



محورها و مبناهای مدیریت تحول از منظر قرآن

محمد امیری (محمدزاده)^۱ و علی آقا صفری^۲

دریافت: ۱۴۰۲-۱۰-۲

پذیرش: ۱۴۰۲-۱۱-۱۹

چکیده

دگرگونی‌های پرشتاب در پدیده‌های علمی، اجتماعی و فرهنگی به گونه‌ای است که سازمان‌ها را با محیط ناآرام روبه‌رو ساخته، محورها و مبناهای تحول و مدیریت آن بخشی از گفتمان قوی مدیریت در جهان واقع شده است. از این رو تاکنون برای اداره‌ی مطلوب تلاطم‌های طوفانی، کتاب‌ها و مقاله‌های زیادی نگاشته شده؛ اما با رویکرد قرآنی خلأ وجود دارد. این که از منظر قرآن مدیران چگونه در محیط پویا بر اساس نظام ارزشی الهی تحولات را ایجاد و مدیریت کنند نیازمند شناسایی تحول و مدیریت آن است. با عنایت به این مهم در پژوهش حاضر سعی بر آن است که با بهره‌گیری از روش توصیفی - تحلیلی به استخراج، تحلیل و تبیین مسئله از منظر قرآن پرداخته شود. یافته‌ها نشان می‌دهد در آموزه‌های قرآنی تأکید بر ایجاد تحول در زندگی شده و در عصر پرتلاطم امروزی لزوم اهتمام به آن در حوزه‌های علمی، فرهنگی و اجتماعی بیش از پیش روشن و مبرهن شده است. همچنین مشخص شد که بر پایه‌ی برآوردها مدیریت تحول از منظر وحی سه‌گام اساسی دارد و مهم‌ترین مؤلفه‌های سازنده‌ی آن توحیدمحوری، مثبت‌نگری، حق‌طلبی، رفتار و اعمال نیک همراه با ایمان است.

واژگان کلیدی: قرآن، مدیریت، تحول، مدیریت تحول.

^۱. دانش پژوه دکتری قرآن و مدیریت: m.amiri4811@gmail.com

^۲. استادیار جامعه المصطفی العالمیه: a.a.safari1364@gmail.com

مقدمه

واقعیت این است که تحول قانون ثابت و تغییرناپذیر جهان هستی است. در گستره‌ی گیتی همه‌چیز در حال تغییر و دگرگونی بوده و تنها تحول؛ تحول ناپذیر است. اما در حوزه‌ی نظر «مدیریت تحول» از اواسط دهه‌ی ۱۹۷۰ رشد سریعی در کتاب‌ها و مقاله‌های درباره‌ی تحول سازمانی، شیوه‌های برنامه‌ریزی و مانند آن یافته و به یک گفتمان قوی و کلیدی مدیریت تبدیل شده است (نوروزی، ۱۳۹۱، ش ۴، ص ۳۶). امروزه امواج مدیریت تحول در همه‌ی عرصه‌های زندگی فردی و اجتماعی محسوس و ضرورت آن برای مدیریت تلاطم‌های محیطی و دگرگونی‌های پرشتاب در پدیده‌های علمی، اجتماعی و فرهنگی مبرهن است. در آموزه‌های دینی به مسئله‌ی تحول توجه اساسی شده و تصریح به این است که خداوند وضعیت و سرنوشت هیچ قوم و ملتی را تغییر نمی‌دهد مگر آن‌که خودشان تحول را بخواهند (رعد/ ۱۱) و بر همین مبنا در لسان روایات تأکید اکید بر لزوم تحول شده است. به‌عنوان نمونه امام صادق (ع) فرموده‌اند: «مَنْ اسْتَوَى يَوْمَاهُ فَهُوَ مَعْبُودٌ وَمَنْ كَانَ آخِرُ يَوْمِيهِ شَرُّهُمَا فَهُوَ مَلْعُونٌ...» (الأمالی للصدوق، ۱۳۶۳، ص ۶۶۸). بنابراین نباید انسان از جهت رشد و پیشرفت دو روز یکسان داشته باشد؛ در روایت تصریح شده که هرکس امروزش بدتر از دیروزش باشد، ملعون و محروم از رحمت خداوند است.

مطالعات نشان می‌دهد مهم‌ترین الهام و پیام آموزه‌های سپهر اسلامی، این است که بایست مدام سیر و تحول داشت و انسان نباید حتی یک روز را بدون تغییر سپری کند. در فرهنگ فاخر پارسی نیز به مسئله‌ی تحول توجه اساسی شده است چنانکه سهراب سپهری می‌گوید: چشم‌ها را باید شست، جور دیگر باید دید، چترها را باید بست، زیر باران باید رفت. صائب تبریزی می‌گوید: ما زنده از آنیم که آرام نگیریم موجبیم که آسودگی ما عدم ماست. شایان ذکر است که اگرچه تغییر و تحول در وضعیت، سرنوشت و معرفت و معیشت منوط به میل و خواسته‌ی خود انسان است؛ اما رهبران و مدیران و اندیشمندان نقش بسیار پررنگ به‌خصوص در تحولات، علمی، فرهنگی، اجتماعی و سازمانی دارند و لهذا باید به‌صورت بنیادی در فکر، اندیشه و



گفتمان مدیریتی تحولاتی مبتنی بر آموزه‌های وحیانی ایجاد گردد. بایست در مفاهیم عمیق و دقیق آیات کتاب تشریح تعمق نمود، واقعیت‌ها و تحولات مطلوب را، در بطن، متن و محتوای سپهر وحیانی به جست‌وجو گرفت و یافت و در حوزه‌ی نظر ابراز کرد و در عرصه‌ی عمل بکار گرفت. با توجه به این‌که تحول مستلزم حرکت از وضعیتی به وضعیت دیگر است بایست گام‌ها و مؤلفه‌های تحول فرد یا سازمان را برای فراهم‌سازی شرایط لازم شناخت. از این‌رو دغدغه و مسئله‌ی اصلی پژوهش استخراج، تحلیل و تبیین گام‌ها و مؤلفه‌های مدیریت از منظر قرآن کریم است.

