

فرآیند و اهمیت یادگیری از نظر اسلام و کاربرد آن در یادگیری سازمانی

حمیدرضا سعیدنیا

عضو هیات علمی گروه مدیریت

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

خلاصه

در این مقاله ابتدا مفاهیم فرآیند یادگیری و کاربرد آن در سازمان، از دیدگاه متفکرین و دانشمندان معاصر علم مدیریت بیان گردیده و سپس به اهمیت یادگیری و چگونگی آن از نظر اسلام با استناد به آیات شریفه قرآن کریم، نهج البلاغه و بهره گیری از احادیث و روایات منقول از بزرگان اسلام می پردازد و در پایان، دو الگو تحت عنوان، الگوی یادگیری عمومی (فراگیر) و الگوی یادگیری سازمانی از دیدگاه مکتب اسلام ارائه شده است.

درآمد

واژه یادگیری یک مفهوم صددرصد جدیدی در دانش مدیریت تلقی نمی‌شود. تقریباً تمامی نظریه‌های اداری و سازمانی که در دهه‌های قبل از ۱۹۴۰ تکوین یافته‌اند، بر اهمیت یادگیری تأکید دارند. آنچه در این میان تازه به نظر می‌رسد، برداشت جدیدی است که از فرآیند یادگیری چه از لحاظ ساختاری و چه از نظر کاربرد به میان آمده است.

به علت ماهیت پیچیده مسائل امروزی، پیشرفت‌های تکنولوژیکی، محیط ناپایدار و به‌ویژه تغییر ارزش‌های فردی و گروهی، اینک تأکید بر فرآیند نوین توزیع و نشر اطلاعات و دانش درباره مسائل سازمانی است، به نحوی که اتخاذ راه‌حل‌های علمی‌تر برای بررسی این مسائل و همچنین مشارکت دریافت‌کننده اطلاعات را در تمامی مراحل تنظیم و اجرای خط‌مشی‌ها، میسر می‌سازد.

دیدگاه اندیشمندان سازمان و مدیریت در مورد یادگیری

۱. اتزیونی؛ سیستم یادگیری - کاربرد وسیع:

آن دسته از نویسندگانی که کاربرد سیستم یادگیری را در سطح جامعه توصیه می‌کنند، این شیوه را تنها به یک «سیستم ارتباطی دو جانبه»^(۱) که متکی بر سیستم باز خورد، در اتخاذ تصمیماتی که فقط مربوط به خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها باشد، محدود نمی‌کنند.

از نظر اتزیونی یک جامعه فعال شده، *جامعه‌ای است که نه تنها از ارزش‌های خود، آگاهی کامل دارد و به آن معتقد است، بلکه چنین جامعه‌ای توانایی لازم را برای خود دگرگونی‌دارا شده است. «نظریه هدایت»^(۲) وی این سؤال را مطرح می‌کند که چگونه یک عامل فرآیند تغییرات را هدایت کرده، ترکیب و قلمرو یک مجموعه (اعم از اجتماعی یا سازمانی) را تغییر می‌دهد.

در تجزیه و تحلیل اتزیونی، آگاهی، نقش اساسی را ایفا می‌کند، به شکلی که اگر یک عامل اجتماعی

آگاهی بیشتری کسب می‌کند، میزان آفرینندگی او نیز افزایش می‌یابد. در نظریه این دانشمند دو رابطه اصلی میان سطح آگاهی اجتماعی و ظرفیت جامعه برای تحول و دگرگونی وجود دارد. رابطه اول؛ به ایجاد ساخت‌ها و سیستم‌های نو و رابطه دوم؛ به آشکارسازی ساخت‌ها و سیستم قدیم مربوط می‌شود. یکی از جنبه‌های اساسی نظریه هدایت اتزیونی؛ فرآیند نیل به اتفاق نظر همگانی است که مبنایی برای استقرار یک نظام دسته جمعی را تشکیل می‌دهد، به نحوی که هر دو یکدیگر را تقویت می‌کنند.

۲. کریس آرچریس و دونالد شون؛ سیستم یادگیری، کاربرد در سطح سازمان:

این دو دانشمند یک چارچوب نظری برای تئوری‌های مورد عمل پیشنهاد می‌کنند، که آن را تئوری «داوطلبانه رفتار انسانی»^(۳) نام نهاده‌اند. در این تئوری‌ها کوشش اصلی این است که نشان دهند، تحت شرایط موجود، تئوری‌های انتخابی افراد* (تئوری‌هایی که از لحاظ فکری به آن اعتقاد دارند) با تئوری‌های کرداری آن‌ها** (تئوری‌هایی که در واقع اعمال آن‌ها را هدایت می‌کند) با یکدیگر متفاوت است. در واقع آن‌ها می‌کوشند تا عدم همخوانی رفتار با فکر افراد را مطرح و در این رابطه، دو الگوی رفتاری نیز پیشنهاد نموده‌اند:

الگوی اول؛ مبنی بر یادگیری یکطرفه است^(۴) و هدف آن حفظ ثبات فضای موجود و ارضای متغیرهای آن است. در این وضعیت عدم تطابق به تطابق منجر نمی‌شود و فقط وضع موجود را حفظ می‌کند.

الگوی دوم؛ مبتنی بر یادگیری دوطرفه است^(۵) و هدف آن فراگیری برای تغییر دادن محیط با ثبات می‌باشد. این الگویی کوشد تا در یک قالب منجمد خود را محبوس نساخته و شرایطی را به وجود می‌آورد که فرضیه‌ها در محک آزمایش قرار گرفته، خطا بازنگری می‌شود و به ارائه سیاست‌گذاری جدیدی رو می‌آوریم. در یادگیری دوطرفه از عدم تطابق به تطابق خواهیم رسید.

