

شناسایی روش‌های یادگیری سازمانی در قرآن کریم

نگارنده‌گان: دکتر عزیزالله حسن‌زاده*

و روح‌الله حسن‌زاده*

چکیده

یادگیری در سازمان‌های امروزی، اهمیت زیادی دارد. مدیران درک کرده‌اند، که شناخت فرایند یادگیری در اصلاح، انگیزش کارکنان، عمل کرد و موفقیت آن‌ها سودمند است؛ ازاین‌رو، بسیاری از سازمان‌ها، منابع زیادی را صرف آموزش کارکنان خود می‌نمایند. یادگیری سازمانی در سه سطح فردی، گروهی و سازمان عامل ایجاد دانش و بینش جدید شناخته می‌شود. محققان در دانش مدیریت به دنبال شناسایی روش‌هایی می‌باشند، که به دنبال آن بتوان ایجاد یادگیری در سازمان کرد و سازمان‌ها را به سمت سازمان یادگیرنده برد، تا از این طریق بتوان مشکلات سازمانی را حل کرد، تا در محیط رقابتی دارای مزیت رقابتی دانشی گردند. یادگیری یا معرفت‌پذیری تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه، که از تجربه مستقیم یا غیرمستقیم حاصل می‌شود، همیشه در سازمان در حال رخ دادن است. هرگونه تغییر نسبتاً پایداری که در رفتار فرد از تجربه ناشی می‌شود، یادگیری سازمانی است. روش‌های مختلفی برای ایجاد یادگیری سازمانی ارائه گردیده شده است؛ اما کم‌تر تحقیقی در زمینه یادگیری سازمانی در منابع اسلامی بالاخص قرآن کریم، که برترین کتاب برای جامعه بشری است، انجام شده است. این مقاله با بهره‌گیری از روش توصیفی - تحلیلی در صدد پاسخ به این پرسش است که یادگیری و روش‌های آن با چه نگاه و چهارچوبی در قرآن کریم به کار رفته است؟ یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند: روش‌های یادگیری در قرآن کریم می‌تواند حسی، تجربی، عقلی، شهودی، مقایسه، تمثیل، قصه‌گویی، الگو، عبرت‌آموزی، جابه‌جایی، تبعیت و یادگیری از طبیعت باشد، که از نظر کمی و کیفی با یادگیری سازمانی متفاوت است. از نظر قرآن کریم یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که تغییر در فرد حاصل شود و هدف آن علم و آگاهی و عقلانیت و رسیدن به اسرار آفرینش و رستگاری اخروی و ساختن انسان الهی است. ازجمله موارد مفیدی که این‌گونه تحقیقات برای سازمان‌ها دارند، ایجاد شناخت و اشاعه دانش در زمینه یادگیری سازمانی و بهره‌برداری از این‌گونه دانش ایجاد شده از این تحقیقات در فرایندهای سازمانی و ایجاد منابع انسانی با دانش ارزشی می‌باشد.

واژه‌گان کلیدی: روش‌های یادگیری، یادگیری سازمانی و قرآن کریم.

* دکترای مدیریت و پژوهش گر در حوزه عرفان و فلسفه اسلامی (a.a.hasanzadeh@outlook.com).

* ماستر مدیریت و عضو هیئت علمی پوهنتون غالب هرات (m.s.r.hasanzadeh@hotmail.com).

مقدمه

یادگیری در سازمان‌های امروزی، اهمیت زیادی دارد؛ مدیران درک کرده‌اند که شناخت فرایند یادگیری در اصلاح، انگیزش کارکنان، عمل کرد و موفقیت آن‌ها سودمند است؛ ازاین‌رو، بسیاری از سازمان‌ها، منابع زیادی را صرف آموزش کارکنان خود می‌نمایند. هر یادگیری پیش‌فرض‌هایی دارد که از آن‌ها به‌عنوان مکاتب یادگیری نام می‌برند، که به دو مکتب مهم رفتاری و شناختی تقسیم می‌شوند. نظریه‌های مکتب رفتاری مانند نظریه شرطی‌سازی کلاسیک پاولف، نظریه شرطی‌سازی عامل، اسکنیر می‌باشد. نظریه‌های مکتب شناختی از قبیل یادگیری اجتماعی بندورا، نظریه رشد ذهنی پیازه، نظریه یادگیری گشتالت، نظریه معنی‌دار آزوبل، نظریه فرایند اطلاعاتی مرگان می‌باشد (قاسمی؛ ۱۳۸۲: ۱۲۸-۱۳۱).

نظریه‌های رفتاری یادگیری را تغییر در رفتار آشکار می‌دانند (کاری به اندیشه ندارند)؛ ولی نظریه‌پردازان شناختی، یادگیری را یک فرایند درونی می‌دانند، که از طریق اندیشه صورت گرفته و در فرد توانایی ایجاد می‌کند و در حافظه او ذخیره می‌شود، تا در موقعیت مناسب از آن بهره‌برداری کند (سیف؛ ۱۳۸۸: ۱۴۸). یادگیری در قرآن کریم و در گزاره‌های دینی اهمیت زیادی دارد؛ از آن‌جا که معارف قرآن وحیانی است، یادگیری آن از نظر معنا و محتوا و اهداف متفاوت با یادگیری در علوم انسانی می‌باشد. هدف از یادگیری در قرآن کریم رشد و بالنده‌گی و رسیدن به کمال و جمال الهی، کسب فوز و فلاح و رست‌گاری دنیوی و اخروی می‌باشد. در نگاه قرآن کریم جهان تکوین و طبیعت به عنوان آیت و نشانه و معبر ملکوت نگریسته شده است، تا انسان خردمند با بهره‌برداری و شکوفاسازی اندیشه و خرد حقایق به اهداف برتر دست یابد؛ لذا خداوند تحول و اختلاف شب و روز را آیینی برای تماشای حیات برتر معرفی کرده است: «إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالاختلافِ اللَّيْلِ وَ النَّهَارِ لآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ» (آل عمران: ۱۹۰).

از دید برخی روان‌شناسان، حل مسأله، نوعی یادگیری است؛ یعنی آموزش از راه تأثیر یادگیری قبلی بر یادگیری بعدی صورت می‌گیرد. از دید آن‌ها در حل مسأله، چیز جدیدی آموخته نمی‌شود؛ بل که یادگیرنده اصول آموخته‌شده قبلی را در موقعیت جدید به کار می‌گیرد (سیف؛ ۱۳۸۸: ۳۷۵). در تعریف تفکر نیز گفته‌اند: «فرایندی است که توسط آن یادگیری‌های گذشته دست‌کاری و سازمان‌دهی می‌شوند. یادگیری و تفکر متصل و مکمل هم‌اند؛ زیرا یادگیری به کسب آگاهی، افزوده شدت اطلاعات، یافتن تجربه و ایجاد تغییر گفته می‌شود؛ ولی در تفکر یادگیری‌های گذشته مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ ازاین‌رو، یادگیری و تفکر دو فرایند متفاوت استند» (همان: ۳۴۶)؛ و هدف از هر آموزش و پرورش، ساختن یادگیرنده به‌صورت متفکری خودمختار و خودفرمان می‌باشد. از دید روان‌شناسان، گشتالت هدف اصلی آموزش باید ایجاد توانایی درک مطلب در یادگیرنده‌گان باشد، نه

حفظ طوطی‌وار مطلب (همان: ۱۱۰). مسأله دیگری که در جریان یادگیری اهمیت دارد، معرفت است. نقش یادگیری در رشد و بالنده‌گی جامعه، تأثیر به‌سزایی دارد. یادگیری اثربخش، سبب پرورش نیروی فکری گیرنده و زنده‌شدن قوهٔ ابتکار او می‌شود. گزاره‌های دینی و اسلامی، نشان می‌دهند که انسان با دو نوع دانش سروکار دارد: یکی مطبوع، که از طبیعت و سرشت قوهٔ ابتکار او سرچشمه می‌گیرد و دیگری مسموع، که از راه آموختن و درس و تجربه حاصل می‌شود و در نبود دانش مطبوع، دانش مسموع اثربخش نخواهد بود. هدف از یادگیری و تعلیم و تربیت آن است که عقل و دانش فطری و طبعی را در انسان رشد و شکوفا بسازد (مطهری؛ ۱۳۸۴: ۲۲/ ۶۸۹).