مفهوم‌شناسی

شناسایی متغیرها و مفاهیم کلیدی در هر پژوهش، جهت رفع ابهام و پایایی تحقیق لازم است و تأثیر بسزایی دارد؛ زیرا در بسیاری از موارد بدون فهم درست واژگان تحقیق ارائه‌ی نظر غیرممکن است و به‌ویژه در مقوله‌های اجتماعی و مدیریتی که به سبب کاربرد وسیع واژگان و عدم دقت علمی در استعمال آن‌ها، همواره با نوعی اختلاط مفاهیم و امتزاج معانی مواجهیم (عباسی مقدم، ۱۳۷۹، ص ۳۱) بنابراین، لازم است پیش از ورود به متن پژوهش با نگرش دقیق به مفهوم‌شناسی واژه‌های کلیدی پرداخت.

مدیریت

واژه‌ی «مدیریت» معادل «Management»؛ در لغت به معنای تدبیر کردن، عاقبت‌اندیشی، چاره‌جوی و اداره نمودن امور با دانایی و توانایی و کنترل فعالیت‌های در حال انجام جهت رسیدن به هدف‌های موردنظر است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۴۴، ص ۴۳؛ معین، ۱۳۵۰، ج ۳) مدیریت در اصطلاح تعریف واحدی ندارد. دوتا از مهم‌ترین تعریف‌های آن آورده می‌شود: ۱- مدیریت فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته‌شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد» (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۸).

۲- مدیریت عبارت است از کار کردن با و از طریق دیگران برای رسیدن به هدف‌های سازمان و هدف‌های کارکنان (مانتانا، ۱۳۸۴، ص ۲).

تحول

تحول در لغت به معنای برگشتن از حالی به حال دیگر؛ منقلب شدن؛ دگرگون شدن و جابجا شدن است (عمید، ۱۳۸۹، واژه تحول) پیداست که منظور از تحول، در مدیریت معنای لغوی آن نیست، بلکه منظور از تحول، فعالیت و یا تلاشی برنامه‌ریزی‌شده و بلندمدت است که سازمان و یا فرد را به سمت جایگاه بالاتر حرکت می‌دهد و این همان تحول مطلوب است یعنی دگرگونی رو به کمال و برطرف کردن نقص‌ها و پر کردن خلأها و عرضه‌ی تازه‌های مفید و به‌کارگیری روش‌های مؤثر.

۱- مدیریت تحول

مدیریت تحول شاخه‌ای از علم مدیریت و ناظر به روش‌های ایجاد دگرگونی در سازمان، گروه یا فرد بوده و شیوه‌های آن معمولاً به دگرگونی تخصیص منابع و امور مالی، چگونگی و ابعاد مدیریت فرایندهای تجاری، امور عملیاتی و دیگر ابعاد سازمانی می‌پردازند تا سازمان مربوطه بسته به اهداف و نیازها تغییر شکل یا حتی ماهیت پیدا کند. بنابراین مدیریت تحول به معنای پشتیبانی از کارکنان در گذارشان از وضعیت فعلی آن‌ها به وضعیت آتی است که توسط برنامه‌های تحول صورت می‌گیرد (پیروز، ۹۵-۱۳۹۴) درواقع مدیریت تحول تشخیص و مستندسازی وضعیت موجود، برنامه‌ریزی و حرکت به فراسوی آن برای رسیدن به وضعیت مطلوب است و فلسفه‌ی وجودی تحول سازمانی فرایندی است که توجه خود را به فرهنگ، فرایندها و ساختار مورداستفاده یک سیستم جامع معطوف می‌دارد. بنابراین تحول سازمانی نوعی استراتژی بهسازی است و اساس آن را بینش‌ها و یافته‌های علمی حاصل از پویایی و نظریه‌ی علمی مرتبط با تغییر برنامه‌ریزی‌شده؛ می‌سازد (ر.ک. وندال فرنچ، ۱۳۹۰).

۳-۱. تفاوت مدیریت تحول با مدیریت رایج

با توجه به مطالب بیان شده در تعریف مدیریت تحول و نیز مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد دو ویژگی «کنترل» و «ریسک» مدیریت تحول را از مدیریت رایج متمایز می‌سازد.

کنترل فرایندی است که «بایدها» را با «هست‌ها»، «مطلوب‌ها» را با «موجودها» و «پیش‌بینی‌ها» را با «عملکردها» مقایسه می‌کند و تصویر واضحی از اختلاف‌ها و تشابه‌ها در اختیار مسئولان مربوطه قرار می‌دهد (پیروز و دیگران، ۱۳۸۸ ص ۲۶۷) بنابراین کنترل همان قدرت ایجاد تغییر دلخواه است.