* Exposed Theory

** Theory in Use

۳. مالکوم نولز؛ الگوی آموزش فرآیندی :

الگوی یاد شده توسط این دانشمند برای آموزش بزرگسالان طراحی شده و می‌تواند کاربرد وسیعی در پرورش و بهبود نیروی انسانی در سازمان‌ها داشته باشد. این الگو به عکس الگوهای متداول آموزشی که بر محتوا تأکید دارند، بر فرآیند یادگیری تکیه و بر چهار فرضیه اصلی استوار است :

الف) تغییر در نظریه‌های شخصی :

به موازاتی که فرد رشد می‌کند و به مرحله پختگی می‌رسد، نظریه‌های شخصی او دایر بر اتکای کامل به دیگران به سوی اتکا بر خویش تغییر می‌یابد.

ب) نقش تجزیه :

در راستای رشد شخصی، فرد اندوخته و تجارب خود را افزایش داده که این امر به طور فزاینده‌ای یک منبع غنی برای یادگیری می‌باشد. به همین جهت در این الگو، تأکید اندکی بر روش‌های سنتی انتقال اطلاعات به یادگیرنده شده و در عوض تأکید ویژه، بر روش‌های استفاده از تجارب یادگیرنده در تحلیل مسائل شده است.

ج) آمادگی برای یادگیری :

در طی رشد فرد، آمادگی او برای فراگیری از لحاظ بیولوژیکی و فشارهای آکادمیکی تقلیل می‌یابد، ولی از لحاظ رشد، به ظرفیت او برای ایفای نقش‌های اجتماعی و سازمانی که به عهده دارد، افزوده می‌گردد.

د) گرایش یادگیری :

اطفال ، تحت شرایطی قرار گرفته‌اند که گرایش موضوعی (محتوایی) دارند و بزرگسالان ، بر عکس ، گرایش فراگیری برای حل و فصل مسائل را دارا می‌باشند . بر اساس مفروضات فوق ، نقش مربی یک نقش سنتی نبوده و به عنوان یک مشاور و تسهیل کننده ، عمل می‌نماید . فرآیند الگو، ایجاد محیط ترغیب کننده برای مشارکت کامل در طراحی آموزش ، انتخاب مواد ، کشف احتیاجات آموزشی ، تعیین هدف آموزش و حتی مشارکت در ارزشیابی آموزش را در بر می‌گیرد . (۶)

سازمان های فراگیر

۴ . پیتر سنگه ؛ تعریف سازمان یادگیرنده :

سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن اعضا به طور مستمر قابلیت های خود را در جهت تحقق هدف ها و آرمان هایی که واقعاً در پی آنند ، توسعه می دهند . الگوهای نوینی در جهت گسترش دامنه تفکر رواج می یابد ، فضا برای آرمان طلبی وجود دارد و بالاخره سازمانی است که اعضای آن به طور دائم می آموزند که چگونه دسته جمعی یاد بگیرند

نظم های سازمان یادگیرنده

سنگه ، اجزای تشکیل دهنده سازمان یادگیرنده را شامل پنج گونه نظم می داند ، که به طور مختصر ، توضیح هر یک در ذیل آورده شده است :

۱) تسلط فردی:*

این اصل به سطح خاصی از مهارت، شایستگی فرد، رشد و یادگیری فردی اشاره دارد. به این مفهوم که افراد برخوردار از تسلط فردی، همواره در صدد گسترش قابلیت‌های لازم برای تحقق آرمان‌هایی هستند که واقعاً در جستجوی آنها می‌باشند و از این کوشش دائمی آنان برای آموختن است که سازمان یادگیرنده جان می‌گیرد و موجودیت می‌یابد.

سنگه می‌گوید؛ سازمان‌ها تنها از طریق افراد یاد می‌گیرند و بدون یادگیری فردی، یادگیری سازمانی صورت نمی‌گیرد. در این مورد وظیفه مدیر تأمین شرایطی است که در آن افراد قابلیت‌های لازم برای دستیابی به زندگی پر باری را به دست آورند.

۲) الگوهای ذهنی:**

عبارت است از مفروضات اساسی و حک شده در ذهن افراد، یا اعتقادات عمومی و یا حتی تصویر و برداشت‌های کلی و عمومی که بر درک و فهم ما از جهان و نیز بر افعال و اقدامات ما اثر می‌گذارد.

الگوهای ذهنی موجب می‌گردند تا ما پایه عملکرد خود را بر آنها قرار دهیم. مثلاً اگر اعتقاد داشته باشیم که به مردم نمی‌توان اعتماد کرد، طبعاً همه ابعاد رفتار ما با مردم بر اساس بی‌اعتمادی شکل می‌گیرد.

باید توجه داشت که قدرت الگوهای ذهنی بر رفتار انسان خیلی زیاد و قوی است و می‌توان از آنها در طراحی مسائل، تصمیم‌گیری‌ها و نوآوری‌ها در سازمان بهره برد، ولی باید آثار امکان احتمالی دور از واقع عمل کردن را مورد نظر داشته باشیم که حتی گاهی می‌تواند مانع یادگیری شود و سازمان‌ها را در اسارت روش‌های منسوخ شده نگاهدارد. بر این اساس می‌گوییم؛ چرا نتوان از این قدرت در تسریع یادگیری استفاده کرد و بحث تغییر الگوهای ذهنی تصمیم‌گیران با استفاده از روش‌های مختلف را مطرح می‌کند.

