



راهبردهای مدیریت تحول از نظر قرآن کریم

محمد بشیر احمدی^۱

دریافت: ۱۹-۹-۱۴۰۱

پذیرش: ۱۰-۱۱-۱۴۰۱

چکیده

در آیه ۸۸ سوره هود آمده است: «من قصدی جز اصلاح [جامعه] تا آنجا که بتوانم ندارم و توفیق من جز به یاری خداوند نیست؛ بر او توکل کرده‌ام و به‌سوی او بازمی‌گردم». این همان هدفی است که تمام پیامبران و مصلحان الهی آن را پیگیری می‌کردند: اصلاح عقیده، اصلاح اخلاق و رفتار و اصلاح روابط و نظامات اجتماعی-سیاسی. این مقاله به دنبال پاسخ به چستی «راهبردهای مدیریت تحول در جامعه انسانی از منظر قرآن کریم» است که با رویکردی توصیفی-تحلیلی و با استفاده از روش تفسیر موضوعی قرآن کریم و مطالعه کتابخانه‌ای، راهبردهای ذیل را به‌عنوان یافته‌های خود نشان می‌دهد: تحول فردی، تحول در نظام معرفتی جامعه، تحول اجتماعی، ارتقای آرمان‌های اساسی و سطح مطالبات جامعه.

کلیدواژه‌ها: قرآن کریم، مدیریت تحول، راهبرد، جامعه انسانی.

تغییر و تحول اجتماعی پیشینه‌ای دیرینه در فرایند اجتماع دارد؛ به گونه‌ای که تغییر و تحول یا حرکت و ثبات به این معنا، از مباحث دیرپایی است که همواره ذهن بشر را به خود مشغول داشته و بهانه خردورزی‌های بسیار بوده است و این کشمکش، همچنان بحثی زنده و پویاست. در اندیشه‌ورزی‌های پیشینیان، پارمنیدس (۵۱۵-۴۴۰ م) و شاگردش زنون (۳۳۳-۲۶۲ م) بر این باور بودند که در جهان هستی چیزی به‌عنوان تغییر وجود ندارد و در برابر، هراکلیتوس (۴۸۰-۵۷۶ م) در «نظریه حرکت» می‌گفت «همه چیز در حال دگرگونی است و هیچ چیزی آرام نیست» و به یک رودخانه دو بار نمی‌توان فرورفت (عنایت، ۱۳۷۷: ۲۱)؛ اما در دوران جدید، بحث از جامعه‌شناسی استاتیک (ایستا) و جامعه‌شناسی دینامیک (پویا) طرح شده است و در نظر آگوست کنت (۱۷۹۸-۱۸۵۷ م) موضوع مورد مطالعه‌ی جامعه‌شناسی پویا، «تغییر» است (روشه، ۱۳۶۳: ۶-۷)؛ بنابراین می‌توان گفت که تغییرات اجتماعی، چه به صورت طبیعی و در طول اعصار و چه به صورت مدیریت شده و دوره محدود، به شکلی اجتناب‌ناپذیر در جوامع قدیم و گذشته‌های بسیار دور وجود داشته و امروز با سرعت بیشتر همچنان ادامه دارد. در ارتباط با علل، موانع و راهبردهای تحول جامعه انسانی، مکاتب و دیدگاه‌های مختلف و عمدتاً با رویکرد تک ساحتی به انسان و جهان، در قرون متمادی به وجود آمده و کتاب‌ها و مقاله‌های زیادی پیرامون آن‌ها به رشته‌ی تحریر درآمده است؛ این در حالی است که این مسئله و زوایای مختلف آن از منظر آموزه‌های اسلامی، بخصوص قرآن کریم مورد توجه قرار نگرفته است. هرچند پس از فرمایش مقام معظم رهبری در زمینه‌ی تحولات همه‌جانبه حوزه‌ها و نیز بیانات اخیر ایشان در ارتباط با «مدیریت تحول»، توجهات به این سمت با رویکرد اسلامی جلب شده



است؛ ولی غیر از یک سلسله بروشور و بولتن داخلی، کار جدی در این زمینه صورت نگرفته است.

مسئله تحقیق حاضر این است که «راهبردهای مدیریت تحول در جامعه انسانی از منظر قرآن کریم» چیست؟ به عبارت دیگر، قرآن کریم به عنوان کتاب هدایت و اصلاح بشر به سمت وسوی سعادت و نجات از تاریکی‌ها (بقره، ۲۵۷ و ابراهیم، ۱ و ۵)، چه روش‌ها و راهبردهایی را برای اصلاح و ایجاد تحول در جامعه انسانی، فراروی مدیران و رهبران الهی قرار می‌دهد؟ این تحقیق می‌کوشد با توجه به خلأ موجود و با استفاده از روش تفسیر موضوعی و مطالعه‌ی کتابخانه‌ای، به بررسی این مسئله بپردازد.

۱. مفهوم شناسی

ضروری است قبل از تبیین راهبردهای مدیریت تحول جامعه انسانی از منظر قرآن کریم، به شرح مختصر از مفاهیم «راهبرد»، «مدیریت» و «تغییر و تحول» پرداخت شود:

۱-۱. راهبرد

واژه «راهبرد» معادل واژه استراتژی، در لغت به معنای نقشه، هدایت عملیات جنگی، ترفند و هر طرح درازمدت برای هدف خاص (لغت‌نامه معین).
واژه «راهبرد» - استراتژی - مشتق از کلمه یونانی «استراتگوس» به معنای ژنرال ارتش و مرکب از دو لغت «استراتوس» به معنای قشون و ارتش و «آگاس» به معنای راهنما و فرمانده است. در یونان قدیم، فنون یا نقشه‌هایی که یونانیان و رومیان برای کسب پیروزی در جنگ به کار می‌بردند «استراتژوم» نامیده می‌شد. آلن بیرو می‌گوید استراتژی در معنای خاص، هنر فرماندهی بر یک ارتش و به‌ویژه، بخشی از هنر نظامی است که در زمینه عملیات بزرگ جنگی به کار گرفته می‌شود. در معنای مجازی، استراتژی، محاسبه و تنسيق مجموعه‌ای از

تدارکات و اقداماتی است که در زمان طولانی جهت دستیابی به نتیجه‌ای غایی صورت می‌گیرد که در تقابل نیروهای رقیب جست‌وجو می‌شود (بیرو، ۱۳۷۵: ۴۰۶ - ۴۰۷). راهبرد در ابتدا در معنای نظامی به کار می‌رفت؛ اما در گذر زمان، گستره کاربرد این مفهوم وسیع‌تر شد و به امور سیاسی و کشورداری سرایت کرد.

انجمن تحقیقات نظامی وابسته به وزارت دفاع آمریکا نیز با گسترش دامنه معنای این واژه، راهبرد را چنین تعریف کرده است: «علم و فن توسعه و کاربرد قدرت‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و نظامی یک ملت به هنگام صلح و جنگ به منظور تأمین حداکثر پشتیبانی از سیاست‌های ملی و افزایش احتمال پیروزی و تقلیل احتمال شکست» (فارسی، ۱۳۶۳: ج ۱، ۳۳) بدین ترتیب، مفهوم راهبرد از معنای صرفاً نظامی خود به «راهبرد ملی» تبدیل شد که امروزه نیز در مفهوم گسترده‌تری، «راهبرد جامع» یا «راهبرد کلان» نامیده می‌شود. راهبرد جامع، بیانگر فن، هنر یا دانش تصمیم‌گیری‌های منظم و حساب‌شده از طریق اطلاعات در امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نظامی است (روشندل، ۱۳۷۰: ۲۳۵-۲۴۲). راهبرد در امور سیاسی به معنای تعیین خط‌مشی کلی یک کشور یا سازمان یا حزب است که برنامه بلندمدت آن را مشخص می‌کند. در تعریف دیگر، راهبرد، «علم و فن توسعه و به کار بردن قدرت‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و نظامی یک ملت، هنگام جنگ و صلح به منظور تأمین حداکثر حمایت از سیاست‌های ملی و افزایش احتمالات و نتایج مطلوب است. همچنین راهبرد به معنای هنر یا علم توسعه و به‌کارگیری بهتر امکانات در جهت نیل به هدف در مقابل سایر بازیگران» تعریف‌شده است (آقا بخشی و افشاری راد، ۱۳۷۴: ۶۶۰).