ریسک، به‌طور عام به‌احتمال به وجود آمدن آسیب از یک خطر و تهدید معین گفته می‌شود. به‌عنوان نمونه به‌احتمال اینکه کسی از کاری آسیب بینند یا اموالی دچار صدمه گردد، ریسک اطلاق می‌شود (علی‌زاده و حبیبی، ۱۳۹۲). بنابراین تمامی کوشش‌های بشری دربردارنده‌ی درجاتی از ریسک است. از باب مثال رانندگی در جاده، یا آسیب دیدن کمر در اثر بلند کردن بار، یا کار کردن روی یک داربست و مانند آن ریسک محسوب می‌شوند. اما به‌صورت خاص ریسک، در دانش اقتصاد و مدیریت مالی به حالت عدم اطمینان در مورد برآیند یک عمل و احتمال اینکه امور به بیراه روند؛ اطلاق می‌گردد. از این منظر ریسک به سامانمند و غیر سامانمند دسته‌بندی شده و برای آن روش‌های اندازه‌گیری درباره‌ی سود و زیان، هزینه و فایده و اهرم‌های کلی، ترکیبی، عملیاتی، شاخص‌های بهبودیافته و مانند آن مطرح (ر.ک: افشاری، ۱۳۹۸: ۴۴/۱ و ۲۲۱ و ۴۳۳) و منظور احتمال انحراف بازده واقعی سرمایه‌گذاری از بازده پیش‌بینی شده و نیز احتمال از دست دادن اصل سرمایه است که با پارامترهای مانند انحراف معیار بازده تاریخی یا میانگین یک سرمایه‌گذاری سنجیده می‌شود (ر.ک: هلمز، ۱۳۹۳). به‌هرحال در کل‌ترین شکل ریسک مرتبط با کنشگری یا بیکنشی در وضعیت عدم اطمینان است که منجر به زیان یا بروندها و پیامدهای ناخوشایند و فشارهای ناخواسته و موجب بی‌تعادلی در فکر و اندیشه و رفتار می‌شود. از این‌رو بحث ریسک در مدیریت فشارهای روانی جای دارد؛ زیرا فشار روانی وضعیت

پویایی است که در آن انسان با یک فرصت، محدودیت یا تقاضایی روبه‌رو باشد. در این تعریف منظور از تقاضا چیزی است که آدمی بدان اشتیاق دارد و برآیند آن برایش مهم ولی نامطمئن است. این وضعیت حاصل برهم خوردن تعادل پایدار طبیعی هنگام مواجه با یک تقاضایی محیطی است و برای آن چهار نوع رهیافت کلی وجود دارد: ۱- رهیافت خودتنظیمی پزشکی و پاسخ نظامی‌گرایانه کانن، ۲- رهیافت ارزیابی شناختی یا روانشناسانه ریچارد لازارس، ۳- رهیافت سازگاری انسان و محیط رابرت کان، ۴- رهیافت هری لوینسون که مبتنی بر نگرش روانکاوی فروید بوده و تأکید بر این دارد که فشار و ریسک حاصل اختلال میان من مطلوب و خود موجود است (ر.ک: رضائیان، ۱۹۴: ۵-۸). در هر حال غرض این‌که تمرکز زیاد بر «کنترل» و «ریسک» مدیریت تحول را از مدیریت رایج متمایز می‌سازد. البته کنترل کامل بر وقایع ناممکن است ولی برای داشتن میزان مطلوبی از کنترل بر فرایند تحول و نیز کاهش میزان مخاطرات، نیاز به مدیریت تحول می‌باشد و اهمیت آن هنگامی بهتر درک می‌شود که توجه به تکامل‌گرایی و سیر ناپذیری انسان گردد. بی‌تردید نیازهای آدمی دائماً در حال تغییرند، از این‌رو هم در حوزه‌ی زندگی فردی و هم در عرصه‌ی اجتماعی و سازمانی تحول در مدیریت و مدیریت تحول دارای اهمیت حیاتی بوده و سازمان‌های موفق‌اند که تحول را در چارچوب تشکیلاتی خود جای دهند.

قرآن

واژه‌ی «قرآن» مصدر است مانند رجحان، کفران، فرقان، نقصان و غفران (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۲۰، ص ۱۰۸) لغت‌شناسان و مفسران در مورد لفظ «قرآن» اتفاق نظر ندارند. به‌صورت کلی می‌توان گفتارهای آنان را به دو گروه زیر دسته‌بندی کرد:

الف) لفظ قرآن جامد است، قرآن، اسم خاص معجزه‌ی جاوید پیامبر خاتم (ص) و آخرین کتاب الهی است (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۳۳۷).



ب) برخی دیگر، لفظ قرآن را مشتق از ماده‌ی «قرأ» به معنای گردآوری، «قرن» به معنای ضمیمه کردن چیزی به چیزی و «قراءة» به معنای خواندن و تلاوت کردن دانسته‌اند (راغب، ۱۳۷۳، ماده قرأ؛ علوم القرآن عند المفسرین، ج ۱، ص ۲۲).

از جهت اصطلاحی، قرآن عبارت است از کلام‌الله که با زبان عربی و لهجه‌ی فصیح، بر پیامبر اسلام نازل شده است. بنابراین هر آیه‌ای از سپهر وحیانی و حتی بخشی از یک آیه نیز قرآن می‌باشد (مرکز فرهنگ و علوم قرآن، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۲۶۱).