* Personal Mastery

** Mental Models

۳) دورنمای مشترک *

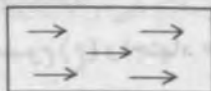
در الگوی ارائه شده توسط این دانشمند، داشتن دورنمای مشترک برای ساخت و پرداخت یک سازمان یادگیرنده اهمیت حیاتی دارد. زیرا این دورنما، کانون و منبع انرژی و تحرک جهت یادگیری مشترک است. دورنما وقتی مشترک است که افراد از آینده مطلوب، تصویر مشترک داشته باشند و تعهدی متقابل نسبت به دستیابی به آن احساس کنند.

دورنمای مشترک سبب می شود افرادی که در حال عادی به یکدیگر اعتماد ندارند، دست در دست یکدیگر بگذارند و هویت مشترکی ایجاد کنند. ایجاد تمرکز انرژی و خلاقیت هزاران نفر، ایجاد هویت مشترک، تعهد و تعلق سازمانی در میان افرادی با خصوصیات متنوع و ...، همه و همه ناشی از وجود دورنمای مشترک در افراد یک سازمان است.

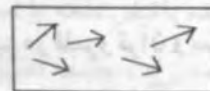
۴) یادگیری گروهی **

یادگیری گروهی عبارت است از؛ فرآیند همراستایی *** و ایجاد ظرفیت در یک گروه برای دستیابی به هدف هایی که واقعاً مطلوب اعضا است. اساس این پدیده، معرفت مربوط به ایجاد دورنمای مشترک است. ویژگی اصلی و مشترک گروه هایی که همراستا نیستند، اتلاف منابع و انرژی است. در این گونه گروه ها، افراد ممکن است بسیار سخت کوش باشند. اما این تلاش، بهره وری و اثر بخشی گروه را افزایش نخواهد داد.

همراستایی وجود دارد



همراستایی وجود ندارد



- * Shared Vision
- ** Team Learning
- *** Alignment

(۵) تفکر سیستمی*

سنگه به این اصل توجه خاصی مبذول و اظهار داشته که وجود این اصل است که چهار اصل دیگر را به هم مربوط نموده و موجب بازدهی بهتر آن‌ها می‌شود. وی سنگ زیر بنای اصول چهارگانه را داشتن تفکر سیستمی می‌داند. (۷)

دیدگاه اسلام در مورد یادگیری

با توجه به اینکه بحث مدیریت اسلامی بیشتر پیرامون اصول و مبانی مدیریت است تا بحث خط مشی‌ها و روش‌ها، بنابراین بحثی کلی و اساسی و مربوط به همه سطوح مدیریت؛ اعم از مدیریت گروه، سازمان یا مدیریت جامعه و امت اسلامی می‌باشد. و صرفاً به یک سطح یا سطوح و یک بعد از ابعاد مدیریت اختصاص ندارد. (۸) از این رو وقتی از یادگیری در مدیریت اسلامی صحبت به میان می‌آید، این موضوع در همه سطوح و مدیریت سازمان‌های مختلف اعم از؛ مدیریت حکومتی، مدیریت سازمان‌های اقتصادی، بازرگانی، خدماتی، خانواده و ... مطرح است. به همین دلیل برای دستیابی به دیدگاه‌های اسلامی در زمینه مدیریت از جمله مورد خاص یادگیری که بیشتر تحت عنوان تعلیم و تربیت بررسی گردیده است، باید به مطالعه و تفحص در متون اسلامی پرداخت و دیدگاه‌های مختلف را از میان تفکرات و رهنمودهای گوناگون بزرگان و اندیشمندان اسلامی استخراج نمود.

منابع و مآخذ تفکرات اسلامی خود بر سه پایه اساسی استوار است:

- (۱) قرآن کریم
- (۲) سنت پیامبر اکرم (ص)
- (۳) سیره امامان معصوم (ع) و اجتهاد علمای متخصص، که خود این اجتهاد نیز در قلمرو قرآن و سنت قرار دارد.

علی هذا برای تبیین مبانی و ویژگی های یادگیری در مدیریت اسلامی ضرورت دارد به رهنمودهای قرآن کریم و احادیث در روایات موجود در این زمینه اشاره گردد.

این امر به معنی آن نیست که ما نیاز به تحقیق پیرامون مسائل مربوط به سازمان و مؤسسات نداریم، بلکه به این مفهوم است که آنچه ما به عنوان مبانی ارزشی و اصول مدیریت در اسلام از کتب و مآخذ اسلامی استخراج می‌نماییم، ناظر بر مدیریت به صورت عام و در سطوح مختلف جامعه است. به عنوان مثال؛ روابط انسان نسبت به زیردستان و مسئولان موضوعی است که در همه سطوح مدیریت مطرح می‌باشد.

بعضی از اصول کلی نظام ارزشی اسلام را می‌توان از منابع معتبر استخراج کرده و مدون نمود، اما این موضوع که در زندگی صنعتی و در بورکراسی اداری سازمان های امروزی، این روابط دستخوش چه تغییر و تحولاتی می‌گردند، مطلبی نیست که ما توقع داشته باشیم مستقیماً در منابع اسلامی تشریح شده باشد. لذا هرگونه انتظاری مبنی بر تشریح و تنظیم تمامی مسائل مربوط به مثلاً، تأثیر ماشین و فن آوری بر زندگی امروز و تأثیر آن در مدیریت و یا انتظار جستجوی کلیه روابط بین افراد در یک سازمان صنعتی و اداری، انتظاری ناهجا خواهد بود.

همان گونه که ذکر شد، مدیریت اسلامی، به بحث پیرامون اصول و ضوابط کلی در اداره جامعه و خصوصیات کلی مدیریت و مدیر می‌پردازد و به یک سطح خاص از مدیریت یا سازمان محدود نمی‌شود. به عنوان مثال وقتی موضوع شورا و مشاوره به عنوان یک اصل در نظام تشکیلاتی اسلام مورد بحث قرار می‌گیرد، این اصل در همه سطوح مدیریت جامعه اسلامی؛ از مقام معظم رهبری تا مدیریت یک مدرسه یا خانواده مصداق دارد و در یک سطح خاص مثلاً سطح حکومت یا سطح مؤسسات بزرگ و ... محدود نمی‌شود.