راهبرد طرح درازمدتی است که برای نیل به یک هدف بلندمدت مشخص طراحی و تبیین می‌گردد. راهبرد مفهومی است که از عرصه نظامی نشئت گرفته و بعداً در سایر عرصه‌ها از جمله اقتصاد، تجارت و به‌ویژه عرصه سیاست و مملکت‌داری از کاربرد زیادی برخوردار شده است (گروه‌واژه گزینی فرهنگستان، ۱۳۸۴).

به‌طور کلی، راهبرد عبارت است از مجموعه‌ای از برنامه‌ها، منابع و مهارت‌های به‌کارگیری آن‌ها در راستای رسیدن به اهداف مشخص و موفقیت در گذر از وضع موجود و رسیدن به وضع مطلوب؛ بر این اساس، هر شخص، نظام و جامعه‌ی هدفمند، بر اساس مصالح و منافع دنیوی و اخروی خود در راستای اهداف موردنظر، سیاست‌های راهبردی خود را تدوین می‌کنند.

راهبردهای تغییر، فنون و الگوهایی است که عملاً تغییر و تحول موردنظر را در زمینه‌ها و گستره تعیین‌شده به وجود می‌آورد و ایستادگی در برابر تغییر و تحول را کاهش می‌دهد (زمردیان، ۱۳۹۵: ۱۱۳).

راهبردها، در این نوشتار عبارت است از برنامه‌ها، روش‌ها و الگوهای عملیاتی، بلندمدت و نظام وار که قرآن کریم آن‌ها را به‌منظور ایجاد تغییر و تحول در جامعه انسانی و رسیدن به وضع مطلوب فراروی بشر قرار می‌دهد.

۱-۲. مدیریت

«مدیریت» از نظر لغت یعنی اداره کردن و مدیر اسم فاعل از مصدر اداره کردن به معنای اداره‌کننده است (اختری، ۱۳۶۹: ۳۲). «مدیریت» مصدر جعلی مدیر، مدیر بودن، مدیری، گرداندن، اداره کردن، سرکار، کارگردان و ریاست (لغت‌نامه آنلاین دهخدا). مدیریت عبارت است از علم، هنر و فن به‌کارگیری منابع (انسانی، مالی، فناوری، اطلاعاتی، ارزشی و زمان) از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در یک محیط

متغیر در جهت تحقق اهداف سازمان در چارچوب فرهنگ حاکم بر جامعه (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶، ۱۰).

مدیریت عبارت است از فرایند به‌کارگیری کارا و اثربخش منابع مادی و انسانی، زیر نظام ارزشی پذیرفته‌شده‌ی آن جامعه با عنایت به اصولی چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل و نظارت بر اساس هدف‌های از پیش تعیین‌شده (رضاییان: ۱۳۹۸، ۱۳).

۳-۱. تغییر و تحول

تغییر به معنای دگرگون کردن، چیزی را به شکل و حالت دیگر درآوردن، از حالی به حال دیگر برگرداندن است (عمید، ۱۳۷۷: ۴۴۴) و نیز تغییر به معنای بگشتن و انقلاب آمده است (لغت‌نامه دهخدا). راغب می‌نویسد: تغییر به دو صورت است، یا تغییر در ظاهر اشیا است و نه ذات آن‌ها و یا تغییر ذاتی است؛ به‌گونه‌ای که آن شیء تبدیل به چیزی دیگر شود (راغب اصفهانی ۱۳۷۳: ۶۱۸) و واژه «تحول» نیز در نزد لغت‌شناسان به‌نوعی مترادف و هم‌معنا با واژه «تغییر» است. مثل برگشتن از حالی به حال دیگر، منقلب شدن، دگرگون شدن (فرهنگ عمید). تغییر و تحوّل، به معنای خروج از وضع و حالتی و رسیدن و مستقر شدن در وضع و حالتی دیگر است و یا به‌عبارت‌دیگر، تغییر انتقال از «جایی که هست» به «جایی که باید باشد». اساس مفهوم تغییر و تحوّل، غیر شدن و یا از حالتی به حالت دیگر درآمدن به‌صورت تدریجی است. دگرگونی یک سازمان از وضعیت موجود از حیث ساختار سازمانی، فناوری، نیروی انسانی، وظایف و عملکردهای تولیدی و خدماتی، به وضعیت مطلوب و موردنظر است (مشبکی و تیمور نژاد، ۱۳۸۷).

البته میان واژه‌های «تغییر» و «تحول» تفاوت‌هایی قابل‌ردیابی است که: «معمولاً «تحول اجتماعی» را مجموعه‌ای از تغییراتی می‌دانند که در طول یک دوره طولانی، طی یک و شاید چند نسل در یک جامعه رخ دهد؛ ... اما «تغییر اجتماعی»



برعکس، عبارت است از پدیده‌های قابل بررسی در مدت زمانی کوتاه به صورتی که هر شخص معمولی نیز در طول دوره کوتاهی از زندگی‌اش می‌تواند یک تغییر را شخصاً تعقیب نماید، نتیجه‌اش را ببیند و یا نتیجه موقتی آن را دریابد» (روشه، ۱۳۶۸: ۲۶). هنسِن، فرایند تحوّل را از یک دیدگاه به تغییرات تکاملی، برنامه‌ای و خودجوش تقسیم کرده است:

۱. تغییر تکاملی: دگرگونی‌های بزرگ و کوچک که در درازمدت در سازمان رخ می‌دهد؛

۲. تغییر برنامه‌ای: کوشش آگاهانه و عمدی در اداره رویدادها با نتیجه معین؛
۳. تغییر خودجوش: نوعی دگرگونی که در کوتاه مدت نشئت گرفته از وقایع طبیعی و پیشامدهای تصادفی بوده و برای وقوع آن کوشش عمدی اعمال نمی‌گردد و اتفاقی است (هنسن، ترجمه نائلی، ۱۳۷۰).

اما این دو واژه در نوشتار پیش رو به یک مفهوم است؛ یعنی دگرگونی تکاملی و تدریجی در بازه زمانی نسبتاً کوتاه و نه‌چندان طولانی که «گی روشه» از آن با واژه «تغییر» یاد می‌نماید.

در نتیجه می‌توان گفت: تغییر و تحول، فرایندی است تدریجی، زمان‌بر و دارای لایه‌ها و سطوح مختلف فردی، اجتماعی، ساختاری که تغییرات اساسی و عمیقی را بر اساس دیدگاه، نظریه و ایدئولوژی خاص برجای می‌گذارد.

۱-۴. مدیریت تغییر و تحول

با توجه به تعریف‌های «مدیریت» و «تغییر و تحول» که به اشارت گذشت، مراد از عنوان «مدیریت تغییر و تحول» عبارت است از هدایت تغییر و تحول در سازمان یا جامعه‌ی خاص و نظارت و کنترل آن در مسیر و اهداف مشخص و مراد ما در این نوشتار «ایجاد و هدایت دگرگونی مثبت در جامعه‌ی انسانی بر اساس راهبردهای مستخرج از قرآن کریم است». به عبارت دیگر، افرادی که در راستای



مدیریت یک جمع، سازمان، وزارتخانه و یا جامعه‌ای تلاش می‌کنند، معمولاً دو نوع عمل می‌کنند:

۱. مدیریت در جهت حفظ وضع موجود؛

۲. مدیریت در جهت ایجاد تغییر و تحول.

