

A Comparative Study of Learning Organization Principles in the Story of Prophet Noah's (PBUH) Ark Construction

Abbas Shafiee¹ , Mohammad Kowsari² 

1. Associate Professor, Faculty of Social Sciences, Department of Management, Research Institute of Hawzah and University (RIHU), Qom, Iran (Corresponding Author).

ashafiee844@gmail.com

2. PhD Candidate, Al-Mustafa International University, Qom, Iran.

kawsary1364@gmail.com

Received: 2026/02/08; Accepted 2026/04/08

Extended Abstract

Introduction and Objectives: In modern management, the term “learning organization” refers to organizations that continuously enhance their capacity to create, acquire, and transfer knowledge, while also recognizing the similarities and differences between their own management environments and systems and those found elsewhere in the world (Haghighi & Momeni Mayani, 2005, p. 5). Consequently, the comparative study of organizations—which focuses on the similarities and differences within organizational systems—is of undeniable importance.

Throughout human history, organizations have emerged in various forms to achieve diverse objectives. In this context, the story of Prophet Noah's (PBUH) shipbuilding—as recounted in the Holy Quran—is not merely a religious narrative; it stands as a unique archetype of an industrial undertaking (Tabataba'i, 1985; Makarem Shirazi, 1991; Gha-ra'ati, 1996) established to confront a colossal environmental challenge. The remarkable



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

and magnificent discovery of Noah's Ark in the land of Judi bears witness to an advanced culture and civilization brought into existence by Prophet Noah through divine revelation; it speaks to the ingenuity of humankind in ages past. "Research indicates that humanity was highly advanced and civilized, both during that era and prior to it" (Biazar Shirazi, 2010, p. 10).

Given this context, the concept of the "learning organization" is primarily discussed within the realm of manufacturing and industrial organizations. Therefore, examining this concept within the framework of the construction of Noah's Ark—which is considered a monumental historical industrial undertaking—is both appropriate and applicable. Accordingly, the primary objective of this article is to examine and analyze the principles of the "learning organization" within the context of Prophet Noah's shipbuilding project. By conducting a comparative study of this endeavor, the aim is to supplement the existing framework of the learning organization—addressing aspects that appear to be missing—and to derive a model applicable to contemporary organizations.

Method: The present study is applied in purpose, exploratory in nature, qualitative in approach, and descriptive-analytical in methodology. Data collection relied on library and documentary research, utilizing the technique of systematic note-taking. However, the data analysis employed the *ijtihadi* (reasoning-based) method common in religious texts, focusing on a Quranic discourse analysis; this analytical approach is evident in Zamakhshari's rhetorical method regarding description (Zamakhshari, 1407 AH) and in the exegetical methods of Ibn Kathir and Tabataba'i at the level of interpretation (Ibn Kathir, 1415 AH; Tabataba'i, 1985).

Here, a Quranic discourse analysis is conducted with an emphasis on the "central theme"; furthermore, a comparative study is undertaken between two phenomena: learning organizations and Noah's Ark.

A comparative study of the "learning organization" and Noah's Ark is conducted using George Bereday's method, applying Watkins and Marsick's indicators to the data.

Discussion and Conclusion: An examination and analysis of the research findings reveal that, despite differences in terms of time, nature, social and cultural contexts, as well as underlying principles and components, the practical principles (five principles) governing Noah's shipbuilding project are remarkably similar to—and applicable within—the framework of a learning organization.



The results indicate that, in today's competitive era, an organization is truly responsive if it functions as an "education-based learning organization." Such an organization incorporates components and elements—such as personal mastery, mental models, shared vision, team learning, systems thinking, training, supervision, adherence to standards (rather than personal connections), and systems of reward and recognition. In this type of organization, leadership assumes the roles of steward, designer, coach, and servant. The figure below illustrates the model of an education-oriented learning organization. As a result, it can be said that the innovation of the present research is a model entitled "Education-Based Learning Organization" that has the organizational principles, components, and leadership roles as shown in Figure (3).

Keywords: Prophet Noah, Comparative Study, Learning Organization, Story of Shipbuilding, Systems Thinking, Supervision and Training.

Cite this article: Shafiee, Abbas, and Kowsari, Mohammad (2026). A Comparative Study of Learning Organization Principles in the Story of Prophet Noah's (PBUH) Ark Construction. *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 13(28): 109-150.

بررسی تطبیقی اصول سازمان یادگیرنده در داستان

کشتی سازی حضرت نوح علیه السلام

عباس شفيعي^۱ ، محمد کوثری^۲

۱. دکترای تخصصی، هیئت علمی، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه (نویسنده مسئول).

ashafiee844@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری جامعه المصطفی.

kawsary1364@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۱۹

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: "سازمان یادگیرنده" در مدیریت مدرن امروز به سازمان‌هایی اشاره دارد که به‌طور مداوم ظرفیت خود را برای خلق، کسب و انتقال دانش افزایش می‌دهند و باید دانست که محیط‌ها و نظام‌های مدیریت سایر نقاط جهان با محیط و نظام مدیریت آنها چه تفاوت‌ها و چه شباهت‌هایی دارند (حقیقی و مؤمنی میانی، ۱۳۸۴، ص ۵). واز اینروست که مطالعه تطبیقی در سازمان‌ها که بر شباهت‌ها و تفاوت‌های که در یک سیستم سازمانی تأکید دارد امری انکارناپذیر است.

داستان کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام در قرآن کریم نه تنها یک روایت مذهبی، بلکه به‌عنوان یک نمونه اولیه‌ای بی‌نظیر از یک کارگاه (طباطبایی، ۱۳۶۴؛ مکارم شیرازی، ۱۳۷۰؛ قرائتی، ۱۳۷۵)





صنعتی در مواجهه با یک چالش عظیم محیطی است. «اکتشاف شگفت‌انگیز و با عظمت کشتی نوح در سرزمین جودی نشان‌دهنده فرهنگ و تمدن پیشرفته است که حضرت نوح با وحی الهی پدید آورد. اینجا صحبت از نبوغ بشر در گذشته‌ها است، چه آن زمان و چه قبل از آن، تحقیقات نشان می‌دهد که بشر، بسیار پیشرفته و متمدن بوده است» (بی‌آزار شیرازی، ۱۳۸۹، ص ۱۰) با این بیان «سازمان یادگیرنده» بیشتر در بخش سازمان‌های تولیدی و صنعتی مطرح است. لذا بررسی این سازمان در ساختار کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) که یک صنعت عظیم تاریخی به شمار می‌رود، سازگار و تطبیق‌پذیر است؛ بر این اساس، هدف اصلی این مقاله؛ بررسی و تحلیل اصول سازمان یادگیرنده در قضیه کشتی‌سازی حضرت نوح است تا آن اصول که به نظر می‌رسد در سازمان یادگیرنده وجود ندارد را از طریق مطالعه تطبیقی در کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام) تکمیل نموده و الگویی برای سازمان‌های معاصر اصطیاد گردد.

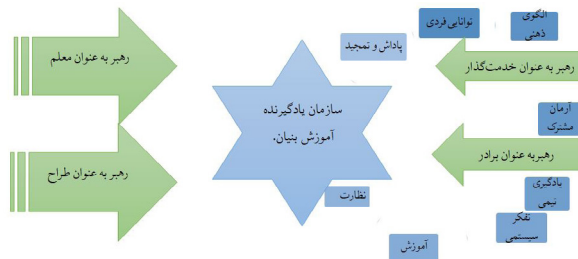
روش پژوهش: در پژوهش حاضر که از نظر هدف، کاربردی، از منظر ماهیت، اکتشافی و از لحاظ رویکرد، کیفی است از حیث روش؛ توصیفی-تحلیلی است که به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و اسنادی بهره گرفته شده و ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری است مع الوصف در تحلیل داده‌ها از روش معمول در متون دینی (اجتهادی) بهره گرفته شده و تحلیل گفتمانی قرآنی مطرح می‌شود؛ این نوع از تحلیل در روش بلاغی زمخشری در بخش توصیف (زمخشری ۱۴۰۷) و روش تفسیری ابن کثیر و طباطبایی در لایه تفسیر (ابن کثیر، ۱۴۱۵ و طباطبایی، ۱۳۶۴) قابل مشاهده است؛ در اینجا تحلیل گفتمان قرآنی با تأکید بر «قضیه محوری» صورت گرفته؛ مع الوصف، مطالعه تطبیقی بین دو پدیده (سازمان‌های یادگیرنده و کشتی‌سازی حضرت نوح) صورت می‌گیرد؛ مطالعه تطبیقی در دو پدیده سازمان یادگیرنده و کشتی‌سازی حضرت نوح با توجه به شاخص‌های کروی واک در تطبیق داده‌ها بر اساس روش جرج بردی لهستانی انجام می‌شود روش بردی یک فرایند گام‌به‌گام که از توصیف دقیق آغاز شده، به تفسیر عمیق می‌رسد، سپس با سازمان‌دهی اطلاعات از طریق هم‌جواری زمینه را برای مقایسه فراهم می‌کند. مرحله «تفسیر» پس از توصیف به تحلیل و تفسیر اطلاعات پرداخته شده و از چارچوب‌های نظری مختلف برای کمک به تفسیر داده‌ها استفاده می‌شود. در مرحله سوم «هم‌جواری» و در نهایت در مرحله چهارم «مقایسه» قرار دارد که در آن به‌طور مستقیم به



مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌های واحدهای مورد مطالعه می‌پردازد (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۶۲۶).

نتایج: نتایج به دست آمده نشان‌دهنده این است که می‌توان گفت: نوآوری پژوهش حاضر الگویی با عنوان "سازمان یادگیرنده آموزش بنیان" است که اصول و مؤلفه‌های سازمانی و نقش‌های رهبری را به خود اختصاص داده است. در این سازمان، آموزش نقش محوری و حیاتی را ایفا می‌کند زیرا اگر آموزش نباشد سازمان یادگیرنده نمی‌تواند مهارت‌های فردی را توسعه دهد، مدل‌های ذهنی را تغییر دهد، چشم‌انداز مشترک بسازد، یادگیری تیمی را تقویت کند و یا تفکر سیستمی را به کار گیرد. آموزش است که امکان انطباق‌پذیری، نوآوری و بقا را در دنیایی پیچیده و در حال تغییر امروزی فراهم می‌کند. نظارت نیز یک اصل جدایی‌ناپذیر در سازمان یادگیرنده دانش‌بنیان است که آن را قادر می‌سازد تا خود را ببیند، از تجربیاتش درس بگیرد، نقاط ضعفش را برطرف کند، نقاط قوتش را تقویت کند

بحث و نتیجه‌گیری: بررسی و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که باوجود تفاوت‌های زمانی، ماهیتی، اجتماعی و فرهنگی و اصول و مؤلفه‌ها در قضیه کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) و سازمان یادگیرنده، می‌توان مشاهده کرد که اصول عملی (۵ اصل) کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح در سازمان یادگیرنده کاملاً مشابهت داشته و قابل تطبیق است مع الوصف افزون بر موارد پنجگانه می‌توان اصولی را از کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام) اصطیاد کرد که دربرگیرنده مواردی همچون آموزش، نظارت، ضابطه نه رابطه و پاداش و تمجید می‌شود که از مهم‌ترین اصول و مؤلفه‌های کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح است، از این‌رو این مطالعه تطبیقی از دو سیستم سازمان‌های یادگیرنده و کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح با توجه به شاخص‌های کری واک و در قالب مراحل چهارگانه روش بردی، فرضیه یا تز تکمیل‌کنندگی را به اثبات رسانده و تأیید می‌کند؛ افزون بر این، نتایج نشان می‌دهد، سازمانی در عصر رقابتی امروز نسبتاً جوابگو است که "سازمان یادگیرنده آموزش بنیان" باشد و این سازمان دارای مؤلفه‌ها و عناصری نظیر توانایی فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی، آموزش، نظارت، ضابطه نه رابطه و پاداش و تمجید باشد در چنین سازمانی، رهبری از نقش‌های برادر، طراح، مربی و خدمت‌گزار، برخوردار است. شکل زیر الگوی سازمان یادگیرنده آموزش‌محور را نشان می‌دهد.



واژگان کلیدی: حضرت نوح، بررسی تطبیقی، سازمان یادگیرنده، داستان کشتی‌سازی، تفکر سیستمی، نظارت و آموزش.

استناد: شفیع، عباس، و کوثری، محمد (۱۴۰۵). بررسی تطبیقی اصول سازمان یادگیرنده در داستان کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام). مجله مطالعات دین، معنویت، مدیریت ۱۳(۲۸): ۱۵۰-۱۰۹.

مقدمه و بیان مسئله

امروز شتاب و تحولات یک واقعیت عینی، انکارناپذیر و امری طبیعی در جهان موج سومی است. «سازمان یادگیرنده» در مدیریت مدرن امروزی به سازمان‌هایی اشاره دارد که به‌طور مداوم ظرفیت خود را برای خلق، کسب و انتقال دانش افزایش می‌دهند و باید دانست که محیط‌ها و نظام‌های مدیریت سایر نقاط جهان با محیط و نظام مدیریت آنها چه تفاوت‌ها و چه شباهت‌هایی دارند (حقیقی و مؤمنی مایانی، ۱۳۸۴، ص ۵) و از این‌روست که مطالعه تطبیقی در سازمان‌ها که بر شباهت‌ها و تفاوت‌های که در یک سیستم سازمانی تأکید دارد، امری انکارناپذیر است.