اما اینکه اصل شورا و مشاوره در هر سطحی چگونه اجرا گردد؟ حدود وظایف و اختیارات آن چه باشد؟ و ...، چیزی است که نمی‌توان انتظار داشت در منابع اسلامی نسبت به تک تک آن ها به صورت ریز، اظهار نظر کامل شده باشد. بلکه با استفاده از اصول و ضوابط شوراها در اسلام می‌توان این مشخصات را برای هر سطح از مدیریت جامعه تعیین کرد.

تعریف یادگیری (= تعلیم و تربیت)

در این قسمت از بحث مناسب است به معنای تعلیم و تربیت اشاره مختصری داشته باشیم. «تعلیم» در لغت یعنی آموختن و آموزاندن و در اصطلاح یعنی آموزش و یاد دادن مطلبی به دیگری و انتقال مفاهیم، فنون و مهارت‌ها و یا فراگرفتن آن‌ها به طرز منسجم است. در این حال تعلیم مستقیماً به فعالیت ذهنی انسان مربوط می‌گردد.

«تربیت» در لغت یعنی پروراندن و تأدیب و در اصطلاح به معنی شکوفا نمودن استعدادهاى آدمی با ایجاد زمینه مناسب در جهت مطلوب است.

در واقع تربیت عبارت است از به فعلیت در آوردن استعدادهاى درونی و قوای نهفته در انسان. علاوه بر این در اسلام، تربیت متکی به هدایت و طریق مستقیم، تزکیه نفس و پیراستن آن از آلودگی‌هاست. (۹) در این مقوله چون تعلیم و تربیت چه در سازمان و چه به شکل فراگیر آن مطرح است، از آن به مفهوم یادگیری استفاده می‌کنیم.

خداوند متعال خود اولین مربی جهانیان است. تربیت و هدایت کلیه موجودات جهان هستی و به‌ویژه آدمی را در دو طریق هدایت تکوینی و هدایت تشریحی بر عهده گرفته است. قرآن کریم در سوره انعام آیه ۱۶۴ می‌فرماید: «قُلْ أَغْتَبِرُ اللَّهَ أَبِغَى رَبِّئَا وَ هُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ»، بگو آيا غير از خدا پروردگارى بجويم حال آنکه او مربی و پروردگار همه چیز است ...

شروېشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
اهمیت (فضیلت) علم و دانش در قرآن کریم

رتال جامع علوم انسانی

ابو حامد محمد غزالی هنگام بحث و تحلیل از تقسیم بندی موضوعی آیات قرآن، می‌گوید که حدود ۷۵۰ آیه از بیش از ۶۶۰۰ آیه این کلام بزرگ الهی به اهمیت تعلّم و دانش اختصاص یافته و حدود ۷۵۰ آیه دیگر مومنان و مسلمانان را به کسب فضائل و مکارم اخلاقی ارشاد کرده است. به نظر غزالی مجموع این دو مقوله که حدود یک چهارم از آیات را در بر می‌گیرد جوهر و اساس تعلیم این کتاب آسمانی است. (۱۰)

قرآن مجید جملگی نور علم و تجلیل از علم و عقل و دعوت به آن است. آیه‌های قرآنی پر از دعوت به تعقل، تدبّر، طلب برهان و بر حذر داشتن از سخن گفتن به دور از مبنای علمی است:

«أَفَلَا تَعْقِلُونَ - لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ - إِنْ كُنْتُمْ تَعْقِلُونَ» (۱۱)

«أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْقُرْآنَ أَنْ وَ لَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ غَيْرِ اللَّهِ لَوَجَدُوا فِيهِ اخْتِلَافًا كَثِيرًا» (۱۲)

«قُلْ هَاتُوا بُرْهَانَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ» (۱۳)

«وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا» (۱۴)

قرآن نام این کتاب است که به معنی «خواندنی» است (۱۵) و عجیب اینجاست که نزول اولین آیه مبارکه

قرآن بر قلب رسول اکرم و اولین پیام آسمانی برای انسان، فرمان به خواندن است.

«اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ» (۱۶) بخوان به نام پروردگارت که جهان را آفرید.

«اقْرَأْ وَ رَبُّكَ الْأَكْرَمُ . الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ . عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ» (۱۷) بخوان که پروردگارت از همه

بزرگوارتر است، همان کسی که به وسیله قلم تعلیم نمود و به انسان آنچه نمی دانست یاد داد.

نکته مهمی که از آیات فوق استنباط می‌گردد این است که از آغاز وحی برای آخرین پیامبر (ص) و ابلاغ

کامل ترین دین الهی همراه با شروع یک حرکت علمی بوده، در نهایت به تکامل روح به وسیله تعلیم و تعلّم

می انجامد.