مراد ما در اینجا نوع دوم است؛ یعنی مدیریت شکل‌گیری تغییر و نظارت بر چگونگی خروج از وضع موجود و راهبردهای قرآنی آن. متعلق مدیریت تحول و آنچه تحول در آن به وجود می‌آید، جامعه انسانی است. مثلاً شخصیت بزرگی مانند پیامبر بزرگوار اسلام (ص) که می‌خواهد جامعه را از وضعیت جاهلیت، به سمت اهدافی والای دینی و انسانی ببرد، طبعاً نیازمند مدیریت و به‌کارگیری راهبردهای درست و دقیقی است که چگونه می‌شود این جامعه با این سطح و وضعیت تأسفاتار را به سمت اهداف متعالی رهنمون ساخت و تغییر داد؟

۵-۱. تغییر اجتماعی

دانشمندان علوم اجتماعی برحسب حوزه‌های تخصصی خود (جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و...) تعاریف مختلفی از تغییر اجتماعی ارائه داده‌اند. چنان‌که در ادبیات جامعه‌شناسی شاهد تعاریف متعددی در مورد تغییر اجتماعی هستیم و جهت‌گیری‌های ایدئولوژیکی، پارادایمی و نظری و نیز سطوح تحلیلی انتخاب‌شده توسط هر یک از جامعه‌شناسان در ارائه تعاریف متفاوت بی‌اثر نبوده است. «ویلیبرت مور» تغییر اجتماعی را تغییر در الگوهای رفتاری و فرهنگ که شامل هنجارها و ارزش‌ها می‌شود تعریف می‌کند (مور، ۱۹۶۷: ۳). به نظر گیدنز، تغییر اجتماعی تغییر در نهادهای اساسی جامعه طی یک دوره معین است (گیدنز، ۱۳۷۷: ۶۸۲). از نظر روشه تغییر اجتماعی، تغییر قابل‌رؤیت در طول زمان به صورتی است که موقتی و کم‌دوام نباشد و روی ساخت یا وظایف سازمان اجتماعی یک جامعه اثر گذارد و جریان تاریخ آن را دگرگون نماید (روش،



۱۳۶۸: ۲۶). همچنین برای تغییر اجتماعی، انواع مختلفی ذکر کرده‌اند مثل تغییر اجتماعی درون‌زا، برون‌زا، ترکیبی، با برنامه، بی‌برنامه، روبنایی و زیربنایی و... به‌طوری کلی چهار راهبرد برای تغییر سیستم‌های انسانی وجود دارد:

الف) راهبرد تجربی- عقلانی که افراد را به‌صورت عقلانی، طالب منافع شخصی خود در نظر می‌گیرد و مبتنی بر این فرض است که اگر هدف، دلیلی قابل توجیه برای تغییر داشته باشد، تغییر به‌سادگی رخ خواهد داد.

ب) راهبرد قدرت- اجبار که بر تلاش‌های تغییری متمرکز دارد که در آن‌ها یک فرد قدرتمندتر، تمایل خود را بر فردی ضعیف‌تر تحمیل می‌کند. عامل تغییر به‌ظاهر، اجباری را به کار می‌گیرد که محدوده‌ی آن از دست‌کاری ظریف تا استفاده مستقیم از قدرت فیزیکی تغییر می‌یابد. مزیت اصلی این رویکرد این است که به‌سرعت نتایج مؤثری تحویل می‌دهد. اگرچه این منافع به قیمت تخریب روابط، تخریب اعتماد و از دست رفتن تعهد داوطلبانه است.

ج) راهبرد هنجاری- بازآموزی که به افراد به‌صورت عقلانی طالب منافع شخصی می‌نگرد اما برخلاف دو راهبرد قبلی، دیدگاه هنجاری بازآموزی بر تغییرات در ارزش‌ها، مهارت‌ها و ارتباطات هدف تأکید دارد. این راهبرد افراد را به‌طور ذاتی اجتماعی دانسته که توسط فرهنگی هنجاری که بر رفتارشان تأثیر می‌گذارد، هدایت می‌شوند (کوئین و ساننشین، ۲۰۱۱، به نقل از سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴: ۱۰۵).

د) راهبرد تحول‌گرا که تغییر ریشه در فرهنگ سازمان داشته و با تغییرات بنیادین همراه است. این راهبرد تنها زمانی دیده و فهمیده می‌شود که ما فرضیات نرمال در مورد تعامل و منافع شخصی را رها کرده و به سمت فرضیات غیرمعمول تغییر برویم که از آن به‌عنوان تئوری تغییر پیشرفته یاد می‌کنند (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴: ۱۰۵).



با توجه به راهبردهای یادشده، این تحقیق می‌کوشد مدیریت راهبردهای تغییرات اجتماعی را از منظر قرآن کریم بررسی نماید و معتقد است قرآن کریم راهبردهای متمایزی را در راستای تغییر و تحول جامعه مدنظر قرار داده است. تحولات جامعه از منظر قرآن کریم از مرحله‌ی مدیریت تحول فردی کلید می‌خورد و با ایجاد تحول در نظام معرفتی جامعه ادامه یافته و با مدیریت جامعه از طریق تحول در روحیه افراد و سپس ارتقای آرمان‌ها و سطح مطالبات مردم پیگیری می‌شود.

۲. مدیریت تحول فردی

اولین راهبرد قرآن کریم برای ایجاد تغییر و تحول در جامعه انسانی، راهبرد اصلاح و تغییر فردی است. در دستگاه تعالیم الهی، نمی‌توان از کنار آحاد و تک‌تک افراد جامعه به‌سادگی عبور کرد؛ بلکه هر فرد به‌مثابه یک ملت و آجرهای جامعه انسانی موضوعیت دارد «اتَزَعَمُ أَنَّكَ جِزْمٌ صَغِيرٌ وَفِيكَ انْطَوَى الْعَالَمُ الْأَكْبَرُ» (میبیدی، ۱۴۱۱ق، ۱۷۵). آیا گمان می‌کنی جسم کوچکی هستی درحالی‌که جهان بزرگ در تو به‌هم‌پیچیده شد.

با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری اعتقادات و باورهای افراد به رفتار آنان، از نگاه قرآن کریم، اجرای این راهبرد نیز از طریق اصلاح و تغییر در معتقدات، باورها و ساحت‌های فکری و فرهنگی افراد عملی و میسر است. این حقیقت را می‌توان از جمله آغازین وحی و در اولین آیاتی که از قرآن کریم نازل شد به دست داد: «اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ» (علق، ۱) بخوان به نام پروردگارت که آفرید.

آیه فوق سه نکته مهم را فرا روی بشر قرار می‌دهد: اول توجه به ساحت فکری افراد انسانی و زدودن گردوغبار از فطرت و تفکر آنان؛ دوم توجه به «رب» و کسی که صاحب، مدیر و مدبر آنان است. هرگونه حرکت و سکون ارادی و عابدانه که در اینجا به «قرائت» -کم‌ترین حرکت و سکون ارادی بشر - تعبیر شده است، باید



مبتنی بر داده‌های ربوبیتی باشد؛ سوم توجه به «خالقیت» به‌عنوان علت ربوبیت و مدبریت مخلوقات است.

از آغاز بعثت در طول ۱۳ سال، مهم‌ترین روش و شیوه پیامبر اکرم (ص) به‌منظور ایجاد تغییر جامعه انسانی، زدودن گردوغبار از روح و روان افراد جامعه و ایجاد تحول فکری، فرهنگی و تغییر در باورهای مردم بوده و مهم‌ترین ویژگی این دوره را نشان می‌دهد. از همین جاست که بیشتر آیه‌ها و سوره‌های مکی قرآن کریم، درباره‌ی اعتقادات و باور سازی و ظلمت زدایی از افراد جامعه است: «الرِّكَابُ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ لِتُخْرِجَ النَّاسَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ» (ابراهیم، ۱).

تغییر و تحول درونی افراد از شرک به یگانه‌پرستی، از کفر به ایمان، از باورها و ارزش‌های مادی به باورها و ارزش‌های توحیدی و معنوی از مهم‌ترین شاخصه‌های این مرحله به شمار می‌روند. پیامبر اکرم (ص) و با شعار توحیدی «قولوا لا اله الا الله تفلحوا» در جهت شکل‌گیری هویت توحیدی برای افراد جامعه و زدودن شرک از آنان اقدام نمود. نفی خدایانی که از جلب و دفع هرگونه نفع و ضرر ناتوان‌اند «قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَ لَا يَضُرُّنَا وَ نُرُدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا اللَّهُ» (انعام، ۷۱).

قرآن کریم در جاهای متعدد به این حقیقت اشاره می‌نماید که توحید باوری فرد جامعه و نفی طاغوت و هرچه غیرتوحیدی است از اهداف اولی و مهم بعثت همه‌ی انبیاء عظام بوده است «وَ لَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنْ اَعْبُدُوا اللَّهَ وَ اجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (نحل، ۳۶). با شکل‌گیری این تغییر درونی و ارزشی و حیات مجدد فطرت‌های الهی است که افراد موحد، خودساخته و ثابت‌قدم و بنیان‌های مرصوص اجتماع به وجود می‌آیند و رهبری مدیریت تحول را در سخت‌ترین شرایط یاری می‌نمایند و مشکلات و مصائب طاقت‌فرسای شعب ابوطالب را با جان و دل می‌خرند.



