

مؤلفه‌های مدیریتی قرآن در قصه موسی و خضر*

امیرعلی لطفی** و علی آقا صفری*** و عبدالمؤمن حکیمی****

چکیده

با توجه به این مهم که دانش سازمان و مدیریت به عنوان عنصری کلیدی در رشد، تعالی، صعود و سقوط سازمان جامعه و نهادهای سیاسی و حکومتی، نقش اساسی ایفاء می‌کند، از منظر قرآن کریم که محکم‌ترین و استوارترین پیام الهی بوده و عهده‌دار برنامه جامع زندگی بشری است، آن گونه که بایسته است مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. نگارندگان نوشتار سعی دارند با استفاده از متد توصیفی و تحلیلی و با بهره جستن از روش استنتاجی شهید صدر با مراجعه به آیات ۶۰ تا ۸۲ سوره کهف مؤلفه‌های مهم مدیریتی در آیات یاد شده را کشف و تبیین نموده و نیز تمایز آن را با دانش مدیریت رایج بیان کنند؛ تا از این ره‌گذر جامعیت قرآن کریم نسبت به دانش مدیریت به تصویر کشیده شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در آموزه‌های آیات ۶۰ تا ۸۲ سوره کهف مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریتی در حوزه‌های یادگیری سازمانی و نگرش سیستمی مطرح شده است چه این‌که در حوزه یادگیری سازمانی به مباحثی هم چون هدف‌گذاری، نیازسنجی، تعیین موضوع یادگیری، بیان مسئله سازمان، طرح مثال مرتبط با موضوع برای تفهیم مسئله، عدم سخت‌گیری و رعایت اصول آسان‌گیری و بر عهده گرفتن موارد عملی یاددهی توسط خود مدیران پرداخته شده است و در حوزه نگرش سیستمی به موضوعاتی مانند توجه به محیط، نگاه سیستمی به قضایا، تلاش در راستایی نیل به هدف، استفاده از مکانیسم بازخور، اشاره به آنتروپی منفی، توجه به مصادیق ناشناخته از چالش‌های محیطی، معرفی راهبرد (عبور از چالش‌ها و تهدیدات محیطی) می‌پردازد. هم‌چنین مشخص شد که مؤلفه‌ها ذکر شده در قرآن کریم در همه زمان‌ها و مکان‌ها قابل بهره‌گیری و استفاده است.

واژگان کلیدی: قرآن، حضرت موسی علیه السلام، حضرت خضر علیه السلام، مدیریت، یادگیری سازمانی، دیدگاه سیستمی.

* تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۱۴ و تاریخ تأیید: ۱۳۹۸/۰۶/۱۶.

** استادیار جامعه المصطفی العالمیه: hamdrahmat@gmail.com

*** دانش‌پژوه دکتری قرآن و علوم جامعه المصطفی العالمیه (نویسنده مسئول): a.a.safari1364@gmail.com

**** دانش‌پژوه دکتری قرآن و علوم جامعه المصطفی العالمیه: aliihakimi903@gimail.com

مقدمه

نتایج تحقیقات مربوط به دانش مدیریت، نیروی انسانی را سرمایه اصلی سازمان می‌داند و موفقیت سازمان‌ها را به استفاده مؤثر از منبع انسانی سازمان مرتبط می‌سازد. تحقق این هدف بسته به اتخاذ مؤلفه‌هایی است که در آموزه‌های وحیانی به‌خوبی تبیین و ارائه شده است. بدین جهت، یکی از عوامل مهمی که باعث تحقق اهداف سازمانی می‌شود، کشف و تبیین نکاتی است که در سوره‌های مختلف قرآن بیان شده است؛ بنابراین پژوهش پیش‌رو در پاسخ به این پرسش سامان یافته است که در آیات ۶۰ تا ۸۲ سوره کهف مؤلفه‌های مدیریتی چگونه تبیین شده است؟ بنابراین با توجه به جامعیت و عظمت وجودی قرآن که نیازهای هدایتی و مدیریتی انسان را به درستی و دقیق بیان کرده است، بی‌تردید به تبیین مؤلفه‌های آیات سوره کهف از جمله آیات مورد تحقیق در این پژوهش را نیز به خوبی تبیین کرده است. از این رو، این پژوهش برای اولین بار با بهره‌گیری از متد توصیفی - تحلیلی و با بهره‌جستن از روش استنتاجی شهید صدر تلاش می‌کند زمینه ورود اثربخش آموزه‌های وحیانی در عرصه‌های سازمانی و مدیریتی را با رویکرد علمی فراهم آورده و مسئله حیاتی جدیدی را پیش‌روی اندیشمندان حوزه قرآن و علوم قرار دهد. لازم به ذکر است غرض از تقسیم بندی مؤلفه‌ها به دو بخش مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و نگاه سیستمی براساس ملاک و معیار خاصی نبوده و بیشتر دغدغه این بوده است که قرآن کریم در این حوزه‌ها مباحث ارزش‌مند و مفیدی را مطرح کرده است که می‌توان از آن‌ها به عنوان مؤلفه کاربردی در دانش سازمان و مدیریت در حوزه‌های ذکر شده بهره جست.

پیشینه

هر چند در زمینه آموزه‌های وحیانی با رویکرد سازمانی و مدیریتی طی این چند سال اخیر پژوهش‌هایی در قالب، کتاب، پایان‌نامه، مقاله و... نگاشته شده است؛ اما درباره مؤلفه‌های مدیریتی آیات ۶۲ تا ۸۲ سوره کهف تا جایی که از سوی نگارندگان، کاوش صورت گرفت، پژوهشی در خور توجه یافت نشد. از این‌رو، می‌توان گفت این پژوهش اولین رهیافت تبیین مؤلفه‌های مدیریتی آیات ۶۰ تا ۸۲ سوره کهف است که تقدیم جامعه بزرگ پژوهش‌گران قرآن و علوم می‌گردد.

مفهوم‌شناسی

۱. مدیریت

مدیریت که معادل لاتین آن «management» است در کتاب‌های لغت به معنای توانایی و شایستگی اداره جایی یا رهبری و کنترل فعالیت‌های در حال انجام برای رسیدن به هدف‌های مورد نظر، اداره کردن، لیاقت، شایستگی، توانایی، اداره‌کننده یا اداره‌کنندگان یک اداره، سازمان و شرکت، ذکر شده است (دهخدا، لغت‌نامه، ۱۳۲۵: ۴۴/۴۴؛ معین، فرهنگ فارسی، ۱۳۷۷: ۳/۳۹۷۳؛ حسن انوری، فرهنگ بزرگ سخن، ۱۳۷۱) و در اصطلاح تعاریف متعدد و متنوعی از سوی صاحب‌نظران و دانشمندان علم مدیریت مطرح شده و هر صاحب اندیشه‌ای بر اساس یافته‌ها و برداشت‌های خود تعریف جدیدی از این واژه ارائه داده است که به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود: «فرایند کارکردن «با» و «به» وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق بخشیدن هدف‌های سازمانی (هرسی و بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی کارکرد منابع انسانی، ۱۳۸۱: ۱۷). هم‌چنین در تعریف دیگر آمده است که مدیریت، فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد (رضائیان، اصول مدیریت، ۱۳۹۱: ۷)، صاحب‌نظر دیگری گفته است که «مدیریت» علم و هنر هماهنگ نمودن کوشش‌ها در یک سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین است (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۱: ۱۱).

نقطه اشتراک بین تعاریف مذکور و دیگر تعاریف ارائه شده در کتاب‌های مدیریت این است که مدیریت، چیزی جز هنر و علم اداره یک مجموعه، جهت نیل به اهداف سازمانی با توجه به منابع و امکاناتی که دارد از طریق وظایف و فعالیت‌هایی مشخص شده نیست.

در آیات قرآن کریم کلمه مدیر ذکر نشده، ولی می‌توان با بهره‌گیری از واژگانی هم‌چون «مدبر» و «یدبر» برخی از ویژگی‌های مدیریت قرآنی را برداشت کرد. به‌عنوان نمونه قرآن کریم در سوره‌های نازعات و یونس چنین می‌فرماید: ﴿فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا﴾ (نازعات/۵)؛ تدبیر کنندگان کار [ها]؛ ﴿يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ﴾ (سجده/۵)؛ کارها را از آسمان تا زمین تدبیر می‌کند؛ ﴿إِنَّ رَبَّكُمْ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَى عَلَى الْعَرْشِ يُدَبِّرُ

الْأَمْرُ ﴿یونس/ ۳﴾؛ همانا پروردگار شما همان خدایی است که آسمان‌ها و این زمین را در (مدتی مساوی) شش روز (یا شش شبانه روز یا در شش دوران) بیافرید، سپس بر تخت (اقتدار و تدبیر) استیلا و استقرار یافت همواره کار (آفرینش) را (طبق قانون علل و اسباب) تدبیر می‌کند. برخی از مفسران نیز اشاره به مدیریت ملائکه دارند و ملائکه را مدیران جهان مادی معرفی می‌کنند (طریحی، مجمع البحرین، ۱۳۷۵: ۳/ ۲۹۸). البته لازمه مدیریت، تدبیر است زیرا تا کسی تدبیر کننده (مدبر) نباشد، نمی‌تواند مدیر باشد. بنابراین می‌توان مدعی شد که از منظر قرآن کریم مدیر کسی است که با تدبیر کارها را مدیریت و اداره می‌کند تا هدف تعیین شده محقق شود. و ارتباط این تعریف با تعریف ذکر شده این است که مدیر کار را «با» و «به» وسیله افراد و گروه‌ها انجام می‌دهد و خداوند متعال به عنوان ابر مدیر عالم خلقت کارها را توسط برگزیدگانش (ملائکه، امامان، مؤمنان و...) انجام می‌دهد.

