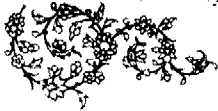




کاربست آموزه های قرآنی در نهادهای فرهنگی و آموزشی



فاطمه السادات امیر شاکرمی^۱
دکتر زهره موسوی^۲

• چکیده

نظریه‌ی سازمان یادگیرنده یک نظریه‌ی جدید مدیریتی است که توسط پیتر سنگه ارائه شده است؛ این نظریه تأکید فراوانی بر یادگیری و علم‌آموزی برای تمام افراد سازمان دارد. به نظر می‌رسد این نظریه بتواند نقش به‌سزایی در رشد و تحول سازمانهای آموزشی ایفاء کند؛ اما از آنجا که نظریات غربی در بستر فلسفی متفاوت با مکتب اسلام پایه‌ریزی شده‌اند، لذا پذیرش تمام و کمال آن بدون توجه به مبانی آن و بکارگیری آنها در یک سازمان اسلامی اثربخش نیست. از این رو با علم به تفاوت مبانی غربی و اسلامی هدف مقاله حاضر تغییر محتوای مؤلفه‌های اصلی سازمان یادگیرنده (قابلیتهای فردی، مدل‌های ذهنی، یادگیری جمعی، آرمان مشترک و رویکرد سیستمی) با توجه به آموزه‌های دینی، است و بدین منظور از روش تحلیلی استنتاجی استفاده شده است.

• واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، مؤلفه‌ها

مقدمه

در این مقاله به دنبال تبیین این مطلب هستیم که می توان از این ظرف، سازمان یادگیرنده، استفاده درست کرد. باید اولاً آن را از تفکرات و محتواهای غیر حقیقی تهی نمود آنگاه محتوای حیات بخش اسلام را در آن قرار داد از این طریق ظرف درست، محتوای پاک و سالم را حمل کند تا هدف مطلوب و حقیقی انسان که رسیدن به کمال قرب الهی است، حاصل گردد. بدین صورت که مولفه اصلی (یادگیری تیمی، قابلیت های فردی، مدل های ذهنی؛ آرمان مشترک و رویکرد سیستمی) که برای تبدیل شدن هر سازمان به یک «سازمان یادگیرنده» ضروریست؛ در نظر می گیریم و با تفحص و غور در آموزه های دینی، محتوای اسلامی آنها را استخراج می نماییم تا قابل استفاده در سازمان های اسلامی شود.

• سازمان یادگیرنده:

سازمان های یادگیرنده سازمان هایی هستند که افراد به طور مستمر در حال توسعه ی ظرفیت خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع طالب آنها؛ جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می یابد؛

• سازمان یادگیرنده می تواند بهترین شیوه اندیشیدن باشد که بر توسعه و کاربرد ظرفیت های اطلاعاتی و دانشی به

سازمانها مجموعه ای از عوامل انسانی هستند که برای تحقق هدف معینی تلاش می کنند. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که می تواند نیازهای محیطی خود را تشخیص داده و ابزارهای لازم جهت تطبیق خود با محیط را فراهم سازد. هدف اصلی سازمان یادگیرنده، تحول به سمت آرمانهای مشترک در جهت رشد و کمال است. به نظر می رسد سازمانهای آموزشی به عنوان نهادهایی که عهده دار رسالت عظیم تعلیم و تربیت در جامعه بوده و خاستگاه دانش و یادگیری هستند و در عین حال به شدت موثر بر محیط و متأثر از آن می باشند؛ می توانند با تجهیز خود به این مفهوم نوین مدیریتی، سازمان یادگیرنده، بسیار کارا تر و اثربخش تر از وضع موجود ظاهر شوند.

سازمان یادگیرنده به طور خاص تحت عنوان ظرف در نظر گرفته شده است، که قاعدتاً اصیل و ذاتی نبوده و بر اثر گذشت زمان و پیشرفتهای جدید به شرایط بهتر و مطلوبتری خواهد رسید.

• تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان

یادگیرنده

در مورد مفهوم و تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، بسیاری از منابع علمی هر دو را نزدیک به هم به کار برده اند و اما سازمان یادگیرنده، سازمانی است که یادگیری سازمانی در آن رخ می دهد و در مقابل یادگیری سازمانی در برگیرنده رفتار سازمانی بارز و مشخصی است که در سازمان یادگیرنده عمل و نشان داده می شود. با این تعریف و توضیح سازمان یادگیرنده یک واقعیت قابل مشاهده است، در حالی که یادگیری سازمانی یک فرآیند و مجموعه اقدامات است (نجف بیگی، ۱۳۸۴، ص ۵۷).

اهداف سازمان یادگیرنده

خلق عملکرد برتر، توسعه کیفیت، ایجاد تعهد رقابتی، نیرو و تعهد بخشیدن به کارکنان، درک وابستگی های درونی (حیدری تفرشی و دیگران، ۱۳۸۱، صص ۲۲۶ و ۲۲۷).