اهتمام قرآن کریم به تحول و تزکیه‌ی درونی و روحی افراد جامعه و تعلیم و زدودن ضلالت و زنگار از عقول و فطرت آنان را می‌توان در آیاتی نشان داد که اهداف بعثت پیامبران را بیان می‌نمایند مثل:

- «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ» (آل عمران، ۱۶۴)؛
- «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ» (جمعه، ۲).

قرآن کریم، راهبرد تغییر فردی را از جهت‌های ارزشی، ساحت‌های فکری و فرهنگی به‌عنوان زمینه‌های لازم برای مراحل بعدی، یعنی اصلاح و تغییر در عشیره و جامعه را فراروی رهبران الهی قرار می‌دهد و بنیادی تحول فردی را تحول اعتقادی معرفی می‌نماید.

به‌طور کلی پیامبران و مصلحان بزرگ الهی فعالیت‌هایشان را در این زمینه، بر اساس یک انقلاب روحی و فردی آغاز می‌کنند و در واقع تلاش می‌کنند فطرت بشری را آگاه کنند و به تعبیر امیرالمؤمنین (ع) «وَيُثِيرُوا لَهُم دَفَائِنَ الْعُقُولِ» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱) تلاش می‌کنند تا گردوغباری را که عقل و فطرت آن‌ها را فراگرفته کنار بزنند و فطرت بشری آنان را بیدار نمایند. این کار، نقطه آغازین حرکت و تحول اجتماعی است که همه پیامبران الهی انجام می‌دادند و مبتنی بر آن است که تحولات اجتماعی - سیاسی به‌تدریج در جامعه رقم می‌خورد؛ بنابراین در تعالیم پیامبران الهی و از جمله پیامبر بزرگ اسلام، مدیریت تحول فردی، مقدمه اساسی تحول جامعه انسانی است.

۲-۲. دو نکته:

الف) اصلاح یافتگی و تغییر در خود مصلح: به‌مقتضای این حقیقت که «معطی شی نمی‌تواند فاقد شی باشد»، فردی که خواهان تغییر و اصلاح جامعه است، ابتدا باید خودش تغییرات لازم را در خود ایجاد کرده باشد و در مبارزه با نفس خویش،



به صلاح و فلاح دست یافته باشد. نمی شود دیگران را به نیکی فرمان داد و خود را فراموش کرد «اتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ»^۱ (بقره، ۴۴)، «لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ»^۲ (صف، ۲).

امیر مؤمنان علی (ع): «عجبت لمن يتصدى لأصلاح الناس ونفسه اشد شيء فساداً»^۳ (غررالحکم، ج ۷، ص ۳۸۸).

مصلح صالح زمان ما، امام خمینی (ره) در این زمینه می گویند: «ما تا اصلاح نکنیم خودمان را، نمی توانیم کشور خودمان را اصلاح کنیم. هرکسی باید از خودش شروع کند... بعد از این که خودش را اصلاح کرد، آن وقت، دنبال این باشد که دیگران را اصلاح کند» (کلمات قصار: ۶۵).

ب) ریسک پذیری مصلح: لازمه مدیریت تحول این است که خود فرد مصلح هم اهل ریسک باشد. اگر مصلح، فرد آگاه و خودساخته باشد، ولی اهل ریسک نباشد و نتواند پیامدهای تحولات را بی پذیرد، هیچ اتفاقی از ناحیهی ایشان نخواهد افتاد. برای عینیت یابی تغییرات اجتماعی، باید متغیرهای زیادی در کنار هم جمع شوند تا آن فعل اجتماعی - واقعه، حادثه و تحول - اتفاق بیفتد و اگر یکی از این متغیرها ناقص باشد، نتیجه تابع اخص مقدمات است.

مثلاً در نهضت حضرت امام (ره)، بعضی اعتراض می کردند که «جواب این خون ها را کی می دهد؟». بهر حال انقلاب خسارت هایی دارد و در این کشمکش

^۱ آیا مردم را به نیکی فرمان می دهید و خود را فراموش می کنید، باینکه شما کتاب [خدا] را می خوانید؟
آیا [هیچ] نمی اندیشید.

^۲ چرا چیزی می گوئید که انجام نمی دهید!

^۳ در شگفتم از آن که متصدی اصلاح مردم است و حال آنکه خود گرفتار نابسامانی است (و نیاز فراوان به اصلاح خویش دارد).



خشونت‌هایی اتفاق می‌افتد. کسی که مدیریت می‌کند اگر ریسک‌پذیر باشد، می‌گوید من می‌دهم!

تعبیری که در فرمایشات حضرت امام (ره) است که این‌ها را شهید می‌داند، یا مثلاً در اطلاعیه‌ای که حضرت امام (ره) سلمان رشدی را مرتد و مهدورالدم اعلام کردند، به این مضمون تصریح می‌کنند که: «هرکسی در این راه کشته شود شهید است». درواقع حضرت امام پیامدهای یک حرکت را به گردن می‌گیرند. این عنصر مهمی است.

۳. تحول در نظام معرفتی جامعه

ارائه‌ی «نظریه»، «ایده» و «ایدئولوژی» تحول‌آفرین، عنصر اساسی و مهمی است که در راستای مدیریت تغییر از اهمیت فوق‌العاده برخوردار است. ایدئولوژی و ایده همچون شاخص و معیار، مسیر و حدود تغییرات اجتماعی را تعیین می‌نماید. منظور ما از ایدئولوژی، به تعبیر «هارالامبوس» عبارت است از «مجموعه‌ای عقاید و ارزش‌هایی که شیوه‌ای از نگرستن و تفسیر کردن جهان را فراهم می‌آورد و حاصل نگاه جزئی به واقعیت است» و به تعریف «گی روشه» عبارت است «از سیستمی از ایده‌ها و قضاوت‌های روشن و صریح و عموماً سازمان‌یافته که موقعیت یک گروه یا جامعه را توجیه، تفسیر، تشریح و اثبات می‌نماید» (غفاری و ابراهیمی لویه، به نقل از سهرابی).

ایدئولوژی یکی از ارکان بسیج سیاسی منجر به انقلاب است و نقش قابل‌توجهی در پیدایش اوضاع انقلابی و چگونگی وقوع بسیج انقلابی دارد. ایفای نقش قابل‌توجه اسلام شیعی در انقلاب اسلامی ایران توجه محققان را به اهمیت فرهنگ، ایدئولوژی و کار ویژه‌های آن‌ها در بسیج، وقوع انقلاب و ماهیت نظام‌های انقلابی جلب کرد. به‌طوری‌که رهیافت تأکید‌کننده بر اهمیت فرهنگ و ایدئولوژی در انقلاب جایگاه ویژه‌ای در میان سایر رهیافت‌ها به دست آورد. هم‌چنین در



سال‌های اخیر تحقیقات نظری بر محور پرسش مجدد از نقش فرهنگ و ایدئولوژی بسیار فعال شده است (I.G.Burns. Ideology، به نقل از اخوان فرد، ۲۲). دومین اقدام یک مصلح درزمینه‌ی تحول جامعه انسانی، تلاش در جهت تحول نظام معرفتی جامعه و ارائه‌ی یک «ایده»، «نظریه» و «ایدئولوژی» تحول‌خواه است. تحول در نگاه معرفتی جامعه است که تحول در بستر اجتماعی را فراهم نموده و مسیر حرکت را فراروی جامعه قرار می‌دهد. اگر بخواهیم این مطلب را در حرکت انقلاب اسلامی ایران مطالعه کنیم، فرمایش مقام معظم رهبری در توصیف حضرت امام راهگشای خوبی است که می‌فرماید: «حضرت امام (ره) تلاش کرد فقه را به میدان عمل بیاورد»؛ یعنی در نظام معرفتی و نحوه شناخت آگاهان و انتظارات مردم از فقه را متحول ساخت. فقه از حاشیه و فقه فردی به متن اجتماع و سیاست آمد و از بی‌ترکی و شبه انجماد به حرکت و پویایی درآمد و همه‌ی زوایای زندگی فردی و اجتماعی را در سطح خرد و کلان - ملی و بین‌المللی - پوشش داد.