با عنایت به تعریف‌های ذکر شده و آیه‌ی «وَإِنَّهُ لَنَنْزِيلُ رَبِّ الْعَالَمِينَ، نَزَلَ بِهِ الرُّوحُ الْأَمِينُ، عَلَى قَلْبِكَ...، بِلِسَانٍ عَرَبِيٍّ مُبِينٍ» (شعراء/ ۱۹۲-۱۹۵) می‌توان گفت: قرآن کلام اعجاز آمیز پروردگار جهانیان است که توسط جبرئیل امین بر قلب نازنین حضرت رحمت‌اللعمین با زبان عربی روشن و روشنگر از لوح محفوظ، هم اجمالاً (یک‌باره و دفعی) و هم تفصیلاً و تدریجاً (در مدت بیست‌وسه سال) نازل شده است.

پیشینه‌ی پژوهش

با توجه به اینکه تحوّل و مدیریت آن بخشی از گفتمان قوی مدیریت در جهان امروز می‌باشد و امواج آن در همه‌ی عرصه‌های زندگی فردی و اجتماعی نمایان است. در دانش مدیریت ریشه‌های تحوّل را می‌توان در مکتب مدیریت علمی تیلور و مطالعات روابط انسانی مایو، یافت؛ زیرا هدف آنها ایجاد تغییر در شیوه‌ی سازماندهی بود. به‌صورت مشخص‌تر نظریه‌ی «نظام‌های اجتماعی - فنی» نخستین دیدگاهی است که سازمان‌ها را به شکل سیستم‌های بازدیده و تأکید بر رابطه‌ی متقابل میان نظام کاری و محیط و تأثیرگذاری فناوری بر ساختار دارد. در دهه‌ی ۱۹۶۰ رهیافت اقتضایی پدید آمد و مبنای آن التزام به درک وضعیت‌های گوناگون و در نظر گرفته راه‌حل‌های متفاوت است. با این‌وجود به نظر می‌رسد بیش‌ازپیش همه در این حوزه اثر کارلوین در حوزه‌ی رهبری سازمانی پس از جنگ جهانی دوم عرضه کرد، موج‌های در زمینه‌های سبک رهبری، انگیزش کاری، تغییرنگرش، آموزش آزمایشگاهی، مدیریت مشارکتی و مانند آن ایجاد کرد و با آغاز «جهانی‌سازی» مدیران و مجریان سازمانی بر قدرت عوامل تحوّل آور بیرونی و تأثیر آن بر زندگی و مرگ سازمان‌ها بر اساس مبانی و یک سلسله

فنون تحوّل آور؛ تمرکز یافته و مدل‌های ماند الگوی سه مرحله‌ای کرت لوین (۱۹۴۰)، الگوی تحوّل جین و دیگران (۱۹۵۸)، مدل شش‌بخشی بورد (۱۹۷۶)، الگوی عملکرد فردی و سازمانی بورک و لیتوین (۱۹۹۲)، مدل گروه‌سازی باخ و اسمیت (۱۹۹۳)، مدل اثربخشی تحول اورلی (۱۹۹۷)، مدل فرایند رهبری تحول فرهنگی بروکز (۱۹۹۶)، مدل تحول سازمانی سیدری (۲۰۰۱) و نگرش نقش ارتباطات در ایجاد تحول سازمانی الوینگ (۲۰۰۵) پدید آمد و هرکدام با تمرکز بر مراحل، مسائل، ابعاد، انواع و نقش تحوّل در مدیریت و مدیریت تحول را براساس چارچوبی ارائه کرده‌اند.

مطالعات نشان می‌دهد در حوزه‌ی نظر پس از اواسط دهه‌ی ۱۹۷۰ به بحث تحول سازمانی در کتاب‌ها و مقاله‌ها اهتمام خاص شده و آن به یک گفتمان کلیدی مدیریت تبدیل شد (نوروزی، ۱۳۹۱، ش ۴، ص ۳۶) و در عرصه‌ی عمل بسیاری از سازمان‌ها تنوعی از طرح‌ها و برنامه‌های تحول سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تحولات علمی، اجتماعی، فرهنگ‌سازمانی، بازمهندسی، مدیریت کیفیت جامع و مانند آن را مبتنی بر نظام ارزشی خود؛ مدنظر قرار داده‌اند. بنابراین از این جهت موضوع پژوهش، همواره در کانون توجه اندیشمندان و مدیران قرار گرفته و جنب‌وجوشی در حلقه‌های آموزشی و مدیریتی به وجود آورده و با عنایت به مدل‌ها و مطالب بیان‌شده روشن شد که پیشینه‌ی علمی موضوع غنی و پر بار است. اما در حوزه‌ی پیشینه‌ی خاص فقط یک مقاله تحت عنوان «مدیریت تحول در قرآن» اثر دکتر نوروزی انتشار یافته در شماره ۴ اسلام و پژوهش‌های مدیریتی (۱۳۹۱: ۳۵-۶۰) و «مدیریت تحول و مؤلفه‌های آن از منظر قرآن» دکتر امیری است. در این آثار قدم‌های سودمند با نگاه قرآنی برداشته شده؛ اما خیز نهایی نیستند. در آثار اشاره رفته بحث‌های تغییر برنامه‌ریزی‌شده، تحول سازمان، تمایز مدیریت و رهبری، و مدیریت تغییر اثربخش به بررسی گرفته شده است. از این رو پژوهش حاضر، گام قرآن‌پایه‌ی متفاوت با پیشینه‌ها از لحاظ مبنای است و از سوی دیگر هدف اساسی قدم‌برداری در راستای کاستن از خلأ علمی در این حوزه از منظر سپهر و حیانی است.