قرآن کریم صفت مبالغه (علیم) را برای خداوند و انسان به کار برده است:

«إِنَّ اللَّهَ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (۱۸)

«أَنَا نَبَشْرُكَ بِعِلْمِ عَلِيمٍ» (۱۹)

قرآن مجید در داستان شکوهمند طالوت و جالوت، بسط علم را از شرایط رهبری الهی معرفی می‌کند:

«قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَةً مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (۲۰)

حضرت یوسف (ع) در بیان دلایل لیاقت خود به رهبری، به علیم بودن در کنار حفیظ بودن اشاره می‌کند:

«قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (۲۱)

قرآن کریم با شیوه‌ای بلیغ، پدیده‌های به ظاهر متضاد روز و شب، سایه و آفتاب، بینا و نابینا را

در کنار هم قرار می‌دهد تا منزلت دانایی را در مقابل نادانی نمایان سازد:

«وَمَا يَسْتَوِي الْأَعْمَىٰ وَالْبَصِيرُ . وَلَا الظُّلُمَاتُ وَلَا النُّورُ . وَلَا الظُّلُّ وَلَا الْحَرُورُ . وَمَا يَسْتَوِي الْأَحْيَاءُ وَلَا الْأَمْوَاتُ إِنَّ اللَّهَ يُسْمِعُ مَن يَشَاءُ وَمَا أَنتَ بِمُسْمِعٍ مَّن فِي الْقُبُورِ» . (۲۲)

تعبیر قرآن از کسی که به نور حکمت رسیده ، کسی است که به او خیر فراوان اعطا شده است :
 «يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ» . (۲۳)
 قرآن کریم از لقمان حکیم در کنار سایر پیامبران تجلیل کرده و سوره‌ای به نام او اختصاص داده است . (۲۴)

همان پس که در قرآن کریم واژه علم و مشتقات آن بیش از ۸۰۰ بار ، عقل ۴۹ بار ، فکر ۱۸ بار ، تدبیر ۳۷ بار و ذکر ۱۵۲ بار به کار رفته است . (۲۵)

در احادیث و روایات

احادیث درباره فضیلت علم بیش از اندازه است و در اینجا برای نمونه به چند مورد اشاره می‌شود :
 «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ كُلِّ مُسْلِمٍ» ، (۲۶) تحصیل علم بر هر مسلمانی واجب است .

در سفری که حضرت علی (ع) مأمور عزیمت به یمن شدند تا مردم را با حقایق اسلام آشنا کنند . رسول خدا (ص) فرمودند : «لَإِنَّ يَهْدِي اللَّهُ بِنُورِهِ رَجُلًا وَاجِدًا خَيْرٌ لَّكَ مِنْ أَنْ يَكُونَ لَكَ حُمْرُ النَّعَمِ» . (۲۷)
 یعنی یا علی ! اگر یک فرد به وسیله تو (به مدد الهی) طریق هدایت را باز یابد و به حق رهنمون گردد ،
 پر ارزش تر و بهتر از این است که مالک شتران سرخ موی فراوان باشی .

امیر المؤمنین (ع) فرمودند : «إِذَا مَرَدَمُ بَدَانِيَدُكَ كَمَا لَدِينِ طَلَبِ الْعِلْمِ وَعَمَلِ بَدَانِ اسْتِ ، بَدَانِيَدُكَ كَمَا
 طلب علم بر شما از طلب مال لازم تر است ، زیرا مال برای شما قسمت و تضمین شده و عادلانه
 (منظور خداوند متعال است) ، آن را بین شما قسمت کرده است . ولی علم نزد اهلش نگهداشته شده و
 شما مأمورید که آن را از اهلش طلب کنید ، پس آن را بخواهید» . (۲۸)

پیامبر اکرم (ص) خطاب به حضرت علی (ع) می‌فرماید : «إِذَا عَلِيٌّ هِجَرَ فَقَرَى شَدِيدًا تَرَاهُ جَهْلًا نَيْسًا وَ
 هیچ دارایی سودمند تر از عقل نیست» . (۲۹)

حضرت امام صادق (ع) می‌فرماید : «دوست می‌دارم باتا‌زبان بر سر یاران من بزنند تا خوب بفهمند» . (۳۰)

حضرت محمد (ص) می فرماید: «آفرین بر طالب علم» (۳۱).
 حضرت علی (ع) می فرماید: «ای مردم بر شما حقی دارم و شما نیز بر من دارای حقی هستید .
 اما حق من بر شما این است که شما را نصیحت کنم ، مال و غنیمت به شما برسانم و شما را آموزش
 دهم که نادان نمانید و شما را تربیت کنم تا بیاموزید و ...» (۳۲). کوتاه سخن اینکه در فضیلت علم
 همین بس که علما باب علم را بر باب توحید مقدم می آورند: (۳۳)

شاهد تاریخی

روزی حضرت محمد (ص) وارد مسجد گردیدند و در آنجا با دو جمعیت و گردهمایی مواجه شدند .
 جمعی سرگرم کسب بصیرت دینی و علم آموزی بودند و گروهی مشغول دعا و درخواست از خدا .
 آن حضرت فرمودند: «با وجود اینکه هر دو گروه در مسیر فضیلت گام بر می دارند ، ولی گروه اول بر گروه دوم
 ارجح هستند . من به خاطر تعلیم (حقایق) مقام رسالت را به عهده گرفتم» (۳۴).

تزکیه مقدم است

تزکیه یعنی زدودن آلودگی های باطنی همراه با رشد و تعالی معنوی ، در مقابل لغت تطهیر (رفع آلودگی ها
 و نجاسات شرعی) و تنظیف (رفع آلودگی های ظاهری و غیر بهداشتی) به کار رفته است .
 تزکیه نفس یعنی رفع رذایل و آلودگی های روحی و قلبی برای آنکه قلب مهبای حکمت و معارف الهی و
 جایگاه عبودیت به خداوند متعال گردد ، که به دنبال آن کمال ، سعادت و رشد معنوی انسان را به همراه
 خواهد داشت .
 نکته قابل ذکر این است که :

اولاً ، تعلیم و تربیت از هم جدا نبوده و ثانیاً ، اهمیت تربیت بیش از تعلیم است . چنانکه قرآن در بیان
 رسالت پیامبر (ص) آن را مقدم دانسته و می فرماید :
 « وَ يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ » ، (۳۵) آنها را تزکیه می کند و سپس کتاب و حکمت را

به آنها می آموزد .