حضرت امام (ره) در باب تعریف تحول مفهوم فقه می‌فرماید:

«حکومت در نظر مجتهد واقعی، فلسفه‌ی عملی تمامی فقه است و فقه در تمام زوایای زندگی بشریت است. حکومت نشان‌دهنده جنبه‌ی عملی فقه در برخورد با تمامی معضلات اجتماعی سیاسی و فرهنگی است» (صحیفه نور، ج ۲۱: ۲۸۹). قرائت امام خمینی (ره) از اسلام شیعی (حداقل در پاره‌ای از وجوه) چهره‌ای ایدئولوژیک بدان بخشید که تمامی دقایق و عناصر آرمانی، انسانی و انقلابی سایر ایدئولوژی‌های سیاسی - اجتماعی مدرن و رهایی‌بخش را در خود انعکاس می‌داد. در این ایدئولوژی انقلابی، اسلام مکتبی توحیدی معرفی می‌گردید که غنای مفهومی، محتوایی آن، تمامی زوایا و زمینه‌های زندگی انسان و شئون فردی، اجتماعی، مادی و معنوی او را در برمی‌گرفت. سیاست را هم‌نشین دیانت می‌کرد،

هر دو را با سیمای عرفانی تزیین می‌نمود و هر سه را درکنش اجتماعی در منزلت «تئوری راهنمای عمل» می‌نشانند (تاجیک، ۱۳۷۷: ۵۱).

اما تبیین این راهبرد در سطح کلی‌تر به این صورت است که تحول اجتماعی بدون یک «نظریه و ایده‌ی تحول بخش» امکان‌پذیر نیست که به‌مثابه شاخص عمل کند و نشان دهد که ما الآن کجا هستیم؟ آرمان ما چیست و چه باید کرد؟ همه‌ی ایده‌های موجود در جوامع، ضرورتاً ظرفیت تحول اجتماعی ندارند؛ در قرآن کریم نیز یک «يُدُّ اللّٰهُ مَغْلُوْلَةً» وجود دارد که ایده‌ی مبتنی بر آن، به‌هیچ‌عنوان نمی‌تواند تحول اجتماعی را شکل بدهد. در مقابل آن ایده‌ی «بَلْ يَدَاهُ مَبْسُوطَتَانِ» است که منشأ انرژی و تحرک است. در جامعه اسلامی تفسیر ما از دین، قرآن کریم و روایات چیست؟ این تفسیر، در راستای تحول اجتماعی می‌تواند ظرفیت ساز یا ظرفیت سوز باشد.

در نتیجه اولاً خود این آموزه و نظریه، ظرفیت تحول‌آفرینی داشته باشد و ثانیاً مردم و قشر جوان و تأثیرگذار جامعه باورمند به این ایده شوند و الا اگر ایده‌ای هر قدر هم ظرفیت تحول داشته باشد تا غلبه گفتمانی پیدا نکند نمی‌تواند تحول را باشد. این ایده و ایدئولوژی‌هاست که هویت‌های متفاوت را می‌سازد و «خود» و «دیگری» را تعیین و ایجاد مرز می‌کند «أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رَحِمَاءُ بَيْنَهُمْ»^۱.

در جامعه‌شناسی هرگاه بین باورهای مردم و واقعیت اجتماعی تعارض و ناهماهنگی وجود داشته باشد، دچار بحران بوده و استعداد تغییر را دارد و یکی از مطالبات نهفته‌ی شهروندان، تغییر وضعیت موجود در راستای باورهایشان است. چالمرز جانسون در تبیین مدل انقلاب، فرآیندی را مطرح می‌کند که به‌واسطه‌ی وقوع تغییرات در ارزش‌ها و واقعیت‌های محیطی شروع می‌شود؛ یعنی به اثر



ناهماهنگی میان ارزش‌ها و واقعیت‌های موجود، یک جامعه‌ی نامتعادل به وجود می‌آید (جانسون: ۱۳۶۳، ۱۲۶)؛ یعنی هرگاه باورهای شهروندان با اوضاع اجتماعی موجود، تعارض و ناهمخوانی داشته باشد، آن جامعه در معرض انقلاب است. این تئوری تا حدی زیادی از نظر اسلامی نیز مورد تأیید و مطابق واقع است.

در جامعه‌ی اسلامی، هم مردم به‌عنوان حاملان و فاعلان تغییر وجود دارد - هرچند در این مسئله که فاعل تغییر چه کسی است؟ دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد؛ مثل کارگران، دهقانان، نظامیان، نخبگان، مردم و... و هم ایدئولوژی دینی و نظام معرفتی اسلام که جای‌جای آموزه‌هایش تحول بخش و تغییر آفرین است. آنچه باید تحقق یابد، اقدام و مدیریت مصلحان وارسته و آگاه در جهت تحول نظام معرفتی جامعه و تغییر در نگرش جامعه نسبت به آموزه‌های وحیانی و تفاوت‌های آن با واقعیات موجود است.

نظام معرفتی اسلام ناب و ایدئولوژی مبتنی بر آموزه‌های قرآن کریم، زمینه‌های تحولات اجتماعی را در تمام جهات - سیاسی، نظامی، اقتصادی و علمی - فراهم کرده و با ایجاد بینش توحیدی در جامعه و ارتقای آرمان‌ها و اهداف جامعه، تغییرات اساسی و شگرف را نوید می‌دهد. پابندی به «توحید» به مفهوم وسیع و اصیل خود و از جمله توحید در امریت و قانون‌گذاری «أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ» (اعراف، ۵۴)، همراه با اجتناب از طاغوت و عدم رضایت به وضع موجود «وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطَّاغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَى» (زمر، ۱۶) و نیز نفی سلطه بیگانگان «وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» (نسا، ۱۴۱) شکل‌دهنده تغییرات عمیق اجتماعی - سیاسی است.

به نمونه‌هایی از آیات قرآن کریم در این زمینه اشاره می‌شود:

۱. تحول ساختار نظام سیاسی موجود به ولایی: «التَّيْبُ أَوْلَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنفُسِهِمْ» (احزاب، ۶)، «أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ» (نسا، ۵۹)، «فَبَعَثَ اللَّهُ



التَّبَيِّنَ مَبْشُرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ»
(بقره، ۲۱۳) و...

۲. تحول در تشريع و نظام قانون گذاری: «فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا» (بقره، ۲۱۳)، «إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا» (نسا، ۳) و...

۳. تحول در سياست خارجي:
الف) نفی سبيل و سلطه «وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» (نسا، ۱۴۱).

ب) حمايت از مستضعفان: «وَمَا لَكُمْ لَأْتِفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالْمُسْتَضْعَفِينَ» (نسا، ۷۵).

۴. تحول در سياست دفاعي: «وَأَعِدُوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ» (انفال، ۶۰).
۵. تحول در نظام قضايي: «وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء، ۵۸)، «وَإِنْ حَكَمْتَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ» (مائده، ۴۲) و...