مدیریت تحول در قرآن

مدیریت تحول فرایند برنامه‌ریزی‌شده و نظام‌مندی است که با بهره‌گیری از ارزش‌ها و اصول علمی و کاربردی، در پی افزایش اثربخشی فردی و سازمانی است. هدف اصلی این نوع مدیریت، انسان و فرآیندهای اجتماعی است. با عنایت به اینکه تحول در مدیریت پیش‌شرط مدیریت تحول است؛ قرآن کریم این معجزه‌ی جاوید پیامبر اعظم (ع) و سند محکم حقانیت اسلام و منبع غنی و متن مدیریت اسلامی در گزارش‌ها خود به این مسئله عنایت خاص دارد. از منظر قرآن پیامبران که رهبران راستین و مدیران ارشد جامعه‌ی بشری هستند تا سر حد توان، دنبال ایجاد تحول بوده و برای آن مبانی و اصول جهان‌شمول بیان کرده‌اند. به‌عنوان نمونه در آیه‌ی از زبان حضرت شعیب (ع) آمده است: «وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكُكُمْ إِلَىٰ مَا أَنْتُمْ عَنْهُ إِنِ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ» (هود/۸۸)؛ من نمی‌خواهم آنچه شمارا از آن باز می‌دارم خود مرتکب شوم تا جایی که قدرت دارم خواسته‌ی من جز اصلاح نیست و توفیقم فقط به یاری خداوند است بر او توکل کردم و به‌سوی او باز می‌گردم. همان‌گونه که مشاهده می‌شود این آیه که بیان یکی از پیشوای آسمانی و مدیران ارشد جامعه‌ی انسانی است یک هدف اساسی را تبیین می‌کند و آن اصلاح‌گری است. درواقع حضرت شعیب (ع) که یک پیامبر محلی و منطقه‌ی خاص است یک اصل جهان‌شمول در حوزه تحول را بیان می‌کند و می‌فرماید: تا آنجا که در توان دارم با ایجاد تحول در شما و در جامعه‌ی شما به اصلاح‌گری می‌پردازم. این همان هدفی است که تمام پیامبران آن را پیگیری می‌کردند: اصلاح عقیده، اصلاح اخلاق، اصلاح عمل، و اصلاح روابط و نظام اجتماعی (ر.ک. مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۹، ص ۲۰۸؛ ابن عاشور، بی‌تا، ج ۱۱، ص ۳۱۵). بنابراین، منظور از تحول از منظر قرآن، فرایند تغییر یافتن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای نامطلوب و تثبیت مطلوب‌ها و استقرار نظام دینی اثربخش و کارآمد است. تحول به این معنا از طریق اجبار و ارباب، ابلاغ آیین‌نامه، بخش‌نامه و دستورالعمل اتفاق نمی‌افتد و حاصل نمی‌شود. زیرا هدف اساسی تحول انسان است و نیز اراده‌ی انسان مؤلفه‌ی بسیار اثرگذار در تحول است. ازاین‌رو تحول بنیادی و بادوام در انسان بستگی به اراده، باور و اعتقاد او دارد. تحول‌سازنده و

بادوام از طریق آموزش، تبلیغ و تبیین مستمر فرهنگ مطلوب در باورها، رفتارها و هنجارها به صورت تدریجی به وجود می‌آید. از منظر قرآن پیامبران که ابر مدیران جامعه‌ی انسانی هستند تا سرحد توان درصدد ایجاد چنین تحولی بوده‌اند.

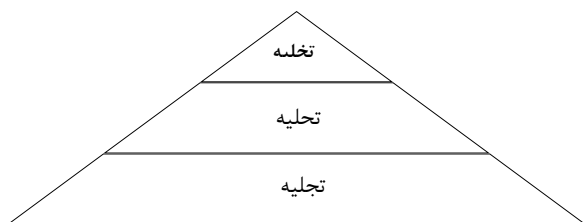
بی‌تردید تحولات فکری بنیاد، پایه‌ی هر تغییر و تحول است. در حوزه‌ی تحولات فکری در قرآن کریم آمده است: «قُلْ إِنَّمَا أَعْظُمُ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مَثْنَى وَفُرَادَى ثُمَّ تَتَفَكَّرُوا مَا بِصَاحِبِكُمْ مِنْ جِنَّةٍ إِنْ هُوَ إِلَّا نَذِيرٌ لَكُمْ بَيْنَ يَدَيْ عَذَابٍ شَدِيدٍ» (سبأ/۴۶)؛ ای پیامبر! بگو: من شمارا فقط به یک چیز اندرز می‌دهم و آن این‌که: دو نفر دو نفر یا یک نفر یک نفر برای خدا به پا خیزید، سپس بیندیشید که رفیق و هم‌نشین شما (پیامبر اسلام) هیچ‌گونه دیوانگی ندارد، پیامبر فقط بیم دهنده شما از عاقبت ناگوار، تنبیه و عذاب شدید الهی است. در این آیه، در جمله‌های بسیار کوتاه و پرمحتوا به خمیرمایه‌ی همه‌ی تحولات و دگرگونی‌های اجتماعی و اخلاقی و سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و مدیریتی اشاره شده است. جمله‌ی «أَعْظُمُ» در حقیقت بیانگر این واقعیت است که خیر و صلاح شما در این تحول است، نه در چیزی دیگر. جمله‌ی «وَاحِدَةٍ» بیانگر این حقیقت است که ریشه‌ی تمام تحولات سازنده‌ی فردی و جمعی به کار انداختن اندیشه‌هاست. بی‌تردید تا مادام که فکر ملتی در خواب است مورد هجوم دزدان و سارقان دین و ایمان و آزادی و استقلال قرار می‌گیرند و هنگامی که افکار بیدار شد راه بر آن‌ها بسته می‌شود. تعبیر به «تَقُومُوا» در اینجا به معنای ایستادن روی دو پا نیست بلکه به معنای آمادگی برای انجام برنامه‌های مختلف زندگی است. تعبیر «لِلَّهِ» بیانگر این معنا است که قیام و آمادگی برای تحول باید انگیزه الهی داشته باشد، و تحولی که از چنین انگیزه‌ای سرچشمه می‌گیرد ارزنده است (ر.ک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۶، ص ۳۸۸؛ مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۸، ص ۱۳۶؛ طیب، ۱۳۷۸، ج ۱۰، ص ۵۷۷).