قرآن درباره دانشمندانی که به واسطه پیروی از هوای نفس گمراه شده اند ، می فرماید :

«أَفَرَأَيْتَ مَنِ اتَّخَذَ إِلَهَهُ هَوَاهُ وَأَضَلَّهُ عَلَىٰ عِلْمٍ» ، (۳۶) آیا دیدی آن کسی را که هوای نفس خود را خدای خود گرفت ، خدا او را با داشتن علم گمراه کرد .

و همچنین : «قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا» ، (۳۷) همانا هر که خود را تزکیه نکرد زیان دید .

حضرت علی (ع) می فرماید : «مَنْ لَمْ يَهْدُبْ نَفْسِهِ لَمْ يَنْتَفِعْ بِالْعَقْلِ» ، (۳۸) هر کس نفس را تزکیه نکند ، عقلش به سوی او سودی نمی دهد .

تعلیم و تربیت هدف رسالت انبیا است

مهم ترین دعوت انبیا به سوی علم و دانش بوده ، به طوری که پیامبر اکرم (ص) فرمودند : «التَّعْلِيمُ أُرْسِلْتُ» ، (۳۹) من برای تعلیم فرستاده شده ام . به همین جهت خداوند متعال ما را به پیروی از دعوت خود و دعوت پیامبرش (ص) امر فرموده : «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ» (۴۰) ای مؤمنین دعوت خدا و پیامبرش را در آنچه موجب حیات انسانی شما می شود اجابت کنید .

تحصیل علم یک فریضه عمومی است

«قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ» ، (۴۱) بگو آیا دانایان با نادانان مساویند ؟ جز این که تنها خردمندان یادآوری می شوند .

حضرت محمد (ص) فرمودند : «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَىٰ كُلِّ مُسْلِمٍ» (۴۲) جستجو و تحصیل علم بر هر مسلمانی واجب است .

تحصیل علم محدودیت زمانی ندارد

رسول اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: «أَطْلِبُ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ»، (۴۳) علم را در همه عمر، از گهواره تا گور طلب نما و در جستجوی آن باش.

فردوسی با اشاره به این کلام می‌گوید:

چنین گفت پیغمبر راستگوی زگهواره تا گور دانش بجوی

تحصیل علم محدودیت مکانی ندارد

«أَطْلِبُوا الْعِلْمَ وَ لَوْ بِالصَّيْنِ»، حدیثی است از حضرت محمد (ص)، یعنی علم و دانش را جستجو و طلب کنید، اگر چه در چین باشد. آیت الله شهید مرتضی مطهری در کتاب ده گفتار می‌گوید:

«ممکن است یک تکلیف و فریضه از لحاظ جا و مکان محدودیت داشته باشد و نشود آن را در همه جا انجام داد. مثلاً اعمال حج از لحاظ محل و مکان، مقید و محدود است...، اما در انجام فریضه طلب علم هیچ نقطه معینی در نظر گرفته نشده است و هر جا که علم باشد، آنجا جای تحصیل و بدست آوردن آن است...» (۴۴)

تحصیل از نظر متعلم مرز نمی‌شناسد

چرا که حکمت گمشده مؤمن است، نزد هر کس که بیاورد آن را، اگر گوهری از دهان ناپاکی بیفتد، آن را بر می‌دارد. (۴۵) اگر با دقت به این فرمایشات توجه و در آنها تدبیر کنیم، مضمون این حدیث است که می‌فرماید:

«اگر می‌دانستید در نتیجه طلب و تحصیل علم به چه سعادت‌هایی می‌رسید، به دنبال آن می‌رفتید ولو به اینکه خون شما در این راه ریخته شود و یا مستلزم این باشد که به دریاها وارد شوید و اقیانوس‌ها را پیمایید.» (۴۶)

الگوی پیشنهادی یادگیری در مدیریت اسلامی

با توجه به آنچه گذشت، به شرح آتی دو الگو، یکی برای یادگیری به صورت عمومی (فراگیر) و دیگری برای یادگیری سازمانی ارائه شده است.

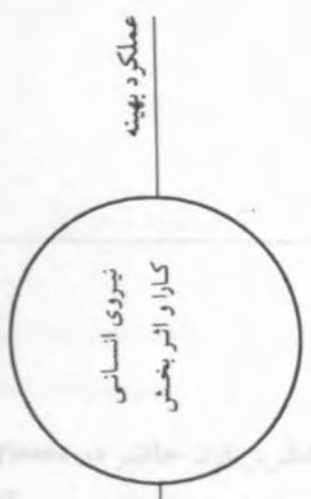
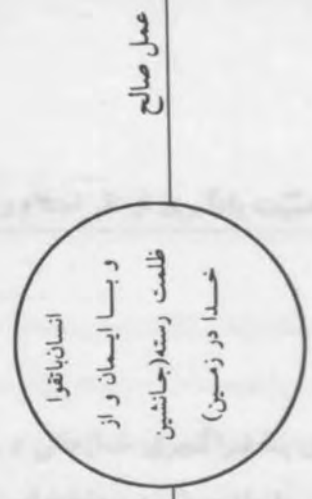
در الگوی شماره ۱؛ انسان در فرآیند تزکیه بر اساس اجرای شریعت مقدس اسلام و به کار بستن دستورات انبیا و اولیا از شرک پالایش گردیده و پس از یادگیری کتاب و حکمت، به انسانی با ایمان و با تقوا که می‌تواند جانشینی شایسته برای خداوند در روی زمین باشد، تبدیل می‌گردد. از این انسان چیزی بجز عمل صالح سر نخواهد زد.