نکته‌ی قابل‌یادآوری اینکه ایجاد تغییر و تحول در جامعه، همواره نیازمند پشتوانه‌ی فکری و ایدئولوژیکی است؛ زیرا بدون پشتوانه‌ی فکری، حرکت در یکجا متوقف می‌شود و از سوی دیگر، این پشتوانه‌ی فکری باید همیشه و همگام با تغییرات اجتماعی بروز رسانی شود. پس باید ایدئولوگ‌ها و متفکرانی در جامعه باشند که ایدئولوژی‌های رقیب را که می‌خواهند این ایدئولوژی را از صحنه بیرون کنند، نقد کنند و خود ایدئولوژی را هم باز تبیین و بازتعریف نمایند. لذا در بحث انقلاب اسلامی، یکی از نقش‌های رهبر انقلاب- چه در زمان حضرت امام (ره) و چه دوره مقام معظم رهبری (مدظله) ایدئولوگ بودن است؛ یعنی ایدئولوژی انقلاب اسلامی را رصدگری و بروز رسانی می‌کند و نقش دیگرش معماری و ایجاد ساختارهای



مثبت و نفی ساختارهای نامطلوب است و نقش سومش رهبری و هدایت جامعه است که چه اقداماتی ناقص بود و چه اقداماتی ضرورت دارد؟

۴. مدیریت تحول اجتماعی (جامعه)

بعد از توجه به مدیریت تحول فردی و زنگار زدایی از عقل و فطرت آحاد افراد جامعه و نیز ارائه‌ی یک ایده و نظریه و ایجاد تحول در نظام معرفتی جامعه، نوبت تحول در جامعه است که می‌تواند از مراحل و شیوه‌های ذیل پیروی نماید:

۴-۱. تحول در روحیهٔ افراد

بر اساس آموزه‌های قرآن کریم و سیرهٔ انبیای بزرگ الهی، اولین راهبردی را که یک مصلح اجتماعی در نظر می‌گیرد، اقدام در جهت تحول در روحیه انسان‌هاست؛ تحول در روحیه‌ی افراد از طریق مبارزه با روحیه خمودگی، تسلیم طلبی، بی‌ارادگی و بی‌حرکی و شکل‌گیری روحیه‌ی تحرک جمعی و ارتقای آرمان‌های اساسی و سطح مطالبات جامعه از اموری نازل - خوراک و پوشاک و مسکن - به امور بنیادی و تحول عظیم اجتماعی است.

روحیه‌ی افراد در ایجاد تغییر و تحول جامعه و یا حفظ وضع موجود از نقش اساسی برخوردار است؛ افرادی که دارای روحیه‌ی خموده، تسلیم‌پذیر و بی‌انگیزه و بی‌حرک هستند، نمی‌توانند تحول خواه باشند و در مسیر تحول خواهی و اصلاح‌طلبی هزینه کنند. از این رو دومین راهبرد تحول جامعه از منظر قرآن کریم، نفی عناصری است که در خمودگی و تسلیم‌پذیری افراد نقش دارند مثل تقلید کورکورانه از نیاکان و گذشتگان، شخصیت زدگی، پیروی از اکثریت، تعصب ناروا، روحیه راحت‌طلبی، ایجاد و تقویت روحیه‌ی تحرک جمعی است که در ذیل فهرست‌وار بیان می‌شود.

۴-۱-۱. نفی تقلید کورکورانه از نیاکان و گذشتگان

تقلید کورکورانه از عوامل مهم خمودگی و تسلیم طلبی و بی‌تحركی است و از منظر قرآن کریم به شدت مورد نکوهش قرار گرفته و در جای جای قرآن با این عنصر به عنوان مانع مهم تغییر و پذیرش دعوت انبیا مبارزه شده است «وَإِذَا قِيلَ لَهُم اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ اللَّهُ قَالُوا بَلْ نَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوْلُو كَانُوا آبَائُهُمْ لَآ يَعْقِلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ»^۱ (بقره، ۱۷۰) و «إِذْ قَالَ لِأَبِيهِ وَقَوْمِهِ مَا هَذِهِ التَّمَاثِيلُ الَّتِي أَنْتُمْ لَهَا عَاكِفُونَ قَالُوا وَجَدْنَا آبَاءَنَا لَهَا عَابِدِينَ قَالَ لَقَدْ كُنْتُمْ أَنْتُمْ وَآبَاؤُكُمْ فِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ» (انبیاء، ۵۲، ۵۳، ۵۴) و «قَالُوا بَلْ وَجَدْنَا آبَاءَنَا كَذَالِكَ يَفْعَلُونَ» (شعرا، ۶۹ و ۷۴) و...

پذیرش اعتقادات و باورهای نسل‌های گذشته و تقلید از نیاکان بدون بررسی و تحقیق، عامل مهمی در رکود و خمودگی افراد جامعه به حساب می‌آید. استاد مطهری می‌گوید: «قرآن اساسش بر مذمت کسانی است که اسیر تقلید و پیروی از آبا و گذشتگان هستند و تعقل و فکر نمی‌کنند تا خودشان را از این اسارت آزاد نکنند. هدف قرآن از این مذمت چیست؟ هدف قرآن تربیت است؛ یعنی در واقع می‌خواهد افراد را بیدار کند که مقیاس و معیار باید تشخیص و عقل و فکر باشد نه صرف اینکه پدران ما چنین کردند ما هم چنین می‌کنیم» (مطهری، ج ۲۲، ص ۵۴۴).

۲-۱-۴. طرد شخصیت زدگی

یکی دیگر از عوامل رکود فکر و اندیشه و از عوامل بی‌تحركی، شخصیت زدگی و پیروی کورکورانه از افراد است. قرآن کریم در مقام نفی و سرزنش این روحیه می‌فرماید: «وَقَالُوا رَبَّنَا إِنَّا أَطَعْنَا سَادَتَنَا وَكُبْرَاءَنَا فَأَضَلُّونَا السَّبِيلًا» (احزاب، ۶۷) گفتند: ای پروردگار، ما از سروران و بزرگان خود اطاعت کردیم و آنان ما را گمراه کردند.

^۱ و هنگامی که به آنان (کافران) گفته شود: «از آنچه خدا نازل کرده است (از اسلام و قرآن) پیروی کنید» می‌گویند: «نه ما تنها از آیینی پیروی می‌کنیم که پدران خود را بر آن یافتیم» حتی اگر پدرانشان بی‌خرد و گمراه بوده‌اند [آیا باز هم می‌بایست از آنان پیروی می‌کردند!؟]



برای این نوع افراد، نظر برخی از شخصیت‌های ملی و قومی ولو مخالف عقل و تجربه و آموزه‌های وحیانی، مهم و دارای ارزش است و این عنصر موجب می‌شود تا اطاعت از بزرگان و شخصیت‌ها به صورت اصل مسلم و غیرقابل تغییر پذیرفته و نهادینه شود و هر آنچه موجب تغییر و نفی آن شود، مورد انکار واقع می‌شود.

۳-۱-۴. نفی پیروی از اکثریت

یکی دیگر از عوامل رکود فکری و خمودگی افراد یک جامعه، تبعیت و پیروی از نظر اکثریت است. از آنجاکه نظر و رأی اکثریت همیشه همراه با صواب و درستی نیست، قرآن کریم در موارد متعدد و بایان جریاناتی، نظر اکثریت را تخطئه کرده و می‌فرماید: «أَكْثَرُهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ» (بقره، ۱۰۰)، «وَلَكِنَّ أَكْثَرَهُمْ لَا يَعْلَمُونَ» (انعام، ۳۷)، «وَلَكِنَّ أَكْثَرَهُمْ لَا يَشْكُرُونَ» (یونس، ۶۰ و غافر، ۶۱) و «أَكْثَرُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ» (حجرات، ۴) و...

بنابراین پیروی از اکثریت و پذیرش وضعیت موجود همیشه به معنی صواب بودن راه و روش آنان و مطلوبیت وضع موجود نیست و نباید موجب رکود و بی‌حرکی افراد جامعه باشد. قرآن کریم تبعیت بدون تفکر از اکثریت را ممنوع شمرده و با لحن شدید می‌فرماید: «وَإِنْ تُطِغْ أَكْثَرُ مَنْ فِي الْأَرْضِ يُضِلُّوكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنْ هُمْ إِلَّا يَخْرُصُونَ» (انعام، ۱۱۶). اگر از بیشتر مردم روی زمین پیروی کنی [و آرا و خواسته‌هایشان را گردن نهی] تو را از راه خدا گمراه می‌کنند، آنان فقط از گمان و پندار پیروی می‌کنند و تنها به حدس و تخمین تکیه می‌زنند.

۴-۱-۴. نفی تعصب ناروا

تعصب و پافشاری بر یک عقیده و عملی که از پشتوانه عقلانی و دینی برخوردار نیست، از دیگر عوامل رکود و خمودگی و موجب حرمان از چراغ اندیشه و تعقل است. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید «وَإِنِّي كَلَّمَا دَعَوْتُهُمْ لِيَتَغْفِرَ لَهُمْ جَعَلُوا أَصَابِعَهُمْ فِي آذَانِهِمْ وَاسْتَعْشَوْا ثِيَابَهُمْ وَأَصْرُوا وَاسْتَكْبَرُوا اسْتِكْبَارًا» (نوح، ۷)؛ و من هر بار



که آنان را دعوت کردم تا ایشان را بیمارزی انگشتانشان را در گوش‌هایشان کردند و ردای خویشان بر سر کشیدند و اصرار ورزیدند و هر چه بیشتر بر کبر خود افزودند.