۲. یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی (Organizational Learning) عبارت است از: سازمانی که در ایجاد، اکتساب و تبادل دانش و اصلاح و بهبود رفتار که در دانش و دیدگاه‌های جدید منعکس می‌شود، مهارت دارد و شامل انجام تعاملاتی برای انطباق در سطح فردی، گروهی و سازمانی است (سید جوادین، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظیبه‌های مدیریت، ۱۳۸۸: ۲۳) بر این اساس سازمان‌ها برای بقا و ادامه حیات و موفقیت بیشتر نیاز دارند که سریع‌تر و بهتر از رقبای یاد بگیرند و بی‌تردید در صورت عدم یادگیری، سازمان‌ها هزینه‌های سنگین دوباره کاری و عدم کارآیی و به هدر دادن منابع و مهارت‌ها را متحمل خواهند شد و چه بسا موجب افول و اضمحلال آن‌ها گردد.

۳. دیدگاه سیستمی

سیستم (System) مجموعه از عناصر وابسته به هم است که به مثابه یک کل عمل می‌نماید (مورهد، رفتار سازمانی، ۱۳۸۶: ۲۴) و به خاطر وابستگی حاکم بر اجزای خود، کلیت جدیدی پیدا نموده و از نظم و سازمان ویژه‌ای پیروی می‌نماید و در راستای تأمین هدف و یا اهداف معینی که دلیل وجودی آن است، حرکت می‌کند (زاهدی، تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها، ۱۳۸۸: ۵). بنابراین، سیستم مجموعه‌ای از اجزایی است که روابط متقابل داشته، کل معناداری را می‌سازد و در پی اهداف از پیش دیده شده‌ای است.

دیدگاه سیستمی، سازمان را در یک چارچوب کلی نمایش (مورهد، رفتارشناسی، ۱۳۸۶: ۲۴) داده و آن را همانند سیستمی با متغیرهای وابسته به محیط (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۱: ۱۶) در نظر می‌گیرد. به بیان دیگر، از دیدگاه سیستمی سازمان در کلیت وجودی خود دارای ویژگی‌هایی است که در عناصر تشکیل دهنده آن به تنهایی وجود ندارد (زاهدی، تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها، ۱۳۸۸: ۱۰) در واقع دیدگاه سیستمی سازمان را در بسیاری از جهات به یک ارگانیسم زنده تشبیه می‌کند و تصریح می‌کند که سازمان‌ها نیز همانند موجودات زنده پا به هستی می‌گذارند، رشد می‌کنند، به اوج بلوغ می‌رسند، سپس به زوال می‌روند و بالاخره می‌میرند. بنابراین سازمان هم چون یک موجود زنده از اجزاء و قسمت‌های مختلف تشکیل یافته است که با یکدیگر به طرق مختلف ارتباط متقابل دارند (ر.ک: سید جوادین، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان، ۱۳۸۸: ۲۱۱).

۴. مؤلفه‌های مدیریتی

واژه «مؤلفه» در لغت به معنای «سازه»، «سازنده» و «تشکیل دهنده» (حق‌شناس و همکاران، فرهنگ معاصر هزاره، ۱۳۹۰: ۲۷۵) عنصر یا اجزای تشکیل دهنده یک چیز که بدون داشتن آن‌ها نمی‌توانیم آن چیز را تجزیه و تحلیل کنیم، آمده و در اصطلاح تعدادی امور مشابه تحت یک سازه را مؤلفه (Component) می‌نامند. در این پژوهش مراد از مؤلفه‌ها مدیریتی عناصر و سازه‌های مدیریتی است که مدیریت بر پایه آن‌ها معنا و مفهوم می‌پیدا می‌کند.

۵. سوره کهف

سوره کهف به ترتیب مصحف هجدهمین و به ترتیب نزول، شصت و نهمین سوره قرآن است که ۱۱۰ آیه دارد و همه آیات آن به جز آیه ۲۸ مکی هستند. از ویژگی‌های بارز این سوره است که داستان‌های مطرح شده در آن در مابقی از سوره‌های قرآن کریم ذکر نشده‌اند البته تنها در سوره انبیاء آیه ۹۶ به مسئله یاجوج و ماجوج بدون ذکر نام ذوالقرنین اشاره شده است.

این سوره با حمد و ثنای الهی آغاز و با توحید و ایمان و عمل صالح پایان می‌یابد. آنچه که از قرائت و تدبر در این سوره به دست می‌آید این است که همانند دیگر سوره‌های «مکی» تمرکز اصلی آن درباره مبدأ و معاد و بشارت و مژده نسبت به نعمت‌های الهی و ترس از عقوبت‌های اخروی است.

عمده مباحث این سوره بر محور سه داستان (اصحاب کهف، حضرت موسی و خضر و ذوالقرنین) به علاوه حکایت دو شخص می‌باشد. محتوی داستان اصحاب کهف حکایت از آن دارد که یک گروه در اقلیت هر چند از نظر تعداد کم، نباید در برابر اکثریت هر چند به ظاهر قوی و نیرومند تسلیم شود، بلکه باید حساب خودشان را از محیط فاسد و شرک آلود جدا کنند و بر ضد آن قیام نمایند. اگر توانایی دارند به مبارزه ادامه دهند و در صورت عدم توانایی، هجرت نمایند.

هم‌چنین از جمله داستان‌های این سوره، داستان دو فردی است که یکی بسیار ثروتمند و مرفه، اما بی‌ایمان و دیگری فقیر و تهی دست اما مؤمن بود، ولی او هرگز عزت و شرف خود را در برابر آن فرد بی‌ایمان از دست نداد و تا آن‌جا که می‌توانست او را نصیحت و ارشاد کرد و سرانجام اعلام بیزاری نمود و پیروزی هم از آن او بود. در قسمت دیگری از این سوره به داستان موسی علیه السلام و خضر علیه السلام (هر چند نام خضر در این سوره نیامده است) اشاره می‌کند که چگونه موسی علیه السلام در برابر کارهایی که ظاهر آن زننده بود، اما باطنش پر مصلحت نتوانست صبر و حوصله کند، ولی پس از توضیحات خضر به عمق مسائل کاملاً آگاه شد و از بیتابی خود پشیمان گشت.

بخش دیگری از این سوره ماجرای ذوالقرنین را شرح می‌دهد که چگونه شرق و غرب عالم را پیمود و با اقوام گوناگونی که سنن و آداب بسیار متفاوتی داشتند روبرو شد، و سرانجام با کمک گروهی از مردم به مقابله با توطئه «یاجوج» و «مأجوج» برخاست و سدی آهنین بر سر راه آن‌ها کشید، و نفوذشان را قطع کرد.

علت این‌که از بین سه داستان ذکر شده در سوره کهف داستان موسی کلیم علیه السلام و خضر نبی علیه السلام انتخاب شد این بود که این داستان ظرفیت بالای در بیان مسائل مدیریتی در حوزه یادگیری سازمانی و سیستمی دارد و می‌تواند زمینه را برای پژوهش‌های بیشتر در این حوزه هموار سازد، ضمن آن‌که جامعیت و جهانی بوده قرآن کریم در حوزه علوم انسانی به خصوص دانش مدیریت را نیز به تصویر می‌کشد؛ زیرا حضرت موسی علیه السلام از نسل یعقوب علیه السلام و سومین پیامبر اولوالعزم است که دارای شریعت مستقل و کتاب بود.

قرآن کریم به عنوان کتاب کامل دعوت و انسان سازی و جامعه سازی، به زندگی حضرت موسی علیه السلام توجه زیادی داشته است؛ تا آن جا که نام مبارک آن کلیم خدا ۱۴۳ بار در ۳۴ سوره قرآن ذکر شده و در حدود ۴۲۰ آیه مربوط به ایشان است (طباطبایی، تفسیر المیزان، ۱۴۱۷: ۱۳۹). از این رو، قرآن کریم با قداست و پاکی از ایشان یاد نموده و به اقتضاءات گوناگون نکات ارزشمندی در زمینه‌های مختلف مدیریتی از او گزارش می‌دهد. از جمله: «سَلَامٌ عَلَىٰ مُوسَىٰ وَ هَارُونَ» (صافات/ ۱۲۰)، سلام بر موسی و هارون! «وَ إِذْ وَاَعَدْنَا مُوسَىٰ اَرْبَعِينَ لَيْلَةً نَّمَّ اَتَّخَذْتُمُ الْعِجْلَ مِنْ بَعْدِهِ وَاَنْتُمْ ظَالِمُونَ» (بقره/ ۵۱)؛ و (به یاد آورید) هنگامی را که با موسی چهل شب وعده گذاردیم (و او، برای گرفتن فرمان‌های الهی، به میعادگاه آمد) سپس شما گوساله را بعد از او (معبود خود) انتخاب نمودید، در حالی که ستم‌کار بودید. «وَ لَقَدْ اَتَيْنَا مُوسَىٰ الْهُدَىٰ وَاَوْرَثْنَا بَنِي إِسْرَائِيلَ الْكِتَابَ» (غافر/ ۳)؛ و ما به موسی هدایت بخشیدیم، و بنی اسرائیل را وارثان کتاب (تورات) قرار دادیم. «وَ لَقَدْ اَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا اِلَىٰ فِرْعَوْنَ وَ مَلَأْنَاهُ فَقَالَ اِنِّي رَسُولُ رَبِّ الْعَالَمِينَ» (زخرف/ ۴۶)؛ ما موسی را با آیات خود به سوی فرعون و درباریان او فرستادیم (موسی به آن‌ها) گفت: من فرستاده پروردگار جهانیانم.