• مولفه های سازمان یادگیرنده

منظور از مولفه های سازمان یادگیرنده، همان پنج مبنایی است که عبارتند از «قابلیت های شخصی»، «مدلهای ذهنی»، «آرمان مشترک»، «یادگیری جمعی» و «تفکر سیستمی».

منظور خلق سطوح بالاتر از دانش و اطلاعات تمرکز می کند تا این امر خود به تغییر رویه ها و بهبود نتایج اصلی بیانجامد. (امین محمد و توماس دیلیو. فالکن به نقل از کینگ^۳، ۲۰۰۱، ص ۲).
• سازمان یادگیرنده در طول زمان می آموزد، تغییر می کند و عملکردهایش را متحول می سازد.

• یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی، عبارت است از فرآیند بهسازی عملکردها از طریق دانش و درک بیشتر (قهرمانی به نقل از فیول و لایلس^۴، ۱۳۸۰، ص ۸۰).

• یادگیری سازمانی فرآیند کشف و

اصلاح خطاهاست (آرگریس، ۱۹۷۷) و از تعاملات آگاهانه افراد که در نتیجه آن (هوش جمعی) سازمان به وجود می آید، تشکیل شده است (ویک و رابرتس، ۱۹۹۳).

• یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد در درون سازمان است. یادگیری سازمانی برای توصیف انواع خاصی از فعالیت هایی که در سازمان جریان دارد بکار گرفته می شود (حیدری تفرشی و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۲۵۵).

• قابلیت های فردی^۶: اصطلاح قابلیت های شخصی را (سنج و همکارانش) به منظور رشد فردی و یادگیری به کار برده اند. وی معتقد است کسانی که دارای تسلط و قابلیت های فردی هستند، همواره درصدد توسعه قابلیت های خود بر می آیند تا در زندگی و سازمان نتایجی را که واقعاً در جستجوی آنند، بدست آورند (زارعی متین، ۱۳۸۰، ص ۶۵).

• یادگیری تیمی^۹: یادگیری تیمی عامل حیاتی است؛ زیرا تیم ها و نه افراد واحدهای یادگیری بنیادی در سازمانهای نوین است (حیدری و تفرشی و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۲۳۱).

• تفکر سیستمی^{۱۰}: روشی از تفکر است که در آن برتری کل بر جزء تصدیق می شود (حیدری تفرشی و دیگران، ۱۳۸۰، ص ۲۳۳). جهت شناخت ساختارهایی که شرایط و موقعیت های پیچیده را بوجود می آورند. و از طریق آن می توان تغییرات عمده و یا ناچیز را تمیز داد. تفکر سیستمی راه و روشی برای کل نگری است. چارچوبی است که تأکید آن بر دریافت روابط داخلی پدیده هاست و نه شناسایی تک تک آنها. (محمودزاده، ۱۳۸۴، ص ۱۳). تفکر سیستمی ظریف ترین جنبه یک سازمان فراگیر را

• مدل های ذهنی^۷: تصاویر ذهنی در واقع بخش فعال ذهن ما هستند که ما را به عمل و می دارند و رفتار ما را جهت می دهند. این تصاویر ذهنی در واقع چارچوبی هستند که میدان عمل و اندیشه ما را محدود می سازد مدل های ذهنی بر دید ما از دنیا موثرند و در نتیجه بر گزینش تأثیر می گذارند (محمودزاده، ۱۳۸۴، ص ۱۳۸).

مدل های ذهنی انگاشت های بسیار عمیق هستند که بر فهم ما از دنیا و نحوه عمل ما در مقابل آن اثر می گذارند. مدل های ذهنی ناظر بر اینکه در موقعیت های مختلف مدیریتی چه کارهایی را می توان انجام داد و چه کارهایی را نمی توان، در اعماق وجود ما پنهان شده اند (سنج، ترجمه روشن و کمال هدایت، ۱۳۸۶).

مشخص می سازد. طریق جدیدی که افراد خود و دنیای اطرافشان را درک می کنند (سنج، ترجمه روشن و کمال هدایت، ۱۳۸) بدیهی است، که مفهوم سازمان یادگیرنده از منظر اسلام، تنها در یک سازمان اسلامی قابلیت اجرا دارد، چرا که سازمان اسلامی به لحاظ ماهیت و اهداف با سازمان غیر اسلامی متفاوت است. در اینجا به تشریح مفهوم سازمان اسلامی می پردازیم.

• سازمان اسلامی

مفهوم سازمان در اسلام عمیق تر از دیدگاه مادی سازمانی است که در محیط غیر اسلامی قرار گرفته است. سازمان اسلامی بر این اساس قرار دارد که منشأ همه چیز ذات احدیت است و همه ی کائنات به ذکر و عبادت این نیروی لایزال مشغولند (سوره ۱۷، آیه ۴۴) و برای نیل به این هدف هر سازمان انسانی چه اقتصادی و چه غیر آن باید مبتنی بر اصول قرآن کریم و سنت باشد و هدف نهایی آن نیایش و پرستش ذات باری تعالی است (البرعی ۱۳۷۷، ص ۲۳۴).