در متون روان‌شناسی و رفتار سازمانی به جنبه‌های عقلانی و عاطفی بدنی و اجتماعی یادگیری توجه زیادی شده است؛ ولی به جنبه‌های الهی و یا معنوی شخصیت انسانی، توجه کم‌تری شده است و توجه یادگیری و تربیت از دیدگاه قرآن کریم می‌تواند از بازده به‌تری برخوردار باشد؛ زیرا این بخش از تعلیم به اهداف تعلیم و یادگیری کمک به‌تری می‌کند (شریعت‌مداری؛ ۱۳۹۳: ۹۷).

در قرآن کریم سمع و بصر و قلب ابزارهای یادگیری معرفی شده، که سپاس‌گزاری حق تعالی به عنوان غایت می‌باشد، این شکرگزاری تنها از طریق بنده‌گی حق تعالی امکان‌پذیر خواهد بود: «وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ / و خدا شما را از بطن مادران بیرون آورد، درحالی‌که هیچ نمی‌دانستید و به شما گوش و چشم و قلب اعطا کرد تا مگر (دانا شوید و) شکر (این نعمت‌ها) به‌جای آرید» (النحل: ۷۸). این در حالی است که نگاه به یادگیری در علوم انسانی منحصر در بهره‌برداری‌های مادی است و کاری به امور اخروی و فلسفهٔ خلقت ندارد؛ ولی یادگیری اسلامی از نازل‌ترین مراتب شروع شده تا عالی‌ترین درجه امتداد دارد. به نظر می‌رسد، که در معارف اسلامی بر علاوهٔ توجه به یادگیری از جنس شدن و صیوریت است: «أَلَا إِلَى اللَّهِ تَصِيرُ الْأُمُورُ / بدانید که رجوع تمام امور (عالم آفرینش) به‌سوی خداست» (شورا: ۵۳). انسان از راه یادگیری باید سیر الاهی داشته باشد.

قرآن و طبیعت دو کتاب تکوینی و تشریعی خداوند است، که میان شان هم‌آهنگی کامل وجود دارد و برای یافته‌های علمی بشر می‌تواند الگویی کامل و جامع باشد (نفیسی؛ ۱۳۹۷: ۱۲۷). از جانبی یادگیری و تفکر در پرتو «وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا» (بقره: ۳۰)، نخستین چیزی است که خداوند متعال به حضرت آدم^(ع) تعلیم داد (عباس‌نژاد؛ ۱۳۸۴: ۷۰). پس ضرورت دارد که پرسش معنا و روش‌های یادگیری به این کتاب الهی و جامع علوم حقیقی عرضه شود، که جای‌گاه یادگیری و روش‌های آن با چه رهیافت و غایتی در آن تبلور و تعین یافته است؟ تا فرد و جامعه در سایهٔ درک و فهم آن به یادگیری حکیمانه رهنمون شده و با زلال احکام و معارف الهی غبار نارسایی‌ها را از خود بزدایند

(هاشمی؛ ۱۳۸۶: ۱/ ۳۳۱)؛ زیرا از نگاه قرآن کریم، هرگونه یادگیری مانند سحر آموزی اهل بابل (بقره: ۲) مطلوب نیست.

در این تحقیق سعی شده معنا، مفهوم و جای‌گاه یادگیری از منظر قرآن بررسی شود، و آیاتی که معنای یادگیری در آن‌ها صراحت زیادتری دارند، به بحث گذاشته شوند؛ و به دنبال پاسخ به این پرسش است که: یادگیری و روش‌های آن با چه نگاه و چهارچوبی در قرآن کریم به کار رفته است؟ با توجه به این که تحقیقات فراوانی در زمینه یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده انجام شده است، اما کم‌تر تحقیقی در زمینه یادگیری سازمانی در قرآن کریم پرداخته شده است، که محققان به دنبال تحقیق در این زمینه و پاسخ به این موارد می‌باشند.

در این پژوهش در وهله نخست با مطالعه ادبیات مربوط به موضوع، زمینه‌های لازم برای ورود به تحقیق فراهم شد؛ سپس با مراجعه به منابع بر مبنای کاربرد کلیدواژه یادگیری سازمانی و شناسایی روش‌های یادگیری، مانند حسی، تجربی، عقلی، شهودی، مقایسه، تمثیل، قصه‌گویی، الگو، عبرت‌آموزی، جابه‌جایی، تبعیت و یادگیری از طبیعت اقدام به فیش‌برداری از مطالب و دسته‌بندی و تحلیل آن‌ها به منظور پاسخ‌گویی به سؤالات خود پرداخته شده است. در به کارگیری آیات، سعی شده است که تا حد امکان به ظاهر مفهوم استناد شود و در این راستا از تفاسیر معتبر استفاده شود.

عصر امروز، عصر تغییرات شتاب‌زا و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود اطلاعات در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری، برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و هم‌راه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند؛ از این‌رو، سازمان باید تنها یک ویژه‌گی ثابت داشته باشد، تغییر و تطبیق مداوم؛ عنصری که شاکله اصلی سازمان‌های یادگیرنده است. ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایسته‌گی و قابلیت منابع انسانی لازمه ایجاد هر سازمان یادگیرنده است، که هر عضو آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاع از نیاز برای تغییر، کسب اطلاعات و دانش لازم، ارائه ایده مناسب و به کارگیری آن ایده در عمل، برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجادشده در محیط خارجی است؛ علاوه بر این، موارد شناسایی عوامل سازنده یادگیری سازمانی برای سازمان‌های امروزی از طریق منابع الهی بالاخص اسلامی، که دارای معارفی واحد و سازنده می‌باشند، موجب ایجاد و پرورش منابع بشری و سرمایه‌های فکری ارزشمند برای سازمان و نیز ایجاد این رویکردها موجب ایجاد سازمان‌هایی با رویکردهای بومی و اسلامی می‌گردد.

چستی یادگیری

یادگیری یا معرفت‌پذیری، تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه است، که از تجربه مستقیم یا غیرمستقیم حاصل می‌شود (رضاییان؛ ۱۳۸۲: ۷۴). یادگیری همیشه در حال رخ دادن است. هرگونه تغییر نسبتاً پایداری که در رفتار فرد از تجربه ناشی می‌شود (رابینز؛ ۱۳۸۵: ۱۵۶).

یا «فرایند ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا توان رفتاری که حاصل تجربه است» می‌باشد. در این تعریف چهار نکته قابل توجه است: اول، در مفهوم و معنای یادگیری «تغییر» نهفته است، در انسان بعد از یادگیری نسبت به گذشته تغییر حاصل می‌شود چه خوب یا بد. دوم، این که «تغییر» نسبتاً پایدار است، رفتارهای ناپایداری مانند هیجانات، خسته‌گی، شادی و غصه از نظر روان‌شناسی یادگیری به حساب نمی‌آیند. سوم، یادگیری نوعی توانایی است که در فرد ایجاد می‌شود و از رفتارهای ظاهری او می‌توان مشاهده کرد؛ به عبارتی، یادگیری بر رفتار بالقوه تأثیر می‌گذارد. مقدار یادگیری را باید در رفتار افراد مشاهده کرد؛ زیرا آن‌چه در مغز و روان انسان اتفاق می‌افتد، قابل مشاهده نیست. چهارم، یادگیری از تجربه حاصل می‌شود. افرادی که رفتاری را بدون تجربه آموخته‌اند درواقع یاد نگرفته‌اند (گریفن؛ ۱۳۸۸: ۱۵۰ و سیف؛ ۱۳۸۸: ۲۸). معرفت‌پذیری علاوه بر نظریه ادراک و اسناد در تشریح و تشخیص رفتار سازمانی مؤثر است، و راه‌های معرفت‌پذیری انسان گوناگون می‌باشد.

فراگرد یادگیری

راه‌هایی که یادگیری در آن‌ها اتفاق می‌افتد؛ مشاهده؛ تحلیل داده‌های پردازش‌شده‌یی که در سازمان دیده می‌شود، بینش یا فراست؛ قضاوت مشاهده‌گر پس از تحلیل و پردازش داده‌ها. دانش؛ اطلاعات به‌دست آمده بعد از نتیجه‌گیری. استقراء؛ حرکت از جزء به کل. قیاس؛ سیر از مفاهیم کلی به جزئی (رضائیان؛ ۱۳۸۸: ۷۸). یادگیری بر مبنایی قانون اثر، رخ می‌دهد. این قانون می‌گوید: «رفتار، تابعی از پیامدهای آن است، رفتاری که پیامد مطلوب به همراه داشته باشد، احتمال تکرار آن بیش‌تر و رفتاری که پیامد نامطلوب به همراه داشته باشد، احتمال تکرارشدن آن کم‌تر است (رابینز؛ ۱۳۸۵: ۵۷).

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی، عامل بقا و پایداری سازمان‌ها در عصر جدید است، و در اثربخشی و کارایی سازمان و پیشی‌گرفتن از رقبای، نقش مفیدی بازی می‌کند. یادگیری سازمانی از نگاه سایمون (۱۹۹۱) رشد و بینش و تجدید ساخت‌دهی و بازنگری موفقیت‌آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد است، که نتایج آن در عوامل ساختاری و دست‌آوردهای سازمان منعکس می‌شود. یادگیری سازمانی در سه سطح فرد، گروه یا سازمان می‌تواند، محقق شود (سبحانی نژاد و هم‌کاران؛ ۱۳۸۵: ۵۲).

یادگیری سازمانی، فرایند انعکاسی است، که توسط اعضای سازمان در تمامی سطوح اجرا می‌شود، و شامل مجموعه‌یی از اطلاعات به‌دست‌آمده از محیط‌های بیرونی و درونی است. این اطلاعات به واسطه فرایند ادراک گروهی تصفیه شده و حاصل آن تعبیر مشترکی است، که می‌تواند

در اقدام‌های سازمانی آتی در مواجهه با تغییرات محیطی در خصوص رفتار و نظریه‌های سازمانی مورد استفاده قرار بگیرد (کریتنر و کینیکی؛ ۱۳۸۱: ۵۸۰-۵۸۱).

سازمان یادگیرنده

در سازمان یادگیرنده، افراد به منظور افزایش توانایی‌های خود به طور دسته‌جمعی با یکدیگر کار می‌کنند، تا به نتیجه‌ی برسند که در اندیشه آن هستند؛ به بیان دیگر، سازمان یادگیرنده عبارت از سازمانی است، که به گونه مؤثر، دانش را اندوخته و منتقل می‌کند، و رفتار خود را بر مبنای دانش و بینش‌های جدید خود تغییر می‌دهد (همان: ۵۸۲). به نظر پترسنج^۱ سازمانی است، که با استفاده از ارزش‌ها و سایر خرده سیستم‌ها و با تکیه بر درس‌ها و تجربه‌هایی که به دست می‌آورد، پیوسته عمل کرد خود را تغییر می‌دهد، و آن را بهبود می‌بخشد (رضائیان؛ ۱۳۸۴: ۶۶).

سبک‌های یادگیری

بعضی از محققان رفتار سازمانی، مانند دنی میلر، بعد از تحقیق و تجزیه‌های فروان یادگیری سازمانی را به شش سبک دسته‌بندی کرده است:

یادگیری تحلیلی^۲؛ یادگیری از طریق جمع‌آوری اطلاعات درونی و بیرونی به شیوه‌ی سیستماتیک رخ می‌دهد. در این سبک، تأکید بر استفاده از منطق قیاسی جهت داده‌های عینی و عددی می‌باشد؛

یادگیری تلفیقی^۳؛ زیادت‌ر به روش شهودی و کلی صورت می‌گیرد تا روش تحلیلی در این سبک به تلفیق اطلاعات پیچیده به وسیله سیستم‌های فکری تأکید می‌شود؛

یادگیری تجربی^۴؛ روی کرد روش‌شناسی منطقی بر پایه تجربیات کوچک و نظارت بر نتایج واقعی تحقیق است؛

یادگیری تعاملی^۵؛ یادگیری به شیوه عملی و زیادت‌ر از طریق تبادل اطلاعات و بیش‌تر به شکل شهودی و استقرایی است؛

یادگیری ساختاری^۶؛ براساس فرایندها و روبه‌های استاندارد شده، نحوه اجرایی وظایف و نقش‌ها در سازمان انجام می‌گیرد؛

^۱ Peter Senge

^۲ Analytic Learning

^۳ synthetic Learning

^۴ Experimental learning

^۵ Interactive Learning

یادگیری نهادی^۶؛ از طریق سازمان‌ها با تسهیم و مشاهده الگوهای محیطی یا مدیران اجرایی ارشد و نیز جامعه‌پذیری و مشاوره صورت می‌گیرد (رضائیان؛ ۱۳۸۴: ۵۸۶-۵۸۷).

سطوح یادگیری

یادگیری در سازمان، در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم می‌شود.

الف) یادگیری فردی

این نوع یادگیری، حاکی از تغییر مهارت، بینش و باورهای افراد است، که برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت‌های محوری و آماده‌سازی همه‌گان بر روی آینده مشخص ضروری می‌باشد؛ زیرا تعهد هر فردی به یادگیری و همچنین توانایی یادگیری او برای سازمان حیاتی می‌باشد. برنامه توسعه شخصی، یکی از روش‌های بسیار مهم یادگیری فردی است، که نه تنها منافع سازمان، بل که آینده کاری فردی را نیز تضمین می‌کند و نقش مدیریت منابع انسانی در این زمینه حایز اهمیت است (سبحانی‌نژاد و هم‌کاران؛ ۱۳۸۵: ۶۸).

ب) یادگیری تیمی / گروهی

این نوع یادگیری که دومین نوع یادگیری به شمار می‌آید، در سازمان‌های پیچیده امروزی اهمیت زیادی دارد. یادگیری تیمی / گروهی می‌گوید که تیم‌ها می‌توانند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، چیزی را خلق کرده و بیاموزند. پاولوسکی یادگیری تیمی را مدخل یادگیری سازمانی دانسته و تأکید می‌کند، که یادگیری تیمی، پلی برای تبدیل یادگیری سازمانی است (همان؛ ۶۹).

ج) یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و مدل‌های ذهنی اعضای سازمان حاصل می‌شود. یادگیری سازمانی را به عنوان فرایندی که از طریق آن دانش جدیدی را در خود ساخته و به آن شکل می‌دهد یا دانش موجود خود را بازسازی، اصلاح و مناسب با تغییرات محیط می‌کند، تعریف کرده‌اند (همان؛ ۷۰).

⁶ Structural Learning

⁷ Institutional Learning

یادگیری سازمانی از نگاه قرآن کریم

در قرآن کریم، یادگیری به معانی متعددی به کار رفته است. هرچند از نظر کمی، کیفی و عمقی و اهداف با یادگیری سازمانی متفاوت است؛ زیرا بستر دانش قرآن کریم وحی است؛ از این رو، با یادگیری سازمانی از نظر کمی و کیفی تفاوت ماهوی دارد؛ ولی در یک معنا مشترک است، و آن تغییر است. هرچند تغییر از نظر هدف و غایت با تغییر در علوم انسانی و رفتار سازمانی متفاوت است. هدف از یادگیری در قرآن، عبور از جهل به علم از جهالت به عقل و از ظاهر به باطن و از دنیا به آخرت است. در این یادگیری خداوند می‌خواهد انسان به کمال برسد، هدف حرفه‌آموزی نیست؛ بل که رسیدن به فضیلت و انسانیت است.

هدف قرآن کریم از یادگیری، ساختن انسان الهی است؛ نه کارمند یا مدیر خوب. فنون مدیریت و سازمان از منظر قرآن کریم زمانی اثربخش است، که همراه با حسن فعلی و فاعلی باشد.

۱. معنای یادگیری در قرآن کریم

در علوم انسانی رایج، از جمله رفتار سازمانی، یادگیری را به معنای تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه می‌داند، که از تجربه مستقیم یا غیرمستقیم حاصل می‌شود (رضاییان؛ ۱۳۸۲: ۷۴). در معنای یادگیری از دیدگاه قرآن کریم، مفهوم «تغییر» عمیق‌تر از معنای رایج در علوم انسانی است.

قول و فعل بی‌تناقض بایدت تا قبول اندر زمان پیش آیدت

سعیکم شتی تناقض اندرید روز می‌دوزید و شب بر می‌درید

(مولانا؛ ۱۳۷۳: ۳ / ۱۸)

در آیه‌بی خداوند می‌فرماید: «أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَ يُرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ / آیا (این مشرک به‌تر است، یا) کسی که در ساعات شب در حال سجده و قیام به عبادت مشغول است، و از (عذاب) آخرت بیم‌ناک است، و به رحمت پروردگارش امیدوار است؟! بگو: آیا کسانی که می‌دانند، و کسانی که نمی‌دانند یک‌سان هستند؟! تنها خردمندان پند می‌پذیرند» (زمر: ۷). در این گونه آیات، یادگیری به معنای حفظ و درک معانی و حقایق، همراه با خشیت از خداوند و معادباوری است. طبیعی است که این گزاره‌ها، تغییرات روحی و رفتاری را به همراه دارند؛ هم‌چنان که تزکیه و تهذیب قبل از تعلیم ذکر شده است. «و يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ / و آن‌ها را پاک (و تزکیه) می‌کند و به آنان کتاب (قرآن) و حکمت (سنت) می‌آموزد» (جمعه: ۲).

پس دانش‌مند واقعی از نگاه قرآن کریم، فردی است که علم را باایمان و عمل صالح همراه کرده باشد. عدم تغییر روحی رفتاری در برابر ارزش‌های قرآنی می‌تواند خسارت ابدی را به همراه داشته باشد؛ چنان که قرآن از قول اهل جهنم می‌گوید: «لَمْ نَكُ مِنَ الْمُصَلِّينَ، وَلَمْ نَكُ نُطْعِمِ الْمِسْكِينَ، وَكُنَّا نَخُوضُ مَعَ الْخَائِضِينَ، وَكُنَّا نَكْذِبُ بِيَوْمِ الدِّينِ، حَتَّىٰ آتَانَا الْيَقِينَ / ما از نمازگزاران نبودیم و به تهی‌دستان و نیازمندان طعام نمی‌دادیم و با فرورفته‌گان [در گفتار و کردار باطل] فرو می‌رفتیم، و همواره روز جزا را انکار می‌کردیم، تا آن که مرگ ما فرا رسید» (مدثر: ۴۲-۴۷).

نمودار روش‌های یادگیری در قرآن کریم



نمودار^(۱)، روش‌های یادگیری در قرآن کریم

۱. یادگیری حسی

حواس از منظر دینی ابزار معرفت‌اند و نقش مهمی در شناخت و دست‌یابی به معرفت دینی دارند (حسن‌زاده؛ ۱۳۹۳: ۱۰۸). علم تجربی ذاتاً منزّه از الحاد است؛ ولی نباید از آن انتظار جهان‌بینی و هستی‌شناسی داشت (جوادی؛ ۱۳۹۶: ۱۲۳). از راه حسّ و علم می‌توان به مطالعه طبیعت پرداخت و حدود اشیای طبیعی را مشخص کرد و از این راه می‌توان مسیری برای مآورای طبیعت باشد (مطهری؛ ۱۳۹۹: ۱ / ۵۸۳). مطالعات حسی می‌تواند دست‌گاه عقل و فکر انسان را قوام و قوّت بخشد؛ زیرا راه عبور به معقولات از میان محسوسات است (همان: ۳ / ۳۷۳).

قرآن کریم تدبّر در محسوسات را ابزاری برای رسیدن به معقولات می‌داند: «إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَ اخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ / به راستی در آفرینش آسمان‌ها و زمین، و آمدورفت شب و روز، نشانه‌های (آشکاری) برای خردمندان است.» (آل عمران: ۱۹۰). با این بیان قرآن کریم حکایت‌گری معرفت‌های حسی را از جهان خارج می‌پذیرد و از این طریق می‌توان روزنه‌یی به جهان خارج گشود و آن را همان‌گونه که هست، شناخت و اثبات کرد (فعالی؛ ۱۳۹۶: ۳۳۴).

و در قرآن کریم آیات قابل توجهی وجود دارد، که به ادراکات حسی اهمیت می‌دهند؛ مانند «إِنَّا زَيْنًا السَّمَاءِ الدُّنْيَا بِزَيْنَةِ الْكَوَاكِبِ / بی‌گمان ما آسمان دنیا (= پایین) را به زیور ستاره‌گان بیاراستیم» (صافات: ۶). «وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَ جَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَ الْأَبْصَارَ وَ الْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ / و خداوند شما را از شکم مادران تان بیرون آورد، درحالی‌که هیچ چیز نمی‌دانستید، و برای شما گوش و دیده‌گان و دل‌ها پدید آورد، شاید سپاس گزایید» (نحل: ۷۸). دانش طبیعی در صورت عاری بودن از وهم، خیال و فرضیه و هم‌راهی با سازوکارهای علمی و مفید، یقین‌بودن و طمأنینه عقلانی می‌تواند اسلامی باشد، هرچند صاحب آن ملحد باشد؛ زیرا علمی که کتاب تکوین الهی را ورق می‌زند و پرده از اسرار و رموز آن برمی‌دارد، نمی‌تواند اسلامی نباشد (جوادی؛ ۱۳۹۶: ۱۴۳).

۲. روش تجربی

در بعضی از گزاره‌های قرآن کریم به یادگیری از طریق تجربه توجه شده است. هرچند از نظر روی‌کرد و مبنا با تجربه معمول در علوم انسانی متفاوت است. تجربه در علوم انسانی محصور در امور مادی می‌باشد؛ ولی تجربه‌یی که در قرآن کریم و احیاناً در سیره انبیا^(ع) به کار می‌رود، غایت آن معادباوری و توحید است. به عنوان مثال، می‌توان به این مورد اشاره کرد که: بشر ابتدایی، دانش تجربی را با تقلید از طبیعت شروع کرده، زمانی که قاییل از کلاغ آموخت تا چه‌گونه جسد برادرش هابیل را دفن کند: «فَبَعَثَ اللَّهُ غُرَابًا يَبْحَثُ فِي الْأَرْضِ لِيُرِيَهُ كَيْفَ يُوَارِي سَوْأَةً أَخِيهِ / آن‌گاه خداوند کلاغی را فرستاد، که در زمین جست و جو (و کاوش) می‌کرد تا به او نشان دهد چه‌گونه جسد برادرش را بپوشاند» (مائده: ۳۱). این آیه نشان می‌دهد که خداوند از طریق زاغی، قاییل را تعلیم کرد که چه‌گونه برادرش را به خاک سپرد و او از حس و تجربه بهره گرفت و فرایند یادگیری را آغاز کرد (فعالی؛ ۱۳۹۶: ۳۲۵).

۳. روش یادگیری عقلی

معرفت عقلانی که در قرآن کریم به معنای تفکر و اندیشه‌کردن به کار رفته، مفاهیم گوناگونی دارد. این مفاهیم عبارت‌اند از: نظردادن (ق: ۶)؛ علم (لقمان: ۲۰)؛ رؤیت (لقمان: ۲۰)؛ بصر (آل عمران: ۱۴)؛ سمع (نحل: ۶۵)؛ برهان (نمل: ۶۴)؛ تدبر (محمد: ۲۴)؛ استنباط (نساء: ۸۳)؛ نُهی (طه: ۵۴)؛ فکر (آل عمران: ۱۹۱)؛ عقل (بقره: ۲۴۲)؛ لُبّ (بقره: ۲۶۹)، این گزاره‌ها می‌توانند در مسیر یادگیری کاربرد مؤثری داشته باشند (فعالی؛ ۱۳۹۶: ۳۵۵-۳۵۸).

شناخت تعقلی، نفوذ از ظاهر به باطن و درک روابط نامحسوس از توالی اشیای محسوس است؛ مانند کشف روابط علی و معلولی از دل موجودات محسوس، این زمانی است که انسان حقایق را به‌صورت عام و کلی و قاعده و قانون می‌شناسد (مطهری؛ ۱۳۸۹: ۱۳ / ۳۹۹). معرفت عقلی کلیدی‌ترین نقش را در معرفت‌های بشری دارد و اعتبار معرفت‌های حاصل از منابع دیگری هم‌چون حواس با آن احراز می‌شود (حسن‌زاده؛ ۱۳۹۶: ۶۴).

افزون بر آن، احکام کلی دانش‌های پسین، صرفاً از راه عقل به دست می‌آید. کلیت یا تعمیم چه در استقرا و چه در گزاره‌های تجربی محصول کاوش‌گری عقل در این قلمرو است (همان: ۶۵). از مهم‌ترین و شایع‌ترین شیوه‌های کسب معرفت از منظر قرآن کریم، راه تعقل و تفکر است. این راه برای انسان، علوم و معارف فراوانی را می‌دهد. عقل تجزیه‌وتحلیل، تصنیف، تعمیم و تقسیم است و یکی از کارهای فوق‌العاده ذهن انسان، شناخت تعقلی است. هیچ کتابی در عالم به اندازه قرآن به تعقل و تفکر و تدبر دعوت نکرده است، و افرادی که به‌صورت درست از نیروی تعقل خود استفاده نکنند، مورد مؤاخذه قرار می‌گیرند (ر.ک: فعالی؛ ۱۳۹۶: ۳۵۴).

۴. یادگیری شهودی

یکی از راه‌های معرفت، شهود است. معنای شهود، آن است که واقعیت را بی‌واسطه چنان‌که هست، بباییم. این روش، فهمیدن نیست، بل که معاینه‌کردن است. مهم‌ترین ویژه‌گی این معرفت، اتصال و اتحاد وجودی میان عالم و معلوم است. این تجربه، مخصوص خود شخص بوده و قابلیت انتقال به دیگری را ندارد؛ مگر زمانی که تبدیل به علم حصولی شود، که در این وقت علم حصولی بوده، نه حضوری (حسن‌زاده؛ ۱۳۹۶: ۷۴-۷۶).

شهود یا کشف، پس‌ازآن حاصل می‌شود، که «غطا» از قلب برداشته شود. در قرآن کریم آیاتی وجود دارد که حاوی معرفت شهودی و آگاهی باطنی است، که انسان می‌تواند به مشاهده باطن جهان و حقیقت جهان نایل آید؛ چنان‌که خداوند می‌فرماید، ما ملکوت عالم را برای ابراهیم ^(ع) نشان دادیم. «وَكَذَلِكَ نُرِي إِبْرَاهِيمَ مَلَكُوتَ السَّمَاوَاتِ وَ الْأَرْضِ وَ لِيَكُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ / این‌چنین، ملکوت

آسمان‌ها و زمین را به ابراهیم نشان دادیم، تا از یقین‌کننده‌گان باشد» (انعام: ۷۵)؛ از این‌رو، قرآن کریم به علومی رهنمایی می‌کند، که از سنخ معرفت‌های فراحسی و فراعقلی و از سنخ معارف وجدانی و حضوری به شمار می‌آیند (فعالی؛ ۱۳۹۶: ۴۰۹-۴۱۰). در این تحقیق هم با نوعی از یادگیری روبه‌رو می‌شویم، که فراعقلی و فراحسی است؛ ولی از سنخ تجربه و شهود وحیانی است، که در حیات حضرت عزیر و حضرت ابراهیم^(ع) مطالعه می‌کنیم.

۵. روش مقایسه

روش مقایسه‌یی در یادگیری از ارتباط میان مفاهیم به‌دست می‌آید؛ هرگاه انسان میان چند مفهوم رابطه موجود را کشف کند، ذهن او از این ارتباط منطقی به مفهومی جدید می‌رسد. قرآن کریم در آیه «قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ / به‌راستی که راه راست (و هدایت) از راه انحراف (و گمراهی) روشن شده است» (بقره: ۲۵۶)؛ به‌خوبی تذکر داده وقتی مرز میان رشد و غی روشن باشد و تشخیص آن‌ها از هم دشوار نباشد، مردم با عقل و فطرت و جان‌ودل آن را می‌پذیرند (هود: ۲۴)؛ (رعد: ۱۳)؛ (یوسف: ۳۹)، نمونه‌هایی روشن از کاربرد روش‌های یادگیری مقایسه‌یی اند.

۶. روش تمثیل

«تصریف امثال»، دوباره آوردن و با بیان‌ها و اسلوب‌های گوناگون ایرادکردن است، و مَثَل به معنای وصف مقصود است، به چیزی که آن را مَثَل و مجسم و به ذهن شنونده نزدیک کند. این روش را برانگیزاننده تفکر انسان‌ها و دانش‌مندان می‌داند (طباطبایی؛ ۱۴۱۴: ۱۳ / ۲۰۱). «و تِلْكَ الْأَمْثَالُ لَضَرِبُهَا لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ / و این مثل‌ها را برای مردم می‌زنیم، شاید که بیندیشند» (حشر: ۲۱).

۷. روش قصه‌گویی

قرآن، بسیاری از مباحث اعتقادی، اخلاقی و اجتماعی را در قالب قصه بیان می‌کند، و هدف از آن عبرت‌گرفتن از گذشته‌گان و تاریخ آن‌ها: «لَقَدْ كَانَ فِي قَصَصِهِمْ عِبْرَةً لِأُولِي الْأَلْبَابِ / یقیناً در داستان‌های شان عبرتی برای خردمندان است» (یوسف: ۱۱۱)؛ و واداشتن انسان‌ها به تفکر است: «فَأَقْصَصْ الْقَصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ / پس (این) داستان‌ها را (بر آن‌ها) بازگو کن، شاید بیندیشند» (اعراف: ۱۷۶).

۸. روش الگو

روش الگو، اهمیت زیادی در کارایی و اثربخشی یادگیری داشته، فرایند یادگیری را سرعت می‌بخشد. الگوپذیری از روش‌های مهم یادگیری در قرآن کریم است. الگو از منظر قرآن کریم، سنبُل ارزش و کمال و طهارت و عصمت است در رسول خدا (ص) و جمیع پیام‌بران و افراد معصوم (ع) تجلی یافته است: «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ / یقیناً برای شما در زنده‌گی رسول خدا سرمشق نیکویی است» (احزاب: ۲۱). اسوه به معنای اقتدا و پیروی است (طباطبایی: ۱۴۰۲ق: ۱۶ / ۴۳۳).

در آیه دیگر، حضرت ابراهیم (ع) و پیروانش را به عنوان الگو معرفی می‌کند: «قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ إِذْ قَالُوا لِقَوْمِهِمْ إِنَّا بُرَآؤُا مِنْكُمْ / یقیناً برای شما سرمشق خوبی در (زنده‌گی) ابراهیم و کسانی که با او بودند وجود دارد، آن گاه که به قوم خود گفتند: ما از شما و از آنچه غیر از الله می‌پرستید بیزاریم» (ممتحنه: ۴). در مقابل، با ارائه نمونه‌های منفی «تَبَّتْ يَدَا أَبِي لَهَبٍ وَ تَبَّتْ / بریده باد هر دودست ابو لهب و هلاک باد» (مسد: ۱)، و گاه مقایسه آن‌ها با الگوهای مثبت (تحریم: ۱۰-۱۲) شاخصه‌های یادگیری را نمایان می‌کند.

۹. روش عبرت‌گیری

قارون از بسته‌گان نزدیک حضرت موسی (ع) بود. تورات را می‌دانست. ابتدا در صف مؤمنان قرار داشت؛ ولی غرور ثروت، او را به آغوش کفر کشید و به مبارزه با حضرت موسی (ع) وادار کرد. خداوند او و ثروتش را به زمین فرو برد، تا درس عبرتی برای همه‌گان باشد (مکارم: ۱۳۷۱: ۱۶ / ۱۵۳). قرآن کریم می‌گوید: «إِنَّ قَارُونَ كَانَ مِنْ قَوْمِ مُوسَى فَبَغَى عَلَيْهِمْ وَآتَيْنَاهُ مِنَ الْكُنُوزِ مَا إِنَّ مَفَاتِحَهُ لَتَنُوءُ بِالْعُصْبَةِ أُولَى الْقُوَّةِ إِذْ قَالَ لَهُ قَوْمُهُ لَا تَفْرَحْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْفَرِحِينَ / قارون از قوم موسی بود، اما بر آنان ستم کرد؛ ما آن قدر از گنج‌ها به او داده بودیم که حمل کلیدهای آن برای یک گروه زورمند مشکل بود! (به خاطر آورد) هنگامی را که قومش به او گفتند: این همه شادی مغرورانه مکن، که خداوند شادی‌کننده‌گان مغرور را دوست نمی‌دارد!» (قصص: ۷۶). گروهی او را نصیحت می‌کردند، که تکبر و غرور نورز در آنچه خدا به تو داده است، سرای آخرت را جست‌وجو کن! «وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ / و در آنچه خدا به تو داده، سرای آخرت را بجوی» (همان: ۷۷). سهم و بهره‌ات را از دنیا فراموش مکن! «وَلَا تَسْ صَيِّبَكَ مِنَ الدُّنْيَا / و بهره‌ات را از دنیا فراموش نکن» (همان: ۷۷) همان‌گونه که خدا به تو نیکی کرده، تو هم نیکی کن «وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ / و همان‌گونه که خداوند به تو نیکی کرده است؛ نیکی کن» (قصص: ۷۷). قارون گفت: من این ثروت را با علم و

دانش خود به دست آورده‌ام! «قَالَ إِنَّمَا أُوتِيتُهُ عَلَىٰ عِلْمٍ عِنْدِي / (قارون) گفت: «تنها به سبب دانشی که نزد من است آن (مال و ثروت) به من داده شده است» (قصص: ۷۸).

قارون در برابر قوم (بنی اسرائیل) زینت‌نمایی می‌کرد، گروهی از دنیاطلبان نگاه حسرت‌آمیز به اموال او می‌کردند. گروه دیگری که دانش‌مندان پرهیزگار بودند، صدا زدند: وای بر شما! چه می‌گویید؟ ثواب و پاداش الهی برای کسانی که ایمان آورده‌اند و عمل صالح انجام می‌دهند، به‌تر از این‌هاست. این ثواب الهی تنها در اختیار کسانی قرار می‌گیرد، که صابر و شکیبا باشند. خداوند قارون را با خانه زرنگارش در زمین فروبرد: «فَخَسَفْنَا بِهِ وَبِدَارِهِ الْأَرْضَ / پس او و خانه‌اش را در زمین فروبردیم» (قصص: ۸۱). افرادی که از قبل آرزوی داشتن مال و ثروت او را داشتند، فرورفتن او و ثروتش را به قعر زمین دیدند، می‌گفتند: «وَأَصْبَحَ الَّذِينَ تَمَنَّوْا مَكَانَهُ بِالْأَمْسِ يَقُولُونَ وَيَكَانَ اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَ يَقْدِرُ؛ لَوْ لَا أَنْ مِّنَ اللَّهِ عَلَيْنَا لَخَسَفَ بِنَا / وای بر ما! گویی خدا روزی را بر هر کس از بنده‌گانش بخواهد گسترش می‌دهد و بر هر کس بخواهد، تنگ می‌گیرد و کلید آن تنها در دست او است. اگر خداوند بر ما منت نگذاشته بود، ما را هم به قعر زمین فرومی‌برد» (قصص: ۸۲). «وَيُكَانَهُ لَا يُفْلِحُ الْكَافِرُونَ / ای وای! مثل این که کافران هرگز رست‌گار نمی‌شوند» (همان: ۷۶-۸۳). با بلعیده شدن قارون در زمین، درس رفتاری مهمی برای افراد دنیا دوست بنی اسرائیل بود. آن‌ها یاد گرفتند که انسان در داشتن ثروت و به‌دست آوردن آن مستقل نیست. قبض و بسط روزی و مال از جانب خداوند است. او بر هر کس بخواهد روزی را افزایش و بر هر کسی بخواهد تنگ می‌گیرد.

۱۰. روش درس‌گیری از طبیعت

یافته‌های علمی مفسران نشان می‌دهند، تعارضی میان حقایق موجود در هستی و طبیعت با آموزه‌های دینی نیست. اهداف وحی و واقعیت هستی هم‌سو و هم‌جهت‌اند (نفیسی: ۱۳۰۷: ۲۷ و طباطبایی: ۱۴۲۲ق: ۹ / ۸۱). ماده و طبیعت به‌ترین وسیله شناخت خداوند و درک اراده حکیمانه اوست (مطهری: ۱۳۸۴: ۱ / ۴۷۱-۴۷۳). طبیعت از منابع شناخت بوده و روی کرد قرآن در طبیعت‌شناسی، هم‌راه با خداشناسی است (مطهری: ۱۳۸۴: ۲ / ۲۲۹-۲۰۷). طبیعت نه تنها منبع شناخت، بل که یادگیری منبع یادگیری و کسب اطلاعات نیز هست، موجودات طبیعی مانند مورچه، هدهد و غراب، به عنوان عناصر یادگیری ظاهر شده‌اند. زمانی که سلیمان و سپاهیان به سرزمین مورچه‌گان رسیدند، مورچه‌یی از مورچه‌گان، هم‌نوعان خود را مخاطب ساخت و گفت: «قَالَتْ نَمْلُهُ يَا أَيُّهَا النَّمْلُ ادْخُلُوا مَسَاكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ سُلَيْمَانُ وَ جُنُودُهُ وَ هُمْ لَا يَشْعُرُونَ / گفت: ای مورچه‌گان داخل لانه‌های خود شوید تا سلیمان و لشکریانش شما را پای‌مال نکنند، در حالی که نمی‌فهمند!» (نمل: ۱۸) حضرت سلیمان (ع) شگفت‌زده و متبسم می‌شود به پیش‌گاه خداوند عرض می‌کند «رَبِّ

أَوْرَغْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَ عَلَى وَالِدَيَّ / پروردگارا، راه و رسم شکر نعمت‌هایی را که بر من و پدر و مادرم ارزانی داشته‌ای به من الهام فرما» (نمل: ۱۹).

و نیز پیام‌رسانی همدهد به سلیمان^(ع) نمونه دیگری از کسب اطلاعات و یادگیری از طریق موجودات طبیعی است: «أَخْطْتُ بِمَا لَمْ تُحِطْ بِهِ وَ جِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ / من بر چیزی آگاهی یافتم که تو بر آن آگاهی نداری، من از سرزمین سبأ یک خبر قطعی (و دست‌اول) برای تو آورده‌ام؟» (نمل: ۲۲).

۱۱. روش جابه‌جایی

یادگیری دیگری که از قرآن کریم استفاده می‌شود، قراردادن دیگران در جای‌گاه خود (جابه‌جایی) است. بعد انتشار خبر مراوده زلیخا به حضرت یوسف^(ع) در شهر مصر، زنان مصر او را ملامت و سرزنش می‌کردند، که عاشق و دل‌باخته غلام خود شده است: «وَ قَالَ نِسْوَةٌ فِي الْمَدِينَةِ امْرَأَتُ الْعَزِيزِ تُرَاوِدُ فَتَاهَا عَنْ نَفْسِهِ / و (این خبر به شهر رسید) زنانی در شهر گفتند: هم‌سر عزیز، برای کام‌جویی غلام (= جوان) خود را به‌سوی خود می‌خواند» (یوسف: ۳۰). زلیخا برای جلوگیری از اعتراض و عیب‌جویی آن‌ها مجلس میهمانی ترتیب و به دست هرکدام چاقوی (تیزی) برای بریدن میوه داد: «فَلَمَّا سَمِعَتْ بِمَكْرِهِنَّ أَرْسَلَتْ إِلَيْهِنَّ وَ أَعْتَدَتْ لَهُنَّ مَتَكًا وَ أَتَتْ كُلَّ وَاحِدَةٍ مِنْهُنَّ سِكِّينًا / پس چون (هم‌سر عزیز) سخنان مکرآمیزشان را شنید، (کسی را) به دنبال آن‌ها فرستاد (و آن‌ها را دعوت نمود) و برای آن‌ها مجلس (با شکوه و با پستی‌های زیبا) فراهم کرد، و به (دست) هر کدام چاقویی (برای بریدن میوه) داد» (یوسف: ۳۱)؛ در چنین حالتی به یوسف^(ع) دستور داد، تا وارد مجلس شود: «وَ قَالَتْ أَخْرِجْ عَلَيْنَهُ / و به یوسف گفت: بر آنان بیرون شو» (یوسف: ۳۱). زنان حيله‌گر و اشراف مصر با دیدن صورت زیبا و ملکوتی یوسف^(ع) که ناگهان هم‌چون خورشیدی از پشت ابر ظاهر شد، چنان واله و حیران شدند، که دست از ترنج نشناختند. همه یک‌صدا گفتند این آدمی زاد نیست، بل که فرشته است: «فَلَمَّا رَأَيْنَهُ أَكْبَرْنَهُ وَ قُلْنَ حَاشَ لِلَّهِ مَا هَذَا بَشَرًا إِنْ هَذَا إِلَّا مَلَكٌ كَرِيمٌ / پس زنان چون او را دیدند، بزرگش یافتند، و دست‌های خود را بریدند، و گفتند: پناه بر خدا! این بشر نیست، این جز فرشته‌یی بزرگ‌وار نیست» (یوسف: ۳۱).

هم‌سر عزیز مصر، از این فرصت استفاده کرد و گفت: این است آن کسی که مرا به خاطر عشقش سرزنش می‌کردید: «فَذَلِكُنَّ الَّذِي لُمْتُنَنِي فِيهِ» (هم‌سر عزیز) گفت: این هست همان کسی که مرا در (بارۀ) او سرزنش کردید» (همان: ۳۲). هم‌سر عزیز با قراردادن زنان اشراف مصر به جای‌گاه خود، فهماند که شما با یک‌بار دیدن یوسف، دست از ترنج نشناختید، چه‌گونه کسی را ملامت می‌کنید، که

صبح و شام با او محشور و او را بزرگ کرده است. آن‌ها با قرار گرفتن در شرایط او عاشقی را تجربه و یاد گرفتند.

من از آن حسن روزافزون که یوسف داشت دانستم که عشق از پرده عصمت، برون آرد زلیخا را (حافظ؛ ۱۳۹۱: ۵)

بیان آیه شریفه در عمل کرد زنان اشراف مصر، قاعده اسناد را هم تأیید می‌کند. افراد در قضاوت‌های خود نسبت به دیگران عوامل بیرونی را در نظر نمی‌گیرند، شکست افراد را به عوامل درونی و موفقیت‌هایشان را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند؛ ولی در رابطه به خود، به عکس آن قضاوت می‌کنند. موفقیت‌هایشان را به عوامل درونی و شکست‌هایشان را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند؛ اگر زلیخا زنان مصر را در جای‌گاه خودش قرار نمی‌داد، هرگز آن‌ها درک او را پیدا نمی‌کردند و از مکر و طعنه‌زنی و عیب‌جویی دست بر نمی‌داشتند؛ ولی زمانی که در شرایط او قرار گرفتند، همان حالتی به آن‌ها دست داد که به هم‌سر عزیز مصر دست داده بود؛ از این‌رو، انسان تا در بوته آزمایش قرار نگرفته، صفات واقعی‌اش را نشان نمی‌دهد؛ ولی همین که مورد آزمایش قرار بگیرد، صفات واقعی خودش را بروز می‌دهد. زلیخا در اجرایی نقشه‌اش کاری کرد که زنان هم‌سلک او عشق او را تجربه کنند و بعد از تجربه آن‌ها هم در شرایط او قرار گرفتند و شیدای یوسف شدند و بعد از این شیدایی، مهر سکوت را شکست و رازش افشاشده‌اش را بر زبان آورد؛ و دهان زنان مصر را بست به این‌که: آن‌چه شما من را ملامت می‌کنید، خود گرفتار آن شدید. پس من را در عشق جنون‌انگیزم ملامت نکنید؛ زیرا این عشق از سر ناچاری است نه اختیار

گرش بینی دست از ترنج بشناسی روا بود که ملامت کنی زلیخا را
(سعدی؛ ۱۳۲۰: غ ۵)

۱۲. روش تبعیت

یادگیری با روش تبعیت، از سخن حضرت موسی^(ع) برداشت می‌شود. زمانی که به خضر^(ع) گفت: آیا می‌توانم با تبعیت و خدمت از علم لدنی تو برخوردار شوم؟ «قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَ مِنَّا عِلْمًا رُشْدًا / موسی به او گفت: آیا از تو پیروی کنم تا از آن‌چه به تو آموخته شده و مایه رشد و صلاح است، به من بیاموزی؟» (کهف: ۶۶). خضر^(ع) ابتدا از پذیرفتن موسی^(ع) سر باز زد چون به علم او احاطه نداشت؛ ولی بعد از اصرار موسی^(ع) با شروطی مصاحبت او را پذیرفت (کهف: ۷۰)؛ ولی این مصاحبت با مشاهدۀ کارهای شگفت و غیر معمولی خضر^(ع) به فراق انجامید (کهف: ۸۲). این نوع یادگیری همراه با رشد و متابعت و تأویل است (طباطبایی؛ ۱۴۰۲ق: ۱۳ / ۳۴۹). نظیر این یادگیری پرسش خداوند از موسی^(ع) است: «در دست چه داری؟» (طه: ۱۷). موسی^(ع) گفت: عصای

من است، که بر آن تکیه زده و برگ درختان را برای گوسفندانم می‌ریزم و حوائج دیگری با آن انجام می‌دهم. «هِيَ عَصَايَ أَتَوَكَّؤُا عَلَيْهِا وَ أَهْشُ بِهَا عَلَى غَنَمِي وَلِي فِيهَا مَآرِبُ أُخْرَى / گفت: این عصای من است، بر آن تکیه می‌کنم، و با آن برای گوسفندانم (برگ درختان) فرومی‌ریزم، و مرا با آن کارهای دیگری (نیز) است (که بر آورده می‌کنم)». خداوند فرمود: آن را بیفکن! چون افگند ازدهایی مهیب شد» (طه: ۱۷-۲۱). در این حادثه خداوند به موسی^(ع) تعلیم کرد، که اشیا با داشتن ظاهر باطنی دارند.

نتیجه‌گیری

یادگیری یا معرفت‌پذیری، تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه‌است، که از تجربه مستقیم یا غیرمستقیم حاصل می‌شود. یادگیری همیشه در حال رخ دادن است. هرگونه تغییر نسبتاً پایداری که در رفتار فرد از تجربه ناشی می‌شود. فراگرد آن مشاهده، بینش، دانش، استقرا و قیاس است، که بر مبنای قانون اثر رخ می‌دهد. در قرآن کریم یادگیری به معانی متعددی به کار رفته و از نظر کمی، کیفی و عمقی با یادگیری سازمانی متفاوت است؛ هرچند همانند یادگیری سازمانی در معنایی آن تغییر لحاظ شده است. هدف از تغییر و یادگیری در رفتار سازمانی و روان‌شناسی، رسیدن به سود و اهداف مادی است؛ درحالی‌که هدف یادگیری در قرآن کریم فراتر از امور مادی است، بل که برای رسیدن به معارف الهی، معادباوری، درک و شهود حقیقت باطنی عالم مادی است. روش‌های یادگیری در قرآن کریم عبارت‌اند از: تجربه، برهان و استدلال، تبعیت، تغییر رفتار، عبرت‌گیری از دیگران، یادگیری از موجودات طبیعی مانند مورچه، غراب، و قراردادن افراد در جای گاه خود.

سرچشمه‌ها

۱. قرآن کریم.
۲. جوادی، عبدالله. (۱۳۹۶). **منزلت عقل در هندسه معرفت دینی**. چاپ دهم. قم: انتشارات اسراء.
۳. حافظ، شمس‌الدین محمد. (۱۳۸۴). **دیوان حافظ**. تهران: نشر دوستان.
۴. حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۹۶). **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری: راهنمای عملی تحقیق**. تهران: نشر ساوالان.
۵. رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۰). **تئوری سازمان**. چاپ چهاردهم. ترجمه مهدی الوانی و حسن دانی‌فر. تهران: نشر فرهنگی.
۶. رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). **مبانی رفتار سازمانی**. چاپ اول. ترجمه فرزاد امیدوار و اخوان رئیس‌فر. تهران: مؤسسه کتاب مهربان.
۷. رضا، محمد رشید. (۱۴۱۴ ق). **تفسیر القرآن الحکیم الشہیر بتفسیر المنار**. لبنان: دار المعرفة.
۸. رضائیان، علی. (۱۳۸۲). **مبانی رفتار سازمانی**. چاپ چهارم. تهران: انتشارات سمت.
۹. رفیع پور، فرامرز. (۱۳۲۵). **تکنیک‌های خاص تحقیق در علوم اجتماعی**. تهران: دانشگاه تهران.

۱۰. سبحانی نژاد، مهدی و هم کاران. (۱۳۸۵). **سازمان یادگیرنده**. تهران: یسپرون.
۱۱. سعدی شیرازی. (۱۳۲۰). **کلیات سعدی**. تهران: انتشارات ققنوس.
۱۲. سیف، علی اکبر. (۱۳۸۸). **روان شناسی پرورشی نوین**. چاپ ششم. تهران: انتشارات دوران.
۱۳. شریعت مداری، علی. (۱۳۹۳). **اصول و فلسفه تعلیم و تربیت**. چاپ شصت و یکم. تهران: امیرکبیر.
۱۴. صدرالدین شیرازی، محمد بن ابراهیم. (۱۳۸۳). **شرح أصول الکافی (صدر)**. چاپ یکم. تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
۱۵. طباطبائی، محمدحسین. (۱۳۷۴). **ترجمه تفسیر المیزان**. چاپ پنجم. بیست جلدی. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۱۶. طباطبائی، محمدحسین. (۱۳۹۰ ق). **«المیزان فی تفسیر القرآن»**. چاپ دوم. بیروت: اعلمی.
۱۷. عباس نژاد، محسن. (بی.تا). **روان شناسی و علوم تربیتی**. چاپ اول. مشهد: حوزه و دانش گاه.
۱۸. عیاشی، محمد بن مسعود. (۱۳۸۰). **التفسیر (تفسیر العیاشی)**. چاپ اول. تهران: مکتبه العلمیه.
۱۹. فرانکفورت، چاوا. نجماس، دیوید. (۱۳۸۱ ق). **روش های پژوهش در علوم اجتماعی**. چاپ اول. ترجمه: فاضل لاریجانی و رضا فاضیلی. تهران: سروش.
۲۰. فعالی، محمد تقی. (۱۳۹۶). **معرفت شناسی در قرآن**. چاپ دوم. قم: حوزه و دانش گاه.
۲۱. فیض کاشانی. محمد محسن. (۱۴۰۶ ق). **الوافی**. چاپ دوم. اصفهان: کتابخانه امام امیرالمؤمنین علی علیه السلام.
۲۲. قاسمی، بهروز. (۱۳۸۲). **تئوری های رفتاری سازمان**. چاپ اول. تهران: انتشارات هیئت.
۲۳. قمشه ای، مهدی. (۱۳۸۰). **ترجمه قرآن**. چاپ دوم. قم: فاطمه الزهراء.
۲۴. کرینتر، رابرت. کینیکی، آنجلو. (۱۳۸۶). **مدیریت رفتار سازمانی**. چاپ دوم. ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. تهران: انتشارات پویش.
۲۵. گریفن، مورهد. (۱۳۸۸). **رفتار سازمانی**. چاپ چهاردهم. ترجمه سید مهدی الوانی. تهران: انتشارات گلشن.
۲۶. مرکز فرهنگ و معارف قرآن. (۱۳۸۲). **دایرةالمعارف قرآن کریم**. چاپ سوم. قم: بوستان کتاب.
۲۷. مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۷۱). **تفسیر نمونه**. چاپ دهم. تهران: دارالکتب الإسلامیه.
۲۸. مولانا، محمد بلخی. (۱۳۷۳). **مثنوی معنوی**. چاپ دوم. تصحیح نیکلسون. تهران: امیر کبیر.
۲۹. نفیسی، شادی. (۱۳۹۷). **جریان شناسی تفسیر علمی**. چاپ اول. قم: حوزه و دانش گاه.
۳۰. هاشمی رفسنجانی، اکبر. (۱۳۸۶). **تفسیر راهنما**. چاپ اول. قم: بوستان کتاب.