از سوی دیگر، ایشان در میان پیامبران به تعدد معجزات شهرت دارند که در قرآن کریم به بسیاری از آن‌ها اشاره شده است. در کلام الله مجید بخش‌هایی از سیره آن حضرت آمده است، اما به همه جزئیات پرداخته نشده، بلکه به چند فصل از جمله آیات مورد بحث در این مقاله که ذکرش در هدایت و ارشاد بشر اهمیت داشته، اکتفا شده است. این روش قرآن در اشاره به داستان همه پیامبران و امت‌ها هست که از هر داستان آنچه ذکرش مایه عبرت و هدایت خلق است، بیان می‌شود. (طباطبایی، المیزان، ۱۳۷۴: ۵۹/۱۶)؛ بنابراین، لزوم توجه به مؤلفه‌های مدیریتی حضرت موسی علیه السلام و اهمیت درک مدیریت اسلامی بر اساس مؤلفه‌هایی که در آیات منتخب مورد توجه قرار گرفته است ضرورت دارد؛ زیرا شناسایی مؤلفه‌های مدیریتی ایشان می‌تواند مبنایی برای درک بهتر مدیریت اسلامی بر اساس زندگی پیامبران با توجه به قرآن باشد و این امر به بومی‌سازی مؤلفه‌های مدیریتی در فرآیند مدیریت منابع انسانی است نیز کمک خواهد کرد.

ظرفیت‌سنجی قرآن در بیان مؤلفه‌های مدیریتی

جامعیت قرآن کریم و چگونگی ارتباط آن، برای نیل بشر به سعادت و کمال اخروی از دیرباز مورد تعمق و تدبر مفسران و متفکران علوم قرآنی بوده است، تا جایی که در آیات گوناگون به تتبع علوم مختلف و چگونگی تفسیر واژه «تَبَيَّنَا لِكُلِّ شَيْءٍ» (نحل/ ۸۹) و «وَلَا رُطْبٍ وَلَا يَابِسٍ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ» (انعام/ ۵۹) پرداخته و به بیان نظرات متفاوت پیرامون این مهم نائل آمده‌اند. تا جایی که برخی بر این اعتقاد می‌باشند که تمام علوم اعم از انسانی، تجربی، ریاضی و... در این کتاب وجود دارد و مانند دایره‌المعارفی است که تمامی این علوم را دربردارد (سیوطی، الدرالمشور فی تفسیر المشور، ۱۴۰۴: ۳/ ۲۵) و یا فیض کاشانی، دانش انسان را به دو نوع جزئی و کلی، یا حسی و مطلق تقسیم می‌کند و می‌نویسد: معنا و مفهوم آیه مبارکه «وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ» گواهی می‌دهد که همه دانش‌ها در قرآن کریم وجود دارد (فیض کاشانی، الآصفی فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۸: ۱/ ۵۰). شواهد نقلی این گروه، شامل روایاتی است که دال بر جامعیت قرآن کریم است که عبارتند از: حضرت علی علیه السلام در توصیف قرآن می‌فرماید: «آگاه باشید، دانستی‌های گذشته و آینده تا روز قیامت در قرآن آمده است.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵۸) و یا از امام باقر علیه السلام روایت شده که فرمودند: خداوند تبارک و تعالی هیچ چیزی را که مسلمانان به آن محتاج باشند، فروگذار نکرده است مگر آنکه آن‌ها را در قرآن، نازل فرمود و برای (پیامبر) بیان کرده است (عروسی حویزی، تفسیر نورالثقلین، ۱۴۱۵: ۲/ ۷۴).

صرف نظر از نقدهایی که بر این دیدگاه وارد است، می‌توان از آن به ظرفیت قرآن در پردازش علوم انسانی در ساحت‌های مختلف از جمله دانش مدیریت پی برد؛ و از آموزه‌های وحیانی، مؤلفه‌های مهم مدیریتی را کشف و ارائه داد.

در مقابل دیدگاه یاد شده، گروهی معتقدند اگر هم بحثی از علوم (غیر از علم دین) در قرآن آمده، فقط جنبه هدایتی و تربیتی آن مورد نظر بوده است. برای نمونه می‌توان از شاطبی و دکتر ذهبی (ذهبی، التفسیر والمفسرون، بی تا: ۲/ ۴۹۷) و علامه طباطبایی نام برد. علامه طباطبایی می‌نویسد: چون قرآن کریم کتاب هدایت است و جز این، کاری ندارد، لذا ظاهراً مراد از «كُلِّ شَيْءٍ» همه آن چیزهایی است که برگشتش به هدایت است، از معارف حقیقیه مربوط به مبدأ و معاد و اخلاق فاضله و شرایع الهیه و قصص و مواعظی که مردم در هدایت و راه یافتنشان به آن محتاجند؛ و قرآن، تبیان همه این‌هاست (طباطبایی، تفسیر المیزان، ۱۴۱۷: ۱۲/ ۳۲۵).

از این رو، قرآن کریم نسبت به این مهم غفلت نورزیده و خود در جهت هدایت انسان به تبیین و چگونگی علوم انسانی در این راستا پرداخته و در طول تاریخ اسلام همواره منبع مهم تحقیق و پژوهش برای اندیشمندان اسلامی بوده است. از این ره‌گذر، علوم و رشته‌های متعددی پایه‌گذاری شده و در گذر زمان به رشد و بالندگی رسیده‌اند. سعی دانشمندان اسلامی همواره معطوف به «قرآنی کردن» دانش‌هایی بوده که به اقتضای زمان وارد عرصه‌های فکری جوامع اسلامی شده‌اند.

بنابراین، قرآن بهترین منبع انسان‌شناسی و منبع اصلی علوم انسانی اسلامی است. آموزه‌های قرآنی دینی در مورد هویت انسان، از چنان گستردگی و استواری برخوردار است که بتوان بر اساس آن‌ها، نظریه توان‌مندتری در علوم انسانی پدید آورد؛ بنابراین می‌توان و باید با استفاده از مبانی قرآنی و برخی پیشرفت‌های علوم انسانی، بنای مستحکمی را از علوم انسانی پایه‌گذاری کرد و زمینه پیشرفت کشور در ساحت‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را فراهم نمود و این خود نیز بیان‌گر اهمیت این علم در کتاب آسمانی است.

مؤلفه‌های مدیریتی

آیات مبارکه سوره کهف ظرفیت بالایی برای کشف و برداشت مؤلفه‌های مختلفی با رویکردهای گوناگون دارد، اما با توجه به ظرفیت نگاشته پیش‌رو تلاش می‌شود مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریتی از آیات مورد نظر کشف و ارائه گردد. از این رو تمرکز این تحقیق بر دو اصل مهم مدیریتی و مؤلفه‌های آن است که به ترتیب ذکر می‌شود.

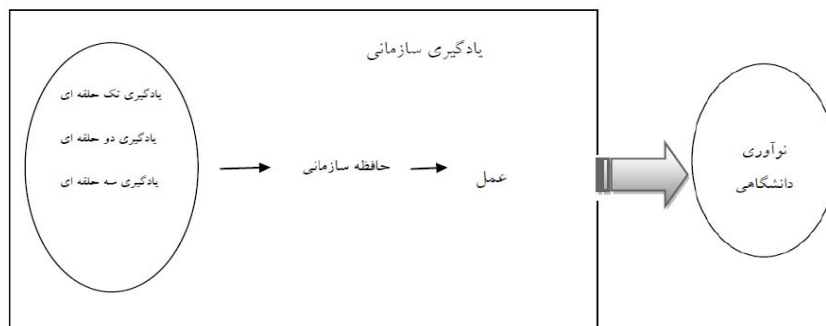
یک - نگاه قرآن به یادگیری سازمانی

به نظر می‌رسد که واژه «یادگیری سازمانی» برای اولین بار توسط مارچ (March) در مطالعه اولیه‌شان بر روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳ به کار رفته است (Dawes، ۲۰۰۳: ۲۰/۱۴)، اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان‌ها به دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد (بایراکتارو لا، ۲۰۰۳: ۱۴۹-۱۵۴). صرف نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه ۱۹۷۰ توجه چندانی را به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه‌پردازان، فعالیت‌های خود

را بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند (آرجریس و شون، ۱۹۹۶). اگرچه فعالیت‌های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی موضوع ادامه داشت، در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش‌های مختلف رشته مدیریت مثل استراتژی و مدیریت تولید بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت‌الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله موضوع سازمان‌های یادگیرنده قرار گرفت.

با توجه به تعاریف بالا می‌توان گفت که یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست؛ بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند تا مهارت‌ها، دانش و اجماع درباره مقصد را توسعه دهند (Bayraktaroglu, 2003: 149-154).

آرجریس و شون (۱۹۷۸) فرایند یادگیری را به سه دسته تک حلقه‌ای (Single – Loop Learning)، دو حلقه‌ای (Double –Loop Learning)، و سه حلقه‌ای (Deutero-Learning) تقسیم کرده‌اند. از نظر فیگوردو (Figueiredo, 2002: 22/ 685-689) یادگیری در سازمان‌ها دارای چهار فرایند فرعی اکتساب دانش از بیرون سازمان، اکتساب دانش از درون سازمان، عمومی کردن دانش و به رمز درآوردن و تدوین دانش می‌باشد. چارچوب نظری پژوهش (اقتباس از Ortenblad, 2004: 2/ 129-144).



همان‌گونه که انسان از استعداد و توان یادگیری برخوردار است و می‌تواند از طریق انجام فعالیت‌های مؤثر و کشف و اصلاح اشتباهات خود یاد بگیرد، سازمان‌ها نیز از چنین توانایی‌های برخوردارند. از این رو پیش‌رفت سریع و وسیع فناوری اطلاعات در عصر حاضر و رقابت‌های آشکار و پنهان روز افزون در دنیا، اهمیت و ضرورت یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی را دو چندان نموده است؛ بنابراین در پژوهش حاضر صرف نظر مباحث گوناگونی که در مورد یادگیری سازمانی مورد بحث صاحب نظران دانش سازمان و مدیریت قرار گرفته است، به برخی از مؤلفه‌های آن از منظر آموزه‌های آیات ۶۲ تا ۸۰ سوره مبارکه کهف پرداخته می‌شود. در آیات مورد پژوهش مؤلفه‌های یادگیری سازمانی به صورت زیر از سوی پژوهندگان برداشت و ارائه می‌شود.