ایده آل ترین سازمانی که در یک جامعه اسلامی می تواند وجود داشته باشد سازمانی است که یک هدف عالی (حاکمیت الهی) را در نظر داشته

باشد و در راه رسیدن به آن دیگر اهداف را تامین نماید. این سازمان بر چهار پایه استوار است:

هدف نهایی دستیابی به عالی ترین مراتب کمال یعنی توحید حقیقی می باشد.

توجه به همه مسائل از جمله امور مادی جهت برآوردن نیازهای طبیعی

• وجود یک سیستم کنترلی جامع و کامل

با توکل و ایمانی محکم به آینده ای روشن در راه دستیابی به اهداف تعیین

شده گام بردارد چرا که پایان همه ی امور از آن خداست (۱۳۷۸، صص ۶۷ و ۶۸)

سازمان اسلامی سیستمی است برای دستیابی فرد و اجتماع به پیشرفت

معنوی و اخلاقی از طریق تولید کالا و خدمات به منظور نیل به رشد و عبادت

خداوند. در سازمانی که طبق اصول اسلامی بنیانگذاری شده است اصل بر آن

است که محوری ترین وجود در نظام هستی خدای متعال است و انسان باید

برای رسیدن به کمالات خود را با دستورات خداوندی که اهل هوا و هوس

نیست و خطا در او امکان ندارد، سازگار کند. به دیگر سخن مرکز دایره ی هستی

خدای حکیم و رحیم است و انسان برای وصول کمالات باید در مسیری قرار گیرد

علم و دانش را حیات بخشیده است و آن را زنده کرده است، عرض کردند کیفیت احیاء علم چیست؟ فرمود: «به این صورت که دینداران و افراد باتقوا از طریق مذاکره و گفتگو علمی به دانش روح تازه ای می بخشند» (بحار الانوار، ج ۱، ص ۲۰۳). می بینید که دین مبین اسلام به مباحثه و شورا تاکید دارد و نزول آیاتی چون «وَأْمُرْهُمْ بِشُورَىٰ بَيْنِهِمْ» «...و شاورهم فی الأمر...» در ثبوت این مدعا کافیهست. اما با غور در متون دینی به این نتیجه می رسیم که شور و مشورت با افرادی که حایز ویژگیهای خاصی هستند مؤثر واقع می شود از این رو در سازمان نیز توصیه می گردد افرادی که برای شرکت در گروههای مشاوره جهت اخذ تصمیمات انتخاب می گردند باید حتی الامکان چنین ویژگیهایی داشته باشند.

اسلام به مباحثه و گفتگو تأکید زیادی دارد اما با بررسی متون دینی در می یابیم زمانی این شور و مشورت اثربخش است و به تولید علم و یادگیری منتج می شود که افراد حاضر، دارای ویژگیهایی باشند.

که خدا معرفی و تبیین کرده است. در این سازمان هدف رساندن انسان به اهداف متعالی نظیر حیات طیبه، فلاح، فوز، تقرب و هدایت می باشد، چرا که انسان در دیدگاه اسلامی محدود به حیات مادی (از تولد تا مرگ) نمی شود و از عظمت و شرافت بالایی برخوردار است.

• یادگیری جمعی از منظر اسلام (شورا)
دین مبین اسلام که روایتی از نظام و شیوهی زندگی است، در ترغیب انسان به مناظره و گفتگوهای علمی، حاوی دستورات ارزشمندی است؛

از امام صادق (علیه السلام) روایت شده است که رسول خدا (صلی الله علیه و اله) فرمود: «خداوند عزوجل می فرماید: «تذاکر العلم بین عبادی مما تحیی علیه القلوب المیتة إذا انتهوا فیه إلی أمری».

مذاکرات و گفتگوهای علمی در میان بندگانم به شرط آنکه این مذاکرات آنان را به امر و فرمان و شناخت من رهنمون باشد، از مواهبی است که می تواند قلبهای مرده و دلهای خفته را زنده و بیدار سازد» (شهید ثانی، ترجمه‌ی حجتی، سال ۱۳، ص).

در حدیث دیگری از امام باقر (علیه السلام) آمده است: «رحم الله عبداً أحیی العلم، قیل: و ما إحیاه، قال: أن یذاکر به أهل الدین و الورع». خدا بیامرزد بنده‌ای را که

۱۰۱ ویژگیهای کسانی که در امر یادگیری جمعی مشارکت دارند:

با عنایت به آموزه های دینی ، افرادی که در یادگیری جمعی شرکت دارند باید در زمینه مورد نظر علم و دانش کافی داشته و صاحب تجربه باشند به علاوه باید خداترس ، متقی ، عاقل و ناصح و آزاد و متدین و دلسوز نیز باشند . و از ویژگیهای بخل ، ترس ، حرص ، بدگمانی به خدا ، دروغگویی ، لجبازی ، جهل ، چند چهرگی و ضعف مبری باشد تا سازمان را به بهترین تصمیمات برساند.