در طول تاریخ بشر، سازمان‌ها به اشکال مختلفی برای دستیابی به اهداف گوناگون شکل گرفته‌اند؛ در این میان داستان کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام در قرآن کریم نه تنها یک روایت مذهبی، بلکه به‌عنوان یک نمونه اولیه بی‌نظیر از یک کارگاه صنعتی در مواجهه با یک چالش بزرگ محیطی است (طباطبایی، ۱۳۶۴؛ مکارم شیرازی، ۱۳۷۰؛ قرائتی، ۱۳۷۵). «اکتشاف شگفت‌انگیز و با عظمت کشتی نوح در سرزمین جودی نشان‌دهنده فرهنگ و تمدن پیشرفته است که حضرت نوح با وحی الهی پدید آورد. اینجا صحبت از نبوغ بشر در گذشته‌هاست، چه آن زمان و چه قبل از آن، تحقیقات نشان می‌دهد که بشر بسیار پیشرفته و متمدن بوده است» (بی‌آزار شیرازی، ۱۳۸۹، ص ۱۰)؛ با این بیان «سازمان یادگیرنده» بیشتر در بخش سازمان‌های تولیدی و صنعتی مطرح است. پس بررسی این سازمان در ساختار کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام که یک صنعت بزرگ تاریخی به شمار می‌رود، سازگار و تطبیق‌پذیر است. از این‌رو هدف اصلی مقاله حاضر، بررسی و تحلیل اصول سازمان یادگیرنده در داستان کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام است تا آن اصولی که به نظر در سازمان یادگیرنده وجود ندارد، از راه مطالعه تطبیقی در کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام را تکمیل کند و الگویی برای سازمان‌های معاصر اصطیاد گردد.

ادبیات پژوهش

در بخش ادبیات پژوهش به مفاهیم، مبانی نظری و پیشینه اشاره می‌شود و بالطبع در این پژوهش مفاهیم مرتبط همچون «یادگیری»، «سازمان»، «یادگیری سازمانی»، «سازمان یادگیرنده» و «کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح» مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. یادگیری

یادگیری^۱ با مفهومی بسیار گسترده به معنای فرایند کسب دانش، مهارت‌ها، رفتارها، ارزش‌ها یا ترجیحات جدید است؛ به بیان دیگر «یادگیری یک تغییر نسبتاً دائمی و مشهود در رفتار به عنوان نتیجه‌ای از تجربه، اطلاعات کسب‌شده یا تغییر رفتار ناشی از مطالعه، تمرین یا تجربه است» (میرکمالی، ۱۳۸۵، ص ۱۸۰) و نیز «یادگیری به‌طور مداوم در طی زمان و در مسیر زندگی واقعی به دست می‌آید و کنترل آن تقریباً دشوار است، اما به‌واسطه این یادگیری، دانشی پایدار تولیدشده و فرد یادگیرنده این توانایی را می‌یابد که هنگام برخورد با موفقیت‌های مختلف، رفتاری اثربخش داشته باشد» (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۵۱). به‌طور خلاصه یادگیری عبارت است از: «کسب دانش یا مهارت از راه مطالعه، تجربه و یا آموزش».

۲. سازمان

سازمان^۲ در لغت دارای مترادف‌های همچون بنیاد، تشکیلات، دستگاه، مجموعه کارکنان، پرسنل و... است، اما در اصطلاح به «جمعی از دو یا بیش از دو نفر گویند که با یکدیگر در قالبی ساختاریافته برای دستیابی به هدف مشخص و یا مجموعه‌ای از اهداف فعالیت می‌کنند» (استونر^۳ و دیگران، ۱۳۷۳، ص ۶) و نیز «مجموعه‌ای از افراد که با یکدیگر کار می‌کنند و اقداماتشان را برای دستیابی به اهدافی مشخص هماهنگ می‌کنند» (جونز^۴ و دیگران، ۱۳۷۸، ص ۵).

۳. یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی^۵ فراتر از یادگیری افراد در سازمان است و شامل یادگیری کل سازمان به‌صورت یک واحد یکپارچه می‌شود. «یادگیری سازمانی فرایندی هوشیارانه، هدفمند، متعامل و پویا، مستمر، مداوم و رشدیابنده می‌باشد که از بازخوردی مداوم، سریع، مؤثر در سطوح فردی، گروهی و سازمانی برخوردار

1. Learning
2. Organization
3. Stoner
4. Jones
5. Organizational Learning

است و تحت تأثیر فرایندهای ادراکی و نیز شالوده دانستن یا منابع فرهنگی مورد استفاده افراد عمل می‌کند و هدفش کامیابی افراد و سازمان است» (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۵۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده از هم جدا بوده، مترادف هم نیستند. یادگیری سازمانی به معنای یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان است، اما سازمان یادگیرنده به مفهوم یادگیری سازمان به عنوان سیستمی کلی است؛ به عبارت دیگر سازمان یادگیرنده حاصل یادگیری سازمانی است.

۴. کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام)

در گزارش قرآن درباره حضرت نوح (علیه السلام) موضوعات فراوانی مشاهده می‌شود (نوح، ۱-۲۸). موضوعات و قضایای مهم مشتمل بر این موارد است: نخستین پیامبر، اولوالعزم بودن نوح (شوری، ۱۳؛ احزاب، ۷)، پدر دوم نسل بشر (صافات، ۷۶-۸۲؛ هود، ۴۰)، عمر طولانی در تبلیغ (عنکبوت، ۱۴؛ طه، ۱۳۶۴، ج ۱۶، ص ۱۱۷)، مرحله دعوت و رسالت نوح (هود، ۱۶-۲۵ و ۲۶-۲۸)، ناامیدی از ایمان مردم (شعراء، ۱۱۶-۱۱۸)، ساختن کشتی (هود، ۳۶-۳۸)، وقوع طوفان و نابودی قوم (هود، ۴۰-۴۸)، بت‌پرستی قوم (نوح، ۲۳)، جهل و استکبار ریشه‌دار قوم (نوح، ۷)، ظلم و فساد فراگیر (نوح، ۲۶-۲۷)، اندکی بودن مؤمنان (عنکبوت، ۱۴؛ سیوطی، ۱۴۲۱، ج ۳، ص ۶۰۱). در داستان مربوط به «کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح» فعالیت‌های حضرت و پیروانش (هشتاد نفر) در ساختن کشتی با دستور الهی بوده و عنوان شرکت یا کارگاه در تفاسیر متعدد اشاره شده است (سیدقطب، ۱۴۱۵؛ سیوطی، ۱۴۲۱؛ ابن‌کثیر، ۱۴۱۵؛ طباطبایی، ۱۳۶۴؛ قرائتی، ۱۳۷۵)؛ برای مثال علامه طباطبایی در این باره می‌نویسد: «... کفار گروه‌گروه از کارگاه نوح عبور می‌کردند...» (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۱، ص ۳۳۷). برخی از محققان می‌نویسند: «کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح در محل عبور و مرور مردم بود» (قرائتی، ۱۳۷۵، ج ۴، ص ۵۶). تعبیر به کارگاه و توصیفی که از کار بزرگ کارگاهی و صنعتی از کشتی‌سازی می‌شود، نشان‌دهنده شرکتی با فعالیت‌های گروهی و دارای ساختار سازمانی است؛ کارگاه یا شرکت محل و مکانی می‌باشد که افراد با هماهنگی انسجام یافته با اهداف مشترک به فعالیت می‌پردازند؛ از این‌رو با چنین مفهوم می‌توان کارگاه حضرت نوح را در ساختار سازمانی تعریف کرد، چرا که با توجه به مفهوم صنعت کشتی‌سازی کارگاهی، حضرت و هشتاد نفر از پیروانش مجموعه‌ای بودند که با هدف مشترک

چون امر خداوند و نجات از طوفانی بزرگ و درنهایت بندگی خداوند در یک ساختار مشخص، یعنی ساختن کشتی با همدیگر فعالیت می کردند. با توجه به این مهم و بررسی اصولی و اجتهادی در اطلاق آیات مرتبط، الغای خصوصیت آنها و توصیف عوامل مادی و امکانات، عوامل انسانی و عوامل معنوی در آن، کارگاه کشتی سازی حضرت، کارگاهی بزرگ دانسته می شود که دارای ادبیاتی روشن بوده و می تواند به عنوان یک سیستم با سازمان های مختلف از جمله سازمان های یادگیرنده مقایسه شود.

۵. سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده^۱ سازمانی است که فرهنگ یادگیری در آن نهادینه شده است: «زمانی که باور غلط را کنار گذاشتیم، قادر به ساخت "سازمان های یادگیرنده" خواهیم بود؛ سامان هایی که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع طالب آن هست، جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می یابد، محلی که خواسته ها و تمایلات گروهی محقق می شود و بالاخره مجموعه ای که در آن افراد پیوسته می آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند» (سنگه، ۱۴۰۰، ص ۱۲)؛ بدین سان سازمان یادگیرنده نه تنها یاد می گیرد، بلکه به طور فعال از یادگیری خود برای بهبود مستمر و انطباق با دنیای در حال تغییر استفاده می کند.

از دهه ۱۹۸۰ به بعد، صاحب نظران همچون مارسیک، کریس آرجرس، بورگن، پدler، واتکینز، مارکوآرت، دیوید گاروین، اسمت و تسانگ^۲ وارد بحث سازمان یادگیرنده شدند و هریک به نوعی و با روش و رویکرد خاص خودشان به تعریف و تشریح این سازمان پرداختند. انتشار کتاب اصل پنجم: هنر و عمل سازمان یادگیرنده اثر پیتر سنگه، مهم ترین روند فکری این دیدگاه بوده، و سنگه پایه گذار تفکر علمی سازمان یادگیرنده در سال های گذشته است (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۲۵). نظریه سازمان یادگیرنده یکی از نظریه های سازمانی مهم است که در ادبیات نظری این نوشته مطرح می شود. در مباحث علمی مفهوم سازمان یادگیرنده، دو مدل اساسی برای ایجاد آن وجود دارد: ۱. مدل آمریکایی که ابداع و ساخت پیتر سنگه است و ۲. مدل اروپایی که از سوی چندین نویسنده و نظریه پرداز

1. Learning Organization

2. Marsick, Chris Argyris, Burgoyne, Peddler, Watkins, Marquardt, David Garvin, Smith & Tsang

شناخته شده و این عرصه به نگارش درآمده است. جدول ۱ مؤلفه ها و محورهای محتوایی این دو مدل را نشان می دهد.

جدول ۱. الگوهای دوگانه اروپایی و آمریکایی ایجاد سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده	
الگوی آمریکایی	الگوی اروپایی
- تفکر سیستمی - یادگیری تیمی - مهارت فردی - الگوهای ذهنی - بصیرت مشترک	- روش های ایجاد استراتژی یادگیری - خط مشی مشارکت کارکنان در فرایند برنامه ریزی استراتژیک - شفافیت و وضوح اطلاعات - مدیریت و کنترل فعالیتهای سازمانی - تبادل داخلی خدمات سازمان - سیستم جبران خدمت انعطاف پذیری - ساختارهای متحرک - تحقیق مستمر در محیط - پرورش های مشترک سازمان و گروه های کاری - جو و فضای آموزش و رشد فردی در سازمان

گفتنی است سایر صاحب نظران در حوزه سازمان یادگیرنده نیز به نوعی از این دو الگو الهام گرفته و تا حدودی با توسعه و گسترش یک یا چند از آنها به ارائه مدل هایی برای ایجاد سازمان یادگیرنده پرداخته اند (همان، ص ۱۰۰).

در این سازمان رهبران نقش های طراح، مربی و خدمتگزاری را دارند تا سازمان را به صورت واقعی و عملی به کارکنان سازمان معرفی کنند (سنگه، ۱۹۹۰، ص ۲).

از نظر سنگه، سازمان یادگیرنده سازمانی است که به طور مداوم توانایی خود را برای خلق آینده ای افزایش می دهد که واقعاً خواهان آن است. او در کتاب معروف خود، پنجمین فرمان، پنج اصل اساسی را برای این سازمان معرفی می کند.

از این رو به اقرار عموم صاحب نظران، نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده، سنگه از دانشگاه ماساچوست است. سنگه در سال ۱۹۹۰ مقاله ای با عنوان «کار جدید رهبران: ساختن سازمان یادگیرنده»^۱

منتشر کرد و سپس در همان سال کتاب اصل پنجم: هنر و عمل سازمان یادگیرنده را به رشته تحریر درآورد که نظریه خود را درباره سازمان یادگیرنده در این کتاب و مقاله به طور مبسوط شرح داد. سنگه برای سازمان یادگیرنده پنج اصل را مطرح می کند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۳).

پیشینه پژوهش

موضوع این نوشتار به دو بخش «سازمان یادگیرنده» و «قضیه کشتی سازی حضرت نوح» تقسیم می گردد. درباره بخش نخست، پژوهش های زیادی اعم از کتب، رساله، پایان نامه و مقالات، چه خارجی و داخلی صورت گرفته است. یکی از نوشته ها درباره سازمان های یادگیرنده، نوشته ای با عنوان سازمان یادگیرنده: مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش است که سبحانی نژاد و همکاران آن را به رشته تحریر درآمده اند. نوشته دیگری با عنوان سازمان های یادگیرنده توسط نکوئی مقدم و بهشتی فر تألیف شده است که به اصول، ویژگی ها و مطالب مرتبط به سازمان های یادگیرنده پرداخته اند. پژوهش دیگر با عنوان «یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده» نوشته رهنورد است که در آن ضمن بررسی جنبه های مختلف یادگیری سازمانی بر این نکته تأکید دارد که یادگیری سازمانی تنها تحت مقتضیات خاصی شکوفا می شود و تحقق آن به عوامل زیادی بستگی دارد. در پژوهشی دیگر با عنوان «ویژگی های سازمان یادگیرنده: بررسی دیدگاه پیتر سنگه»، سرکار خانم احمدی (۱۳۹۷) به تعریف سازمان یادگیرنده، اصول و انواع رهبری در سازمان یادگیرنده می پردازد و می کوشد عواملی مانند استراتژی، مدیریت، فرهنگ و... را معرفی کند که در ایجاد، شکل گیری و رشد سازمان یادگیرنده مؤثر است؛ همچنین سازمان یادگیرنده به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار را شهابی، وحیدپور و کوهکمر (۱۳۸۴) به رشته تحریر درآورده که در این پژوهش به مفاهیم و ویژگی سازمان یادگیرنده و نقش آن در کسب مزیت رقابتی پایدار پرداخته اند.

مطالعات درباره داستان کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) قابل توجه است؛ برای مثال پژوهشی با عنوان کشتی نوح در قرآن، تورات و روایات اسلامی و یهودی (حسینی زاده، ۱۳۹۲) در مورد داستان کشتی نوح به مواردی همچون وحی به نوح، مسخره شدن نوح از سوی منافقین، کاشتن درخت برای ساخت کشتی و... در دو متن اسلام و یهودی به روش تطبیقی پرداخته است. پژوهشی با عنوان «تطبیق نگاره های روایت کشتی نوح در نسخه های جامع التواریخ ایلخانی، مجمع التواریخ تیموری و قصص الانبیاء صفوی

با متن قرآن کریم» (ذکاوت و قاضی‌زاده، ۱۴۰۱) منتشر شده است که در آن اهداف، شناسایی میزان پابندی نگاره‌های موجود در نسخه‌های یادشده است. پژوهشی دیگر با عنوان کشف کشتی نوح در جودی (بی‌آزار شیرازی، ۱۳۸۸) درباره مهم‌ترین دستاوردهای باستان‌شناسان در زمینه کشتی حضرت نوح و تطبیق آن در آیات قرآنی را بررسی کرده است. با مروری بر مطالعات انجام‌شده مشخص می‌شود که درباره کشتی‌سازی حضرت نوح با نگاه مدیریتی، پژوهشی انجام نگرفته که بتواند با روشی تطبیقی سازمان‌های یادگیرنده را با توجه به آیات قرآنی بررسی کند؛ از این‌رو نوشتار پیش‌رو در قلمرو خود، کار جدید و دارای نوآوری است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت، اکتشافی و از لحاظ رویکرد، کیفی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد که به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و اسنادی بهره گرفته شده و ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری بوده است؛ در تحلیل داده‌ها از روش معمول در متون دینی (اجتهادی) بهره گرفته، و تحلیل گفتمانی قرآنی مطرح شد؛ این نوع از تحلیل در روش بلاغی زمخشری (۱۴۰۷) در بخش توصیف و روش تفسیری ابن‌کثیر (۱۴۱۵) و طباطبایی (۱۳۶۴) در لایه تفسیر مشاهده می‌شود. در اینجا تحلیل گفتمان قرآنی با تأکید بر «قضیه‌محوری» انجام شد. بر این اساس مطالعه تطبیقی بین دو پدیده (سازمان‌های یادگیرنده و کشتی‌سازی حضرت نوح) صورت می‌گیرد. در مطالعه تطبیقی لازم است شاخص‌های مهمی همچون چارچوب ارجاع با طرح پژوهش، زمینه‌های انتخاب، فرضیه و تز (نوع رابطه آنها مانند تکمیل‌کنندگی، همپوشانی یا تضاد و...)، ترتیب ساختاری پدیده‌ها (به صورت متن به متن یا نکته به نکته) و اتصال دو پدیده با هم مورد توجه قرار گیرد (کری واک، ۱۹۹۸). مطالعه تطبیقی در دو پدیده سازمان یادگیرنده و کشتی‌سازی حضرت نوح با توجه به شاخص‌های کری واک در تطبیق داده‌ها براساس روش جرج بردی^۱ لهستانی انجام می‌شود. در این مطالعه تطبیقی شاخص چارچوب ارجاع، طرح پرسش مقایسه بین سازمان یادگیرنده با کشتی‌سازی حضرت نوح بوده، شاخص زمینه‌های انتخاب که هر دو صنعتی هستند، شاخص فرضیه و تز در این دو

پدیده نوع رابطه بین آنها تکمیل کنندگی است، شاخص ترتیب ساختاری آنها متن به متن است، مقایسه دو پدیده با توجه به شاخص اتصال دو پدیده در بخش همجواری و بیان شباهت ها و تفاوت ها انجام می گیرد. روش بردی یک فرایند گام به گام است که از توصیف دقیق آغاز شده به تفسیر عمیق می رسد، سپس با سازمان دهی اطلاعات از راه همجواری زمینه را برای مقایسه فراهم می کند. «توصیف» نخستین مرحله این روش می باشد که پژوهشگر به جمع آوری دقیق و مفصل اطلاعات در مورد پدیده های مورد مطالعه می پردازد، یک تصویر روشن و جامع از ویژگی ها، ساختارها و عملکردهای هریک از واحدهای مورد مقایسه را ارائه می دهد. در مرحله «تفسیر» پس از توصیف به تحلیل و تفسیر اطلاعات پرداخته و از چارچوب های نظری مختلف برای کمک به تفسیر داده ها استفاده می شود. در مرحله سوم، «همجواری» پژوهشگر واحدهای مورد مطالعه را در کنار یکدیگر قرار می دهد تا امکان مقایسه نظام مند فراهم شود و در نهایت در مرحله چهارم، «مقایسه» قرار دارد که در آن به طور مستقیم به مقایسه شباهت ها و تفاوت های واحدهای مورد مطالعه می پردازد (قاسمی و همکاران ۱۴۰۰، ص ۶۲۶).

با توجه به عنوان «سازمان یادگیرنده» که غالباً در بخش سازمان های تولیدی و صنعتی مطرح است، بررسی این نوع از سازمان ها در ساختار کارگاهی کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) که یک صنعت بزرگ تاریخی به شمار می رود، براساس شاخص های کری واک (۱۹۹۸) سازگار و قابل مطالعه تطبیقی است. بر این اساس تطبیق سازمان یادگیرنده در قضیه کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) انتخاب شده است.

تحلیل داده های پژوهش

تحلیل داده ها با استفاده از روش معمول تحلیل متون دینی با توجه به تحلیل گفتمان قرآنی و تأکید بر قضیه محوری انجام می شود؛ این امر بدان جهت است که استراتژی پژوهش مبتنی بر استفاده حداکثری از قرآن بوده، و تحلیل به صورت قضیه محوری با تحلیل گفتمان قرآنی در قالب توصیف بلاغی (زمخشری، ۱۴۰۷) روش تفسیری (ابن کثیر، ۱۴۱۵؛ طباطبایی، ۱۳۶۴؛ جوادی آملی، ۱۳۹۲) به صورت اجتهادی (قرآن به قرآن) انجام می شود؛ بدین ترتیب در تطبیق داده ها با توجه به شاخص های مطالعه تطبیقی کری واک مانند چارچوب ارجاع یا طرح پرسش، زمینه انتخاب که هردو پدیده کارگاهی و صنعتی است، فرضیه و تر که ارتباط دو پدیده را تکمیل کنندگی فرض می کند، ترتیب ساختاری دو سیستم که متن

به متن یا نکته به نکته است، و اتصال دو پدیده باهم که در لایه همجواری و نیز مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌ها؛ بررسی‌ها براساس روش پژوهش با رویکرد مطالعه تطبیقی جرج بردی لهستانی در چهار مرحله توصیف، تفسیر، همجواری و مقایسه انجام می‌شود.

۱. مرحله توصیف

در گفتمان قرآنی در سطح توصیف با رویکرد زبانی و بلاغی به بیان ساختارهای متنی پرداخته و در آن به ویژگی‌های ملموس و ظاهری متن مثل جملات، واژگان و ساختار متن توجه می‌شود (زمخشری، ۱۴۰۷، ج ۱)؛ در این بخش سؤال‌هایی بیان خواهد شد که محقق در تحلیل محتوا باید آنها را در نظر داشته، و پاسخی برای آنها ارائه دهد. سؤالات مطرح از این قرار است: کلمات واجد کدام ارزش تجربی هستند؟ چه نوع روابط معنایی [هم‌معنایی، شمول معنایی، تضاد معنایی] به لحاظ ایدئولوژیک بین کلمات وجود دارد؟ چه نوع فرایندها و مشارکتی مسلط هستند؟ آیا کنشگر نامشخص است؟ آیا از فرایند ساده‌سازی استفاده شده است؟ آیا جملات معلوم‌اند یا مجهول؟ مثبت‌اند یا منفی؟ از نگاه دستوری واجد کدام ارزش‌های رابطه‌ای هستند؟ از کدام وجه‌ها (خبری، پرسشی و دستوری) استفاده شده است؟ آیا ضمایر ما و شما به کار رفته است؟ جملات ساده چگونه به یکدیگر متصل شده‌اند؟ از کدام کلمات ربط منطقی استفاده شده است؟ آیا جملات مرکب از مشخصه‌های همپایگی یا وابستگی برخوردارند؟ برای ارجاع به داخل و بیرون متن از چه ابزارهایی استفاده شده است؟ (فرکلاف، ۱۳۷۹، ص ۱۷۱).

با توجه به پرسش‌های مطرح شده، برای دستیابی به ساختار کلی آیات مرتبط با قضیه قرآنی کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام) با رویکردی بلاغی، واژگانی را بررسی کردیم که بار معنایی و ایدئولوژیکی دارند؛ یکی از واژگان «واصنع» است. «واصنع» واو حرف عطف مبنی بر فتح، اصنع فعل امر ساده، معلوم و متعدی مبنی بر سکون، بر وزن فَعَلَ إِفْعَلَ، صَنَعَ إِصْنَع، فاعل آن ضمیر مفرد مخاطب (انت) حضرت نوح (علیه السلام) است. مصدر آن «الصُّنْع» کاری را به شایستگی انجام دادن، پس هر صناعی کاری است ولی هر کاری صنع نیست (مگر اینکه درست انجام شود). این واژه آن طور که به فعل انسان نسبت داده می‌شود، به حیوانات و جامدات نسبت داده نمی‌شود (راغب اصفهانی، ج ۲، ص ۴۲۱).

«اعیننا» به باور ابن عباس، منظور این است که زیر نظر ما و در پرتوی حراست و حفاظت ما کشتی

را بساز؛ این مفهوم ناظر به این است که نهایت درجه حفاظت و نگهداری را برساند، اما در باور برخی منظور از این کلمه فرشتگانی هستند که به فرمان خدا نگهبان و محافظ نوح بودند و به خاطر بزرگداشت فرشتگان آنان را به خود منسوب داشته‌اند (طبرسی، ج ۶، ص ۴۱۶).

«ووحینا» در این مورد نیز دو نظر است: ابومسلم بر این باور است که مقصود اینکه آن کشتی را بدان‌گونه بساز که ما وصف و سفارش کردیم، اما در باور ابن عباس، منظور این است که کشتی موردنظر را بنابر دستور و امر ما و همان‌گونه بساز که در پرتو وحی روشن ساختیم؛ زیرا نوح تا آن روز کشتی نساخته بود، از کشتی سازی آگاهی نداشت و این صنعت را خدا به او آموخت. با این بیان منظور اینکه تو ساختن کشتی را آغاز کن و اطمینان داشته باش که ما نقشه و چگونگی و اندازه و ترکیب آن را از راه وحی به تو خواهیم آموخت (طبرسی، ۱۴۰۸، ج ۶، ص ۴۱۶).

«فلک» به ضمه فا به معنای سفینه است؛ چه یک سفینه و چه چند سفینه در مذکر و مؤنث هردو استفاده می‌شود. برخلاف کلمه «سفینه» که به معنای یک کشتی است و در مورد چند کشتی می‌گوییم «سفن» (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۱۰، ص ۳۳۵). فلک «کشتی» هر مرکبی خواه بزرگ و یا کوچک که بدان بحریمایی کنند و از رودخانه بزرگ بگذرند (دهخدا، بی تا، ج ۱۱، ص ۱۶۱۸۴).

«ملاً» جماعت و مردمی که بر یک نظر و رأی دورهم جمع می‌شوند، چشم‌ها آنها را زیاد می‌بینند، مانند اینکه می‌گوییم: چشم را پر کرده‌اند، چه از نظر رویه و چه از منظره و جمعیتی که شکوه جلالی دارند (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴، ج ۳، ص ۲۵۰).

«سُخِرُوا و نسخر»، سُخِرَ: استهزاءکننده، سُخِرَ: استهزاء شده، سُخِرِیة و سُخِرِیة استهزاء کردن، خلاصه سخر: استهزاء و ریشخند کردن را گویند (همان، ج ۲، ص ۱۹۷).

«زوجین اثنین»، کلمه زوج به هر موجودی گفته می‌شود که اگر دومی در کنار آن بیاید، هیئت تألیفی شکل می‌دهند؛ از این‌رو هم شوهر را زوج می‌گویند، هم زن را و زوج به تعبیر فصیحی نیست. پس در قرآن کریم زوج و زوجات به کار نرفته، ولی ازواج آمده است. کلمه زوج هم بر واحد گفته می‌شود و هم در مجموع؛ از این‌رو زوجین که تثنیه است به معنای دوتاست، نه چهارتا. به کلمه اثنین توصیف شده تا چهارتا توهم نشود» (جوادی آملی، ۱۳۹۸، ج ۳۸، ص ۲۹۰).

«معجرا و مرسا» هر دو اسم زمان است و به معنای موقع حرکت و موقع توقف، دارای معنایی متضادند؛

در این دو لفظ چندین قرائت است: به فتح هردو، به ضم هردو، اما قرائت معروف فتح اول و ضم دومی است؛ زیرا اگر «مُجری» باشد یا اسم مکان و یا مصدر میمی باب افعال است؛ در نتیجه باید فعلش هم مناسب با خودش باشد در حالی که چنین نیست، چون در آیه پسین فعل ثلاثی مجرد (تَجری) یاد شده نه ثلاثی مزید (تُجری) (همان، ص ۳۰۹). چنان که مشاهده می شود با توجه به رویکرد بلاغی، واژه شناسی در کالبد تحلیل زبانی متن در قضیه حضرت نوح در بخش توصیف نشان دهنده اهمیت عوامل مادی و معنوی است؛ بدین ترتیب در توصیف قضیه، افزون بر واژه شناسی، جنبه های دستوری متن نیز لحاظ می شود. جملات به کار رفته در آیات مورد بحث از نگاه معلوم و مجهول بودن اکثراً جملات معلوم اند. از نظر مثبت و منفی بودن بیشتر مثبت هستند. از نظر خبری و دستوری از هردو نوع هستند، اما بیشتر جملات دستوری و نهی به کار رفته است چون موضوع آیات، بیشتر جنبه آموزشی و هدایتی دارد. یکی دیگر از متغیرهای مهم در بخش توصیف، موضوع کنشگران است. در داستان کشتی سازی حضرت نوح سه نوع کنشگر به نظر می رسد. خداوند متعال و حضرت نوح که جنبه آموزشی و هدایتی دارند؛ کنشگران دوم حضرت نوح، سرکشان قوم او هستند؛ چنانچه حضرت نوح را در زمان ساختن کشتی مسخره می کردند (فخر رازی، بی تا) و از سویی حضرت نوح با صبر و بردباری با آنان تعامل داشته، و پاسخ می دهند و کنشگران سوم، حضرت نوح و پیروان وی است که در امر ساخت کشتی و اطاعت خداوند متعال ظهور می یابند.

۲. مرحله تفسیر

در مرحله تفسیر به شناخت فراتر از ویژگی های صوری متن پرداخته می شود و آن شناسایی نوع ارتباط متن و ساختارهای ذهنی است (فرکلاف، ۱۳۷۹). تفسیر ترکیبی از محتویات متن و ذهنیت مفسر است و مقصود از ذهنیت مفسر دانش زمینه ای است که مفسر در تفسیر متن استفاده می کند (فرکلاف، ۱۳۷۹، ص ۲۱۰). در داستان کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) نافرمانی قوم سرکش نوح سبب شکل گیری این داستان می شود (زمخشری، ۱۴۱۵، ج ۲، ص ۱۰۸). این موضوع زمینه امر الهی مبنی بر کشتی سازی بود؛ چنان که در گزارش قرآن آمده است:

وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُعَذَّبُونَ

(هود، ۳۷)

«و زیر نظر ما و به فرمان ما [آن] کشتی را بساز و در [باره] ستمکاران با من سخن مگوی، آنان غرق شدنی اند».

خداوند متعال برای اینکه عصیانگران را مجازات و مؤمنان را برای همیشه از جنگالشان رها سازد، فرمان غرق شدن آنها را صادر کرد، ولی هر چیزی وسایلی لازم دارد. نوح (علیه السلام) باید کشتی مناسبی برای نجات پیروان راستین خود بسازد تا هم پیروان و مؤمنان در مدت ساختن کشتی در مسیر خود ورزیده تر شوند و هم بر غیر مؤمنان به اندازه کافی اتمام حجت گردد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰، ج ۱، ص ۸۹). قضیه کشتی سازی حضرت نوح و نوع کنش قوم با وی در گزارش قرآن در جای دیگر هم آمده است:

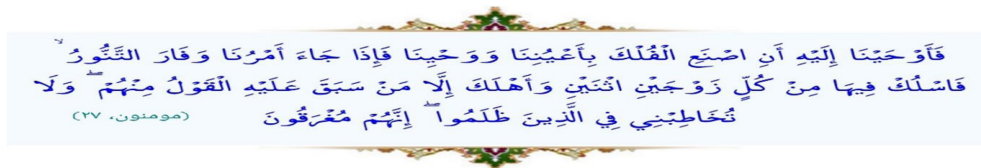
وَيَصْنَعِ الْفُلْكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأٌ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنِّي فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ

(هود، ۳۸)

حضرت نوح (علیه السلام) آشکار و پیوسته به کار ساخت کشتی مشغول بود و بزرگان و اشراف قوم او تصمیم گرفتند که گروه گروه از کنار آن پیامبر خدا بگذرند و وی را تحقیر کنند که دارد در خشکی کشتی می سازد! «یصنع» فعل مضارعی است که بر استمرار دلالت دارد؛ این استمرار نشان می دهد که حضرت نوح پیوسته به کشتی سازی سرگرم بود. وقتی مسرفان و منافقان قوم باخبر شدند که حضرت کشتی می سازد، می گفتند اینجا که دریا نیست کشتی می سازی! (جوادی آملی، ۱۳۹۸، ج ۸، ص ۲۷۶).

قسمت آخر آیه «قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنِّي فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ» جواب از سؤالی تقدیری است، گویا کسی پرسیده و نوح گفت: اگر شما ما را مسخره می کنید، ما نیز شما را مسخره خواهیم کرد، بدین جهت جمله مزبور را بدون حرف عطف آورد تا معلوم کند که معطوف به ماقبل نیست، بلکه مربوط به سؤالی مقدر است. در جمله مورد بحث نفرمود: «إِنْ تَسْخَرُوا مِنِّي فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ» اگر شما مرا مسخره کنید، من نیز شما را مسخره می کنم» تا هم از خود دفاع کرده باشد و هم از مؤمنان به خود، چه بسا از همین تعبیر فهمیده شود که آن جناب در ساختن کشتی از اهل و گروندگان خود کمک می گرفته و در

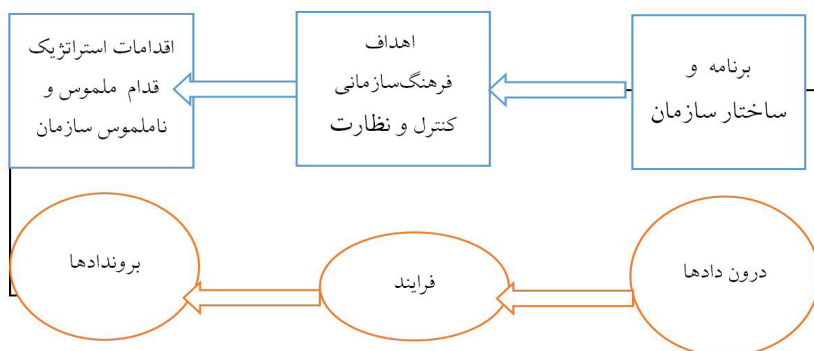
هنگام گفتن این سخن، یارانش نیز حضور داشته‌اند و سخریه کفار سخریه آنان نیز بوده، در نتیجه کلام این ظهور را دارد که کفار گروه‌گروه از کارگاه نوح عبور می‌کردند و درحالی‌که آن جناب و یارانش مشغول ساختن کشتی بودند، مسخره‌اش کردند و نسبت جنون و حواسپرتی به او می‌دادند» (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۱۰، ص ۳۳۷). داستان ساختن کشتی در کارگاه صنعتی و حوادث طوفانی و گزینش از افرادی که در آن جای گرفتند؛ در واقع هدف نهایی از کارگاه صنعتی کشتی‌سازی است و در گزاره های قرآنی آمده است:



پس از اتمام ساخت کشتی خداوند تبارک و تعالی فرمود: «...فَاسْلُكْ فِيهَا مِنْ كُلِّ زَوْجٍ مِثْقَلِ اثْنَيْنِ...»؛ ... از هر یک از انواع حیوانات یک جفت در کشتی سوار کن...».

کلمه «کل» را تنوین می‌دهند نه اینکه به‌طور اضافه بخوانند؛ در نتیجه ناگزیر چیزی در تقدیر گرفته می‌شود و تقدیر، من کل نوع زوجین؛ دوجفت از هر نوع حیوان خواهد بود و سلوک در کشتی به معنای راه دادن و داخل کردن در آن است و ظاهر کلمه «من» برای ابتدای غایت باشد و معنا این باشد که دو جفت نر و ماده از هر نوع داخل کشتی کن... (همان، ج ۱۵، ص ۳۹).

چنان‌که مشاهده می‌شود در تحلیل گفتمان قرآنی در سطح تفسیر این آیات یک نوع هماهنگی وجود دارد؛ یعنی چیدمان آیات به‌طوری است که آیه پس از ادامه آیه پیشین است، شروع عذاب الهی و سوار شدن به کشتی به‌طور سلسله‌ای و خطی از مرحله دستورالعمل و برنامه‌ریزی تا نیل به هدف غایی صورت گرفته است؛ این امر نشان می‌دهد که کشتی‌سازی حضرت بدون برنامه و ساختار نبوده است و اساساً کار بزرگی همچون ساختن کشتی ناوگونه که دارای طبقات مختلف است، بدون داشتن ساختار سازمانی و برنامه امکان‌پذیر نیست. الگوی سیستمی کارگاه صنعتی کشتی‌سازی حضرت نوح با توجه به گزاره‌های مستخرج از قرآن (مؤمنون، ۲۷؛ هود، ۳۷، ۳۸، ۴۱) در سطح تحلیل سازمانی دارای عناصر دروندادی، فرایندی و برون‌دادی می‌باشد که در شکل ۱ به نمایش درآمده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی با رویکرد سیستمی

الف) عناصر دروندادی

بررسی ها نشان می دهد دروندادهای الگوی سیستمی کارگاه کشتی سازی حضرت نوح علیه السلام دربرگیرنده عناصری مهم است که در ذیل بدان اشاره می شود.

۱. خط مشی، برنامه و دستورالعمل

خط مشی و برنامه مستلزم برگزیدن هدف های سازمان و مقاصد هر بخش و تعیین راه های دستیابی به آنها است (کونتز و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۶۴). برنامه ریزی شامل تعیین اهداف و مقاصد سازمان، تعیین استراتژی ها برای دستیابی به این اهداف و ایجاد سلسله مراتب جامع از برنامه ها برای تلفیق و هماهنگی فعالیت هاست (مقیمی، ۱۳۹۴، ص ۲۵۱).

برنامه استراتژیک حضرت نوح علیه السلام همان رسالت اصلی و کلان توحیدی ایشان است که ۹۵۰ سال مردم را به راه خداوند دعوت می کرد و برنامه عملیاتی و اقدام کشتی سازی او نیز در تکمیل این راهبرد توحیدی است؛ نجات مؤمنان و مخلوقات از طوفان با ابتدا و تمرکز بر توحید محوری به عنوان مقاصد الهی با اجرای برنامه عملیاتی آن حضرت در ساختن کشتی از دستور خداوند متعال «واصنع الفلک» آغاز شد.

«واصنع» برنامه و دستورالعملی است که به طور روشن، آشکار و بدون قید و شرط از سوی خداوند

متعالم به بنده صالح او، حضرت نوح، برای ساختن کشتی جهت نجات و بقای مؤمنان و زوج‌هایی از حیوانات صادر شد.

۲. مواد اولیه

یکی دیگر از عناصر دروندادی مواد اولیه در ساخت کشتی حضرت نوح (علیه السلام) است؛ چنان‌که در گزاره قرآنی خداوند دستورالعمل را ابلاغ فرمود (هود، ۳۷). در روایات آمده است که نوح بنابر فرمان خداوند متعال برای ساختن کشتی آماده شد. تخته‌هایی را فراهم ساخت و آنها را برید و به هم متصل کرد، اما در ارتباط با نوع جنس و چگونگی کاشت درخت برای تأمین چوب ساخت کشتی اقوال مختلفی است: متون یهودی: نوح برای تأمین چوب کشتی به مدت ۱۲۰ سال درختان سدر می‌کاشت و آنها را قطع می‌کرد تا برای کشتی‌سازی به کار گرفته شود (حسینی‌زاده، ۱۳۹۲، ص ۵).

متون اسلامی: در روایات اسلامی نیز درباره اینکه این درخت چه بوده و چند سال رشد آن طول کشیده، اختلاف وجود دارد. در روایات شیعه این درخت، نخل دانسته شده که حضرت نوح (علیه السلام) هسته خرما را می‌کاشت. این هسته‌ها از خرمایی که استفاده می‌کردند و باقی می‌ماند، بوده است و یا اینکه آنها را جبرئیل می‌آورد. در روایات اهل سنت این درخت ساج دانسته شده و در مورد زمان رشد درختان نیز از شیعه و سنی ارقام مختلفی آمده است؛ مانند ۵۰ سال، ۴۰ سال، ۲۰ سال، ۱۰۰ سال و... (همان، ص ۵).

دومین موادی که در ساخت این کشتی به کار رفته، «میخ‌هایی» است که چوب‌ها را به وسیله آن محکم می‌کردند. «وَحَمَلْنَا هَ عَلَي ذَاتِ الْوَا حِ وَدُسْرٍ؛ ما نوح را بر مرکبی که از الوا ح و میخ‌های ساخته شده بود سوار کردیم» (قمر، ۱۳). «دسر» جمع «دسار» بر وزن کتاب و چنان‌که راغب در مفردات می‌گوید در اصل به معنای راندن شدید توأم با قهر است و از آنجاکه میخ با ضربه‌های شدیدی که بر آن وارد می‌شود در چوب و مانند آن فرو می‌رود به آن دسار گویند، اما بعضی از مفسران این کلمه را به معنای طناب تفسیر کرده و اشاره به طناب‌های بادبان کشتی و مانند آن دانسته‌اند، ولی معنای اول مخصوصاً با توجه به ذکر «الوا ح» صحیح‌تر به نظر می‌رسد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰، ج ۲۳، ص ۳۲)؛ از این رو «الوا ح» از ماده لوح گرفته شده که به معنای چوب‌های پهن کشتی است (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴، ج ۳، ص ۱۶۹).

۳. ساختار سازمانی

ساختار سازمانی یکی دیگر از عناصر مهم دروندادی در الگوی سیستمی است. این ساختار در بستر سازمان و سازمان‌دهی معنا می‌یابد: «سازمان‌دهی فرایندی است که در آن تقسیم‌کار میان افراد و گروه‌های کاری و هماهنگی میان آنان به منظور کسب اهداف صورت می‌گیرد» (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۱۲۶). در بعضی روایات، مفسران از طول، عرض و چگونگی نقشه و ساختار سازمانی در کارگاه صنعتی کشتی سازی حضرت خبر می‌دهند؛ چنان‌که آمده است کشتی مورد نظر ۱۲۰۰ ذراع طول و ۶۰۰ ذراع عرض داشت! درباره نقشه آن از ابن عباس روایت است که حضرت نوح (علیه السلام) نمی‌دانست کشتی را چگونه بسازد، وحی آمد که آن را مانند سینه مرغ بساز (طبرسی، ۱۴۰۸، ج ۵، ص ۱۵۹)؛ با این حال، چنین کشتی با چنین ظرفیتی حتماً در آن زمان بی سابقه بوده است.

(ب) عناصر فرایندی

۱. اهداف و استراتژی و فرهنگ سازمانی

اهداف و استراتژی در جریان کشتی سازی از چشم انداز توحیدی و رسالت الهی گرفته شده، و با توجه به مقاصد و رسالت توحیدی ترسیم می‌شود؛ فرهنگ سازمانی عبارت است از: مفروضات و باورهای بنیادی که بین اعضای سازمان مشترک می‌باشند (قاسمی، ۱۳۸۲، ص ۴۱۵).

در فرهنگ سازمانی مورد نظر حضرت نوح (علیه السلام)، رویکردی توحیدی حاکم بود. این فرهنگ دارای دولایه زیرین و رویین بوده که در لایه زیرین ارزش‌ها، اعتقادات و نگرش‌ها و در لایه رویین، محیط فیزیکی، رفتارها و... قرار دارند، در فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی نوعی فرهنگ غنی با عوامل معنوی همچون توکل و دعا آمیخته است (شفیعی، ۱۳۹۶، ص ۱۲۲). زمانی که حضرت نوح (علیه السلام) بنابر دستورات باری تعالی کار خود را در ساخت کشتی آغاز کرد؛ مردم دسته‌دسته از محل کار ایشان می‌گذشتند و او را مسخره می‌کردند، اما حضرت نوح و یارانش با اعتقاد کامل و محکم و برخوردار از ارزش‌ها و فرهنگ دینی تحت تأثیر محیط و دشمنان قرار نگرفتند، رسالت و مأموریت خود را به طور عالی و درست به پایان رساندند.

۲. نظارت و کنترل

خداوند متعال در کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) به نظارت و کنترل (اعیننا و وحینا) اهمیت ویژه ای داده است؛ این اهمیت به روشنی از تفسیر آیه ۳۷ سوره هود، هویداست که در سطوح سه گانه مورد تحلیل قرار گرفت: «وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِّينَا...»؛ «بأعیننا» در محل حال است، یعنی کشتی را درحالی که تحت نظارت و دید ماست بساز، گویی خداوند جاسوس هایی قرار داده است که از نوح حراست کنند تا در ساختن کشتی دچار انحراف نشود. از واژه «ووحینا» استفاده می شود که خداوند نظارت بر کار داشت و مشخص می کرد که نوح چگونه کشتی را بسازد. ابن عباس می گوید: حضرت نوح (علیه السلام) نمی دانست کشتی را چگونه بسازد. خداوند به او وحی کرد که ساختمان آن را مانند سینه پرندگان قرار دهد» (طبرسی، ۱۴۰۸، ج ۳، ص ۱۳۱).

ج) عناصر برون دادی

عناصر برون دادی در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) در قالب اقدامات استراتژیک دربرگیرنده اهداف نهایی سرنشینان و سازماندهی مخلوقات به منظور طبقه بندی و هماهنگی بخش های مختلف درون سازمانی شامل سازمان دهی سرنشینان، نجات سرنشینان از طوفان و درنهایت اهداف غایی آن حضرت (شرک زدایی و توحید محوری) است.

۱. سازمان دهی سرنشینان

سازمان دهی سرنشینان، یکی از عناصر برون دادی، الگوی سیستمی کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) است؛ یکی از هدف های حضرت نوح ساخت کشتی بود و سپس بنابر دستورات الهی جای هر مسافر و سرنشین را مشخص و آنها را داخل آن سازمان دهی کرد. در قرآن کریم به طور صریح اشاره ای به تعداد طبقات کشتی حضرت نوح نشده است؛ با این حال به برخی از جزئیات تاریخی، روایی و تفسیری در موارد زیر اشاره می شود:

در مورد طول، عرض و ارتفاع و چگونگی کشتی نوح، برخی بر این باورند که طول کشتی ۱۲۰۰ زراع و عرض آن ۶۰۰ زراع بوده است؛ اما قتاده بر این باور است که طول آن ۳۰۰ زراع، عرض آن ۵۰

زراع و ارتفاع آن ۳۰ زراع بوده است. ابن عباس آورده است کشتی نوح از سه طبقه ساخته شده بود که طبقه زیرین از آن جانوران و درندگان، طبقه همکف جای چارپایان و طبقه بالا جای نوح و همراهان او بود و مواد غذایی و دیگر وسایل و امکانات لازم نیز در همین طبقه در دسترس آن حضرت بود (طبرسی، ۱۴۰۸، ج ۶، ص ۴۱۹).

عیسی بن عبدالله علوی از پدرش نقل می کند طول کشتی ۴۴ زراع و ضخامت آن ۴۰ زراع بوده و کشتی طبقه بندی شده بود. نوح دو نگین داشت که یکی در طول روز، نور خورشید را منعکس می کرد و آن دیگری به وقت شب، نور مهتاب را می تاباند و بدین وسیله مسافران کشتی وقت نماز را تشخیص می دادند (بحرانی، ج ۹، ص ۱۷۳).

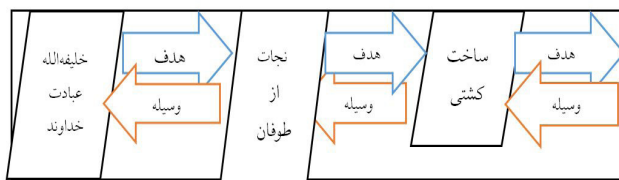
۲. شعار سازمانی حضرت نوح (علیه السلام)

دومین عنصر از عناصر بروندادی الگوی سیستمی در ساخت کشتی حضرت نوح (علیه السلام) شعار سازمانی آن است. وقتی لحظه طوفان فرارسید و مجازات کوبنده الهی نزدیک شد، حضرت به سرنشینان دستور داد که با نام خدا بر کشتی سوار شوند.

شعار سازمانی حضرت نوح (علیه السلام) «بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا إِنَّ رَبِّي لَغَفُورٌ رَحِيمٌ» است. درباره رابطه دو عبارت مجراها و مرساها چندین نظر و قرائت وجود دارد؛ «مجرا و مرسا» هردو اسم زمان است و به معنای وقت حرکت و موقع توقف است. در این دو لفظ چندین قرائت است: به فتح هردو، به ضم هردو، اما قرائت معروف فتح اول و ضم دومی است؛ زیرا اگر «مجرى» باشد یا اسم مکان است و یا مصدر میمی باب افعال است در نتیجه باید فعلش هم مناسب با خودش باشد درحالی که چنین نیست، زیرا در آیه پسین فعل ثلاثی مجرد (تَجْرى) یادشده نه ثلاثی مزید (تُجْرى) (جوادی آملی، ۱۳۹۸، ج ۳۸، ص ۳۰۹).

۳. اهداف غایی کارگاه کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام)

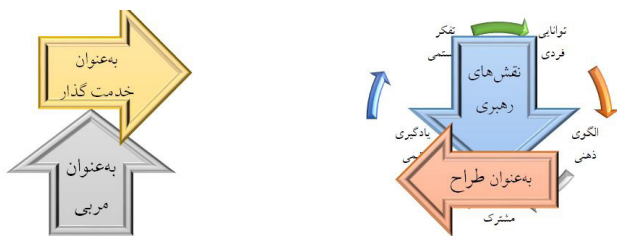
سومین عنصر از عناصر بروندادی الگوی سیستمی در ساخت کشتی حضرت نوح هدف غایی، راهبردی و استراتژیکی وی است. در شکل ۲ سلسله اهداف حضرت نوح (علیه السلام) به تصویر کشیده شده است.



شکل ۲. سلسله اهداف حضرت نوح

ساخت کشتی از اقدامات استراتژیکی حضرت به شمار می‌رود؛ تا موجودات و انسان‌ها در روی کره زمین باقی بمانند و عبادت خداوند متعال را انجام دهند: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ؛ مَنْ جَنَّ وَانْسٍ رَا نِيَا فَرِيدَم مَغْرَ بَرَا بَرَا اَيْنَكْه عِبَادَتَم كُنُنْد» (ذاریات، ۵۶). این آیه مبارکه هدف و رسالت همه انبیا و رسولان الهی را بیان می‌کند (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۱۸، ص ۵۷۷). شاید بتوان گفت که این گزاره قرآنی پاسخ سؤالاتی است که هر انسان از خودش می‌کند: برای چه آفریده شدم؟ هدف از آفرینش انسان چیست؟ و آمدن به این جهان برای چیست و هدف غایی خلقت چیست؟ (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰).

پس از تحلیل قضیه کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام) به منظور مقایسه آن با سازمان یادگیرنده لازم است که اصول این‌گونه از سازمان‌ها آورده شود تا بتوانیم مقایسه تطبیقی داشته باشیم. برای سازمان‌های یادگیرنده اصولی بیان شده است؛ این اصول عبارت‌اند از: توانایی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی. این اصول در شکل ۳ به نمایش درآمده است.



شکل ۳. الگوی مفهومی اصول سازمان یادگیرنده (سنگه، ۱۹۹۰)

در مقام مقایسه این دو نوع سیستم و پدیده (سازمان یادگیرنده و کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح) گفته می‌شود. خداوند در آیات فراوان با تعبیر مختلف داستان کشتی‌سازی حضرت نوح (علیه السلام) را به تصویر می‌کشد (هود، ۳۷، ۳۸، ۴۱ و ۴۸ و مؤمنون، ۲۷ و ۲۹).

از تحلیل آیات مرتبط با قضیه کشتی سازی حضرت دریافت می شود که عوامل مادی، مواد اولیه، نیروی انسانی و ساختار سازمانی در کنار عوامل معنوی (نام خدا) قرار گرفته اند و همگی نجات بخش هستند (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۴، ص ۵۹). حضرت پس از ناامیدی از پذیرش قوم خود به این نتیجه رسید که اقدام استراتژیک توحیدی را به اجرا گذارد؛ برای نجات مردم مؤمن و پیروانش به دستور الهی کشتی را آماده کرد (شفیعی، ۱۳۹۶، ص ۴۵). صنعت کشتی سازی با دستور الهی آغاز شد: «وَاصْنِ الْفُلْکَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِّينَا...» و کشتی را زیر نظر ما و با وحی و راهنمایی ما بساز «(هود، ۳۷). واژه «اصنع» از ماده «صنع» از فعل صنع به معنای ساختن و از ریشه «صنعت» است و مراد صنعت کشتی سازی می باشد که در شرکت و کارگاه حضرت نوح متبلور است (ابن کثیر، ۱۴۱۵). فرمان خداوند تبارک و تعالی برای تولید و کشتی سازی (وَاصْنِ الْفُلْکَ) زیر نظر خداوند بزرگ و وحی الهی نیز نشانه صنعتی بزرگ است. «اینجا صحبت از ساخت یک قایق کوچک هشت نفری با ظرفیت چند حیوان کوچک برای عبور از یک سیل آرام رودخانه ای نیست، بحث بر سر تکنولوژی پیچیده ای است که مهارت ذوب فلزات و ابزار پیشرفته و نیروی انسانی حاذق را می طلبد؛ از آنجاکه یاران حضرت نوح اندک بودند، این سؤال پیش می آید که به راستی نوح چگونه این کشتی را ساخته است؟ آیا نوح به تنهایی توانسته کشتی ناوبرگونه خود را به بلندی یک زمین فوتبال و به وزن تقریبی ۳۲ هزار تن بسازد؟ آیا ساخت یک کشتی با دست خالی و امکانات آن زمان به گنجایش ۴۹۲ اتوبوس دوطبقه مسافربری با تصورات ما درباره قدما همخوانی دارد» (بی آزار شیرازی، ۱۳۸۹، ص ۲۵)؛ با این توصیف می توان ادعا کرد که در ساخت چنین کشتی حتماً ساختار سازمانی وجود داشته است؛ یعنی نیروی انسانی، آموزش و یادگیری، مواد اولیه، رهبری، اهداف و... که با توجه به این عناصر و مؤلفه های ساختار سازمانی می توان الگوی کشتی سازی نوح (علیه السلام) را به صورت شکل ۲ نشان داد.



شکل ۴. الگوی مفهومی ساختار سازمان کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام

در اینجا به تفسیر و توضیح مفاهیم اصلی در الگوی کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام پرداخته می‌شود.

نقش رهبری

رهبری^۱ عبارت است از: فرایند اثرگذاری فرد یا گروهی از افراد (رهبر) بر فرد یا گروهی دیگر (پیروان) به‌منظور دستیابی به اهدافی مشخص در شرایط خاص» (مقیمی، ۱۳۹۳، ص ۴۸۴). نقش رهبری در سازمان‌های یادگیرنده، سه نقشه اساسی [رهبری طراح، خدمتگذار و مربی] را برای رهبران سازمان یادگیرنده عنوان کرده است: الف) «رهبر به‌عنوان طراح» که شامل طرح‌هایی چون سیاست‌های سازمان، استراتژی‌های سازمان و سیستم‌های آن است (سنگه، ۱۴۰۰، ص ۴۳۵)؛ ب) «رهبری به‌عنوان معلم» که رهبران نقش مربی را ایفا می‌کنند و به افراد کمک می‌کنند تا مهارت‌ها و دانش خود را توسعه دهند: «رهبر به‌عنوان یک معلم به معنای یک متخصص سلطه‌جو نیست، بلکه کسی است که کارش آموزش افراد برای تصحیح چشم‌اندازشان از واقعیت است» (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۶۰)؛ ج) «رهبر به‌عنوان خدمتگذار» که به‌عنوان پنهان‌ترین و نهفته‌ترین نقش رهبری بوده و تقریباً مربوط به طرز برداشت و نگرش اوست: «این‌گونه رهبر طبیعتاً به سازمان خود به‌عنوان وسیله‌ای برای کمک به یادگیری و ایجاد تغییر در کل جامعه نگاه می‌کند» (رفیع، ۱۴۰۰، ص ۷). این نقش برای رهبرانی همچون نوح علیه السلام در گزاره‌های فراوان مشاهده می‌شود (آل‌عمران، ۱۱۴؛ مؤمنون، ۶۱؛ بقره، ۱۴۸ و...).

نقش رهبر به عنوان «طراح» از گزاره های قرآنی مستفاد می شود؛ چنان که در قرآن آمده است: «وَأَصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِّينَا...». ایشان به امر خداوند بزرگ کشتی را طراحی کرد و به طور دقیق به هدفی که می خواست نائل شد؛ همچنین خداوند بزرگ برای نوح نقش برادری را تعریف می کند چرا که نوح را برای قومش برادر خطاب کرده است: «قَالَ لَهُمْ أَخُوهُمْ أَلَا تَتَّقُونَ؛ به خاطر بیاور هنگامی که برادرشان نوح به آنها گفت آیا پرهیزکاری پیشه نمی کنید» (شعراء، ۱۰۶). این نوع از رهبری با توجه به مؤلفه محبت و صمیمیت توأم با دوری از هرگونه تفوق طلبی را می رساند تا دل های رمیمه جذب آیین حق گردد، هیچ سنگینی احساس نکنند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۱۵، ص ۲۸۰).

توانایی فردی

توانایی فردی را پیتز سنگه، اصل اساسی و روح یک سازمان یادگیرنده می داند: «توانایی فردی یا قابلیت شخصی عبارت است از نظامی که در آن فرد به صورت مستمر دیدگاه های شخصی خود را روشن تر و عمیق تر می نمایاند، انرژی و توان خود را متمرکز می کند، صبر و بردباری خود را گسترش می دهد و بالاخره اینکه واقعیات را منصفانه و بی غرض درمی یابد» (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۶۸). اینامورا معتقد است که به دست آوردن و استفاده از حداکثر توان انسان ها نیازمند درک جدیدی از «ذهن ناخودآگاه»، «قدرت کنترل»، «نیروی حیاتی»، «قلب و روح» و «عشق و علاقه بی ریا» به خدمت به خلق و جهانیان است. او به کارکنان کیوسرا می آموزد که به «درون خود نظر کنند» و «پیوسته در پی کمال باشند» و شعار کمپانی، یعنی «رستگاری و عشق به مردم» را سرلوحه خود قرار دهند؛ در عوض، او وظیفه خود را به عنوان مدیر، تأمین مادی و معنوی کارکنان می داند (سنگه، ۱۴۰۰، ص ۱۷۷).

توانایی فردی حضرت نوح این است که حضرت، دیدگاه و آرمانی شخصی روشن، صبر و استقامت و شفقت داشتند: «وقتی حضرت نوح مشغول ساختن کشتی بود و هر زمان که گروهی از قومش از کنار او می گذشتند، او و یارانش را سرگرم تلاش برای آماده ساختن چوب ها، میخ ها و وسایل کشتی سازی می دیدند، او را مسخره می کردند» (سیوطی، ۱۴۲۱)؛ ولی نوح با استقامت فوق العاده ای که زاینده ایمان است با جدیت فراوان به کار خود ادامه می داد و بی اعتنا به گفته های بی اساس این کوردلان از خودراضی به سرعت پیش روی می کرد و روز به روز اسکلت کشتی آماده تر و مهیاتر می شد. فقط گاهی سربلند می کرد

و می‌گفت اگر امروز ما را مسخره می‌کنید، ما نیز شما را همین‌گونه مسخره خواهیم کرد (شیرازی، ۱۳۸۲، ج ۲، ص ۳۴۲).

مدل‌های ذهنی

مدل ذهنی، یکی از پنج اصل اساسی سازمان‌های یادگیرنده پیترسنگه است: «مدل ذهنی، یعنی همان تصاویر ذهنی که درواقع بخش فعال ذهن ما هستند، ما را به عمل وامی‌دارند و به آن شکل می‌دهند» (سنگه، ۱۴۰۰، ص ۲۲۳). افراد می‌توانند با تأمل و صحبت مداوم و در نظر گرفتن تصویرهای درونی، توانایی بیشتری برای اداره فعالیت‌ها و تصمیم‌هایشان به دست آورند (سنگه و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۹). مدل‌های ذهنی که در کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح وجود داشت؛ دو نوع و در تضاد هم بودند. «قوم نوح به‌جای اینکه دعوت چنین رهبر [نوح] دلسوز و آگاهی را بپذیرند، همه گفته‌های او را تکذیب کردند و در برابر دعوتش سر تسلیم فرود نیاوردند» (ابن کثیر، ۱۴۱۵). هرچه نوح بیشتر تبلیغ می‌کرد، آنها بر لجاجت و سرسختی خود می‌افزودند (طبرسی، ۱۴۰۸). لجاجت آنان به دلیل انسداد نرم‌افزاری و سخت‌افزاری در قالب تعامل استکباری بود (نوح، ۷)، چرا که آنان مردمی بودند کوردل و کورباطن که از مشاهده چهره حقیقت محروم بودند. این کوردلی نتیجه اعمال شوم و لجاجت‌های مستمر خودشان بود؛ زیرا چشم‌پوشی مستمر از حقایق به‌تدریج چشم تیزبین عقل را ضعیف و سرانجام نابینا می‌کند»^۲ (مکارم شیرازی، ۱۳۸۲، ج ۲، ص ۵۹).

یادگیری جمعی

یادگیری جمعی در سازمان یادگیرنده، نقش حیاتی و اساسی در توانایی سازمان برای یادگیری و انطباق دارد. یادگیری تیمی یا جمعی عبارت است از: «فرایندی که در آن، ظرفیت اعضای گروه توسعه داده‌شده و به‌گونه‌ای همسو شود که نتایج حاصل آن چیزی باشد که همه طالب آن بوده‌اند» (سنگه، ۱۴۰۰، ص ۳۰۰). در کارگاه کشتی‌سازی نوح (علیه‌السلام) گروه‌ها و تیم‌های منسجم کاری وجود داشتند که در مسیر هدف نهایی فعالیت مشترک

۱. وَيَصْنَعُ الْفُلْكَ وَ كَلَّمَامُرَّ عَلَيْهِ مَلَأَ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ (هود، ۳۸).

۲. فَكَذَّبُوهُ فَأَنْجَيْنَاهُ وَالَّذِينَ مَعَهُ فِي الْفُلْكَ وَأَغْرَقْنَا الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا إِنَّهُمْ كَانُوا قَوْمًا عَمِينَ (اعراف، ۶۴).

داشتند، آنها این صنعت را با الهام از خداوند، تحت امر الهی و تعلیم به نیروهای خود فرامی گرفتند، حضرت کار را با یاران خود انجام می داد، فقط گاهی سربلند می کرد و می گفت اگر امروز ما را مسخره می کنید، ما نیز شما را همین گونه مسخره خواهیم کرد (شیرازی، ۱۳۸۲، ج ۲، ص ۳۴۲).

آرمان مشترک

آرمان مشترک، یعنی همه اعضای سازمان دنبال یک هدف واحد هستند. «فرمان گروهی توجه به اهداف مشترک را برمی انگیزد. مردم یاد می گیرند که با توسعه تصویری مشترک در مورد آینده مورد انتظار در گروه یا سازمان خود نوعی تعهد ایجاد کنند» (سنگه و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۶۰). در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح آرمان مشترک، دستور الهی بود. حضرت و یارانش با هدف واحد چون امر خداوند بزرگ به ساختن کشتی و نجات از توفان بزرگ (نوح، ۲۵-۴۸) و سپس اطاعت و بندگی خداوند، به طور جمعی و همسو در ساختن کشتی فعالیت می کردند (شفیعی، ۱۳۹۶، ص ۳۹-۴۵).

تفکر سیستمی

تفکر سیستمی پارادایم یا الگویی کلی است که بر مبنای برتری کل بر جزء پایه گذاری شده است. نوع بشر در طول زمان با اتخاذ روش تحلیلی برای فهم مسائل بر دنیایی فیزیکی چیره می شود. این روش شامل تجزیه مسئله به اجزا، مطالعه هر قسمت به طور مجزا و سپس نتیجه گیری در مورد کل است (رهنورد، ۱۳۷۸، ص ۱۶). تفکر سیستمی در داستان کشتی سازی حضرت نوح، این پیام را دارد که کشتی یک وسیله حمل و نقل ساده نیست، بلکه یک سیستم پیچیده می باشد که برای بقای موجودات در یک رویداد بزرگ طراحی شده است (بی آزار شیرازی، ۱۳۸۹، ص ۲۵).

نظارت

در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح نظارت از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است. البته در اینجا نظارت الهی مراد می باشد که در قرآن آمده است: «وَاصْنَعِ الْفُلْکَ بِأَعْيُنِنَا...». «عین» به دو معنای چشم و چشمه به کار می رود، اگر چشم باشد، جمع آن عین و اگر چشمه باشد جمع آن عیون است. به نظر

راغب معنای اصلی عین چشم و به معنای دیگر، عنایت است. حتی چشمه را از آن جهت عین گویند که مثل چشم دارای آب است. مراد از «عین» در اینجا نظارت، حفظ و زیر نظر گرفتن است، مانند آیه مورد بحث، هدف در اینجا همین نظارت و زیر نظر گرفتن است (قرشی، ۱۳۷۱، ج ۵، ص ۸۴).

«أَعْيُنًا» در محل حال است، خداوند بزرگ به حضرت نوح امر می کند کشتی را بساز؛ درحالی که تحت نظارت و دید ماست. گویا خداوند برای خود جاسوس هایی گذاشته که از نوح نگهداری کنند تا در ساختن کشتی دچار انحراف نشود (طبرسی، ۱۳۷۷، ج ۳، ص ۱۳۱). منظور از کلمه «أَعْيُنًا» در برابر دیدگاه ما اشاره به این است که تمام تلاش ها و کوشش های تو در این زمینه در حضور ماست؛ طبیعی است این احساس که خداوند حاضر و ناظر، و نیز محافظ و مراقب است؛ به انسان هم توان و نیرو و هم احساس مسئولیت بیشتر می بخشد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۹، ص ۸۹).

آموزش

مؤلفه مهم دیگر در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) آموزش است: «وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِّينَا...؛ و کشتی را زیر نظر ما و به وحی و راهنمایی ما بساز». در اینجا «وَحِّينَا» وحی عملی و آموزش است؛ بخش علمی را وحی های علمی برعهده دارد و بخش عملی را وحی های عملی، وحی عملی که بسیار کارسازند و مراحل رقیقش برای غیرانبیا نیز وجود دارد، مثلاً وحی های عملی اینکه در انسان شوق انجام دادن کاری یا گفتن سخنی پیدا می شود و سپس راهکارش را هم یاد می گیرد (جوادی آملی، ۱۳۹۸، ج ۳۸، ص ۲۵۷). البته درباره کلمه «وَحِّينَا» دو دیدگاه مطرح است؛ به باور ابومسلم مقصود این است که آن کشتی را آن گونه بساز که ما وصف و سفارش کردیم، اما به عقیده ابن عباس، هدف این است که کشتی مورد نظر را بنابر دستور و امر ما بساز و همان گونه که در پرتو وحی روشن ساختیم؛ زیرا نوح تا آن روز کشتی نساخته بود، از کشتی سازی آگاهی نداشت و این صنعت را خدا به او آموخت. با این بیان منظور آنکه تو ساختن کشتی را آغاز کن و اطمینان داشته باش که ما نقشه و چگونگی و اندازه و ترکیب آن را از راه وحی به تو خواهیم آموخت (طبرسی، ۱۳۵۱، ج ۶، ص ۴۱۶)؛ افزون بر این «از کلمه وحینا چنین برمی آید که نوح چگونگی ساختن کشتی را نیز از فرمان خدا می آموخت و باید همچنین باشد، زیرا نوح پیش خود نمی دانست ابعاد عظمت طوفان آینده چه اندازه است تا کشتی خود را متناسب با آن

بسازد و این وحی الهی بود که او را در انتخاب بهترین کیفیت ها یاری می کرد» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۹، ص ۸۹).

ضابطه نه رابطه

در سازمان اصطلاح «ضابطه نه رابطه» بر این معناست که شایستگی و عملکرد مبنای ارتقا، پاداش و مسئولیت هاست، نه آشنایی یا قرابت شخصی. در اینجا قوانین و مقررات به شکل یکسان برای همه کارکنان اعمال می شود و این امر عدالت و برابری، شفافیت، بهره‌وری، اعتماد و جلوگیری از فساد را پدید می آورد (شیری و قاسمی، ۱۳۹۸، ص ۱۶۹). در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح بر امر ضابطه تأکید شده، چنان که در قرآن آمده است: «و از من عفو و گذشت مردمانی را که از قوم تو کافر شدند درخواست نکن و از آنها وساطت نکن که به زودی غرق خواهند شد...»^۱ و برخی گفته اند: «منظور زن و فرزند نوح بوده اند و اینکه نوح را از این کار نهی فرمود به خاطر آن بود که او را از درخواست مطلبی درامان دارد که پذیرفته نمی شود و از مساعدت به طغیانگران و سرکشان بازدارد» (طبرسی، ۱۳۵۱، ج ۱۲، ص ۵۲).

پاداش و تمجید

پاداش و تمجید در سازمان یادگیرنده ابزاری مهم برای ایجاد انگیزه، بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی، یادگیری و پیشرفت فردی است. در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح نیز این امر بدیهی است؛ در گزارش قرآن آمده است: «خداوند به جبرئیل امر کرد که ساختن کشتی را به نوح تعلیم بدهد... [نوح] عرض کرد، پروردگارا! چه کسی در ساختن آن به من کمک می کند؟ خداوند به او وحی کرد قوم خود را برای ساختن کشتی و کمک بدان فراخوان تا یاری ات کنند و به آنها بگو که هرکس در ساختن کشتی به من کمک کند، برابر آنچه از چوب بتراشد طلا و نقره به او می دهم. پس یاران حضرت با انگیزه های مختلف به یاری حضرت آمدند، ولی بسیاری نوح را مسخره و استهزا می کردند^۲ و می گفتند در بیابان کشتی می سازد» (قمی، ۱۳۸۸، ج ۲، ص ۳۸۶).

۱. ... وَلَا تُخَاطِبُنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُغْرَقُونَ (هود، ۳۷).

۲. وَيَصْنَعُ الْفُلْكَ وَ كَلَّمَا مَرْ عَلَيْهِ مَلَأْ مِنْ قَوْمِهِ... (هود، ۳۸): تفسیر: او به ساختن کشتی مشغول شد و هر وقت گروهی از بزرگان قومش بر او می گذشت مسخره اش می کردند، نوح در پاسخ می گفت اگر ما را مسخره می کنید، ما هم شما را مسخره خواهیم کرد و به زودی می فهمید.

۳. مرحله همجواری

در این مرحله تفاوت‌ها و مشابهت‌ها تفکیک می‌شود و در کنار هم قرار می‌گیرد که در ذیل آمده است:

جدول ۲. همجواری مشابهت‌های سازمان یادگیرنده در کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام

شماره	سازمان یادگیرنده (دیدگاه پیترسنگه)	سازمان کشتی‌سازی حضرت نوح
۱	توانایی فردی	توانایی فردی
۲	مدل‌های ذهنی	مدل‌های ذهنی
۳	آرمان مشترک	آرمان مشترک
۴	یادگیری جمعی	یادگیری جمعی
۵	تفکر سیستمی	تفکر سیستمی

جدول ۳. همجواری تفاوت‌های سازمان یادگیرنده در کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح علیه السلام

شماره	سازمان یادگیرنده (دیدگاه پیترسنگه)	کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح
۱	به‌مرور زمان در جهت تکامل سازمان‌ها پدید آمد.	در مقطعی از زمان به امر خداوند پدید آمد.
۲	به خاطر نوآوری تشویق اجتماعی در پی دارد.	فقدان تشویق و مخالفت اجتماعی
۳	نقش رهبری به‌عنوان طراح، معلم و خدمت‌گذار	نقش رهبری به عنوان برادر، معلم، طراح، خدمتگذار
۴	به شکل نظری مطرح است؛ اگر عملی هم باشد، اصول و مؤلفه‌های آن به‌طور کامل اجرا نمی‌شود.	در عمل پیاده شده است؛ یعنی به امر خداوند آغاز و با نتیجه و هدف خواسته‌شده پایان یافت.
۵	مؤلفه‌هایی چون نظارت، آموزش و... در اصول سازمان یادگیرنده از دیدگاه پیترسنگه مطرح نشده است.	مؤلفه‌هایی چون نظارت، آموزش، ضابطه نه رابطه، پاداش به‌طور روشن بیان شده است.

۴. مرحله مقایسه

مرحله چهارم مرحله مقایسه است؛ در این مرحله مشابهت‌ها و تفاوت‌هایی که از مراحل تفسیر و همجواری حاصل شده است باهم مقایسه و تطبیق می‌شود و با عنوان مشابهت‌ها و تفاوت‌ها بررسی خواهد شد.

مشابهت‌ها

با التفات به بخش‌های تفسیر و همجواری، عناصر و مؤلفه‌های کارگاه کشتی سازی حضرت نوح به دو بخش دستوری^۱ و عملی متصور است. اصول سازمان یادگیرنده، بنابر جدول ۲ در بخش عملی کاملاً مشابهت دارد و قابل تطبیق است؛ زیرا سازمان یادگیرنده در بخش تولیدی و صنعتی مطرح می‌باشد و داستان کشتی حضرت نوح هم در بخش صنعت تولید به وقوع پیوست؛ بر این اساس نحوه تجلی اصول سازمان یادگیرنده در داستان کشتی سازی حضرت نوح از این قرار است:

توانایی فردی: این اصل به یادگیری و رشد فردی در سازمان اشاره دارد که شامل داشتن چشم‌انداز روشن، صبر و استقامت و دیدن واقعیت‌ها به طور عینی است. حضرت با وجود تمسخرها و مخالفت‌های بلندمدت قومش به هدف خود که ساخت کشتی و نجات مؤمنان و حیوانات بود، با صبر و استقامت، تعهد و سخت‌کوشی تمام در طول سال‌ها به یادگیری و توسعه مهارت‌های لازم برای ساخت کشتی ادامه می‌داد؛ این امر نشان‌دهنده توانایی فردی بالای او در این کارگاه است. مدل‌های ذهنی حضرت نوح براساس وحی الهی یک مدل ذهنی جدید^۲ بود که کاملاً با مدل ذهنی پیشین^۳ و باورهای رایج قومش متفاوت بود. طبیعی است که در هنگام ساختن کشتی هر کدام از پیروانش باورهای ذهنی خود را داشتند، ولی همه با یک هدف در حرکت بودند.

چشم‌انداز مشترک: داشتن یک تصویر مشترک از آینده‌ای که سازمان می‌خواهد به آن دست یابد، برای ایجاد تعهد و همسویی در بین افراد ضروری است. اطاعت امر خداوند و نجات از طوفانی بزرگ، چشم‌انداز مشترک بود که حضرت نوح تلاش کرد تا مؤمنان را حول آن برای نجات از طوفان گردهم آورد. کسانی که ایمان آوردند و در ساخت کشتی همکاری کردند؛ همه دارای یک چشم‌انداز مشترک، یعنی اطاعت از امر خدا و سپس نجات از طوفان بزرگ بود.

۱. هدف از اصول دستوری [واضع الفلک بأعیننا ووحینا] است: امر که از جانب خداوند تبارک و تعالی برای ساخت کشتی به حضرت نوح داده شد که مخصوص خداوند و پیامبرش است.

۲. ساختن کشتی در مواجهه با طوفان قریب‌الوقوع با امر خداوند بزرگ مدل ذهنی متفاوت از تبلیغ و دعوت است که فعالیت و کار ویژه خودش را می‌طلبد.

۳. حضرت نوح (علیه السلام) یکی از پیامبران اولوالعزم الهی است. رسالت تبلیغ و تعلیم را داشت و اجرای این رسالت تفکر و مدل ذهنی خاص خود را دارد که چگونه مردم را به امر خداوند دعوت کند.

یادگیری تیمی: حضرت نوح و پیروانش با همکاری و تبادل نظر، دانش و مهارت‌های خود را برای ساختن یک کشتی بی‌سابقه به اشتراک گذاشتند. آنها به شکل جمعی یاد گرفتند که چگونه یک کشتی بزرگ بسازند، کار را که قبلاً تجربه نکرده بودند، پس این عمل یک کارگروهی بود؛ زیرا وقتی حضرت را مخالفانش مسخره کردند، ایشان در پاسخ گفت حالا شما ما را مسخره می‌کنید و روزی ما شما را مسخره خواهیم کرد.

تفاوت‌ها

با توجه به مراحل پیشین و براساس جدول ۳، بعضی از تفاوت‌هایی که در سازمان یادگیرنده و کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح وجود دارد می‌توان در چند بعد کلیدی دسته‌بندی کرد:

زمان تکامل و شکل‌گیری: سازمان یادگیرنده به مرور زمان در جهت تکامل نظریات و سازمان‌های مطرح‌شده پدید آمد؛ چنان‌که دیده می‌شود برخی اصول سازمان یادگیرنده از قبل مطرح بوده و سنگه فقط رنگ، لعاب و نظم خاصی به آنها بخشیده است.



نمودار ۱. خاستگاه‌های ظهور و تکامل سازمان یادگیرنده

با توجه به نمودار ۱ مفهوم «سازمان یادگیرنده» مفهوم جدیدی نیست، بلکه در سلسله رشد سازمان‌هایی همچون توسعه سازمانی، جهانی شدن، مدیریت کیفیت جامع، ظهور یافته است، اما کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح در مقطع مشخص زمانی و در مقابله با یک تهدید بزرگ تاریخی به امر خداوند متعال با هدف کاملاً شفاف به وجود آمد.

تشویق اجتماعی و فرهنگی: سازمان یادگیرنده معمولاً در یک بستر رقابتی با قوانین مشخص و حمایت‌های اجتماعی فعالیت می‌کند، اما کارگاه کشتی‌سازی حضرت نوح در بستر یک جامعه کاملاً مخالف و تمسخرکننده انجام شد که با فشارهای روانی و اجتماعی بزرگی روبه‌رو بود؛ فقدان حمایت اجتماعی و حتی دشمنی و ممانعت یک مشکل بزرگ در ساختن کشتی بود.

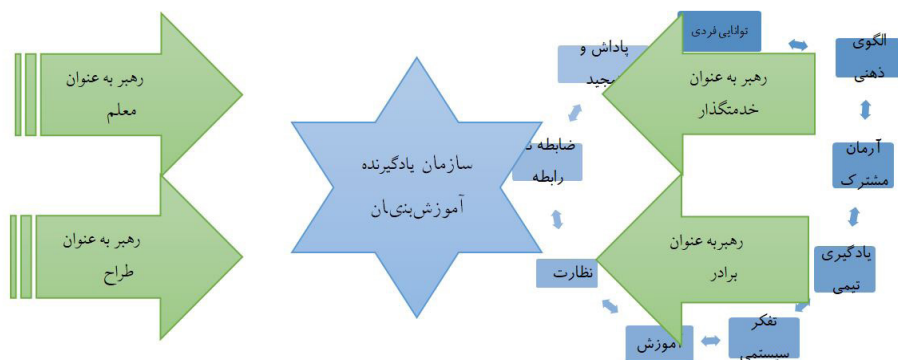
نقش رهبری: در سازمان یادگیرنده، نقش رهبری به عنوان طراح، خدمتگذار و معلم مطرح است، اما در سازمان کشتی سازی حضرت نوح نقش رهبری افزون بر این سه بود؛ یعنی نقش رهبری به عنوان «برادر» به شمار می رفت (شعراء، ۱۰۶). «برادر» تعبیری است که نهایت پیوند محبت آمیز را براساس مساوات و برابری مشخص می کند (ابن کثیر، ۱۴۱۵).

نظر و عمل: سازمان یادگیرنده یک دیدگاه نظری است، ولی کارگاه کشتی سازی حضرت نوح افزون بر مدل نظری مدلی کارگاهی و عملی است.

اصول و مؤلفه های سازمانی: سازمان یادگیرنده براساس اصولی همچون تفکر سیستمی، مدل های ذهنی، توانایی فردی، یادگیری تیمی و آرمان مشترک شکل گرفته است. در کارگاه کشتی سازی حضرت نوح، افزون بر مؤلفه ها و عناصر یادشده، مؤلفه هایی چون آموزش، نظارت، ضابطه نه رابطه و پاداش نیز وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بررسی و تحلیل یافته های پژوهش نشان می دهد که با وجود تفاوت های زمانی، ماهیتی، اجتماعی و فرهنگی و اصول و مؤلفه ها در قضیه کشتی سازی حضرت نوح E و سازمان یادگیرنده، می توان مشاهده کرد که اصول عملی (پنج اصل) کارگاه کشتی سازی حضرت نوح در سازمان یادگیرنده کاملاً مشابهت دارد و قابل تطبیق است؛ بدین ترتیب، افزون بر موارد پنج گانه می توان اصولی را از کارگاه کشتی سازی حضرت نوح (علیه السلام) اصطیاد کرد که دربرگیرنده مواردی چون آموزش، نظارت، ضابطه نه رابطه و پاداش و تمجید می شود و از مهم ترین اصول و مؤلفه های کارگاه کشتی سازی حضرت نوح است؛ بر این اساس مطالعه پیش رو تطبیقی از دو سیستم سازمان های یادگیرنده و کارگاه کشتی سازی حضرت نوح با توجه به شاخص های کری واک و در قالب مراحل چهارگانه روش بردی، فرضیه یا تز تکمیل کنندگی را به اثبات رسانده و تأیید می کند؛ افزون بر این، نتایج نشان می دهد که سازمانی در عصر رقابتی امروز نسبتاً پاسخگوست که «سازمان یادگیرنده آموزش بنیان» باشد و این سازمان دارای مؤلفه ها و عناصری مانند توانایی فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی، آموزش، نظارت، ضابطه نه رابطه و پاداش و تمجید باشد؛ در چنین سازمانی، رهبری از نقش های برادر، طراح، مربی و خدمتگذار برخوردارست. شکل ۴ الگوی سازمان یادگیرنده آموزش محور را نشان می دهد.



شکل ۴. الگوی سازمان یادگیرنده آموزش بنیان

در نتیجه می‌توان گفت نوآوری پژوهش حاضر الگویی با عنوان «سازمان یادگیرنده آموزش بنیان» است که اصول و مؤلفه‌های سازمانی و نقش‌های رهبری به صورت شکل ۳ را به خود اختصاص می‌دهد. در این سازمان، آموزش نقش محوری و حیاتی را ایفا می‌کند؛ زیرا اگر آموزش نباشد سازمان یادگیرنده نمی‌تواند مهارت‌های فردی را توسعه دهد، مدل‌های ذهنی را تغییر دهد، چشم‌انداز مشترک بسازد، یادگیری تیمی را تقویت کند و یا تفکر سیستمی را به کار گیرد. آموزش است که امکان انطباق‌پذیری، نوآوری و بقا را در دنیایی پیچیده و در حال تغییر امروزی فراهم می‌کند. نظارت نیز یک اصل جدایی‌ناپذیر در سازمان یادگیرنده دانش بنیان است که آن را قادر می‌سازد تا خود را ببیند، از تجربیاتش درس بگیرد، نقاط ضعفش را برطرف و نقاط قوتش را تقویت کند.

منابع

* قرآن کریم.

- ابن کثیر، اسماعیل بن عمر (۱۴۱۵)، تفسیر القرآن العظیم، بیروت: دارالمعرفه.
- بی آزار شیرازی، عبدالکریم (۱۳۸۹)، «کشف کشتی نوح در جودی»، تحقیقات علوم قرآن و حدیث، س ۷، ش ۱، ص ۱۸-۳۳.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۸)، تسنیم: تفسیر قرآن کریم، قم: اسراء.
- حقیقی، محمدعلی؛ مؤمنی مایانی، زهرا (۱۳۸۴)، نظام های اداری تطبیقی پیشرفته، تهران: ترمه.
- دهخدا، علی اکبر (بی تا)، لغت نامه، تهران: مؤسسه دهخدا.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۴)، ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن با تفسیر لغوی و ادبی قرآن، تهران: مرتضوی.
- رفیع، فاطمه (۱۴۰۰)، «سازمان های یادگیرنده، ضرورت عصر دانایی»، پژوهش های کاربردی مدیریت بازار، س ۷، ش ۲۵، ص ۲-۱۷.
- رهنورد، فرج اله (۱۳۷۸)، «یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده»، مدیریت دولتی، ش ۴۳، ص ۱۱-۲۲.
- زمخشری، محمود بن عمر (۱۴۰۷)، الکشاف عن حقایق التنزیل، بیروت: دارالکتب العربی.
- سبحانی نژاد، مهدی؛ شهابی، بهنام؛ یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده: مبانی نظری، الگوهای تحقق و سنجش، تهران: یسپرون.
- سیوطی، جلال الدین (۱۴۲۱)، الدر المنثور فی تفسیر الماثور، بیروت: دارالکتب الاسلامیه.
- سنگه، پیتر ام. (۱۴۰۰)، پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- سنگه، پیتر ام. و همکاران (۱۳۸۹)، رقص تغییر: چالش های پایدار در سازمان های یادگیرنده، ترجمه حسن اکبری، مسعود سلطانی، نظارت علینقی مشایخی، تهران: آریانا قلم.
- شفیعی، عباس (۱۳۹۶)، رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

- شهبایی، بهنام؛ پورمصطفی کوه‌کمر، وحید (۱۳۸۴)، سازمان یادگیرنده به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
- شیرازی، محمدرضا؛ قاسمی، سعید (۱۳۹۸)، «الگوی مدیریتی سیره حضرت نوح (علیه السلام)»، نشریه پژوهش دینی، ش ۳۹، ص ۱۵۹-۱۸۱.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۶۴)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۷)، تفسیر جوامع الجامع، مشهد مقدس: بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۵۱)، تفسیر مجمع البیان، ترجمه سیدهاشم رسولی محلاتی، تهران: فرقانی.
- فرکلاف، نورمن (۳۹۸)، تحلیل گفتمان انتقادی، تهران: اندیشه انسان.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۸)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قرشی، علی‌اکبر (۱۳۷۱)، قاموس قرآن، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- قمی، علی بن ابراهیم (۱۳۸۸)، تفسیر قمی، ترجمه جابر رضوانی، قم: بنی الزهراء.
- کوثری، محمد؛ شفیعی، عباس (۱۴۰۳)، «بررسی وظایف مدیریتی سازمانی کشتی سازی حضرت نوح با الگوی سیستمی»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: نگاه دانش.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۲)، برگزیده تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۵)، فرهنگ مدیریت آموزشی، تهران: یسپرون.

References

The Holy Quran.

- Bī-Āzār Shīrāzī, 'Abd al-Karīm (2010). *Discovery of Noah's Ark on Mount Jūdī. Qur'ān and Ḥadīth Sciences Research*, 7(1), 18–33. [In Persian]
- Dehkhodā, 'Alī Akbar (n.d.). *Lughat-nāmah* [Dehkhoda Dictionary]. Tehran: Dehkhoda Institute. [In Persian]
- Fairclough, Norman (2019). *Critical Discourse Analysis*. Tehran: Andīsheh-ye Insān. [In Persian]
- Ḥaqīqī, Muḥammad 'Alī & Mu'minī Māyānī, Zahrā (2005). *Advanced Comparative Administrative Systems*. Tehran: Termeh. [In Persian]

- Ibn Kathīr, Ismā'īl ibn 'Umar (1415 AH). Tafsīr al-Qur'ān al-'Aẓīm. Beirut: Dār al-Ma'rifah. [In Arabic]
- Javādī Āmulī, 'Abdullāh (2019). Tasnīm: Exegesis of the Holy Qur'ān (Vol. 38). Qom: Isrā'. [In Persian]
- Jones, Gareth, George, Jennifer & Hill, Charles (2000). Contemporary Management. New York: McGraw-Hill.
- Kowsarī, Muḥammad & Shafī'ī, 'Abbās (2024). An Analysis of the Organizational Management Tasks of Prophet Noah's Shipbuilding Project Using a Systems Model. 4th International Conference on Management, Education, and Pedagogy Research. [In Persian]
- Makārem Shīrāzī, Nāṣer (1995). Tafsīr-e Nemūneh. Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmiyyah. [In Persian]
- Makārem Shīrāzī, Nāṣer (2003). Selected Tafsīr-e Nemūneh. Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmiyyah. [In Persian]
- Mīr-Kamālī, Seyyed Muḥammad (2006). Dictionary of Educational Management. Tehran: Yastoroon. [In Persian]
- Moghīmī, Seyyed Muḥammad (2015). Fundamentals of Organization and Management. Tehran: Negāh-e Dānish. [In Persian]
- Qarā'atī, Muḥsin (2009). Tafsīr-e Nūr. Tehran: "Lessons from the Qur'ān" Cultural Center. [In Persian]
- Qummī, 'Alī ibn Ibrāhīm (2009). Translation of Tafsīr al-Qummī (Vol. 2) (Jābir Raḍvānī, Trans.). Qom: Bani-al-Zahrā. [In Persian]
- Qurashī, 'Alī Akbar (1992). Qāmūs-e Qur'ān (Vol. 5). Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmiyyah. [In Persian]
- Raftī, Fāṭimah (2021). Learning Organizations: A Necessity of the Knowledge Age. Applied Research in Market Management, 7(25), 2–17. [In Persian]
- Rāghib al-Iṣfahānī, Ḥusayn ibn Muḥammad (1995). Translation and Research on the Vocabulary of the Qur'ān with Lexical and Literary Exegesis (Vol. 2). Tehran: Morṭaḍavī. [In Persian]
- Rahnavard, Farajollah (1999). Organizational Learning and the Learning Organization. Public Management, (43), 11–22. [In Persian]
- Schein, Edgar H. (1992). Organizational Culture and Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Senge, Peter M. (2021). *The Fifth Discipline: Creating the Learning Organization* (Ḥāfīz Kamāl Hidāyat & Muḥammad Rawshan, Trans.). Tehran: Industrial Management Institute. [In Persian]
- Senge, Peter M., et al. (1999). *The Dance of Change: The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations*. New York: Doubleday.
- Senge, Peter M., et al. (2010). *The Dance of Change: Sustaining Challenges in Learning Organizations* (Ḥasan Akbarī & Mas'ūd Solṭānī, Trans.; 'Alīnaghi Mashāyikhī, Supervised). Tehran: Ariana Ghalam. [In Persian]
- Shafī'ī, 'Abbās (2017). *An Islamic Approach to Organizational Behavior Management at the Organizational Level*. Qom: The Research Institute of Hawzah and University. [In Persian]
- Shahā'ī, Behnām & Pūr-Muṣṭafā Kūh-Kamar, Vaḥīd (2005). *The Learning Organization as a Sustainable Competitive Advantage*. 3rd International Management Conference. [In Persian]
- Shīrāzī, Muḥammad Reḏā & Qāsimī, Sa'īd (2019). *The Management Model Based on the Sīrah of Prophet Noah (AS)*. *Religious Research*, (39), 159–181. [In Persian]
- Sobḥānī-Nejād, Mahdī, Shahā'ī, Behnām & Yūzbāshī, 'Alīreḏā (2006). *The Learning Organization: Theoretical Foundations, Implementation Models, and Assessment*. Tehran: Yastaroon. [In Persian]
- Stoner, James A. F., Freeman, R. Edward & Gilbert, Daniel R. (1995). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Suyūṭī, Jalāl al-Dīn (1421 AH). *Al-Durr al-Manthūr fī al-Tafsīr al-Ma'thūr*. Beirut: Dār al-Kutub al-Islāmiyyah. [In Arabic]
- Ṭabarsī, Faḏl ibn Ḥasan (1972). *Tafsīr Majma' al-Bayān* (Vol. 12) (S. H. Rasūlī Maḥallātī, Trans.). Tehran: Forqānī Publications. [In Arabic]
- Ṭabarsī, Faḏl ibn Ḥasan (1998). *Tafsīr Jawāmi' al-Jāmi'* (Vol. 3). Mashhad: Islamic Research Foundation. [In Arabic]
- Ṭabāṭabā'ī, Muḥammad Ḥusayn (1985). *Al-Mīzān fī Tafsīr al-Qur'ān*. Qom: Society of Seminary Teachers of Qom. [In Arabic]
- Zamakhsharī, Maḥmūd ibn 'Umar (1407 AH). *Al-Kashshāf 'an Ḥaqā'iq al-Tanzīl*. Beirut: Dār al-Kutub al-'Arabī. [In Arabic]