills as his major growth and development of target community. Hakim has taken into account the issues of effective management, the delegation, the seriousness and the priorities in performance, individuals motivational and value approaches, create the opportunity of growth and development and empowerment of individuals. Since he was a teacher, he has practiced justice, transparency and trust and the change management, corrective measures and disciplines were his priorities. He has fully practiced the effective communication factors. His communication skills included avoiding the misunderstanding in communication and human relations, regarding the role of geography and environment as well as resolve conflict, draw attention and self-confidence and novelty of educational materials.

The current paper tries to investigate the team capabilities and the performance compatible to social and personal planning management basics on the behavior of Hakim Sabzevari.

Keywords: team, social interactions, growth and development, time management, communication skills