۲. مدل‌های ذهنی از منظر اسلام

مدلهای ذهنی افراد ممکن است در قالب تئوریهای عمومی بسیار ساده ای شکل گرفته باشند . مانند " تمامی انسانها غیر قابل اعتماد و مغرور هستند . " و یا بسیار پیچیده باشند مانند درک و تصویری که ما از رفتار متقابل اعضای فامیل نسبت به یکدیگر داریم . اما نکته مشترک و بسیار مهم در تمامی این تئوریها آن است که مبنای رفتار و عمل ما هستند . تصاویر ذهنی در واقع بخش فعال ذهن ما هستند که ما را به عمل و ا می دارند و به آن شکل می دهند . (سنگه ؛ ترجمه‌ی هدایت و روشن ، ۱۳۸۶)
در نگرش قرآن کریم کسب شناخت در

نتیجه تعقل و اندیشه حاصل می شود . در حقیقت به دنبال اندیشه ، انسان به علم ، ایمان و عمل به صورت مرتبه ای دست پیدا می کند . از منظر کتاب وحی شناخت (معرفت) و نوع جهان بینی انسان منشا عمل وی می شود . عمل را می توان مرتبه شدید باور دانست و باور یا ایمان مرتبه شدید علم می باشد . قرآن اساسا دانستنیهایی را که به ایمان تبدیل نشده است را علم تلقی نمی کند (علم الهدی . ۱۳۸۴) . اما آن علمی که به باور تبدیل شده منشا اعمال انسان می شود :

امام صادق (ع) : «الایمان عمل کله»
یعنی ایمان همه عمل است (حکیمی ، ترجمه‌ی آرام ، ص ۴۷۲)

امام صادق (ع) : «الایمان لا یکون إلا بعمل ، والعمل منه ولا یثبت الايمان إلا بعمل» (حکیمی ، ترجمه‌ی آرام ، ص ۴۷۲)

سوره اسراء آیه ۸۴ : «قل کلّ يعمل علی شاکلته» . هر فردی عمل میکند بر طریقه و عادت و طبیعت و خلیقات و سلیقه خود که صواب و حق میپندارد . پس پروردگار شما دانایتر است به کسانی که طریقه آنها بهتر است و به هدایت نزدیکتر است .

شاکله وقتی که به معنای مفهوم و نیت

در راه حق ، مقدس است . پیامبر اکرم
(ص) فرمود :

«عبادت هفتاد جزء و برترین آن طلب
رزق حلال است .»

امیر مومنان می فرمایند: «خداوند صاحب
حرفه‌ی امین را دوست دارد .»

علاوه بر پسندیده بودن اصل کار و
فعالیت در اسلام ، برای صاحبان حرف
ویژگی‌ها و بایسته‌هایی تعریف شده است
که در ادامه خواهد آمد.

۴. آرمان مشترک از منظر اسلام

آرمان مشترک چیزی است که شخص به
عنوان حقیقت به آن می‌نگرد. تصویر
ذهنی روشنی که برای افراد اهمیت دارد،
در حقیقت هدفی است که فرد می‌خواهد

به آن برسد.

در یک سازمان یادگیرنده براساس آنچه
در غرب مدنظر است، بینش مشترک
می‌تواند از تولید زیاد تا حرف اول را در
عرصه‌ی ملی و بین‌المللی زدن و یا هر
چیز دیگر متغیر باشد.

بینش (آرمان) مشترک سازمانی باید
براساس بینش‌های فردی اعضای سازمان
ساخته شود و در حقیقت پاسخ به این
سؤال است که ما به کجا می‌خواهیم
برسیم، دستیابی به تصویری است که در
دل و روح انسان از آنچه منتها و مطلوب
آرزوهاست.

گرفته شود مقصود از آن نیت ، لایه‌های
رویین ضمیر انسان نیست ، زیرا اینها بی
دوام و متغیرند ، بلکه منظور از آن همان
نیت‌های رسوب یافته و مولد اند ویژگی
حاضر (شاکله) در انسان شناسی از اهمیت
والایی برخوردار است و این آیه قرآن بر
این مطلب دلالت دارد که چگونه ادراک ،
احساس و عمل آدمی از شاکله او تولید
می‌شود (باقری، ۱۳۸۵). این شاکله به
صورت تدریجی ظهور می‌کند و
ویژگیهای بارز شاکله یکی استواری آن
است و دیگر اینکه بر اعمال آدمی احاطه
دارد. در یک سازمان اسلامی شاکله و
نیت افراد باید به سمت الهی شدن پیش
رود و بر مدیران است که با برنامه‌های
تربیتی ، زمینه ساز این هدف گردند.
۳. قابلیت‌های فردی از منظر اسلام:

اسلام برای نفس کار و عمل اصالت قایل
است ، این امر با رجوع به آیات و روایات
قابل حصول است .