با توجه به آیات شده و فرمایش حضرت امیر علیه‌السلام که می‌فرماید: «اللَّجَاجَةُ تَسْأَلُ الرَّأْيَ»^۱ (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۷۹)، از رسالت‌های مهم مصلح الهی زدودن زنگار تعصب ناروا و پافشاری‌های نادرست افراد و پرورش و تعالی بخشی به فهم و اندیشه‌ی آنان در جهت تغییر و تحول جامعه و رشد آنان است.

تکامل عقل و بالا رفتن سطح فرهیختگی افراد جامعه می‌تواند درزمینه‌ی پذیرش تغییر در سطح کلان و ساختار کلی جامعه را فراهم نماید و همین نکته است که رمز و راز عصر ظهور را نشان می‌دهد «إِذَا قَامَ قَائِمُنَا وَضَعَ اللَّهُ يَدَهُ عَلَي رُؤُوسِ الْعِبَادِ فَجَمَعَ بِهَا عُقُولَهُمْ وَكَمَلَتْ بِهِ أَحْلَامَهُمْ» (اصول کافی، ج ۱: ۲۵). آن زمان که قائم ما قیام کند، خداوند دستش را بر سر بندگان گذارد و بدین‌وسیله عقول آنان را جمع کند و سامان بخشد و فکر و اندیشه آنان را کامل گرداند.

۵-۱-۴. نفی روحیه عافیت‌طلبی

روحیه عافیت‌طلبی و فاصله از تحرکات اجتماعی از عوامل مهم وارفتگی و خمودگی افراد یک جامعه است که قرآن کریم مبارزه و نفی این روحیه را فراروی مصلح الهی قرار می‌دهد: «وَإِنَّ مِنْكُمْ لَمَنْ لَيُبَطِّئَنَّ فَإِنْ أَصَابَتْكُمْ مُصِيبَةٌ قَالَ قَدْ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيَّ إِذْ لَمْ أَكُنْ مَعَهُمْ شَهِيدًا؛ وَلَئِنْ أَصَابَكُمْ فَضْلٌ مِّنَ اللَّهِ لَيَقُولَنَّ كَأَنْ لَّمْ تَكُنْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُ مَوَدَّةٌ يَا لَيْتَنِي كُنْتُ مَعَهُمْ فَأَفُوزَ فَوْزًا عَظِيمًا» (نسا، ۷۲ و ۷۳)؛ و قطعاً از میان شما کسی است که کندی به خرج دهد پس اگر آسیبی به شما رسد گوید راستی خدا بر من نعمت بخشید که با آنان حاضر نبودم و اگر غنیمتی از خدا به شما برسد چنانکه

^۱لجاجت، فکر و اندیشه را ضایع می‌سازد.



گویی میان شما و میان او [رابطه] دوستی نبوده خواهد گفت کاش من با آنان بودم و به نوای بزرگی می‌رسیدم.

۶-۱-۴. ایجاد و تقویت روحیه‌ی تحرک جمعی

حرکت‌های فردی نه تنها در امور اجتماعی که حتی در بسیاری از امور شخصی نیز از تأثیرگذاری مطلوب برخوردار نیست؛ ازین رو ایجاد و تقویت روحیه تحرک جمعی از وظایف مهم مصلح اجتماعی است. در روایات نسبت به کار گروهی و تقویت روحیه جمعی تأکید فراوان شده است؛ چنان‌که پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «إِيَّهَا النَّاسُ، عَلَيْكُمْ بِالْجَمَاعَةِ، وَإِيَّاكُمْ وَالْفُرْقَةَ» (میزان الحکمه، ج ۲۵۸۹) «ای مردم! بر شما باد به جماعت و پرهیز از پراکندگی» و همچنین امیر مؤمنان علی علیه‌السلام می‌فرماید: «يَدُ اللَّهِ مَعَ الْجَمَاعَةِ» (الکافی، ج ۲، ۱۶۳) دست قدرت و عنایت خدا با جماعت است.

از آنجاکه موفقیت‌ها و تحولات بزرگ جامعه با کمک و همکاری همه مردم به دست می‌آید، قرآن کریم نیز افراد را از تکروری و فاصله از دیگران با تعبیرات گوناگون بازداشته و اختلاف و پراکندگی را به‌عنوان راز و رمز سستی و ناتوانی معرفی می‌نماید «وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ» (انفال، ۳۶) و «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (آل عمران، ۱۰۵)؛ و «وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا» (آل عمران، ۱۰۳).

با توجه به مبانی بالا، به نظر می‌رسد که نه تنها طرح ایجاد و تقویت روحیه‌ی تحرک جمعی و وحدت و همدلی میان افراد یک جامعه، طرحی راهبردی و یکی از اصول مهم مورد توجه قرآن و سیره و سنت پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) است، بلکه بنا به فرموده امام خمینی (ره) که همیشه می‌فرمود: «اسلام در دو کلمه خلاصه می‌شود: کلمه توحید و توحید کلمه»، می‌توان معتقد بود که اصل وحدت



و شکل دادن به روحیه تحرک جمعی در کنار اصل توحید، از مهم‌ترین مبانی نظری و عملی تحولات اجتماعی از دیدگاه دین مقدس اسلام است.

۵. ارتقای آرمان‌های اساسی و سطح مطالبات مردم

هر جامعه و مردمی، مطابق انسان‌شناسی و جهان‌بینی خود، آرمان‌ها و مطالبات خاصی را دنبال می‌کنند مثل جامعه بی طبقه کمونیستی و تساوی‌های اقتصادی و نیز همانند آزادی‌های فردی و رفاه مادی لیبرالیستی و...؛ اما مصلحان الهی که انسان و جهان‌شناختی معطوف به آموزه‌های وحیانی دارند، علاوه بر حفظ مطالبات مادی و شهروندی، درصدد ارتقای آرمان‌ها و توقعات افراد و جامعه به سطحی هستند که همخوان با انسان‌شناسی قرآنی باشد. به نمونه‌ای از آیات در این باب اشاره می‌شود:

۱. انسان و جهان دارای خالق و فرمانروای یکتا هستند: «قُلِ اللَّهُ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ وَهُوَ الْوَاحِدُ الْقَهَّارُ» (رعد، ۱۶)، «ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُمْ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ» (یونس، ۶۲) و «أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ» (اعراف، ۵۴).

۲. انسان در برابر افکار و اعمال خود مسئول است: «كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ»^۱، «وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى»^۲، «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»^۳ و مطابق آیه ۳۶ سوره نحل، نسبت به یکتاپرستی و نفی طواغیت مکلف و مسئول است.

^۱مدثر، ۳۸. هر کس درگرو اعمال خویش است.

و این‌که برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست نجم، ۳۹.

^۲رعد، ۱۱. خداوند سرنوشت هیچ قومی را تغییر نمی‌دهد مگر آن‌که آنان آنچه در خودشان است تغییر دهند.



۳. انسان آزاد و مختار است: «إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا^۱» و «ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»^۲ و...

این که در قرآن کریم می‌فرماید انسان به دست خود سرنوشتش را رقم می‌زند، نشان از این دارد که انسان دارای اختیار و اراده است؛ اما باور به «جبری» بودن امور، روحیه دگرگونی طلبی جامعه را می‌میراند. فرد، وضعیتی را که در آن می‌زیستند، توجیه می‌کند و آنچه را بر جامعه‌اش می‌گذرد، از قضا و سرنوشت می‌داند، ستم‌ها، همه تقدیر شده است و کسی نمی‌تواند اوضاع را دگرگون کند. در حال که در قرآن کریم، انسان عاملی فعال در تحول معرفی شده است «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد، ۱۱) مقدرات شما در دست خودتان است و هرگونه دگرگونی و تغییر در خوش بختی و بدبختی اقوام در درجه اول به خود آن‌ها بازمی‌گردد. اراده و خواست ملت‌ها و تغییرات درونی‌شان است که آن‌ها را مستحق لطف یا مستوجب عذاب خدا می‌سازد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹، ج ۱۰، ۱۷۳).