در الگوی شماره ۲؛ با اهرم تزکیه، انگاره‌های نامطلوب و مضر در نیروی انسانی به کار گرفته شده در سازمان محو و الگوهای ذهنی جدید و مورد نظر در او ایجاد می‌شود، پس از این مرحله است که با ایجاد و حفظ وحدت نظر و اهداف سازمانی مشترک، کل‌نگری، فراگیری و تمرین گروهی می‌توانیم به یادگیری سازمانی دست یابیم. در این صورت می‌توان دارای نیروی انسانی کارا و اثر بخش گردید که در نهایت عملکرد بهینه را نیز به همراه خواهد داشت.

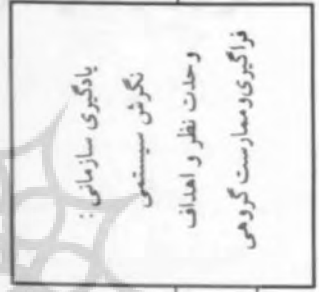
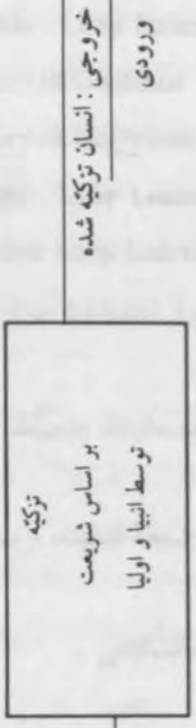
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مرکز مطالعات و تحقیقات فرهنگی

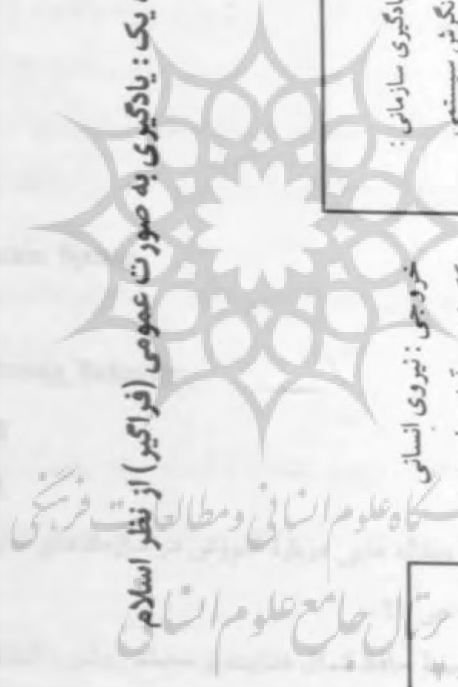
این کتاب در نظر به نیاز جامعه به پژوهش‌های علمی و کاربردی در زمینه‌های مختلف علوم انسانی و اجتماعی، به منظور ارتقای سطح علمی و پژوهشی دانشجویان و محققان، به چاپ رسیده است. این کتاب می‌تواند به عنوان منبعی برای دانشجویان و محققان در زمینه‌های مختلف علوم انسانی و اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد.



الگوی شماره یک: یادگیری به صورت عمومی (فراگیر) از نظر اسلام



الگوی شماره دو: یادگیری سازمانی از نظر اسلام



کتابخانه علوم انسانی و مطالعات قرآنی
مركز جامع علوم اسلام

ورودی انسان

ورودی نیروی انسانی

خروجی: انسان تزکیه شده

خروجی: نیروی انسانی

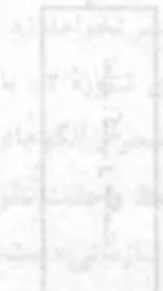
خروجی

خروجی

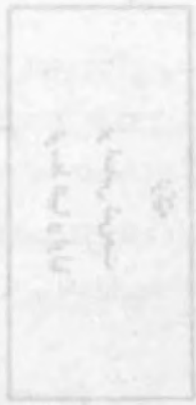
عمل صالح

عملکرد بهینه

والتاريخ



پرويشکالو علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 برتال جامع علوم انسانی



برتال جامع علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

نتیجه گیری

آنچه را که متفکرین قرن حاضر در دهه‌های اخیر تحت عنوان یادگیری یا فراگیری سازمانی و ... بیان نموده اند، اسلام با دید وسیع تری به مسأله یادگیری نگریسته و به تمامی ابعاد موضوع پرداخته است، اسلام برای تغییر، ابتدا انسان را از تمامی بدی‌ها پاک نموده (از انجماد، خمودی و شرک رها می‌کند) و سپس حکمت و علم را به او می‌آموزد. با استفاده از این اصل و بهره‌گیری از ابزارهایی که در قرآن، احادیث و روایات آمده می‌توان در تمامی سطوح (جهان، جامعه، سازمان و ...) به هدف‌های مورد نظر دست یافت.

پی نوشت ها:

1. Double - Loop Information System
2. Theory of Guidance
3. Theory of Deliberate Human Behavior
4. Single - Loop Learning
5. Double Loop Learning
6. زمردیان، اصغر: سیستم یادگیری «مقاله‌هایی درباره آموزش در سازمان‌های اداری» از انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۶۹، ص ۲۱. *روشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*
7. سنگه، پیتر: دیسیپلین پنجم، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال ۱۳۷۵.
8. جاسبی، عبد...: مقاله اصول و مبانی فلسفی عقیدتی در مدیریت اسلامی، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۰، ص ۱۵.
9. احمدی، سید احمد: مقاله اصول و روش های تربیت در اسلام، نشریه ۲۸۹ جهاد دانشگاهی.