پیامبران که مدیران و راهبران منصوب از سوی خداوند سبحان برای هدایت و به سعادت رساندن انسان هستند همیشه مردم را به تفکر و تأمل فراخوانده‌اند چون فکر انسان را به حرکت در مسیر تحول و رسیدن به حقیقت هدایت می‌کند. «الفکر حركة الى المبادی و من مبادی الى المرادی» (المنطق للمظفر، ۱۳۹۵) و از این طریق

درصد ایجاد تحول در مدیریت بوده‌اند زیرا چنان‌که بیان آن گذشت تحول در مدیریت پیش‌شرط مدیریت تحول است. آن پیشوایان راستین با تمام توان سعی‌شان بر پشتیبانی از کرامت انسانی و هدایت انسان‌ها در گذارشان از وضعیت ناگوار موجود به وضعیت سعادت‌بخش و مطلوب بود. مطالعات قرآنی نشان می‌دهد آن پیشوایان آسمانی با تشخیص دقیق وضعیت موجود و با برنامه‌های تحول در پی اصلاح باورها، رفتارها، عملکردها و روابط اجتماعی بوده‌اند.

فرایند تحول

با توجه به آیات کلام وحی و مطالب ارائه‌شده در بحث مدیریت تحول در قرآن و جستارهای صورت گرفته در حوزه‌ی فرایند تحول می‌توان گفت: تحول مطلوب بارویکر دینی دارای یک فرایند سه مرحله‌ای است که در نمودار ۱-۱ به نمایش درآمده‌است.



نمودار ۱-۱ فرایند تحول در سپهر روحیانی

۱- **تخلیه:** منظور از تخلیه تهی کردن ذهن و فکر از اندیشه‌ها و باورهای کاذب و نامطلوب است.

۲- **تحلیه:** منظور آماده ساختن ذهن برای ورود باورها و ارزش‌های دینی و زینت دادن آن به عقلانیت و اندیشه‌ی صائب است.

۳- **تجلیه:** منظور تهذیب نفس و ظهور اندیشه‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای فطرت پسند و عملیاتی ساختن برنامه‌های تحول و ارائه‌ی خدمات با اولویت‌بندی مصالح نظام ارزشی است.

محورهای تحول از منظر قرآن کریم

آیاتی از کلام وحی به صورت واضح دلالت بر تحول، دگرگونی دارد و با نگاه کلی در سه محور می توان دسته بندی کرد.

۱. **انسانی:** نوع اول، آیاتی است که ایجاد هرگونه تحول و دگرگونی را انسان و اراده آن می دانند (انفال / ۳۵؛ رعد / ۱۱)

۲. **تکوینی:** نوع دوم، آیاتی که بیانگر تحول و دگرگونی تکوینی، محیط جغرافیایی و تغییرات کیهانی و برکات عالم هستی می باشند (شوری / ۴۹-۵۰؛ اعراف / ۹۶-۹۵) این عناصر بر تحول و دگرگونی انسان می انجامد، گرچه این مؤلفه ها در دگرگونی های جامعه ی انسانی تأثیر بسزایی دارند ولی نمی توانند هویت انسان را به صورت بنیادین عوض کنند.

۳. **ترکیبی:** نوع سوم، آیاتی که دو عنصر انسانی و طبیعی را عامل تحول بیان می دارند. مقصود از عنصر طبیعی، حقایق ناآگاه و غیر اختیاری است، هرچند جنبه ی انسانی داشته باشد، مانند سازندگی های اجباری که انسان در موارد طبیعی زندگی خود صورت می دهد. اگر دقت و تأمل درباره ی مؤلفه ی سوم نمایم به این می رسیم که خود انسان است که باهدف گیری ناشی از درک و خواسته های خود، آن سازندگی را انجام می دهد. مثلاً آیاتی که دعوت به سیر در ارض می کنند «سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ...» (عنکبوت / ۲۰) درواقع حرکت و تحول را در شئون بشری گوشزد می نمایند و ملاک بقا را مفیدیت می دانند، این قید مفیدیت برای آن است که بشر هرگز به قضیه - ی رسوب شده در متن تاریخ تکیه نکند و تنها به راین اساس که پدیده درگذرگاه تاریخ استمرار داشته باشد، آن را دلیل واقعیت آن محسوب ننمایند بلکه باید دنبال تحول باشد. در منطق قرآن تکیه بر سنت های گذشته ای که بر اساس و شاکله ی مفیدیت استوار نیست، به شدت محکوم شده است (علامه جعفری، ۱۳۹۲، ص ۷۳).

مبناهای تحول از منظر قرآن

از آنجاکه اسلام نگاه جامع و عمیق نسبت به تحول و بنیان‌های آن دارد، ارائه تصویری کامل از آن مجال و مقال بسیار بیش از این مقاله را می‌طلبد از این‌رو پژوهشگران ادعای این را ندارد که نگاه قرآن به محورها و مبناهای تحول و مدیریت آن به‌طور بایسته تبیین، کشف و استخراج کرده است؛ اما درکل به نظر می‌رسد بنیادی‌ترین مباحث قرآنی مرتبط با مدیریت تحول در نه حوزه قابل دسته‌بند است و در این قسمت از پژوهش به تجزیه و تحلیل گرفته می‌شوند.

۱- توحیدمحوری و اجتناب از طاغوت

توحیدگرایی و طرد طاغوت یکی از مبناهای تحول در مدیریت و مدیریت تحول است. به‌عنوان نمونه در قرآن کریم در این زمینه آمده است: «وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (نحل/۳۴)؛ ما در میان هر امتی رسولی فرستادیم تا به مردم بگوید که خدای یکتا را بپرستند و از طاغیان سرکش اجتناب و دوری کنند. مطالعات قرآنی حاکی از آن است که دعوت به «توحید» و «مبارزه با جبت و طاغوت» اساس برنامه‌ی تمام پیامبران و نخستین چیزی بوده است که همه‌ی انبیاء و پیشوایان آسمانی بدون استثنا به آن دعوت می‌کرده‌اند. به نظر می‌رسد سرِ آن این است که اگر پایه‌های توحید محکم نشود و طاغوت‌ها از جوامع انسانی و محیط افکار طرد نگردند، هیچ برنامه‌ی اصلاحی قابل پیاده کردن نیست (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۲۴۷؛ ابن عاشور، بی‌تا، ج ۱۳، ص ۱۲۰). از این آیه استنباط می‌شود که تداوم رهبری در تمام عصر و مصر است؛ لیکن گاهی در اثر طغیان و تمرّد زمامداران خودسر، دسترسی مردم به رهبران دینی، اندک یا متروک است که در این حال، برخی قاصر و معذور وعده‌ای مقصّر و محکوم‌اند (جوادی آملی، ۱۳۸۹ ص ۴۱۷). پیام روشن کلمه‌ی جامع و پاکیزه‌ی «لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ» (محمد/۱۹) اجتناب از طاغوت و رنگ بوی الهی دادن به همه‌ی کارها و شئون زندگی با نیت «لَا عَمَلَ إِلَّا بِالنَّيَّةِ» (کلینی، کافی، ۱۴۰۷، ج ۸، ص ۲۳۴)، باور،

توصیه و اقدام به عمل شایسته است «آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ» (عصر/۳).

۲- اراده‌ی انسان

انسان عامل فعال و مبنای ایجادکننده‌ی تحول در مدیریت و مدیریت تحول است. به‌عنوان نمونه در این زمینه در قرآن آمده است: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد/ ۱۱) این آیه به‌روشنی تصریح شده که سنت خداوند بر این جریان یافته که وضع هیچ قومی را دگرگون نسازد مگر آنکه خودشان حالات روحی و فکری و اجتماعی خود را دگرگون سازند (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۱، ص ۳۱۱) بنابراین، مقدرات انسان پیش از هر چیز و هر کس، در دست خود اوست، و هرگونه تغییر و دگرگونی در خوش‌بختی و بدبختی اقوام در درجه‌ی اول به خود آن‌ها بازگشت می‌کند. شانس و طالع و اقبال و تصادف و تأثیر اوضاع افلاکی و مانند این‌ها هیچ‌کدام اساس ندارد (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۷، ص ۲۶۰) و نیز در آیه‌ی ۵۳ سوره انفال آمده است: «...أَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكْ مُغَيِّرًا نُّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»؛ خداوند طبق سنت جاریه‌ی خود نعمتی را که بر قومی ارزانی داشته تغییر نمی‌دهد تا اینکه مردم حالات خود را تغییر دهند. مطلب مهمی که از این آیه به‌روشنی استفاده می‌شود این است که انسان سرنوشت خاصی ندارد که از پیش تعیین‌شده باشد، و تحت تأثیر «جبر تاریخ» و «جبر زمان» و «محیط» نیست، بلکه عامل سازنده تاریخ و زندگی انسان دگرگونی‌هایی است که در روش و اخلاق و فکر و روح او، به اراده‌ی خودش پیدا می‌شود. انسان آزاد است و سرنوشت خود را به دست خویش می‌سازد. تا در وضع او دگرگونی پیدا نشود و با خودسازی، خویشتن را عوض نکند، تغییری در سرنوشتش پیدا نخواهد شد (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۹، ص ۱۰۲) این آیه برترین قانون حیات انسان‌ها را بیان می‌کند، و روشن می‌سازد که مکتب قرآن درزمینه‌ی حیات جامعه‌ها اصیل‌ترین و روشن‌ترین مکتب‌هاست، حتی به آن‌ها که در عصر اتم، و فضا انسان را فراموش کرده و گرداننده چرخ‌های تاریخ را ابزارهای تولید و مسائل اقتصادی که خود مولود انسان است می‌پندارند؛ اعلام می‌کند که شما سخت در اشتباهید، شما معلول را گرفته و علت



اصلی دگرگونی‌ها را که خود انسان است فراموش کرده و به شاخه چسبیده‌اید (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۷، ص ۲۱۰) بنابراین روشن شد که آموزه‌های وحیانی در حوزه‌ی تحول سازنده و مدیریت آن بهترین دیدگاه و روشن‌ترین مبانی و اصول را بیان کرده و تمامی مؤلفه‌های آن را مرتبط با انسان می‌داند.