مصلحان الهی با توجه به انسان‌شناسی دینی است که در راستای هدایت مردم به آرمان‌ها و اهداف متعالی مثل استقلال، آزادی و نفی سلطه‌ی بیگانگان بر مقدرات جامعه «وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» (نسا، ۱۴۱)، مبارزه با ستمکاران در سطح ملی و جهانی «وَمَا لَكُمْ لِاتِّقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالْمُسْتَضْعَفِينَ مِنَ الرِّجَالِ وَالنِّسَاءِ وَالْوِلْدَانِ الَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا أَخْرِجْنَا مِنْ هَذِهِ الْقَرْيَةِ الظَّالِمِ أَهْلُهَا وَاجْعَل لَنَا مِنْ لَدُنْكَ وَلِيًّا وَاجْعَل لَنَا مِنْ لَدُنْكَ نَصِيرًا» (نسا، ۷۵) و زاویه داشتن با طواغیت و سلطه

انسان، ۳. ما راه را به او نشان دادیم خواه شاکر باشد و پذیرا گردد یا ناسپاس انفال، ۵۳. این به خاطر آن است که خداوند هیچ نعمتی را که به گروهی داده تغییر نمی‌دهد جز آن که آن‌ها خودشان را تغییر دهند.

گران ملی و بین‌المللی «وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنْ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (نحل، ۳۶) و دعوت جهانیان به عدالت و آئین توحیدی «قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ تَعَالَوْا إِلَى كَلِمَةٍ سَوَاءٍ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ أَلَّا نَعْبُدَ إِلَّا اللَّهَ وَلَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا» (آل عمران، ۶۴) و... زمینه‌های تغییر اساسی و بنیادین را فراهم می‌آورند و مطابق آموزه‌های وحیانی، جامعه و یکایک افراد آن به این حقیقت وحیانی جامه‌ی عمل می‌پوشانند که هر انسانی موظف است به میزان توان و قدرت خویش، در اصلاح خود و جامعه و جهان تلاش نماید «إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ» (هود، ۸۸).

نتیجه

تغییر و تحول از لوازم حیات و سیر تاریخی جوامع انسانی است؛ به‌گونه‌ای که دگرگونی‌های مثبت و یا منفی را نمی‌توان از حرکت و سیر جوامع انسانی تجزیه کرد و جداگانه در نظر گرفت. از این‌رو مکاتب فکری مختلف و دانشمندان در طول تاریخ برای مدیریت تحولات و تغییرات جوامع، راهکارهای متعدد و راهبردهای مختلفی را پیشنهاد داده‌اند؛ اما قرآن کریم با توجه به انسان‌شناسی توحیدی و هدفمندی عالم آفرینش و نیز مختار و آزاد بودن انسان، راهبردهای خاصی در این راستا پیشنهاد داده است که می‌توان با توجه به آیه‌ی شریفه «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» و این حقیقت قرآنی که سنگ بنای تحول اجتماعی، تحول فرد است، راهبردهای تحول جامعه را از مدیریت تحول درونی و ارزش‌های تک‌تک افراد جامعه کلید زد و به تناسب رویکرد فرهنگی-توحیدی اولین آیه‌های نازل شده از قرآن کریم «اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ. خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ. اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ. الَّذِي



عَلَّمَ بِالْقَلَمِ^۱» زنگار غفلت و زمانه را از عقول و فطرت‌های آنان زود و سپس به طروق و شیوه‌های بیان‌شده و مشابه آن‌ها به مدیریت تحول در نظام معرفتی جامعه پرداخت و درنهایت با ارتقای سطح آرمان‌ها و مطالبات جامعه، تغییر و تحول ارادی و خودخواسته‌ی جامعه را تحقق بخشید و از وضع موجود عبور داد.

منابع:

- قرآن کریم
 نهج‌البلاغه
 ۱. اصول کافی
 ۲. اختصری، عباسعلی (۱۳۶۹) مدیریت علمی از دیدگاه اسلام، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول.
 ۳. اخوان فرد، حمیدرضا (۱۳۸۰) ایدئولوژی انقلابی امام خمینی احیای تشیع، قسبات شماره ۲۲.
 ۴. اخوان مفرد، حمیدرضا (۱۳۷۸) رهیافت‌های مختلف در تحلیل انقلاب اسلامی، نامه پژوهش؛ ۱۲ و ۲۷۰-۲۳۵، ۱۳.
 ۵. آقا بخشی، علی؛ افشاری راد، مینو (۱۳۷۴) فرهنگ علوم سیاسی، تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
 ۶. بیرو، آلن (۱۳۷۵) فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه: باقر ساروخانی، تهران، کیهان.
 ۷. تاجیک، محمدرضا (۱۳۷۷) غیرت، هویت و انقلاب، شکل‌گیری گفتمان انقلابی در ایران، متین، شماره اول، ۹۰-۹۱.
 ۸. چالمر، جانسون (۱۳۶۳) تحول انقلابی: بررسی نظری پدیده انقلاب، ترجمه حمید الیاسی، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ اول.
 ۹. حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۸۶) مبانی سازمان و مدیریت، اراک، انتشارات نویسنده.
 ۱۰. روح‌الله، کلمات قصار: ۶۵، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام.
 ۱۱. روح‌الله، خمینی، صحیفه نور.

^۱علق، ۱-۴. بخوان به نام پروردگارت که آفرید. انسان را از علق آفرید. بخوان و پروردگار تو کریم‌ترین | کریمان | است. همان کس که به وسیله قلم آموخت.

۱۲. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۳) المفردات فی غریب القرآن، تهران: انتشارات المكتبه المرتضویه/ کتابخانه مجازی مدرسه فقاہت.
۱۳. روشندل، جلیل (۱۳۷۰) تحول در مفهوم استراتژی، مجموعه مقالات اولین سمینار تحول مفاهیم، تهران، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی.
۱۴. روشه، گی (۱۳۶۷) تغییرات اجتماعی، ترجمه: منصور وثوقی، تهران، چاپ دهم.
۱۵. زمردیان، اصغر (۱۳۹۵) مدیریت تحول، تهران: انتشارات مدیریت صنعتی، چ دوازدهم.
۱۶. سلیمی، جمال، عبدی، آرش (۱۳۹۴) مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۵.
۱۷. طباطبائی، محمدحسین (۱۴۱۷) میزان، قم، جامعه مدرسین، چاپ چهارم/ جامع التفاسیر نور ۳، ۵.
۱۸. رضائیان، علی، (۱۳۹۸) اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت، چاپ بیست و نهم.
۱۹. عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۷۷) فقه سیاسی، ج ۵، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۲۰. عنایت، حمید (۱۳۷۷) بنیاد فلسفه سیاسی در غرب، نشر زمستان، تهران.
۲۱. فارسی، جلال‌الدین (۱۳۶۳) استراتژی ملی، گزارش سمینار، ج ۱، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی وزارت امور خارجه.
۲۲. گروه‌واژه‌گزینی (۱۳۸۴) فرهنگ واژه‌های مصوب فرهنگستان، دفتر اول، تهران: انتشارات فرهنگستان زبان و ادبیات فارسی، چاپ دوم.
۱. مرتضی مطهری (۱۳۸۷) مجموعه آثار، ج ۲۲، ص ۵۴۴، چاپ چهارم/ کتابخانه مجازی مدرسه فقاہت: www.eShia.ir
۲۳. مشبکی، اصغر و کاوه تیمور نژاد (۱۳۸۷) رویکرد راهبردی و عملیاتی به مدیریت تحول سازمانی، تهران: هیئت، چاپ دوم.
۲۴. میبیدی، حسین بن معین‌الدین (۱۴۱۱) دیوان امیرالمؤمنین (ع)، محقق، مصحح، زمانی، مصطفی، ص ۱۷۵، قم، دار النداء الإسلام للنشر، چاپ اول.
۲۵. هنسن، مارک (۱۳۷۰) مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی، ترجمه: محمدعلی نائلی، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ دوم.
۲۶. <http://sociologyinpnu.blogfa.com>
۲۷. <https://www.vajehyab.com>
۲۸. www.eShia.ir