۱۰. حسینی، سید علی اکبر: تفکر خلاق هدف غائی تعلیم و تربیت، انتشارات دانشگاه شیراز، ۱۳۴۸ ش، ص ۱۴۵.
۱۱. این تعبیر در آیات بسیاری به کار رفته است. مجتبی صبوری: فلسفه هایی برای تعلیم و تربیت، انتشارات زیتون، ۱۳۷۶ ش، ص ۸۲.
۱۲. قرآن کریم: سوره نساء، آیه ۸۲ و سوره محمد.
۱۳. قرآن کریم: سوره بقره، آیه ۱۱۱. سوره انبیا، آیه ۲۴. سوره نمل، آیه ۶۴. سوره قصص، آیه ۷۵.
۱۴. قرآن کریم: سوره اسراء، آیه ۳۶.
۱۵. قریشی، علی اکبر: قاموس قرآن، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ج ۵، ص ۲۶۲.
۱۶. قرآن کریم: سوره علق، آیه ۱.
۱۷. قرآن کریم: سوره علق، آیات ۲ و ۴ و ۵.
۱۸. قرآن کریم: سوره بقره، آیه ۱۱۵.
۱۹. قرآن کریم: سوره حجر، آیه ۵۳.
۲۰. قرآن کریم: سوره بقره، آیه ۲۲۵.
۲۱. قرآن کریم: سوره یوسف، آیه ۵۵.
۲۲. قرآن کریم: سوره فاطر، آیات ۱۹-۲۲.
۲۳. قرآن کریم: سوره بقره، آیه ۲۶۹.
۲۴. قرآن کریم: سوره لقمان.
۲۵. صبوری، مجتبی: فلسفه هایی برای تعلیم و تربیت، انتشارات زیتون، ۱۳۷۶ ش، ص ۸۵.
۲۶. اصول کافی: ج ۱، ص ۳۵. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲۷. محجة البیضاء: ج ۱، ص ۱۹.
۲۸. اصول کافی: ج ۱، صص ۳۵ و ۴۰. رتال جامع علوم انسانی.
۲۹. اصول کافی: ج ۱، ص ۳۰.
۳۰. اصول کافی: ج ۱، ص ۳۶.
۳۱. استاد مطهری، مرتضی: تعلیم و تعلم در اسلام: انتشارات صدرا، ۱۳۵۹ ش. ص ۵۶.
۳۲. نهج البلاغه فیض الاسلام: صفحه ۱۱۴.

۳۳. در اصول کافی و بحار الانوار، کتاب علم، پیش از کتاب توحید آمده است.
۳۴. استاد مطهری، مرتضی: تعلیم و تعلم در اسلام، ص ۵۵.
۳۵. قرآن کریم: سوره جمعه، آیه ۲.
۳۶. قرآن کریم: سوره جاثیه، آیه ۲۳.
۳۷. قرآن کریم: سوره الشمس، آیات ۹ و ۱۰.
۳۸. غررالحکم و دررالحکم: ج ۵، ص ۴۱۱.
۳۹. استاد مطهری، مرتضی: تعلیم و تعلم در اسلام، انتشارات صدرا، ص ۱۰.
۴۰. قرآن کریم: سوره انفال، آیه ۲۴.
۴۱. قرآن کریم: سوره زمر، آیه ۹.
۴۲. اصول کافی: ج ۱، ص ۳۵.
۴۳. فهری، احمد: تعلیم و تربیت از دیدگاه شهید ثانی و امام خمینی (ره)، ص ۱.
۴۴. مطهری، مرتضی: ده گفتار، انتشارات صدرا، ص ۱۶۰.
۴۵. تفسیر نمونه: ج ۱۳، ص ۳۱۴.
۴۶. علامه مجلسی: بحار الانوار، ج ۲، ص ۱۷۷، با کمی اختلاف در تعبیر (نقل از کتاب ده گفتار، استاد شهید مرتضی مطهری) انتشارات صدرا، ص ۱۶۱.

منابع و مأخذ:

الف) عربی:

۱. قرآن کریم.

ب) فارسی:

۱. احمدی، سید احمد: اصول و روش های تربیت در اسلام، نشریه جهاد دانشگاهی، شماره ۲۹۸، سال ششم.

۲. جاسبی، عبد...: مقاله اصول و مبانی فلسفی عقیدتی در مدیریت اسلامی، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۰.
۳. حسینی، سید علی اکبر: تفکر خلاق هدف غائی تعلیم و تربیت، انتشارات دانشگاه شیراز، ۱۳۴۸ ش.
۴. زمردیان، اصغر: سیستم یادگیری «مقاله هایی درباره آموزش در سازمان های اداری»، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹ ش.
۵. سنگه، پیتر: دیسپلین پنجم، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۵ ش.
۶. صبوری، مجتبی: فلسفه هایی برای تعلیم و تربیت، انتشارات زیتون، ۱۳۷۶ ش.
۷. غررالاحکم و درالاحکم یا مجموعه کلمات قصار حضرت علی (ع)، ترجمه و نگارش محمد علی انصاری.
۸. فهري، احمد: تعلیم و تعلم از دیدگاه شهید ثانی و امام خمینی (ره)، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۹. قریشی، اکبر: قاموس قرآن، دارالکتب اسلامیة، جلد پنجم.
۱۰. کلینی، جعفر بن محمد بن یعقوب: اصول کافی، ترجمه و شرح سید جواد مصطفوی، انتشارات علمیة اسلامیة.
۱۱. علمامه مجلسی: بحار الانوار، ج ۲.
۱۲. استاد مطهری، مرتضی: تعلیم و تعلم در اسلام، انتشارات صدرا.
۱۳. استاد مطهری، مرتضی: ده گفتار، انتشارات صدرا.
۱۴. نهج البلاغه فیض الاسلام (۶ جلدی).

پروپوزسگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی