

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج

والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة

محمد كيميافر (الكاتب المسؤول)

طالب دكتوراه، قسم الإدارة، كلية الإدارة، جامعة طهران، طهران، إيران

Mohammad.Kimiafar@ut.ac.ir

د. ساره تقوائي

أستاذ مساعد، قسم الفلسفة الإسلامية والكلام الإسلامي، جامعة جهرم، إيران

sareh_taghvaae@yahoo.com

An analysis and comparison on Peter Senge's learning organization theory and Nahj al-Balagheh letter 53

Mohammad Kimiafar (Responsible writer)

PhD student , Department of Management , Faculty of Management ,
University of Tehran , Tehran , Iran

Dr. Sareh Taghvaa

Assistant Professor , Department of Islamic Philosophy and Islamic
Theology , University of Jahrom , Iran

Abstract:-

In this research, an attempt has been made to make a comparison between the theory of the learning organization of Peter senge and the 53rd sermon of Nahj al-Balagha through the method of library studies. Islam considers a healthy life dependent on moral excellence. In this regard, the society as the basis of the life of every person and the organization as the society also consider ethics as the first step of development and progress. Also, building an ethical organization and spreading an ethical culture through organizational learning is the hope and desire of all managers. Therefore, many efforts in creating such organizations were and are the priority of researchers and researchers of different societies. The findings show that ahead of all the scholars and philosophers of the world, Amir al-Mu'minin Ali gave instructions to Malek Ashtar about the organization and government of the learner 1400 years ago, which he achieved in this research. It was found that in most of the points of Peter Senge's learning organization theory, Imam Ali has given instructions to Malek Ashtar in the 53rd sermon of Nahj al-Balagheh and beyond about these values.

Key words: Learning organization, Nahj al-Balagheh, letter 53.

المخلص:-

في هذا البحث تم محاولة استخدام منهج الدراسات المكتبية لإجراء مقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج ورسالة ٥٣ من نهج البلاغة. إن دين الإسلام يضع الحياة الصحية على أساس الأخلاق الحميدة. يعرف. وفي هذا الصدد، يعتبر المجتمع، باعتباره سياق حياة كل فرد، والمنظمة كمجتمع، أن الأخلاق هي المقدمة للتنمية والتقدم. كما أن بناء منظمة أخلاقية ونشر الثقافة الأخلاقية من خلال التعلم التنظيمي هي طموحات وأحلام جميع المديرين. ولذلك كانت ولا تزال الجهود المبذولة لإنشاء مثل هذه المنظمات من أولويات الباحثين والعلماء في مختلف المجتمعات. وتشير النتائج إلى أن أمير المؤمنين علي عليه السلام قبل جميع علماء وفلاسفة العالم أعطى تعليماته لمالك الأشر بشأن تنظيم العلم والحكومة قبل ١٤٠٠ عام. وفي الدراسة الحالية تبين أن الإمام علي عليه السلام في معظم نقاط نظرية منظمة التعلم عند بيتر سينج أعطى توجيهات لمالك الأشر حول هذه القيم في الرسالة ٥٣ من نهج البلاغة وما بعدها.

الكلمات المفتاحية: نهج البلاغة، منظمة التعلم، الرسالة ٥٣.

المقدمة :-

منذ الصغر إنهم يعتقدون أن المشاكل يجب أن تُحل، وأن العالم يجب أن يُحطم، ويبدو أن هذا الفعل يسبب قد يبدو الأمر وكأنه يجعل التعامل مع القضايا المعقدة أسهل، ولكن في الواقع يأتي ذلك بتكلفة خفية عالية جداً. دعونا نعمل. لن نتمكن بعد الآن من رؤية تسلسل أفعالنا والشعور الداخلي بالارتباط بكل شامل. أفنتدك. دعونا نعطي. عند المحاولة دعونا نفهم "الصورة الكبيرة" من خلال تجميع أجزائها المجزأة في أذهاننا. سنعطي ونحاول. دعونا نفعل ذلك. ومن ثم نتمكن من بناء "منظمة" سوف نكون "مراكز التعلم" حيث يتم تنمية أنماط جديدة من التفكير. ابحث عن المكان الذي تريده. تتحقق مصالح المجموعة ورغباتها. وأخيراً المجموعة حيث يتواصل الناس. تعلم كيفية التعلم مع بعضنا البعض. ناجح المنظمة الأكثر أهمية في العصر الحديث هناك من يعرف "منظمة" المتعلم "يشير إلى أرنبي. في المستقبل القريب، ستكون هناك منظمة واحدة فقط يمكن أن يدعي التفوق في القدرة على تحقيق أقصى استفادة من قدرات الأفراد والتزامهم وقدراتهم على التعلم على "جميع" مستويات المنظمة خذها. يمكن تحقيق "منظمة التعلم" لأننا جميعاً متعلمون ومعلمون في أعماقنا. لقد تسببت سرعة التغيير في عالم اليوم في حدوث اضطرابات شديدة في المنظمات، ويمكن أن تؤدي المستويات العالية من التغيير إلى دفع المنظمات إلى حافة الدمار. وتعتمد فعالية المنظمات في مثل هذه الظروف بشكل كبير على قدرة المنظمة ومرونتها وتحملها وقدرتها على التكيف مع التغيرات في مثل هذه الظروف البيئية. إن المنظمات الناجحة هي تلك التي لديها القدرة على التعامل مع التغيرات والمرونة التنظيمية، وكذلك الاستفادة من الفرص المحتملة من الظروف المتغيرة.

استعداد الموظفين لفهم التغيير والموقف يعكس المواقف والمعتقدات الإيجابية حول الحاجة إلى التغيير التنظيمي ويحدد هدف دعم عمليات التغيير. يعرض. ((جيمس وكينت، ٢٠١٠)، (جوميز وكاونتس) إن الناس يدركون بيئتهم بشكل نشط ويتأثرون بإدراكاتهم. لا يتأثرون بالواقع. موضوعي. لا تغيير في التنظيم. لا يمكن أن يحدث هذا بدون دعم وتعاون أفراد المنظمة، ولا يحدث التغيير الفردي. خذها إلا ذلك والتي يتم إعداد الفرد لها (لجزيان ومالك زاده، ٢٠١١). الأشخاص الذين لديهم هذه القوة إنهم يستجيبون للتغيير والتطورات التنظيمية، ويظهرون مستوى عالياً من المعرفة الوظيفية، وهم أكثر نشاطاً في وسيكونون

(٧١٠).....تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة

متقبلين للتغيير والتحول (جيمس وكوتنز ٢٠١٢). العامل الرئيسي للتغيير، إنه التعلم، والتعلم هو المفتاح لتقليل مقاومة التغيير (ليجيان ومالك زاده، ٢٠١١). وفي هذا الصدد، يعد التعلم التنظيمي نشاطاً طويل الأمد يعمل على تحويل الظروف إلى ظروف مواتية تنافسية. إنشاء (علي أحمددي وآخرون ٢٠١١). منظمة في سوق اليوم المتغير بسرعة، تواجه الشركات الحاجة إلى موظفين قادرين على إنهم يعرفون كيفية التعلم ويمكن إعادة تجهيزها بسرعة.

التعليم والتدريس وتعليم والتعلم هو اكتساب المعرفة. الإسلام وفي هذه الحركة تكون أكثر تقدمية وإصراراً من كل المدارس، بحيث تعليم ويعد تحصيل المعرفة من أهم البرامج الفردية والاجتماعية لهذه المدرسة الإلهية. وقد عبرت الآيات الإلهية الأولى التي نزلت عن قيمة القلم وتعليم إنه العلم والمعرفة.

إن طلب العلم من الأهمية بمكان، حتى أن طلبه في الإسلام أوجب من طلب المال، وقيمه أعظم من قيمة المال. يعبد وقد سبق ذكره في البيانات الهامة. أمير المؤمنين عليه السلام نقرأ: «يا أيها الناس، اعلموا أن تمام الدين طلب العلم والعمل به، وإن طلب العلم أوجب عليكم من طلب المال». "أيها الناس، إن كمال الدين طلب العلم والعمل به، واعلموا أن طلب العلم أوجب من طلب المال" (أصول الكافي، ج ١، ص ٣٠). وفي حديث آخر قال: طلب العلم فوق كل علم. يعبد هو (المصدر نفسه). لأن العبادة التي تعتمد على المعرفة فقط هي ذات قيمة، والمعرفة فقط هي التي تقع في الفخ. الشكوك وهوس لن يتم القبض عليه. يعتبر الدين عاملاً مهماً جداً في السيطرة على السلطة ومنع الفساد السياسي والاجتماعي. لأن إتباع أحكام الإسلام يجلب السعادة للإنسان في الدنيا والآخرة. إذا كان الحاكم ورئيس الدولة مؤمناً ملتزماً بالإسلام فإن إيمانه وإخلاصه يمنعان الطغيان. ويولي الإسلام أهمية كبيرة للتربية الأخلاقية والتقوى وتطوير الذات لقادة ومديري المجتمع. لأن أدوات السلطة والحكم أصبحت في أيدي الحكام أكثر، ومن هنا جاءت الحاجة إليها. كما أنها تتجاوز التعليم الأخلاقي والسياسي.

ومن المصادر التعليمية لتحقيق هذا الهدف المهم الرسالة ٥٣ من نهج البلاغة والتي تحتوي أيضاً على مبادئ الإدارة الحديثة. لقد ارتبط كلام أمير المؤمنين عليه السلام منذ القدم بميزتين: إحداها البلاغة والبلاغة، والأخرى متعددة الوجوه والأبعاد (مطهري، ١٩٧٥).

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة..... (٧١١)

يطرح نفسه هو هل يمكن اعتبار نظرية المنظمة المتعلمة عند بيتر سنج مرتبطة أو مقبسة من رسالة الإمام علي عليه السلام إلى مالك الأشتر في الرسالة ٥٣ من نهج البلاغة عندما عينه واليا على مصر وأجزائها المختلفة. وفي هذا الصدد يستخدم هذا البحث المنهج المكتبي. أوه ومع تحليل البيانات لقد قمنا بتحليل هاتين الفتيتين باستخدام المنهج المقارن واختيار المصادر مع الافتراضات التالية.

١- هل أشار أمير المؤمنين في رسالته الشهيرة إلى مالك الأشتر قبل ١٤٠٠ سنة إلى المفاهيم والمبادئ التي نعرفها اليوم بالمنظمات التعليمية؟

٢- بناءً على المقارنة، ما هي أوجه التشابه والاختلاف الواضحة بين الرسالة الثالثة والخمسين للإمام أمير المؤمنين عليه السلام ونظرية المنظمة التعليمية عند بيتر سنج؟

الأسس النظرية للبحث:

اليوم أصبحت الشركات تعمل في بيئة معقدة وتنافسية تتطلب القدرة على التكيف والتغيير المستمر والتحسين من أجل تطوير ميزتها التنافسية (جيلز وويلد، ٢٠١٠) (جيلز & فيلدي) لذلك، التغييرات في المنظمة من خلال الحجج مثل التغيير التكنولوجي، والميل تكنولوجيات الاتصال الجديدة والقوانين والجوانب الناشئة إن التحديات الاجتماعية والبيئية الجديدة أصبحت أمرا لا مفر منه. إنه أمر غير مقبول. (شاه، ٢٠١٠).

منظمة يجب تنفيذها لزيادة القدرة التنافسية والقدرة مواكبة التغييرات وفي نهاية المطاف، للحفاظ على مكانتهم، يتعين عليهم التحول هيكلياً والتغيير استراتيجياً. يجب على المديرين أن يكونوا على دراية بالتغيرات التي تحدث في بيئتهم. لقد حان الوقت لإعادة النظر في وضعك والتكيف مع التطورات. وعليهم أن ينتبهوا إلى ما سبق ولا يصروا على الاستمرار في اتجاههم الحالي إلى درجة الخوف من ألا يكون لديهم ما يقدمونه للمستقبل (شريعتمداري وتافانجار ٢٠١١).

التغيرات الواسعة في الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية إلى تنظيم من أجل البقاء ومواصلة الحياة، معدل التعلم التنظيمي لديهم يساوي أو أكبر من الظروف البيئية. بعبارة أخرى، إذا كانت المنظمة لا يمكنهم التغيير والتعلم داخل أنفسهم

(٧١٢).....تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة

بقدر ما تستطيع التغيرات البيئية أو أكثر، الشك سوف يؤدي إلى الدمار (راسته مقدم وعباسبور، ٢٠١٣).

في التعريف المنهجي، فإن المنظمة المتعلمة هي المنظمة التي تتعلم بقوة وبشكل جماعي. فإنه يأخذ. هذا النوع من المنظمات يتغير باستمرار لجمع المعلومات واستخدامها بشكل أفضل. هدف هذا العمل هو نجاح المجمع التنظيمي. المنظر الرئيسي للمنظمة المتعلمة، بيتر سينج إنها. وفقاً لبيتر سينج، فإن المنظمة المتعلمة هي منظمة الذي يستخدم الأشخاص والقيم والتفاصيل الأخرى وتغير الأنظمة باستمرار وتحسن أدائها استناداً إلى الدروس والخبرات التي تكتسبها (بيتر سينج، ١٩٩٠).

تنص نظرية المنظمة المتعلمة على أن جهد المنظمة من أجل البقاء يتم استبداله بجهد لخلق قيمة جديدة. وترى هذه النظرية أنه إذا أردنا أن يحدث هذا فلا بد من إضفاء الطابع المؤسسي على الإجراءات التالية داخل المنظمة:

١- تنمية التفكير النقدي

٢- خلق بيئة مناسبة لتنمية وتحفيز الموظفين

٣- خلق نهج التميز في المنظمة

٤- تطوير قدرات الموارد البشرية في المنظمة لخلق القيمة المضافة

٥- التزام أعضاء المنظمة بتغليب مصلحة المنظمة على المصالح الشخصية أو الجزيرية (المصدر نفسه)

وفي إشارة إلى ما سبق، يقول بيتر سينج إنه إذا تمكنا من إبقاء منظمة نشطة تتمتع بهذه الخصائص، فسوف نحقق النجاحات التالية:

١- صحة الأشخاص المتواجدين في مثل هذه المنظمات.

٢- عمل الأشياء الصحيحة والقيام بالأشياء الصحيحة من قبل الشخص السليم الذي يعمل بدافع وحماس وبعيداً عن الإكراه والتردد.

٣- تنمية التفكير النقدي الذي يؤدي إلى إعادة الاختراع داخل المنظمة نفسها ومن ثم

إعادة الاختراع في مهارات وقدرات أعضاء المنظمة (نفس المصدر).

وفقا لبيتر سينج، فإن الفرد السليم يزدهر في مجتمع أكثر صحة، والفرد السليم يزدهر في مجتمع متطور ذاتيا. لذلك، من خلال إنتاج أشخاص أكثر صحة، فإننا نؤدي إلى منظمات أكثر صحة، وفي نهاية المطاف مجتمعات أكثر صحة، ومرة أخرى، مع وجود مجتمع صحي، فإننا نؤدي إلى أشخاص أكثر صحة، وهذه الدورة في حركة مستمرة. وهذا يعني رؤية كلية منهجية للقضية تؤدي إلى التطوير الذاتي لخلق مجتمع يطور نفسه، ويتطلب ذلك أن يتم تسيق توزيع المسؤوليات خارج القواعد، وأن تكون هناك رؤية منهجية للمنظمة، وأن المنظمة تحكم نفسها، وأنها تخلق قيمة مضافة.

يحدد بيتر سينج أربعة مكونات للتنمية الذاتية التنظيمية:

- ١- ضرورة وجود أفق محدد للمنظمة يؤدي إلى ظهور خلق القيمة بشكل متكرر.
- ٢- الهدف الذي هو هدفنا من هذا المنظور هو خلق منظمة تكون معلمة لنفسها.
- ٣- الطريقة التي هي أسلوب التحرك في مثل هذه الحالات هي التقارب - تقارب الفرد مع الفرد، تقارب الفرد مع البرنامج، تقارب الفرد مع العناصر داخل المنظمة - مما يؤدي في النهاية إلى التطوير الذاتي.
- ٤- الاهتمام بالعناصر الأساسية (القياس، الحكمة الجماعية، العلاقات الاجتماعية، القيم التي تحكم المنظمة) (المصدر نفسه).

وفيما يتعلق بالمهارات المطلوبة في المنظمة المتعلمة، راجع رسالة رقم ٥٣ من نهج البلاغة.

وسوف نناقش هذه الخصائص للمنظمة المتعلمة وللقائد وكذلك لعضو هذه المنظمة، وسوف نقدم أيضاً الموضوعات الأكثر صلة في هذه الرسالة بنظرية بيتر سينج.

الجزء الأول: السمات الشخصية

١- ذكر الله

إن الله هو مركز العديد من التأثيرات، مثل الإخلاص في العمل، وتجنب المعاصي،

(٧١٤).....تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة

والقرب من الله، وكل منها مهم جداً من حيث التربية. لأن الهدف الأسمى في التربية الإسلامية هو الوصول إلى حالة القرب من الله. إنها.

علي عليه السلام وفي الرسالة ٥٣ يشير أيضاً إلى هذا:

"من أصلح ما بينه وبين الله أصلح الله ما بينه وبين الناس"

٢- السيطرة على شهوات النفس.

ويؤكد الإمام علي (أمير المؤمنين) على قضية معارضة الحاكم لهوى النفس وضبطها للمالك الأشر.

وفي هذا الصدد يقول في الرسالة ٥٣:

"ويأمره أن يجمع نفسه إذا رغبت وتمنت، ويكظمها إذا بغيت."

"واضبط هواك وشهواتك، وبخل على نفسك عما يحل لك وما يحرم، فإن البخل على نفسك عدل وإنصاف فيما يرضيك أو يكره."

٣- الاهتمام بالصلاة والموت والقيامة والحساب.

ومن الأعمال التي تقرب إلى الله والتي يجب القيام بها بإخلاص هي أداء الواجبات التي تخص الله.

"اختر أفضل الأوقات وأفضل ساعات يومك وليلتك لنفسك ولربك، فإن كل الأوقات لله، إذا كانت النية صحيحة والموضوع مريح." من الأمور التي تُخصَّص لله، والتي يجب عليك إخلاصها، أداء الفرائض الخاصة به. فأفرغ نفسك في بعض الليل والنهار لعبادة الله، وافعل ما يقربك إليه بلا نقص ولا عيب، ولو تعب بدني. (البصيري، ٢٠١٠)

الجزء الثاني: أخلاقيات القيادة

١- القدرة والسياسة

هي واحدة من أهم المعيار الأكثر أهمية اختيار المسؤولين في الحكومة الإسلامية عند الإمام علي عليه السلام بالإضافة إلى الصفات الفردية والكمالات الروحية هي امتلاك

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة..... (٧١٥)

الخبرة والمهارات اللازمة لأداء المهمة ذات الصلة. ويقول أمير المؤمنين في هذا الصدد:
" يا مالك! استخدموا أشخاصاً ذوي خبرة ومتواضعين من عائلات نظيفة وجديرة
ولها تاريخ في الإسلام لحكم البلاد. »

٢- التعرف على الناس

ومن صفات الحاكم أيضاً معرفته بالناس معرفة دقيقة، وحفظ الأسرار، وستر عيوبهم،
وتقليل عداوتهم واختلافهم. يجب على الحاكم أن يميز بين النمامين والمخطئين من خلال
السياسة، ولا يقع في هذا الفخ.

٣- يقول الإمام علي عليه السلام في علمه وحكمته في نهج البلاغة، رسالة ٥٣: " أيها الناس،
إن أحق الناس بهذا الأمر أقدريهم عليه. "...كونوا أعلم الناس بإجراء الأمور
وأفقههم في الأمور بأمر الله... "

٤- الخبرة في العمل يقول الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشر: " اختر وكلاءك
من أهل الخبرة

٥- المثابرة في مواجهة الصعوبات

قال الإمام علي عليه السلام في هذا الصدد في رسالته إلى مالك الأشر: " فاختر للمناصب
المهمة في جيشك وجيشك من يكون صامداً في وجه الصعاب والأحداث الصعبة والمريرة،
ولا يهزمه البلاء العظيم... "

٦- التصميم

نهى الإمام علي عليه السلام عن الشك والتردد بلا مبرر، وقال: " لا تجعل علمك جهلاً، ولا
يقينك شكاً، إذا علمت فاعمل، وإذا أيقنت فاعمل... "

٧- المثابرة والبعد عن الكسل.

قال أمير المؤمنين علي عليه السلام: « لا تعتمدوا على الضعفاء والكسلان في عملكم... »

٨- الشجاعة

(٧١٦)تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة

وفي رسالة إلى مالك الأشتر يأمره الإمام علي عليه السلام بالانضمام إلى أهل الشجاعة وأن
اختر الرسل عملاء: " ثم عليك بالذين... لديهم الشجاعة... "

٩- تجنب الغضب والسخط

ومن صفات الحاكم أيضاً اعتداله في تعامله مع الناس. وهذا يعني ضبط النفس
والغضب واليد واللسان وعدم الاعتداء على الآخرين أو التعدي عليهم بسبب قوة السلطة.

وفي هذه الرسالة يخاطب الإمام علي مالكا فيقول:

" سيطر على ريح كبريائك، وغليان غضبك، وعنف يدك، وحدة لسانك، وتجنب
العجلة وكظم الغضب تهدأ نفسك حتى يهدأ غضبك وتكون سيطرة نفسك بين يديك، ولن
تسيطر على نفسك إلا بذكر القيامة والإنابة إلى الله بكثرة "

١٠- مقاومة الظلم ودعم العدل والإنصاف

يرى الإمام علي عليه السلام أن الحاكم ينبغي أن يكون مع الحق والعدل ومعادياً للظلم
والعدوان. ونصح:

" أقيموا العدل لكل من يستحقه من الأقرباء والغرباء، وكونوا صابرين وصابرات في
أداء واجباتكم."

١١- الحدة الذهنية والذاكرة القوية:

يجب على المدير والمشرف أن يتمتع بذاكرة قوية وعقل متمكن حتى لا يتسبب تناوله
لموضوع واحد في إهماله لموضوعات أخرى، كما لا تتسبب تعقيدات وحجم العمل في
نسيانه أو ارتكابه لأخطاء.

قال الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشتر: " اختر من لا يتخلف عن تسليم كتب
وكلائك إليك أو جوابك إليهم، ولا ينسى ما يصله عنك أو يبلغهم عنك "

١٢- وبما أن الإمام علي عليه السلام كان يتمتع بقوة التمييز والتحليل، فقد أولى اهتماماً بالغاً
للقدرة على الإدراك والتمييز وتحليل المشاكل عند اختياره لمديري البلاد، وكان
يختار المديرين الذين يجدون الحل المناسب للأزمات التي تنشأ. وأشار إلى الناس

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة..... (٧١٧)

وقال: "لقد جعلت مالك الأشر بن الحارث أميراً عليكم وعلى من تحت إمرتكم، فاسمعوا كلامه وأطيعوا أمره، واتخذوه درعاً وترساً لكم، فإن مالكا لا يتكاسل ولا يتعثر، ولا يبطئ حيث تقتضي السرعة، ولا يسرع حيث تقتضي البطء".

١٣- سجل جيد

قال الإمام علي عليه السلام لملك الأشر: شر وزرائكم المجرمون. لقد خدم الوزراء السابقون أو كانوا متواطئين في جرائمهم، لذلك لا ينبغي أن يكونوا أصدقاؤك المقربين، أي إنهم رفقاء الخطاة وإخوة الأشرار. في حين أنه يمكنك العثور على بدائل جيدة لها ابحث عنهم من بين أولئك الذين ليسوا أقل ذكاءً وتأثيراً منهم، ولكنهم مثقلون بخطاياهم. إنهم لا يحملون الأعباء، تكلفه هؤلاء الأشخاص خفيفة عليك. "... وتعاونهم معكم خير..."

١٤- المشاورة:

من وجهة نظر علي عليه السلام فإن المشاورة والاستفادة من تجارب الآخرين لها أهمية خاصة. لذا لقد ذكر الإمام أن التجربة علم جديد.

يقول الإمام علي عليه السلام في هذا الصدد: «لا تجعل علمك جهلاً، ولا يقينك شكاً، إذا علمت فاعمل، وإذا أيقنت فاعمل».

١٥- إن تجنب العجلة في الأمور

من أهم صفات المسؤولين والمديرين في ساعة الصدر، وفي هذا يقول حضرة أمير المؤمنين عليه السلام لملك: "ولا تعجلوا في تصديق النمام والتمام..."

١٦ - رفض المتملقين والمتملقين

ويقول الإمام علي عليه السلام في هذا الصدد: "لا تتعجلوا في قبول أقوال المنتقدين، فكلام الصين خادع حتى وإن بدا وكأنه كلام أهل الخير..."

١٧- التسامح وتجنب الانتقام

قال الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشر: "احل عقدة كل حقد من الناس، واقطع عنك خيط كل انتقام وقصاص".

الجزء الثالث - كيفية التعامل مع الناس

١- اللطف مع الناس

ويقول الإمام في رسالة إلى مالك الأشتر: " اغرس في قلبك اللطف وحسن الخلق والإحسان إلى رعيتك، ولا تكن عليهم حيواناً ضارياً تغدق عليهم طعامهم، فهم صنفان: إما إخوانك في الدين، وإما أمثالك في الخلق... "

٢- الكرم والتسامح

يقول الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشتر: " ولا تندم على العفو والصفح، ولا تفرح بالعقوبة ".

٣- التفاؤل بالآخرين

قال الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشتر: " لا شيء أسمى ولا أقوى من الإحسان إلى الرعية، وتخفيف النفقة عنهم، وكف الأثقال عنهم، فاعمل على هذا الأمر لتنال تفاؤل رعيتك... "

٤- التغطية على الخطأ وتجنبه

قال الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشتر: " وليكن أبعد رعيتك منك وأعداؤك لك أكثرهم عيوباً. إنها رغبة الناس، لأن الناس لديهم عيوب، ومن الأفضل للآخرين أن يرتدوها. "ها هو يستحق أكثر... "

٥- تواضع الحاكم وتواضعه مع الشعب

وفي هذا يقول لمالك الأشتر: إياك أن تتصور نفسك مساوياً لله في العظمة، وأن تعتبر الله مساوياً له في المجد، فإن الله يذل كل عاص... "

٦- الصدق مع الناس والتزام القانون معهم

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة..... (٧١٩)

قال الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشر: «وإذا اتهمتك رعيتك فأظهر لهم عذرك، وبذلك تنقذهم من الشبهة، فإن هذا من تزكية نفسك ولطفك برعيتك، وهذا الاعتذار يحملهم على الحق».

٧- تجنب الابتعاد عن الناس والمناسبات.

وفي هذه الرسالة يقول: " واجعل من وقتك للمحتاجين، فأعد لهم، واجلس في المجلس العام... " وفي موضع آخر يقول: " لثلا تكثر غربتك عن الناس... "

٨- التسامح وتجنب الانتقام

" احل عقدة كل حقد من الناس، واقطع عنك خيط كل انتقام وقصاص... "

٩- بطيء الغضب

قال الإمام علي عليه السلام في رسالة إلى مالك الأشر: ولا تغضب غضباً لا تستطيعه، ولا تقل: أنا قائد وأمر فليقبلوا أمري. "إن هذه الطريقة تؤدي إلى فساد القلب وفساده، وضعف الدين وضياعه، وتغير النعم وزوالها".

١٠- مكافحة مظاهر الفساد في المجتمع

أمير الأو- مينين علي عليه السلام في جملة "فإنما عليك تكثر ما ظهر لك"؛ ويدعو صاحبه إلى محاربة مظاهر الفساد والتلوث ومنع الدعارة والرذيلة في المجتمع.

الجزء الرابع:

فهم الطبقات الاجتماعية المختلفة:

وفي هذا يقول الإمام علي عليه السلام لمالك الأشر: "يا مالك، اعلم أن الناس فرق متفرقة، وأنه لا يصلح فرقة إلا بالأخرى، ولا تقوم فرقة على أخرى". ويشير إلى المجموعات المختلفة في المجتمع.

لذلك فمن وجهة نظر الإمام علي عليه السلام يجب على الحاكم أن يختار أفضل العناصر السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأن يراقبهم بشكل مباشر وغير مباشر، وأن يقيم أدائهم باستمرار حتى ينجح.

الجزء الخامس:

مبادئ العلاقات الاجتماعية للمديرين:

للإمام علي عليه السلام أيضاً توصيات قيمة للمالك الأشر في هذا الصدد، بما في ذلك: " لا تجعل الخير والشر في عينيك سواء، فإن الخير يتردد في الخير، والشر يشجع على الشر... "

" لا يوجد وسيلة أفضل لكسب ثقة الحاكم من فعل الخير للناس، وتخفيف الضرائب، وعدم إجبار الناس على فعل أشياء لا يحبونها... "

" لا تهدم الأخلاق الحميدة التي مارسها شيوخ هذه الأمة، والتي وحدت بها الأمة الإسلامية، وأصلحت بها الرعايا. " ولا تصنعوا عادات تضر بالتقاليد الطيبة الماضية... "

الخلفية البحثية

وبما أن الأدبيات حول الرسالة ٥٣ من نهج البلاغة غنية جداً من حيث الكمية والنوعية، وأن الخلفية البحثية حول تنظيم التعلم، وخاصة المصادر اللاتينية، غنية وكافية، فإنه لم يتم حتى الآن إجراء أعمال بحثية مستقلة لمقارنة هاتين النظريتين.

علي نغي أميرى وزملاؤه عام ١٤٠١هـ في دراسة بعنوان شرح أبعاد الإدارة الاستراتيجية في نهج البلاغة وقد أجرت البلاغة بحثاً مع التركيز على الحرف ٥٣، وفي النهاية خرجت بنموذج باستخدام الحرف ٥٣. ٥٣- نموذج الإدارة الاستراتيجية الإسلامية الذي يتضمن التفكير والتخطيط فهو يتميز بالبساطة والتوافق مع ثقافتنا الأصلية والإسلامية أكثر من النموذج التقليدي. المتوفرة حالياً.

مريم خودافارديان وزملاؤها في عام ١٤٠١ في مقال بعنوان تحديد المكونات المرونة في المنظمة برامج تعليمية مبنية على آراء الإمام علي عليه السلام وأكدوا على هذا الاتفاق، وخلصوا إلى أن المنظمات التربوية في المجتمعات الإسلامية يجب أن تنشئ نظاماً مناسباً يركز على مبادئها القيمية حتى تتمكن من تحريك مبادئها وأساليبها ووظائفها من حالة الركود، وتبقي مطالبها جديدة وحيوية من خلال التغيير البيئي.

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة..... (٧٢١)

السيد مهدي موسوي داودي وزملاؤه، في دراسة بعنوان تصميم وشرح نموذج للقيم التنظيمية بناءً على تعاليم نهج البلاغة، إلى نموذج يعتمد على القيم التنظيمية بناءً على تعاليم نهج البلاغة، والذي يتضمن أربعة مكونات: القيم الأخلاقية الثقافية، والقيم المعرفية الثابتة، والقيم المهنية، والقيم الأساسية. عام ٢٠١٥، اليناغي أميري، في مقال بعنوان "الإدارة العامة على النهج" البلاغة في نمط الخمسة يتضمن التالي الركائز والأبعاد والطريقة طبيعة وأنواع الإنجازات.

في مقال بعنوان " البحث في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والمنظمات المتعلمة" نشر عام ٢٠١٤، افترض علي رضا شيرواني وزملاؤه أن القيادة الأخلاقية يمكن أن تلعب دوراً في تعلم المنظمة. وإذا مت ما هو مقدارها؟ وأخيراً توصلوا إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين جميع أبعاد المنظمة المتعلمة والقيادة الأخلاقية، حيث كانت أعلى علاقة بين النموذج العقلي والقيادة الأخلاقية، وأدنى علاقة بين القيادة الأخلاقية والمثل المشتركة.

سينج وجون د. ستيرمان في عام ١٩٩١ في مقال بعنوان " الأنظمة والتفكير التنظيمي " التعلم لقد قدموا دراسة حالة تركز على تحسين الجودة وأداء التكلفة الإجمالية في قطاع التأمين لإظهار كيف يمكن لهذه الأدوات خلق الرؤية وتغيير التركيز. ويقدمون تقارير عن هذا النهج لهذه المواضيع: إنشاء شراكات بحثية والعمل المشترك مع الشركات من أجل تطوير أدوات جديدة لتسريع التعلم واختبارها في المنظمات الحقيقية حيث يواجه المديرين القضايا والمشاكل.

وأخيراً، توصلوا إلى نموذج محاكاة تطور التفكير النظمي والمنظمة المتعلمة.
طريقة البحث

يعتمد البحث الحالي على المنهج التطبيقي وفي هذا البحث جمع البيانات من خلال الرجوع إلى مصادر المكتبة وتم استخدام الموارد والوثائق؛ بالإضافة إلى تحليل البيانات تم اختيار المصادر باستخدام أسلوب المقارنة. وأخيراً، ومن أجل زيادة صحة وموثوقية النتائج، تم استخدام أسلوب المجموعات البؤرية بين المالكين. يستخدم خبراء الإدارة

الإسلامية قد كان.

نتائج البحث

إن نظرية المنظمة المتعلمة عند بيتر سينج تشبه رسالة الإمام علي عليه السلام رقم ٥٣ في كثير من الأمور، ولكننا سنذكر هنا بعض النقاط.

الاستراتيجية الرئيسية لنظرية المنظمة المتعلمة هي تغيير طريقة تفكير المنظمة من التحرك من أجل البقاء إلى خلق قدرات جديدة للمنظمة. وتشير هذه النظرية من جهة إلى الحركة الأساسية للملا صدرا، ومن جهة أخرى إلى الرسالة الثالثة والخمسين لأمر المؤمنين عليه السلام، حيث إن السعي من أجل البقاء تحول إلى سعي من أجل خلق قيمة مضافة للإنسانية، وهو في الواقع الأساس الرئيسي للمنظمة المتعلمة.

التنظيم: مجموعة من العناصر المترابطة التي تتحرك نحو أهداف محددة لتصميم نموذج مثالي. تُعرف المنظمة أيضاً بأنها مجموعة من الأشخاص الذين يجتمعون معاً ويدعمهم شبكة من الأدوات والموارد البشرية للقيام بمهمة محددة. في الواقع، هذا هو أحد التعريفات المذكورة في نظرية المنظمة المتعلمة لبيتر سينج. ومن ناحية أخرى، فإن الوجود الإنساني بحد ذاته عبارة عن منظمة تتألف من عناصر مختلفة (بيتر سينج، ١٩٩١).

ولكن في الرسالة ٥٣ فإن نظرة الإمام علي عليه السلام هي نظرة منظمة ومنهج منظم يحكم تنظيم الروح العليا، وهو يذكر ذلك ويذكر عمل الحاكم.

وأما مكان المشورة الذي يوصي به الإمام بشدة، فقد ورد من المؤسسة التعليمية أمران:

١- عنصر التفكير النقدي

٢- الحكمة الجماعية (أحد العناصر الأساسية لتطوير الذات)

ويقول بيتر سينج أيضاً: "إن المجتمع الذي يريد تطوير نفسه وأن يكون معلماً لنفسه يجب أن يتمتع بجودة التشاور على أعلى مستوى من الشؤون" (نفس المصدر).

وأما المشورة فإن الإمام يشير إلى أنه لا تشاور بخيلاً ولا جانباً ولا طماعاً. في الواقع، يذكرنا الإمام محسروخ بميثاق التشاور التنظيمي.

تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة..... (٧٢٣)

وفي موضع آخر من الرسالة ينصح الإمام بتقوى الله والعمل لوجه الله، والنظر في مصالح الناس أيضاً. ويشير بيتر سينج أيضاً إلى العنصر التكويني في نظرية المنظمة المتعلمة (يسلط العنصر التكويني الضوء على الحماس ورعاية دوافع أعضاء المجتمع).

وفي مكان آخر يقول بيتر سينج: "يجب على الموارد البشرية أن تعمل على تطوير قدرتها على خلق القيمة"، وهو ما يشير إلى قول الإمام: "يجب عليك تطوير المجتمع ورفع مستواه حتى يكتسب الناس البصيرة...".

وفي مكان آخر يقول بيتر سينج "إن جميع أركان المنظمة يجب أن يلتزموا برؤية أركان المنظمة...". ويمكن الإشارة إلى ذلك حيث يقول الإمام "إن جميع أعضاء المجتمع يجب أن يروا أنفسهم على طريق الحقيقة وعلى طريق التوحيد، الذي هو مجموع المجتمع التوحيدي والديني، وأن يعيدوا خلق أنفسهم على هذا الطريق...".

ويوصي الإمام مالك بالرفق بالناس وعدم القسوة عليهم إذا أخطأوا، والعفو عنهم فإنهم إخوانك في الدين والجسد. ويقول أيضاً في موضع آخر: (أعدلوا بين الناس وبين الله في أقربائكم...) وهنا يقول الإمام علي عليه السلام: (أحسنوا إلى الناس والطبيعة). وفي الواقع، يشير بيتر سينج أيضاً إلى العناصر الأساسية للتنمية الذاتية و"العلاقات الاجتماعية". وهنا يقول الإمام أيضاً: «يجب على الحاكم أن تكون له علاقة بالشعب، ويجب عليه أن يراعي مبادئ العدل في جميع الأحوال».

ويوصي الإمام كثيراً بالرفق بالناس وحب رعيته، ويقول في موضع: "لا تتعجلوا في تصديق كلام الصيني، فإن كلام الصيني وإن ظهر في صورة النصيحة فهو خائن". ويذكر بيتر سينج أيضاً أنه في حين أن العلاقات الاجتماعية مهمة في المنظمة والعلاقات التنظيمية بين التسلسلات الهرمية مهمة أيضاً، إلا أنه ينبغي أيضاً الاهتمام بنوع وجودة التقارير.

ويحدد الإمام علي عليه السلام أيضاً الأشخاص باعتبارهم المستفيدين من المجتمع، وهو ما يشير إليه بيتر سينج أيضاً بتحديد أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين في المنظمة.

وفي مقال آخر يوصي الإمام بالصدق فيقول:

١- كن موجهاً نحو الناس.

٢- كن عاقلاً.

يقول: «أحب الأشياء إليك أوسطها حقاً، وأوسعها عدلاً، وأوسعها رضا الناس...»
"ويقال في موضع آخر: يا مالك، صحب الأتقياء والصادقين، وأدبهم بما يكثرون من مدحك..."، وفي موضع آخر: "ناقش كثيراً من الخبراء والحكماء، فإن ذلك يحصل النظام والقانون والرخاء".

أحد عناصر التطوير الذاتي عند بيتر سينج هو "القيم التي تحكم المنظمة". وهذه قضية مهمة تلفت الانتباه إلى جسد المجتمع عند مناقشة العلاقات الاجتماعية. ويولي بيتر سينج أيضاً اهتماماً لمركز ثقل المجتمع والمنظمة ويقترح "القيم التي تحكم المنظمة".

الإمام علي عليه السلام: يا مالك، الناس فرق مختلفة، ولا يصلح فريق إلا بالآخر. ولا يستغني أي فريق عن الآخر. وفقاً لبيتر سينج، فإن الفرد السليم يزدهر في مجتمع سليم، والفرد السليم يعزز مجتمعاً سليماً. لذلك، من خلال بناء أفراد سليمين، نبني منظمة سليمة، وفي نهاية المطاف مجتمعاً سليماً.

وفي موضع آخر: «ومن تلك الفرق جيوش الله» والكتاب العموميين والخاصين، والقضاة، ورجال القضاء والنظام الاجتماعي، ودافعي الضرائب، والتجار ورجال الأعمال، والصناع والحرفيين. وكذلك الطبقة الدنيا من المجتمع، أي المحتاجين والفقراء، الذين جعل الله لكل منهم نصيباً. ومقدارها الواجب محدد في القرآن أو سنة النبي صلى الله عليه وسلم، فهي عهد من الله ويجب علينا الوفاء به. يشير بيتر سينج أيضاً إلى أنه في أي منظمة، يجب أن ترغب جميع المستويات والعناصر في أن يكونوا معلمين لأنفسهم وأن يطوروا أنفسهم. يجب أن يكونوا متعلمين ويضيفوا قيمة مضافة، الأمر الذي يتطلب معرفة دقيقة بطباع ونقاط قوة وضعف الموارد البشرية، وعناصر مثل أصحاب المصلحة.

وأخيراً يقول الإمام علي عليه السلام عن الأخلاق الخاصة بالقيادة: "إن بعض الأعمال من شأنها أن تؤديها بنفسك، مثل الرد على المسؤولين، إذ لا يجوز لك أن تقوم بها بنفسك". حيث يرفض سكرتيرك الإجابة عليه. إنهم عاجزون. ومن ثم تلبية احتياجات الأشخاص في نفس اليوم الذي يقدمون أنفسهم إليك. وإذا كان أصدقاؤك لا يستطيعون قضاء احتياجاتهم، فقم بعمل كل يوم في نفس اليوم، لأن لكل يوم عمله الخاص...".

ويصف بيتر سينج أيضاً أخلاقيات المدير العظيم على النحو التالي:

- ١- أن يكون لديه الخبرة اللازمة.
- ٢- أن لا يكون مبالغاً فيه أو مفرطاً.
- ٣- لديه القدرة على التخيل والاستيلاء.
- ٤- يجب أن يكون له معنى بالنسبة للمنظمة.
- ٥- كن حذراً في الإدارة.
- ٦- يجب أن يكون هناك قياس بعد الإدارة.

الاستنتاجات والتوصيات:

وأخيراً، بمقارنة الرسالة ٥٣ من نهج البلاغة ونظرية المنظمة المتعلمة لبيتر سينج، نصل إلى نتيجة مفادها أن أمير المؤمنين عليه السلام قبل ١٤٠٠ سنة قد أشار بشكل كامل وواضح إلى مالك الأشر في جميع أركان المنظمة المتعلمة عندما عينه واليا على مصر، وفي غضون ذلك، ذكر جميع الجوانب التي يذكرها بيتر سينج، بما في ذلك أساس هذه النظرية، التي تنص على أن الجهد المبذول من أجل بقاء المنظمة يتغير مع الجهد المبذول لخلق قيمة جديدة. كذلك تنمية التفكير النقدي ورعاية وتحفيز الموظفين وخلق نهج والتزام ممتاز من جميع عناصر المنظمة تجاه الأهداف العليا للمنظمة، وكذلك إشارة بيتر سينج إلى قضية الصحة البشرية في المنظمة وتنمية التفكير النقدي، وفي نهاية المطاف من أجل التطوير الذاتي فإنه يشير إلى ضرورة وجود أفق وهدف ومنهج والاهتمام بالعناصر الأساسية. وعندما نتبه إلى أجزاء من هذه الكلمات المهمة وحدها وبشكل حصري فإننا ندرك أن بيتر سينج لم يشير إلا إلى هذه القضية، وأن الإمام علي عليه السلام تناول هذه القضية بشكل أشمل وأكمل وأوضح جميع جوانب الإدارة الحديثة للمالك.

ومن المأمول أن يبذل العلماء والمفكرون المسلمون، وكذلك وسائل الإعلام في المجتمع الإسلامي، في هذه الظروف الحساسة التي أصبح فيها التعطش لقبول التعاليم الإسلامية أكثر وضوحاً من أي وقت مضى في جميع البلدان، جهوداً أكبر لدراسة نهج البلاغة

(٧٢٦).....تحليل ومقارنة بين نظرية منظمة التعلم لبيتر سينج والرسالة ٥٣ من نهج البلاغة

ودراستها بمنظور أعمق، مع مراعاة قضايا ومشاكل واحتياجات المجتمع المعاصر، وإيجاد سبل العمل وعلاج الآلام من هذا الكتاب الشافي، وتقديم أبعاد تعاليمه للشباب حتى يقترب الجيل القادم أكثر من أي وقت مضى من المجتمع المنشود لأمر المؤمنين ﷺ.

قائمة المصادر والمراجع

١. الإمام أمير المؤمنين، علي بن أبي طالب ﷺ (٢٠٠٥ م)، نهج البلاغة المختار من كلام أمير المؤمنين ﷺ، جمعه: الشريف الرضي محمد بن الحسين بن موسى، ترجمة: محمد دشتي، مؤسسة أمير الأمن للبحوث الثقافية.
٢. أحمددي، أكرم (٢٠١٨)، خصائص المنظمة المتعلمة (مراجعة) منظور بيتر سينج، المؤتمر الدولي الأول للدراسات متعددة التخصصات في الإدارة والهندسة، جامعة طهران
٣. أحمددي، كوبري؛ جهانجيرفرد، ماجد؛ ساناتاني جار، هيدا؛ شيرواني، علي رضا (٢٠١٤)، دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والمنظمة المتعلمة، المجلة العلمية البحثية لإدارة الموارد البشرية في صناعة النفط، السنة السادسة، العدد ٢٣
٤. أميري، علي نقسي؛ عليمي طعمة، فاطمة؛ الغيني، أبو الفضل (١٤٠١) توضيح أبعاد الإدارة الاستراتيجية في المنهجية البلاغة مع التشديد على الرسالة ٥٣، المجلة العلمية الفصلية لبحوث البلاغة، السنة ٢١، العدد ٧٤
٥. بصيرة؛ محمد علي، خصائص الحاكم في حياة الإمام علي (ع) النظرية والعملية، مجلة الفنون الدينية، العدد ٩، ٢٠١٠م.
٦. رضائي منش، بهروز ونوربخش مهدي (٢٠٠٩)، العوامل المؤثرة في إنشاء منظمة التعلم، دراسات الإدارة الصناعية، السنة الخامسة، العدد ١٣
٧. حجر. بيتر، (٢٠١٦)، المرسوم الخامس، ترجمة كمال هدايت ومحمد روشن، منظمة إدارة الصناعة في طهران.
٨. موسوي داودي، سيد مهدي؛ محمد جواد؛ نجار رضا، رستيچار، عباس علي، (٢٠١٦) المجلة العلمية البحثية الفصلية للمنظمات الحكومية، المجلد ٥، العدد ١

9. Senge, P. M. (1990). Systems thinking and organization learning,(1991), European journal of operational research, vol.59 no.2

10. Senge, P. M. and Kofman.F The Heart of Learning Organization, (1998), Education + Training, vol. 40 no. 4

11. Senge, P. M. (1990). The art and practice of the learning organization. The new paradigm in business: Emerging strategies for leadership and organizational change, 126-138. Retrieved from