۱. هدف‌گذاری

با توجه به منصب الهی حضرت خضر و نیز حکیمانه بودن انتخاب او از سوی خداوند، به عنوان معلم یک نبی اولوالعزم، می‌توان به هدف‌دار بودن تمامی فعالیت‌های او در جریان تعلیم حضرت موسی پی برده و از خلال کنش و واکنش‌های میان این دو پیامبر الهی، به تعاملات دو سویه میان استاد و شاگرد راه یافت. از این رو، در روش یادگیری حضرت خضر، یک سلسله فعالیت‌های مرتب، منظم، هدف‌دار و از پیش طراحی شده است که در نهایت به هدف اساسی خویش یعنی ایجاد شرایط مطلوب یادگیری، منتهی می‌گردد.

- تعیین هدف و قاطعیت و جدیت در رسیدن به هدف: ﴿لَا أَلْبِزُكَ حَتَّىٰ أَبْلُغَ مَجْمَعَ الْبَحْرَيْنِ أَوْ أَمْضِيَ حُقُبًا﴾ (کهف/۶۰)، از سفر دست بر نمی‌دارم تا به محل پیوند دو دریا برسم؛ یا این‌که مدت طولانی بروم.

- تحمل سختی‌ها و دشواری‌ها در راه نیل به هدف: ﴿أَوْ أَمْضِيَ حُقُبًا﴾ (کهف/۶۰) اگرچه هشتاد سال طول کشد (جوادی آملی، تسنیم، ۱۳۸۸: ۱۲/۲۷۰). بعضی از مفسران نیز گفته‌اند مراد از «حُقُب» «زمان غیر محدود من الدهر» است (زحیلی، قانون‌گذاری و تشریح در قرآن کریم، ۱۴۱۱: ۱۵/۲۹۲).

براساس این تفسیر می‌توان گفت رسیدن به بعضی از اهداف در قید و بند زمان نبوده بلکه مهم نیل به هدف است. در صورتی که دانش سازمان و مدیریت اهداف را به سه دسته (کوتاه مدت و میان مدت و بلند مدت) تقسیم می‌کند و باید در آن چارچوب رسیدن به هدف تحقق یابد.

- بازگویی و شفاف‌سازی و توجیه کارکنان برای رسیدن به هدف: ﴿وَإِذْ قَالَ مُوسَى لِقَتِيهِ﴾ (کهف/۶۰).

- انتخاب واژه فتی موضوعیت دارد (راه طولانی و هدف بزرگ سختی‌های خاصی دارد و باید نیروی متناسب را جذب کرده و به کار گرفت).

- در راه رسیدن به هدف نباید متوقف شد: ﴿قَالَ ذَلِكَ مَا كُنَّا نَبْغُ فَارْتَدَّ﴾ (کهف/۶۴)، (موسی) گفت: این چیزی بود که همواره می‌جستیم! «پس جست‌وجوکنان، به دنبال (رد پای) شان باز گشتند».

با این دیدگاه که سازمان را به مثابه سیستم در نظر بگیریم؛ مجموعه‌ای از اجزای وابسته به هم که به دلیل وابستگی حاکم بر اجزای خود، کلیت جدیدی را کسب کرده، از نظم و سازمان ویژه‌ای پیروی می‌کند و در جهت تحقق هدف معینی که فلسفه وجودی آن است، فعالیت می‌نماید (رضاییان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۸: ۵)؛ بنابراین، «هدف» یکی از مؤلفه‌ها و مفاهیم کلیدی مکتب سیستمی است و اقدامات و فعالیت‌های تمامی اجزاء در راستای کسب هدف معنا می‌یابد: ﴿إِذْ قَالَ مُوسَى لِقَتَاهُ لَا أَبْرَحُ حَتَّىٰ أَبْلُغَ مَجْمَعَ الْبَحْرَيْنِ أَوْ أَمْضِيَ حُقُبًا﴾ (کهف/ ۶۰) به خاطر بیاور هنگامی را که موسی به دوست خود گفت: دست از جست‌وجو برنمی‌دارم تا به محل تلاقی دو دریا برسم؛ هر چند مدت طولانی به راه خود ادامه دهم. این آیه نشان می‌دهد که هدف حضرت موسی رسیدن به مجمع البحرين است. البته نباید فراموش کرد که رسیدن به مجمع البحرين به‌مثابه هدف کوتاه مدت حضرت موسی می‌باشد؛ زیرا هدف بلند مدت، ملاقات با حضرت خضر و رسیدن به رشد، کمال و خیر است.

۲. نیازسنجی

کشف نیاز افراد سازمانی در فرآیند یاددهی و یادگیری، یکی از اصولی است که سازمان متناسب با آن، فعالیت‌های آموزشی خویش را عرضه کند؛ زیرا عدم توجه سازمان به نیاز افراد و یاد دهی مطالب پراکنده و گسیخته، موجب یادگیری سطحی شده و فراموشی زود هنگام را به دنبال دارد؛ در حالی که اگر مفاهیم مورد یاد دهی سازمان با نیاز کارکنان متناسب باشند، یادگیری معنادار شده و به کار بستن آموخته‌ها آسان‌تر می‌گردد. حضرت خضر می‌دانست که موسی از علم ولایت و اسرار غیب آگاه نیست و همراهی با او برای انسانی که عالم نیست، دشوار است (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۶/۲۶۴).

خضر نبی، با فراست و تیز هوشی، نیاز حضرت موسی و میزان استطاعت و پیروی او را در این مسیر صعب و دشوار درک کرد، لذا با (انّ) ثقیله و (لن) نافیهِ (نفسی ابد) با ضرس قاطع گفت ای موسی تو هرگز استطاعت آن را نداری ﴿قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا﴾ (کهف/۶۷) که بتوانی اسراری که من مشاهده می‌کنم، مشاهده کنی و اعتراضی نفرمایی (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۱۴۸/۷) نکته حائز اهمیت آن است که خضر فرمود که ظرفیت علم و آموختن مصالح و تأویل اعمال مرا نداری، بلکه فقط فرمود به مصلحت و تأویل وظائف و اعمالی که به امر پروردگار انجام می‌دهم، توجه نداشته و اعتراض خواهی نمود، زیرا بر حسب ظاهر، اموری عجیب و شگفت‌آور به نظر تو می‌رسند در حالی که اسراری مرموز دارند (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۱۰/۴۱۶)، خضر نبی دلیل این اعتراض و بی‌صبری را به خاطر نوع نگاه و اشراف کامل به تمام جوانب قضایا دانسته این گونه تشریح می‌کند: «لأنّ تعاملی مع الأشياء یختلف عن تعاملک و تعامل الآخِرین معها، لأنّی أنظر إلى أبعاد القضايا فی العمق علی مستوى حركة الزمن فی المستقبل، بينما تنظرون إليها من خلال اللحظة الزمنية الحاضرة و السطح الظاهر منها؛ و بهذا كانت نظرتی إلى الأمور من خلال نهایاتها، أما نظرتکم إليها، فمن خلال بداياتها؛ و هذا هو سر المسافة بین النظرة الشاملة الكلية للحياة و بین النظرة المحدودة الجزئية لها من خلال ما تمثله المسافة بین البداية و النهایة؛ و لهذا فمن الصعب أن یصبر الفريق الذی ینظر إلى القضايا من مسافة قریبة علی الفريق الذی ینظر إليها من مسافة بعيدة» (فضل الله، تفسیر من وحی القرآن، ۱۴۱۹: ۱۴/۳۶۵).

از سخن خضر نبی علیه السلام چنین بر می‌آید که به خوبی نیاز حضرت موسی علیه السلام را شناخت. از این رو با بیان عدم استطاعت به‌عنوان نیاز اصلی موسی برای تعلیم، فعالیت‌های آموزشی خویش را متناسب با آن عرضه نمود تا موسی به‌تناسب نیاز خود، دیدگاه‌ها و تجربیات خویش را با خضر تجزیه و تحلیل کند و به شناخت تعالیم جدید راه یابد. به نظر می‌رسد که منظور از عدم استطاعت نیز، عدم آگاهی بر اسرار ولایت و امامت باشد.

به دیگر بیان خضر علیه السلام به دلیل داشتن علم لدنی (کهف/۶۵) مأمور به تربیت و تکمیل موسی علیه السلام و رساندن او به مقام امامت (که مقامی مافوق مقام پیامبری اولوالعزم است) بود؛ همانند حضرت ابراهیم علیه السلام که در اواخر عمر خویش بدین مقام نائل شد (بقره/۱۲۴).

همان‌گونه که برای رفتن به کعبه، استطاعت شرط است (آل عمران/۹۷) برای رسیدن به امام نیز، باید مستطیع بود. کعبه ظاهری، استطاعت ظاهری می‌طلبد اما کعبه باطنی و رسیدن به مقام امامت و ولایت، استطاعت باطنی نیاز دارد. چیزی که خضر بر اثر رحمت و ویژه خدا و علم لدنی (کهف/۶۵) از آن بهره‌مند بود اما موسی، فاقد آن بود (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۱۴۸/۷).

۳. تعیین موضوع یادگیری

یکی از اجزای الگوی یادگیری حضرت خضر، تعیین موضوع یادگیری است. حضرت خضر، با بیان عنصر صبر به عنوان موضوع کلی و از آنجا صبر در معیت و همراهی، به عنوان موضوع جزئی، به نظام آفرینی در ذهن موسی پرداخت تا مباحثی که در طول دوره به او ارائه می‌شود به خوبی نهادینه شود. لذا به موسی اعلام کرد ﴿أَنْتَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا﴾ (کهف/۶۷) یعنی عدم استطاعت تو، به دلیل عدم صبر تو است به دلیل آن که یکی از شرایط رسیدن به مقام امامت و آگاهی از اسرار ولایت، داشتن صبر و استقامت است؛ زیرا در آیه ۲۴ سوره سجده آمده است ﴿وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا﴾ (طباطبایی، المیزان، ۱۴۱۷: ۱۴/۳۰۴). از سوی دیگر، رشد علمی نیز بدون چنین صبوری، میسر نیست ﴿قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَيْتُكَ عَلَىٰ لَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا قَالَ أَنْتَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا، وَكَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا﴾ (کهف/۶۶-۶۸) در ادامه حضرت خضر به جزئی کردن موضوع نیز پرداخت: صبر در اطاعت، تبعیت و همراهی ﴿مَعِيَ صَبْرًا﴾ (کهف/۶۷) بدین ترتیب خضر نبی، با تعیین یک موضوع کلی (صبر) و نیز یک موضوع جزئی (صبر در اطاعت) مطالب را از کلی به جزئی مورد بررسی قرار داد. برای تفهیم بیش‌تر آن نیز، به طرح مسئله و ارائه مثال‌هایی مرتبط با آن، آن هم به‌گونه‌ای عینی و تجربی پرداخت.

از آن رو که خداوند متعال خود روان بشر را سرشته و می‌داند که انسان تنها به خاطر هدفی ارزشمند می‌تواند صبر پیشه کند و صبر عبارت از نیروی نفسانی و روانی است و استقامت قلب و حفظ نظام اراده را در بردارد که محور حیات و زندگی انسانی است به این که نظام فکر و اراده خود را حفظ نماید و از تزلزل و فساد رأی بپرهیزد (حسینی همدانی، انوار درخشان، ۱۴۰۴: ۳۵۲/۸).

در بررسی داستان حضرت موسی (علیه السلام) و خضر (علیه السلام)، شاهد این هستیم که صبوری خواسته شده از موسی، از نوع صبر بر اطاعت (طبری، مجمع البیان، ۱۴۱۲: ۷۱/۲۱)، بوده است. بی تردید وجود روحیه صبوری در انسان، یکی از جنبه‌های بسیار عالی سلامت روانی محسوب می‌شود. یکی از راهکارهای مقابله با آسیب‌های روحی و روانی در سختی‌ها و مصائب، بهره‌مندی از روحیه صبر و بردباری است، صبر انسان را نیرومند، قابل اعتماد و متکی به خویشتن می‌سازد. انسان در زندگی سازمانی و در برخورد با دیگران، نیازمند صبر و شکیبایی است. مهم‌ترین اثر صبر و بردباری تأمین سلامت جسم و روح انسان است؛ زیرا صبر، انسان را از اقدام عجولانه و نامعقول باز می‌دارد و او را به تعقل و تأمل می‌کشاند و همین باعث می‌شود که از بسیاری اقدامات که آسیب‌های جسمی و روحی جبران‌ناپذیری دارد، پیش‌گیری نماید. با توجه به این کارکردهای سازنده و گره‌گشا است که خداوند متعال در سوره «و العصر» سفارش به صبر را یکی از عوامل اساسی رهایی انسان از خسران معرفی می‌کند.

۴. بیان مسئله سازمان

حضرت خضر برای تفهیم بیشتر موضوع، با طرح یک مسئله، موضوع را برای حضرت موسی شفاف و مسئله را چنین طرح کرد: «وَ كَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا» (کهف/ ۶۸) البته از نظر مفسران، مقصود خضر، اثبات بی‌صبری موسی به‌طور مطلق نیست؛ زیرا موسی به صورت بالقوه توانایی بر شکیبایی شدن را داشت که در غیر این صورت، به چنین مأموریت خطیری، آن هم در آن اوضاع نابسامان بنی اسرائیل و ماجرای پیدایش سامری، فرستاده نمی‌شد. بلکه مقصود خضر نبی این بود که چون از باطن کارهای او بی‌خبر است و فقط ظواهر امور را مشاهده می‌کند که آن هم با رسالت که دارد سازگار نیست نمی‌تواند صبر کند (طبری، مجمع البیان، ۱۳۷۲: ۷/۶؛ آلوسی، روح المعانی، ۱۴۱۵: ۸/۳۱۴)، بنابراین مسئله سازمانی باید پاسخ‌پذیر و حل آن برای افراد سازمانی امکان‌پذیر باشد تا با توجه به قابلیت‌های ذهنی، بتوانند مسئله را با موفقیت حل کرده و به نتیجه لازم برسند.

در خلال فرایند یادگیری نیز، حضرت خضر، دو بار مسئله اولیه را بازگو کرد تا حضرت موسی، هدف تعلیم و برنامه اصلی خویش را فراموش ننماید: «قَالَ لَمْ أَقُلْ أَنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا» (کهف/ ۷۲)؛ «قَالَ لَمْ أَقُلْ أَنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا» (کهف/ ۷۵).

۵. طرح مثال مرتبط با موضوع برای تفهیم مسئله

یکی دیگر از اجزای الگوی یادگیری خضر نبی، آن است که چون ممکن است افراد سازمانی به خوبی متوجه سؤال و موضوع اصلی نشده یا در موضعی مبهم نسبت بدان قرار داشته باشند، لذا خضر نبی، شاگرد خویش را در یک سیر و سیاحت علمی با خود همراه نمود تا با طرح مثال‌هایی، صورت مسئله را برای او تبیین و تشریح نماید و به او بفهماند صبر در مجهولات و اطاعت در اموری که انسان دلیلش را نمی‌داند، چقدر سخت و مشکل است. بدین منظور ضمن درگیر نمودن شاگرد با موضوع درس و تثبیت مسئله در ذهن او، به طور عینی اهمیت و ضرورت یادگیری چنین موضوعی را به او تفهیم نمود.

با تفحص در مثال‌های حضرت خضر می‌توان دریافت که این معلم الهی، به جای استفاده از مثال‌هایی ذهنی و فرضی، از مثال‌هایی عینی و تجربی استفاده برد تا آموزش رسمی از طریق دیدن (نه شنیدن) ضمن کسب اعتبار و اهمیت، با زندگی اجتماعی و حقیقی شاگردش نیز، ارتباط داشته باشد. در حقیقت از آن جا که موسی علیه السلام به دنبال رشد و قرار گرفتن در مسیر «قرب الی الله» بود لذا در همراهی با خضر، لوازم رسیدن را عبادت و انجام یکسری ریاضت‌های دینی همانند چله نشینی، تهجد، نماز، روزه و... می‌دانست در حالی که خضر علیه السلام، او را به گردش علمی و کسب تجربه‌های عینی و قابل مشاهده دعوت نمود تا بدین طریق به او بفهماند تمامی رشد در عبادات فردی خلاصه نمی‌شود، بلکه گاهی در بطن حوادث عینی و رؤیت وقایع بیرونی، آن هم نه از طریق مثال‌هایی ذهنی بلکه در پرتو تجربه عملی، رخ می‌دهد.

برای نیل بدین منظور، در مثال اول او را سوار بر کشتی نمود تا از نزدیک شاهد سوراخ کردن کشتی باشد (کهف/ ۷۱). در مثال دوم در یک سفر زمینی، او را با خود همراه نمود که در نهایت نیز، منتهی به قتل آن کودک شد (کهف/ ۷۴). و در مثال سوم، همراه با موسی وارد شهری شد و علی‌رغم بی‌اعتنایی و بی‌مهری مردمان آن شهر، به ساختن دیوار برای مردمان آن جا مبادرت ورزید (کهف/ ۷۷)؛ بنابراین حضرت خضر علیه السلام از طریق سه مثال عینی و تجربی، که حتی ترتیب آن‌ها نیز، حساب شده بود، ضمن تبیین مسئله برای موسی، به انتقال اطلاعات به او پرداخت و ذهن او را برای رسیدن به یک استنباط کلی آماده نمود. البته عملکرد به ظاهر

عجیب و غریب، خضر نبی موجب اعتراض موسی کلیم گردید و به دنبال آن از سر کشتن کودک بی گناه و معیوب ساختن کشتی و بازسازی دیوار رو به انهدام پرسش نمود و خضر نبی نیز به صورت شفاف و روشن دلایل انجام کارها را به او گزارش داد.

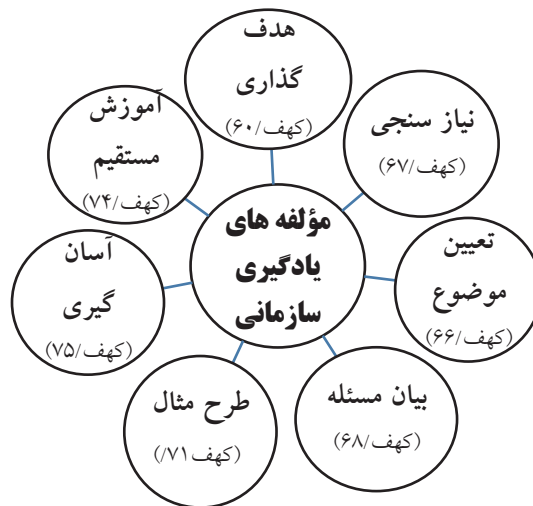
۶. عدم سختگیری و رعایت اصول آسان‌گیری

حضرت خضر در روند آموزش و تعلیمی خویش، بنا را بر آسان‌گیری و عدم اشکال‌تراشی بر شاگرد گذاشت و تنها در یک جمله کوتاه و با خون‌سردی تمام برای بار دوم که عهد شکنی شاگردش را مشاهده کرد یاد آور شد که «قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكَ أَنْكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا» (کهف/ ۷۵)، شما نمی‌توانید اعتراض نکنید. ولی هنگامی که حضرت موسی، عذر خواست «قَدْ بَلَغْتَ مِنْ لَدُنِّي عُذْرًا» (کهف/ ۷۶)، بی‌درنگ خطای او را نادیده گرفته و به تعلیم و ارشادش ادامه داد «وافق العبد الصالح على الاستمرار معه» (فضل الله، تفسیر من وحی القرآن، ۱۴۱۹: ۳۷۲/۱۴؛ قرائتی، تفسیر نور، ۱۳۸۳: ۷/ ۲۰۵)، هرچند که می‌توانست او را به عهد شکنی و بدقولی و لیاقت نداشتن ... متهم کند و از ادامه آموزش او دست بردارد هم چنان که امروزه غالباً در اقصی نقاط عالم بدین شیوه عمل می‌کنند؛ بنابراین می‌توان اذعان نمود که یکی از مؤلفه‌های مدیریتی قابل استفاده دانش مدیریت از این آیه شریفه مسئله آسان‌گیری در امر آموزش دانش می‌باشد.

۷. بر عهده گرفتن موارد عملی یاد دهی توسط خود مدیران

در روش یاد دهی حضرت خضر علیه السلام مشاهده می‌شود که این معلم راستین الهی، در هر سه مثال، خود مراحل انجام امور را در دست گرفته و شاگرد، تنها ناظر و حاضر بر عملکرد و رفتار معلم است. چنان‌چه در مثال اول، خود معلم، کشتی را سوراخ کرد «حَرَقَهَا قَالَ آخِرُ قَتْمَهَا» (کهف/ ۷۱)؛ در مثال دوم، خود معلم، نوجوان را به قتل رسانید «فَقَتَلَهُ قَالَ أَقْتَلْتُمْ» (کهف/ ۷۴)؛ و سرانجام در مثال سوم، خود معلم دیوار خراب را بازسازی نمود «فَأَقَامَهُ» (کهف/ ۷۷)؛ بنابراین آموزش عملی آن هم توسط شخص آموزش دهنده روند یادگیری را افزایش داده صحت و سقم آن را چند برابر می‌کند.

نمودار (۱) مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در آیات ۶۰ الی ۸۲ کهف



دو - نگاه سیستمی قرآن به سازمان

گرفتار شدن نظریه تجزیه‌گرا و تحلیلی سازمان در دام جزءنگری، عدم توجه به محیط پویای سازمان (که به سرعت در حال تحول و دیگر گونی شگفت‌آور بوده و شاهد شکل‌گیری سازمان‌های رقیب بود)، نظریه‌پردازان آینده‌نگر سازمان و مدیریت را به مطالعه سازمان از طریق تفکر سیستمی و طرح و ابداع «نظریه سیستمی» (The system theory) واداشت. نظریه سیستمی برخلاف نظریه‌های پیشین، سازمان را به مثابه یک «کل» نظام‌یافته مورد مطالعه قرار داد (رضائیان، مبانی سازمانی و مدیریت، ۱۳۸۷: ۷۰). از این رو دیدگاه حاکم در نظریه سیستمی، دیدگاه کلان و نگرش کلی نگرانه است. در این رویکرد، ایجاد هر گونه مشکل در هر بخش از سازمان به مثابه مشکل کل سیستم (سازمان) تلقی شده و تجزیه و تحلیل می‌شود (حاتمی، گستره مدیریت در صنعت، ۱۴۸۴: ۵۹/۲) به عبارت دیگر نظریه سیستمی جهت‌گیری نوین به زندگی است؛ زیرا بهره‌گیری از آن در مورد فعالیتی که انجام می‌دهیم، در مقایسه با نظریه‌های پیشین متفاوت‌تر و بهتر است. نظریه سیستمی نگاهی به گذشته از جایگاه هدف یا محصول مطلوب، به جایگاه و موقعیت فعلی، درک درست از وضعیت موجود و یافتن استراتژی‌ها و تعیین فعالیت‌های اصلی، در راستای تأمین اهداف است و سعی دارد راهنمای

سازمان برای گذر از موقعیت فعلی به موقعیت مطلوب باشد (هینز، رویکرد تفکر سیستمی، ۱۳۸۷: ۴۷). در حقیقت نظریه سیستمی به ما می‌آموزد که سیستم تنها یک مفهوم ساده نیست، هوش زیستن، در جهان نظام‌مند هستی است (مؤمنی، نگره‌های مدیریت، ۱۳۸۷: ۸۷). نظریه سیستمی تفکری است مجموعه نگر و کل‌گرا که از زوایای گوناگون به مسائل و ابعاد آن توجه کرده و تعامل معنا دار عناصر تشکیل دهنده سیستم با یکدیگر و با نظام‌های بزرگ‌تر محیطی را، در نظر می‌گیرد (ایران نژاد پاریزی، سازمان و مدیریت از تنوری تا عمل، ۱۳۸۲: ۸۶)؛ بنابراین، در اهمیت نظریه سیستمی و سازمان را به عنوان یک «کل» فراهم آمده از اجزای هم‌سو و هم هدف در نظر گرفتن، جای تردید نیست؛ اما قلمرو مباحث مربوط به نظریه سیستمی گسترده بوده و امکان بررسی همه جانبه آن وجود ندارد. از این رو در این قسمت از نوشتار برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌های نگرش سیستمی از آیات منتخب سوره کهف برداشت و ارائه می‌شود.

۱. توجه به محیط و نگاه سیستمی به قضایا

مکتب سیستمی سازمان را به مثابه یک کل نظام‌مند در نظر می‌گیرد (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۷: ۶۲) و به این باور است که حفظ روابط با محیط خارجی برای سازمان اهمیت فوق‌العاده و حیاتی دارد؛ زیرا محیط بیرونی از یک سو منابع ورودی را تأمین می‌کند و از سوی دیگر بازاری برای مصرف باز داده‌های خروجی سازمان است (همان، ۶۳). به عبارت دیگر، مکتب سیستمی سازمان را همانند سیستمی با مؤلفه‌های وابسته با محیط توصیف می‌نماید (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۸۵: ۱۶). بنابراین، اگر این سوره را با نگاه فراگیر و همه جانبه مطالعه کنیم، به خوبی در خواهیم یافت که نباید نگاه خود را تنها به تک آن چه در محیط درونی و بیرونی می‌گذرد محدود کنیم، بلکه علاوه بر آن، همه عوامل و عناصر محیطی را در درون یک شبکه نظام‌مند و همبسته به هم مطالعه کنیم. جریان اصحاب کهف، ماجرای شگفت آورد حضرت موسی و خضر نبی و قضیه ذوالقرنین به صورت یک مجموعه سیستم وار به ما می‌آموزد که نگاهمان را از افق زندگی محدودمان بیرون کنیم و کمی آن طرف‌تر محیط بیرونی را نیز مورد عنایت قرار دهیم.

به بیان دیگر مجموعه این سه ماجرا، ما را از آن چه به آن خو گرفته و عادت کرده ایم بیرون می برد و به روشنی نشان می دهد که عالم تنها محدود به آن نیست که ما می بینیم و چهره اصلی حوادث و عوامل محیطی هم همیشه آن نیست که ما در برخورد اول درمی یابیم (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۱: ۴۷۹/۱۲)، بلکه عملکردهای ما می تواند ابعاد پنهانی فراوانی را به همراه داشته باشد که در این سوره به خوبی این مطلب نمایان شده است.

۲. استفاده از مکانیسم بازخورد

مکانیسم بازخورد نیز یکی از مفاهیم کلیدی مکتب سیستمی است که مانع انحراف سیستم از هدف می شود. به بیان دیگر، مکتب سیستمی ضمن ارائه بازخور از محیط، به اصلاح عملیات و نگاه دوباره به فرایند سیستم یاری رسانده و بر بهبود برآیند آن تأثیر می گذارد (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۷: ۶۳). در داستان حضرت موسی و خضر به این مکانیسم به روشنی اشاره شده است ﴿فَلَمَّا جَاوَزَا قَالَ لِقَتَاهُ آتِنَا غَدَاءَنَا لَقَدْ لَقِينَا مِنْ سَفَرِنَا هَذَا نَصَبًا* قَالَ أَرَأَيْتَ إِذْ أَوَيْنَا إِلَى الصَّخْرَةِ فَإِنِّي نَسِيتُ الْحُوتَ وَمَا أَنسَانِيهِ إِلَّا الشَّيْطَانُ أَنْ أَذْكُرَهُ وَاتَّخَذَ سَبِيلَهُ فِي الْبَحْرِ عَجَبًا* قَالَ ذَلِكَ مَا كُنَّا نَبْغُ فَارْتَدَّ عَلَى آثَارِهِمَا قَصَصًا﴾ (کهف/ ۶۲-۶۴) هنگامی که از آن جا گذشتند، (موسی) به یار همسفرش گفت: «غذای ما را بیاور، که سخت از این سفر خسته شده ایم، گفت: «به خاطر داری هنگامی که ما (برای استراحت) به کنار آن صخره پناه بردیم، من (در آن جا) فراموش کردم جریان ماهی را بازگو کنم - و فقط شیطان بود که آن را از خاطر من برد - و ماهی به طرز شگفت آوری راه خود را در دریا پیش گرفت! (موسی) گفت: آن همان بود که ما می خواستیم!» سپس از همان راه بازگشتند، در حالی که پی جویی می کردند.

شاید بتوان همراه بودن «ماهی» و غذا را به مثابه نوعی باز خور و یادآوری برای عدم انحراف از هدف (ملاقات) در این داستان در نظر گرفت. به ویژه این که وقتی حضرت موسی متوجه شدند «ماهی» پیش تر راه دریا را در پیش گرفته و رفته است، با واکنش جدی و سریع دستور به بازگشت به همان جایی که «ماهی» راهی دریا شده بود دادند تا از «هدف» دور نشده و منحرف نگردند.

۳. اشاره به آنتروپی منفی

یکی از ویژگی‌های مکتب سیستمی توجه به آنتروپی منفی است؛ به عبارت دیگر، برای سازمان لازم است که برای مبارزه با نیروی ضد نظم، بیش‌تر از آن‌چه صادر می‌نماید، انرژی و مواد اولیه وارد کند (رضاییان، اصول مدیریت، ۱۳۹۱: ۶۳)، تا در معرض اضمحلال طبیعی و تدریجی قرار نگیرد. کسب اطلاعات کافی و به روز از طریق تعامل مداوم با محیط پیرامونی، یکی از مواد و انرژی‌های ضروری سازمان می‌باشد؛ یعنی اگر سازمان نتواند اطلاعات مورد نیازش را از محیط کسب کند، قادر به رقابت با رقبا نبوده و حتی با تهدید حذف از صحنه رقابت مواجه خواهد شد. از این‌رو، لازم است با فراهم‌سازی شرایط و لوازم برای دریافت اطلاعات مورد نیاز از محیط، خود را در برابر تهدیدات محیطی تجهیز نماید.

از داستان حضرت موسی (علیه السلام) و حضرت خضر (علیه السلام)، شاید بتوان این ویژگی را برداشت کرد. با این استدلال که حضرت موسی دریافت که در برابر عوامل محیطی دائماً پویا، نیازمند دریافت اطلاعات به روز و کافی است تا سیستم نبوت و تشریح را حفظ نماید؛ بنابراین (به هر دلیلی)، به این تصمیم رسید که اطلاعات مورد نیاز را به دست آورد ﴿قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَيْكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ تُرْسِدًا﴾ (کهف/ ۶۶) موسی به او گفت: آیا از تو پیروی کنم تا از آن‌چه به تو تعلیم داده شده و مایه رشد و صلاح است، به من بیاموزی؟ با این این عبارت «عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ تُرْسِدًا» مشخص می‌شود که موسی کلیم به دنبال دانشی است که تعالی و تکامل خود و پیروانش را تضمین کند هرچند که نیل به آن سالیان طولانی و سختی‌های فراوانی را به همراه داشته باشد (جوادی آملی، صورت و سیرت انسان در قرآن، ۱۳۸۱: ۲۷۰). بنابراین می‌توان اذعان نمود سازمان‌ها هنگامی می‌توانند حیات خود را تضمین کنند که در صدد کسب دانش پایدار و جاوید باشند. که حضرت موسی با آن دانش پیامبری خودش به دنبال فراگیری آموزش‌های الهی از خضر نبی بوده تا به رشد علمی نایل گردد، بدیهی است این نیاز در ابنای بشر تا قیامت ساری و جاری است. بدین‌سان از این کلام گهربار موسی کلیم به دست می‌آید که انسان‌ها بلا استثنا نیازمند فراگیری دانش هستند و رشد و تعالی آن‌ها نیز منوط بدان است. طبیعتاً اگر انسان‌ها همیشه نیازمند علم و دانش باشند سازمان‌ها نیز که بر ساخته ذهن آنان هستند به طریق اولاً این نیاز در آن‌ها حتمی‌تر و جدی‌تر خواهد بود. با این وجود می‌توان گفت

قرآن کریم در این آیه شریفه راه جلوگیری از فروپاشی و اضمحلال سازمان‌ها را برای بشر آموخته است و حال آن‌که دانش سازمان و مدیریت نسبت به آن ساکت است و هنوز تنوری ارائه نداده است که مدعی پایداری و بقای سازمان‌ها باشد بلکه اندیشمندان این حوزه تصریح می‌کنند که انسان‌ها متولد می‌شوند و رشد می‌کنند و بعد از مدتی هم می‌میرند، سازمان‌ها نیز به همین شکل خواهند بود و حال آن‌که این اندیشه قرآنی ابدیت را برای انسان و سازمان تضمین می‌کند به شرط آن‌که آن دانش را فراگیرند و در مقام عمل ملتزم بدان باشند.

۴. توجه به مصادیق ناشناخته از چالش‌های محیطی

یکی از واقعیت‌هایی که مکتب سیستمی به آن توجه داشته و پیوسته در حال رصد، پیگیری، شناسایی و مقابله منطقی با آن‌ها می‌باشد، چالش‌ها و تهدیدات محیطی است؛ چالش‌ها و تهدیداتی که علیرغم میل سیستم، در محیط وجود دارد و متناسب با شرایط و اقتضانات در حال تغییر و به روز شدن هستند.

از شناخته شده‌ترین چالش‌های محیطی استراتژی‌های رقابتی، جهانی شدن، اخلاق، پاسخ‌گویی اجتماعی و کیفیت و بهره‌وری بوده (مورهد، رفتار سازمانی، ۱۳۸۵: ۴۲-۴۱) و همواره اقدامات و فعالیت‌های سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ اما قرآن کریم در داستان موسی کلیم و خضر نبی به مصداق جدید و ناشناخته‌ای از چالش‌های محیطی اشاره می‌کند که در نوع خود منحصر به فرد و شاید بتوان آن را به مثابه مکمل برای مکتب سیستمی در حوزه چالش‌های محیطی مطرح کرد و آن، وسوسه‌های دائمی «شیطان» است. در این داستان به وسوسه شیطان برای پیدا شدن حالت غفلت از واقعیت و ایجاد اندیشه بد در دل و روان انسان به مثابه یک چالش جدی (و شاید سرنوشت‌ساز) تصریح و تأکید شده است.

آموزه‌های وحیانی به نقش وسوسه شیطان در حوزه زندگی فردی و عرصه اجتماعی توجه جدی داده و آن را به مثابه یک چالش همیشگی و مانع درونی برای رسیدن به هدف عالی و درک حقیقت نظام و سیستم مطرح می‌نماید: ﴿وَمَا أَفْسَانِيهِ إِلَّا الشَّيْطَانُ أَنْ أَذْكُرَهُ﴾ (کهف/ ۶۳) و فقط شیطان بود که آن را از خاطر من برد. البته باید توجه داشت که کار شیطان دل مشغولی انسان به وسیله وسوسه است، نه نسیان که آن از جانب خداوند است. آن گونه که در عبارت یکی از مفسرین می‌خوانیم: «و المراد بالنسيان أن يشتغل قلب الإنسان بوساوسه التي هي من فعله دون النسيان الذي يضاد الذكر لأن ذلك لا يصح أن يكون إلا من قبل الله تعالى» (فخررازی، مفاتیح الغیب، ۱۴۲۰: ۲۱/ ۴۸۰).

و نسیان را به شیطان نسبت داده که شیطان با توجه به دشمنی دیرینه و دائمی که با انسان دارد هیچ‌گاه نمی‌خواهد تعالی و تکامل انسان را ببیند و این‌جا هم می‌دانست که رسیدن این دو عبد صالح به یک‌دیگر آثار و برکات فراوانی را به همراه دارد، تلاش کرد تا بلکه بتواند موجب تأخیر در ملاقات آن دو گردد لذا از طریق وسوسه‌های شیطانی سعی کرد همراه حضرت موسی اتفاقی که برای ماهی افتاد بود را فراموش نموده به وی یاد آور نشود (ر.ک: ابن عاشور، تفسیر التحرير والتنویر، ۱۴۲۰: ۱۵/۱۰۸).

این آیه شریفه و آیات دیگر قرآن کریم مرتبط با طرح کلی شیطان، هدف‌گذاری و برنامه‌های این دشمن همیشگی را به‌عنوان یک چالش جدی در حیات انسانی که موجب غفلت و اضلال انسان‌ها می‌گردد معرفی نموده، هشدار می‌دهد که انسان‌ها در تمام ابعاد زندگی فردی گروهی و در هر سطح کلان اجتماعی و سیستم‌های آن از طرح و دام‌های شیطانی غفلت نکنند و نباید موجبات تسلط شیطان بر خودشان را فراهم سازند (مجادله/ ۱۹)، زیرا برآیند آن فراموشی از حقایق و انحراف از مسیر درست خواهد بود. با وجود این هشدار دانش سازمان و مدیریت چیزی تحت عنوان شیطان به‌عنوان یک مهره خطر جدی در طرح‌ها و برنامه‌های خود ذکر نکرده‌اند و همه چیز را منوط به مسائل محسوس و قابل تجربه بشری دانسته و در این حوزه مسائل را پی‌گیری می‌کنند؛ بنابراین می‌توان اذعان نمود که تفاوت در دانش مدیریت رایج به چالش‌های بیرونی توجه کافی شده اما از چالش‌های درونی فاعل شناسا و طرح برنامه‌های شیطان برای ایجاد غفلت، راه زنی و بردن به سمت انحراف از این طریق توجهی صورت نگرفته است.

۵. معرفی راهبرد (عبور از چالش‌ها و تهدیدات محیطی)

در عصر کنونی سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های پویا و فعال در محیط باز و پر تلاطم و پر از کنش‌گران و رقیبان فعالیت می‌کنند، با چنین وصفی باید هر آنی انتظار مواجه شدن با چالش‌ها و تهدیدات محیطی را به‌عنوان یک پدیده طبیعی داشته باشند و برای ادامه فعالیت‌های خود در محیط پرشتاب و مملو از موانع، همواره باید ساز و کارهای مناسب را جهت مقابله و عبور از چالش‌ها فراهم نمایند.

برای مواجهه و مقابله با چنین اوضاع و احوال و مدیریت مطلوب چالش‌های محیطی قرآن کریم در جریان مورد نظر مسئله «صبر» را به مثابه یک راهبرد مناسب ارائه کرده است. در این حوزه در قرآن مطلب بسیار است از باب نمونه در آیات: ﴿قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا﴾ (کهف/ ۶۷)؛ ﴿وَ كَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا﴾ (کهف/ ۶۸)؛ ﴿قَالَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ صَابِرًا وَلَا أَعْصِي لَكَ أَمْرًا﴾ (کهف/ ۶۹)؛ ﴿قَالَ أَلَمْ أَقُلْ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا﴾ (کهف/ ۷۲)؛ به این راهبرد اشاره و عنایت شده است. لازم به ذکر است که بر اساس گزارش‌های قرآن کریم حوزه صبر وسیع و گسترده بوده که پیروزی بر خصم مهاجم صبر نام می‌خواهد، و استقامت تا مرز شهادت و تسلیم نشدن در برابر طاغی باغی نیز به افراغ صبر محتاج است (جوادی آملی، تنسیم، ۱۳۸۷: ۱۱/ ۶۹۶).

صبر به عنوان یک راهبرد اساسی نقش تعیین کننده در خنثی سازی تهدیدات محیطی دارد؛ اما با این وجود در دانش سازمان و مدیریت چیزی تحت عنوان «صبر» به عنوان یک راهبرد ذکر نشده است و این می‌تواند از امتیازات برجسته و جامعیت قرآن کریم نسبت به دانش رایج سازمان و مدیریت باشد.

نمودار (۲) نگاه سیستمی قرآن به سازمان در آیات ۶۰ الی ۸۲ کهف

نگاه سیستمی قرآن به سازمان

- توجه به محیط و نگاه سیستمی به قضایا (داستان اصحاب کهف)
- استفاده از مکانیسم بازخورد (کهف/ ۶۲-۶۴)
- اشاره به آنتروپی منفی (کهف/ ۶۶)
- توجه به مصادیق ناشناخته از چالش‌های محیطی (کهف/ ۶۳)
- معرفی راهبرد عبور از چالش‌ها و تهدیدات محیطی (کهف/ ۶۷-۶۹)

نتیجه

در این نوشتار، برداشت‌های مدیریتی از داده‌های آیات ۶۰ تا ۸۲ سوره مبارکه کهف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مهم‌ترین عناصر مدیریتی آن تحلیل شد و به دست آمد که در آموزه‌های وحیانی مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریتی در دو حوزه یادگیری سازمانی و نگرش سیستمی بیشتر رخ می‌نماید چه این‌که در حوزه یادگیری سازمانی به مباحثی هم‌چون هدف‌گذاری (کهف/ ۶۰)، نیازسنجی (کهف/ ۶۷)، تعیین موضوع یادگیری (کهف/ ۶۶)، بیان مسئله سازمان (کهف/ ۶۸)، طرح مثال مرتبط با موضوع برای تفهیم مسئله (کهف/ ۷۱)، عدم سخت‌گیری و رعایت اصول آسان‌گیری (کهف/ ۷۵) و بر عهده گرفتن موارد عملیاتی یاددهی توسط خود مدیران (کهف/ ۷۴) به خوبی پرداخته شده است و در حوزه نگرش سیستمی نیز به مسائلی هم‌چون توجه به محیط و نگاه سیستمی به قضایا (کهف/ ۶۰-۸۲)، تلاش در راستایی نیل به هدف استفاده از مکانیسم بازخورد (کهف/ ۶۲-۶۴)، اشاره به آنتروپی منفی (کهف/ ۶۶)، توجه به مصادیق ناشناخته از چالش‌های محیطی (کهف/ ۶۳)، معرفی راهبرد (عبور از چالش‌ها و تهدیدات محیطی) (کهف/ ۶۷-۶۹) پرداخته شده است.

با توجه به جاویدانگی و جهانی بودن آموزه‌های وحیانی، مؤلفه‌های ذکر شده در قرآن کریم منحصر در زمان و مکان خاصی نبوده، بلکه فراتر از عصرها و در یک کلام در هر زمان و مکان قابل بهره‌گیری و استفاده است.

منابع

۱. ابن عاشور، محمدطاهر، تفسیر التحریر و التنویر المعروف بتفسیر ابن عاشور، لبنان - بیروت: مؤسسة التاریخ العربی، ۱۴۲۰ق.
۲. انوری، حسن، فرهنگ بزرگ سخن، تهران: چاپ خانه مهارت، انتشارات سخن، ۱۳۸۱ش.
۳. ایران نژاد پاریزی، مهدی، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: مؤسسه عالی بانکداری ایران، ۱۳۸۲ش.
۴. آلوسی، محمود بن عبدالله، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم و السبع المثانی، لبنان - بیروت: دار الکتب العلمیة، منشورات محمد علی بیضون، ۱۴۱۵ش.
۵. جوادی آملی، عبد الله، تسنیم، قم: مؤسسه اسراء، چاپ دوم، ۱۳۸۸ش.
۶. جوادی آملی، عبد الله، صورت و سیرت انسان در قرآن، قم: مؤسسه اسراء، چاپ دوم، ۱۳۸۱ش.
۷. حاتمی صادق، محمد علی، گستره مدیریت در صنعت، تهران، هخامنش، ۱۳۸۴ش.
۸. حسینی همدانی، سید محمد حسین، انوار درخشان، تهران: کتابفروشی لطفی، ۱۴۰۴ق.
۹. حق شناس، علی محمد و همکاران، فرهنگ معاصر هزاره، تهران: انتشارات فرهنگ معاصر، ۱۳۹۰ش.
۱۰. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، تهران: چاپ دانشگاه تهران، ۱۳۲۵ش.
۱۱. ذهبی، محمد حسین، التفسیر والمفسرون، بیروت: دار احیاء التراث العربی، بی تا.
۱۲. رضائیان، علی، اصول مدیریت، تهران: سمت، چاپ بیست و سوم، ۱۳۹۱ش.
۱۳. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چاپ یازدهم، ۱۳۸۷ش.
۱۴. زاهدی، شمس السادات، تجزیه و تحلیل سیستم ها و روش ها، تهران: دانشگاه پیام نور، چاپ نوزدهم، ۱۳۸۸ش.

۱۵. سید جوادین، سید رضا، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه های مدیریت و سازمان (تئوریهها، اصول، رفتار، منابع انسانی، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم)، تهران: نگاه دانش، چاپ دوم، ۱۳۸۸ش.
۱۶. سیوطی، عبدالرحمان بن ابی بکر، الدر المنثور فی تفسیر المنثور، قم: کتابخانه آیت الله مرعشی، چاپ چهارم، ۱۴۰۴ق.
۱۷. طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ پنجم، ۱۴۱۷ق.
۱۸. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات ناصر خسرو، چاپ سوم، ۱۳۷۲ش.
۱۹. طبری، محمد بن جریر، جامع البیان فی تفسیر القرآن (تفسیر الطبری)، بیروت: دار المعرفة، ۱۴۱۲ق.
۲۰. طریحی، فخر الدین، مجمع البحرین، تهران: کتابفروشی مرتضوی، چاپ سوم، ۱۳۷۵ش.
۲۱. عروسی حویزی، عبد علی بن جمعه، تفسیر نور الثقلین، قم: انتشارات اسماعیلیان، چاپ چهارم، ۱۴۱۵ق.
۲۲. فخر رازی، محمد بن عمر، التفسیر الکبیر (مفاتیح الغیب)، بیروت: دار احیاء التراث العربی، چاپ سوم، ۱۴۲۰ق.
۲۳. فضل الله، سید محمد حسین، تفسیر من وحی القرآن، بیروت: دار الملائک للطباعة و النشر، چاپ دوم، ۱۴۱۹ق.
۲۴. فیض کاشانی، محمد بن شاه مرتضی، الأصفی فی تفسیر القرآن، قم: مرکز النشر التابع لمکتب الإعلام الإسلامی، ۱۴۱۸ق.
۲۵. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ یازدهم، ۱۳۸۳ش.
۲۶. معین، محمد، فرهنگ فارسی، تهران: انتشارات امیر کبیر، چاپ دوازدهم، ۱۳۷۷ش.

۲۷. مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، تهران: دار الکتب الإسلامية، ۱۳۷۴ ش.
۲۸. مورهد، رفتار سازمانی، مترجم، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۵ ش.
۲۹. مؤمنی، هوشنگ، نگره‌های مدیریت، تهران: ستاره سپهر، ۱۳۸۷ ش.
۳۰. الوانی، مهدی، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ چهل و ششم، ۱۳۹۱ ش.
۳۱. هرسی، پال و کنت بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی کارکرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران: امیر کبیر، چاپ سی و دوم، ۱۳۸۱ ش.
۳۲. هینز، استیون، رویکرد تفکر سیستمی، ترجمه دکتر رشید اصلانی، تهران: نشر نی، ۱۳۸۷ ش.
33. Argyris, C., Schon, D. (1978). Organizational learning: a theory of action perspective; A: Addison-Wesley.
34. Argyris, C., Schon, D. (1996). Organizational learning II, theory, method, and practice; Addison- Wesley, Reading.
35. Bayraktaroglu, S., Kutaniz, R.O. (2003). Transforming hotels into learning organizations: a new strategy for going global, Tourism Management; No.24, July, (149-154).
36. Dawes, P.L. (2003). A model of the effects of technical consultants on organizational learning in high-technology purchase situations, The Journal of high Technology Management Research; 14, PP1-20.
37. Figueiredo, P.N. (2002). Learning process features and technological capability accumulation: explaining inter-firm differences, Technovation; No.22 (685-698).
38. Ortenblad, A. (2004). The learning organization: towards an integrated model. The Learning Organization, Vol. 11 No. 2, pp. 129-144.