۱. خداوند در قرآن می‌فرماید: «و أن
لیس للانسان إلّا ما سعی. و أن سعیه
سوف یری. ثم یجزاه الجزاء الأوفی .» و
اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و
کوشش او نیست، و اینکه تلاش او بزودی
دیده می‌شود، سپس به او جزای کافی
داده خواهد شد. انجام کار اقتصادی
مطلوب خداوند و همچون عبادت و جهاد

سازماندهی شود. در چنین موقعیتی است که می‌توان گفت تلاش در جهت ارائه‌ی با کیفیت‌ترین محصول و خدمات، راضی‌نگاه داشتن مخاطبان و مراجعین اگر خالصانه باشد، پذیرفته شده و عبادت محسوب می‌شود.

۱.۴ رشد و هدایت

رشد: «فلیستجیبوا لی و لیؤمنوا بی لعلمهم یرشدون». هدایت: «... و لتکون آیه للمؤمنین و یهدیکم صراطاً مستقیماً».

هدایت به سمت و معنای خلقت ناظر است و بنابراین هیچ خلقتی بی‌هدایت

نخواهد بود؛ ««رَبَّنَا الَّذِیْ اَعْطٰی کُلَّ شَیْءٍ خَلْقَهُ ثُمَّ هَدٰی»»، در ارتباط با انسان هدایت در دو مرحله انجام می‌پذیرد. در

نخستین مرحله هدایت به معنای «تمودن راه» است. در این نوع هدایت، راه و بیراه؛ ««هدیناه النجدین»^۲»، شناسانده می‌شود

و تمیز فجور و تقوی از هم فراهم می‌شود. پس این هدایت شامل هدایت رسولان و هدایت فطری خواهد بود، زیرا در هر دو

«تمودن راه» انجام می‌شود.

در نوع دیگر هدایت، تنها «تمودن راه» در نظر نیست بلکه «پیمودن» آن مدنظر است. هادی در این معنا کسی نیست که

راه را نشان دهد، بلکه کسی است که راه را برود و هدایت شونده را به دنبال خود ببرد (ایصال به مطلوب).

با بررسی مفاهیم دینی این که هر فردی منتهی و مطلوبی را برای خودش تصور کند، پذیرفته شده است. به همین ترتیب اینکه افرادی که در یک مجموعه گرد هم می‌آیند، دارای آرمان مشترک باشند و در جهت تحقق و نیل بدان تلاش کنند. اما آنچه که به نظر می‌رسد نقطه‌ی افتراق اسلام و غربی باشد این است که چه چیز به عنوان آرمان مشترک در این دو دیدگاه مورد توجه قرار گیرد، اعضای سازمان نسبت به چه چیزی تعهد پیدا کنند.

مسئلاً آنچه در مفهوم سازمان یادگیرنده مدنظر است غالب بودن تفکر مادی‌گرایانه است و تفاوت‌های بنیادین با فلسفه‌ی اسلامی دارد و آرمان مشترک از منظر این دو رویکرد، نمی‌تواند به هیچ وجه انطباقی با یکدیگر داشته باشد.

مهمترین واژه‌هایی که می‌تواند به عنوان آرمان هر فرد و آرمان مشترک یک سازمان آموزشی اسلامی پذیرفته شود، در واقع غایاتی است که یک سازمان باید برای کارکنانش متصور شود، شامل هدایت و رشد، حیات طیبه و طهارت، تقوا، قرب و رضوان، عبادت و عبودیت و اینکه تمام فعالیت‌های یک سازمان در جهت تحقق این آرمانها در فرد فرد اعضا،

در حقیقت هدایت به عنوان هدف غایی همین نوع اخیر از هدایت است، زیرا تنها در این هدایت است که خلقت و موجودیت انسان، از تباهی می‌رهد(لذا متضمن مفهوم فوز است؛ «إِنَّ لِلْمُتَّقِينَ مَفَازًا» و به ثمر می‌نشینند و از این حیث متضمن مفاهیم فلاح و سلام است؛ «یهدی به الله من اتبع رضوانه سبیل السلام».

البته باید گفت این هدف غایی و دست-یافتن به هدایت در این معنی، در گرو تن دادن به هدایت نخست است. اگر انسان با دیدن راه در آن گام گذاشت و به تکاپوی مقصد برخاست، هدایت دوّم جلوه‌گرمی شود؛ «الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا» هدایت به عنوان هدف غایی، گاه در قرآن باواژه‌ی «رشد» بیان می‌شود. رشد به معنای توسعه یا نمو به کار نرفته بلکه به مفهوم «هدایت» استعمال شده است؛ «مَنْ يَهْدِي اللَّهُ فَعَلَهُ الْمُحْتَدِ وَ مَنْ يَضَلَّ فَلَنْ تُجِدَ لَهُ وَلِيًّا مُرْشِدًا» از این رو مقابل آن «غی» گمراهی است. هنگامی که می‌گوییم هدایت به معنای مذکور هدف غایی است، ناگزیر مقصود آن خواهد بود که آدمی در هر یک از شئون خود آن را در نظر آورد و به سوی آن راه بییماید.

۲.۴ حیات طیبه / طهارت

«... و لکن یرید لیطهرکم» طهارت(و نجاست) دو وصف وجودی برای اشیاء است که آنها را از حیث آنکه موجب رغبت انسان یا کراهت او باشد، مورد توجه قرار می‌دهد. اصل معنای طهارت و نجاست در نزد همه‌ی اقوام مطرح بوده است، زیرا انسان برای نیل به مقاصد حیاتی خود نیازمند تصرف در مادیات بوده است. در اسلام همه‌ی معارف و اصول اخلاقی و احکام، به مسئله‌ی نجاست و طهارت ناظرند. در اسلام اصل توحید، طهارت کبری معرفی شده است و اگر کسی به خدا شرک بورزد، طهارت وجودی خویش را از دست داده است همچنین سایر معارف و مسائل اخلاقی و احکام طهارات محسوب می‌شوند و به هر میزان نسبت به آنها التزام وجود داشته باشد، طهارت بیشتری در انسان حاصل می‌شود(طباطبایی ترجمه‌ی موسوی، ۱۳۷۴).

بنابراین معنای وسیع طهارت که شامل اعتقادات و اخلاق و اعمال می‌شود یک هدف غایی است، از این هدف با عنوان حیات طیبه نیز یاد شده است؛ «...فَلْنَحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً».

حیات طیبه به معنای زندگی پاک است و

همچون طهارت جمیع شئون انسان را
دربار می‌گیرد.

۳.۴ تقوا

تقوی از ریشه «وقی» و «وقایه» است
وقایه به معنای حفظ یک شیء است از
آنچه بدان آسیب می‌رساند؛ می‌باشد.
تقوا عبارت از آن است که نفس تحت
محافظت قرار بگیرد تا به ارتکاب گناه یا
خطا دچار نشود. مراتب این محافظت
متفاوت است، در یک مرتبه فرد به
هنگام لغزش قدرت محافظت ندارد،
بنابراین به لغزش تن می‌دهد اما پس از
آن بلافاصله خود را باز می‌یابد، استغفار
می‌کند و بر لغزش خود اصرار نمی‌ورزد،
«اعدت للمتقین... و الذین إذا فعلوا
فاحشه أو ظلموا أنفسهم ذكروا الله
فستغفروا لذنوبهم و من یغفر الذنوب إلا
الله و لم یصروا علی ما فعلوا».

در رتبه‌ی بالاتر آن محافظت هوشیارانه
تر است و فرد به محض وسوسه‌ی لغزش
به آن چیره می‌شود؛ «إن الذین اتقوا إذا
مسهم طائف من الشیطان تذکروا».

در رتبه‌ی بالاتر از آن دو دامنه‌ی
محافظت بسیار گسترده‌تر از آن است که
محدود به محافظت پس از لغزش یا پیش
از لغزش شود بلکه محافظتی است در حد
بازبینی و اصلاح دستاوردهایی که فرد

آنها را با پشت سر گذاشتن مراتب پیشین
تقوا به دست آورده است؛ «یا ایها الذین
امنوا اتقوا الله ولتنظر نفس ما قدمت لغد
و اتقوا انه إن الله بما تعملون خبیر»، در
این آیه دو بار به تقوا امر شده است،
تقوای نخست به محافظت از گناه و
مبادرت به عمل صالح اشاره دارد، اما
تقوای دوم تقوایی است که در مقام
محاسبه و دقت در کیفیت اعمال صالحی
که در اثر تقوای نخست به دست آمده
است. این مرتبه از محافظت، ایجاب می‌کند
که فرد با دقت در اعمال مزبور به
محاسبه بپردازد و آنها را از حیث نقایص
و عدم اخلاص مورد توجه قرار دهد و به
اصلاح و جبران آنها اقدام کند.

با توجه به اینکه تقوا مراتب مزبور را
داراست، باید گفت تقوا بیشتر به «معبّر»
می‌ماند تا به منزل. به عبارت دیگر، در
سرتا سر راه خدا با تقوا همراهیم و اصولاً
این راه را باید با پای تقوا پیمود. از این رو
هنگامی که از تقوا به عنوان یک هدف
غایی سخن می‌گوییم، مقصود مرتبه‌ی
اعلای آن است. انسان باید در هر یک از
شئون خویش به سمت تقوایی راه بجوید
که با داشتن آن بتواند اعمال خود را فقط
برای خدا انجام دهد و عرصه‌ی جان را از
نفوذ انگیزه‌های دیگر محافظت کند.

حال قرب و اوج آن یعنی رضوان از

قرب به معنای نزدیکی به خداست و اهداف غایی محسوب می‌شود.

۴.۵. عبادت و عبودیت:

قرآن بیان می‌کند که هدف غایی از

خلقت انسان عبادت است؛ «وما خلقت

الجنّ و الإنس إلّا ليعبدون»، «الذین

يستکبرون عن عبادتی سیدخلون جهنم

داخرین»^۵.

تربیت انسان باید نیل این غایت را میسر

سازد، اما حقیقت عبادت عبارت است از

آنکه انسان خود را در برابر رب خویش

در مقام مملوکیت و مربوطیت قرار دهد.

پس حقیقت عبادت عبودیت است و

عبودیت به این معناست که انسان تنها

خدا را رب و مالک و مدبر خویش بگیرد و

عبادت طریقی که انسان را به این معرفت

ربوبی می‌رساند که اگر چنین نکند نمی‌توان

آن دانست. از این رو در روایت

«لیعبدون» را «لیعرفون» معنا کرده‌اند،

یعنی اینکه انسانها به معرفت ربوبی

خداوند دست یابند. پس یکی از اهداف

غایی تربیت عبد ساختن انسان است و

این اثر عبد بودن باید در هر یک از شئون

انسان چنین آشکار شود که در شان

جسمی و غریزی انسان را از اتباع شهوات

باز دارد؛ «و یرید الذین یتبعون الشهوات

أن تمیلوا میلاً عظیماً». در شان فکری و

قرب به معنای نزدیکی به خداست و

آشکار است که این نزدیکی، مکانتی است

نه مکانی. در قرب انسان به خدا نزدیک

می‌شود، اما خدا همواره به انسان نزدیک

است آن هم در بالاترین حد نزدیکی؛

«نحن أقرب الیه من حبل الوریث». راز

مسئله در این است که ماهیت نزدیکی و

دوری انسان به خدا، مربوط به رویکرد

(توجه) و پشتکرد (عدم توجه) او به

خداست. به عبارت دیگر انسان در دست

خداست و در عالم واقع، نزدیکی همواره

حاصل است اما اگر انسان «متوجه» این

معنا باشد، نزدیکی برای «او» حاصل

می‌شود و اگر متوجه نباشد دور می‌شود.

هر قدر توجه انسان به خدا عمیق‌تر و

پایدارتر باشد و به هر میزان که انسان

بیشتر احساس حضور در محضر خدا

داشته باشد، قرب افزونتری در او ایجاد

می‌شود.

جستجوی رضوان خدا نیز ملحق به قرب

است، زیرا مقصود از رضوان، توجه به

خداست؛ «ما کتبنا علیهم إلّا إبتغاء

رضوان الله»، توجهی متعالی است که به

«رضا» چشم دارد نه به «جزا»، پس

رضوان اخص از قرب و اوج است. به هر

عقلی او را بر آن می‌دارد که علم را عطیه‌ی الهی بداند؛ «و لایحیطون بشیء من علمه إلا بما شاء» و مایه‌ی خشیت از خدا؛ «إنما یخشی الله من عباده العلماء»، در شان اخلاقی و اجتماعی، اراده‌ی علو برتری‌جویی را از او می‌ستانند؛ «لایریدون علواً فی الارض ولا فساداً»،

در شأن اقتصادی او را بر مالک دیدن خدا؛ «قل اللهم مالک الملک تؤتی الملک من تشاء» و در شأن سیاسی بر حاکم دیدن او فرامی‌خواند؛ «إن الحکم إلا لله» (باقری ۱۳۸۵).

* تفکر سیستمیک از منظر اسلام:

در تئوری سازمان یادگیرنده تفکر سیستمیک داشتن به معنای کلی دیدن سایر مؤلفه‌های سازمان است و این مؤلفه سنگ زیربنای سایر مؤلفه‌هاست و آنها را به یکدیگر متصل می‌کند. (سنگه، ترجمه: کمال هدایت، ۱۳۸۶). در تفکر دینی این نگاه عمیق‌تر بررسی می‌شود. در واقع فردی که دارای قابلیت‌های شخصی مانند اخلاص، عهد، تخصص و ... است و در سازمان به کارگمارده می‌شود؛ این فرد دارای ویژگی‌های مؤمن بودن، متقی بودن، ترسو نبودن، بخیل نبودن و ... است، لذا در شور و

مشورتهای سازمانی شرکت دارد و آرمانهای سازمان که رسیدن به فوز و قرب و حیات طیبه و رشد و عبادت است را با جان دل پذیراست و نیت (شاکله) او که در حقیقت همان مدل ذهنی محسوب می‌شود بر مبنای اخلاص بنا شده است.

(نتیجه‌گیری)

سازمان یادگیرنده سازمانی است که جلوتر از زمان حرکت می‌کند و برای زمانهای مختلف دارای استراتژی است. چنین نظریه‌ای می‌تواند روح یادگیری را بر سازمان حاکم کند و سازمانها را از خمودگی و رکود خارج سازد اما ساده‌انگارانه است که بدون توجه به مبانی فلسفی مادپگرایانه که نظریات غربی در آن شکل می‌گیرد، به طور تمام و کمال آن را بپذیریم و در یک سازمان اسلامی پیاده کنیم؛ فلذا ضروریست قبل از پذیرش نظریه، محتوای اسلامی آن را استخراج کنیم تا قابلیت اجرا در یک سازمان اسلامی را داشته باشد بدین ترتیب داشتن قابلیت فردی برای افراد سازمان، آرمان مشترک، یادگیری جمعی، انگاره‌های ذهنی و رویکرد سیستمیک برای سازمان ضروری است اما آرمانی که از متن آیات قرآن کریم استخراج شده باشد، توانمندیهایی که دین مبین اسلام داشتن آن را برای هر کارمندی ضروری می‌داند؛ ذهنیتی که بر اساس اخلاص شکل گرفته باشد و جمعی که بر پایه‌ی اصول و ارزشهای دین به یادگیری می‌پردازند، تا در حقیقت روح دینی بر پیکره‌ی نظریه دمیده شود تا بدین ترتیب کاربست آن در سازمان اسلامی میسر گردد.

• فهرست منابع

قرآن کریم و نهج البلاغه

احمدی، احمد و رجب‌بیگی، مجتبی (۱۳۸۴). بررسی سازگاری نهاد جهاد سازندگی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده. مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران.

البرعی، محمد و مودود رحمان (۱۳۷۷). بررسی نظارت‌های سازمانی و ارزیابی رفتار سازمانی از دیدگاه اسلام با به کار بردن فرآیند تحلیلی. مجموعه مقالات نگرشی بر مدیریت در اسلام. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

امیری، علی نقی (۱۳۸۷). مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات فجر ولایت.

باقری، خسرو (۱۳۸۴). نگاهی دوباره به تربیت اسلامی. جلد دوم. تهران: انتشارات مدرسه.

تیزرو، علی (۱۳۸۱). سازوکارهای یادگیری در سازمان یادگیرنده. مجله توسعه مدیریت. شماره ۴۰.

تیمیمی، عبدالواحد (۱۳۸۸). غررالحکم و دررالکلم. ترجمه‌ی لطیف راشدی و سعید راشدی. قم: انتشارات پیام علمدار.

جیل عاملی، زین‌الدین بن علی (شهید ثانی). آداب تعلیم و تعلم در اسلام. ترجمه و نگارش سید محمد باقر حجتی. تهران: انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی. چاپ ۲۸. ؛ حکیمی، محمدرضا (۱۳۸۴). الحیاه. ترجمه‌ی احمد آرام. قم: انتشارات دلیل ما. چاپ پنجم.

- حیدری تفرشی، غلامحسین و دیگران (۱۳۸۱). نگرشی نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز. تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.

دانش‌فرد، کرم اله و بهرامزاده، حسینعلی. ضرورت پیدایی سازمان یادگیرنده. مجله مدیریت. شماره ۱۱ و ۱۰

دفت، ریچارد ال. تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی (۱۳۸۰). جلد دوم. تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.

رضایی، مجید (۱۳۸۲). کار و دین. تهران: انتشارات کانون اندیشه جوان.

زارعی متین، حسن (۱۳۸۰). دوازده ویژگی سازمان یادگیرنده. نشر به مجتمع آموزش عالی قم.

سنگه، پیر. پنجمین فرمان خلق سازمانهای یادگیرنده. ترجمه: حافظ کمال هدایت و محمد روشن (۱۳۸۶). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

طباطبایی، محمد حسن (۱۳۹۳ ه. ق). المیزان فی تفسیر القرآن. ترجمه‌ی موسوی (۱۳۷۴). ج ۱، ۲، ۱۷، ۲۰. قم: دفتر نشر اسلامی.

علم الهدی، جمیله (۱۳۸۴). مبانی تربیت اسلامی و برنامه‌ریزی دینی براساس فلسفه‌ی صدرای. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).

فهرماتی، محمد. سازمان یادگیرنده برآیند نیم قرن تحولات سازمانی. تهران: مجله مدیریت و توسعه. شماره ۹۰.

کاظمی، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. اصفهان: انتشارات نیل آب.

کلینی، محمد بن یعقوب. اصول کافی (کتاب التوحید). ترجمه‌ی مصطفوی (۱۳۴۸). تهران: انتشارات دفتر نشر مجلسی، محمد باقر. بحار الأنوار. تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.

محمود زاده، سید مجتبی. بررسی میزان آمادگی سازمانهای آموزش و پرورش برای تبدیل شدن با سازمان یادگیرنده. (۱۳۸۴)

نجف بیگی، احمد (۱۳۸۳). سازمان یادگیرنده. نشریه مدیریت. آذر و دی ۱۳۸۳.