۳- آزمون‌های غفلت‌زا

یکی دیگر از مبانی تحول و مدیریت آن؛ آزمون‌های بیدارکننده است. از باب نمونه در این حوزه به مفهوم و محتوای این آیات شریفه دقت شود: «وَمَا أَرْسَلْنَا فِي قَرْيَةٍ مِّن نَّبِيٍّ إِلَّا أَخَذْنَا أَهْلَهَا بِالْبَأْسَاءِ وَالضَّرَاءِ لَعَلَّهُمْ يَضُرَّعُونَ ثُمَّ بَدَّلْنَا مَكَانَ السَّيِّئَةِ الْحَسَنَةَ حَتَّىٰ عَفَوْا وَقَالُوا قَدْ مَسَّ آبَاءَنَا الضَّرَّاءُ وَالسَّرَّاءُ» (اعراف/۹۵-۹۵)؛ و ما هیچ پیامبری را در هیچ آبادی نفرستادیم، مگر اینکه مردمش را به سختی (زندگی) و زیان (جسمی و روحی) گرفتار ساختیم تا شاید (فروتن و) تسلیم گردند، سپس نیکی (و نعمت) را به جای بدی (و سختی) قراردادیم تا آنکه فزونی گرفتند، و گفتند: درواقع به پدران ما (نیز) سختی و را حتی رسیده است. چنانکه ملاحظه شد این آیات بیانگر آن است که در هیچ شهر و آبادی پیامبری نیامد، مگر اینکه اهل آن آزموده شدند تا از خواب غفلت بیدار شده و به‌سوی توحید بازگردند و این برای آن است که مردمی که در ناز و نعمت به سر می‌برند کمتر گوش شنوا و آمادگی برای پذیرش حق‌دارند؛ ولی هنگامی که در تنگنای مشکلات قرار می‌گیرند و نور فطرت و توحید آشکار می‌گردد بی‌اختیار به یاد خدا می‌افتند و دل‌هایشان آماده‌ی تحول و پذیرش واقعیت می‌گردد. گرچه این بیداری در چنین وضعی برای همه یکسان می‌باشد ولی در بسیاری از افراد زودگذر و ناپایدار است و به مجرد برطرف شدن مشکلات، بار دیگر در خواب غفلت فرو می‌روند و به حالت پیشین خود بازمی‌گردند. چنان که در قرآن کریم آمده است: «وَإِذَا غَشِيَهُمْ مَوْجٌ كَالظَّلْلِ دَعَوْا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ فَلَمَّا نَجَّاهُمْ إِلَى الْبَرِّ فَمِنْهُمْ مُّقْتَصِدٌ وَمَا يَجْحَدُ بِآيَاتِنَا إِلَّا كُلُّ خَتَّارٍ كَفُورٍ» (لقمان/۳۲)؛ و هنگامی که (در دریا) موجی همچون سایبان‌ها آنان را بپوشاند، خدا را درحالی که دین (خود) را برای او خالص گردانیده‌اند، می‌خوانند و هنگامی که آنان را به خشکی نجات دهد،

پس برخی آنان معتدل می‌شوند (و برخی به کفرشان بازمی‌گردند) و نشانه‌های ما را جز نیرنگ‌بازِ پیمان‌شکن ناسپاس، انکار نمی‌کند. بنابراین هستند کسانی که یک تلنگر نقطه‌ی عطفی در زندگی‌شان محسوب شده و برای همیشه، تحول‌یافته و آن را خوب مدیریت می‌کنند.

۴- ایمان و عمل نیک

بی‌گمان ایمان به حقیقت و عمل بدان از پایه‌ای ترین بنیانهای تحول و مدیریت آن است. به‌عنوان نمونه در این زمینه در قرآن کریم آمده است: «وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَآمَنُوا بِمَا نُزِّلَ عَلَى مُحَمَّدٍ وَهُوَ الْحَقُّ مِنْ رَبِّهِمْ كَفَرَ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَأَصْلَحَ بَالَهُمْ» (محمد/۲)؛ و آنان که ایمان آورده و کارهای شایسته کرده‌اند و به آنچه بر محمد (ص) نازل آمده گرویده‌اند [که] آن خود حق [و] از جانب پروردگارشان است [خدا نیز] بدی‌هایشان را زدود و حال [و] روزا [شان را بهبود بخشید. لازم به ذکر است در این آیه کلمه‌ی «آمنوا» دو بار تکرار شده و به‌نظر می‌رسد برای آن است که در جمله‌ی اول اشاره به ایمان به خدا است، و جنبه اعتقادی دارد و در جمله‌ی بعدی اشاره به ایمان به محتوای اسلام و تعلیمات شریعت است که جنبه‌ی عملی دارد (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۸، ص ۲۲۴؛ مکارم، ۱۳۷۴، ج ۲۱، ص ۳۹۴) و در آیه دیگر آمده است: «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ» (اعراف/۹۶)؛ و اگر مردم شهرها و آبادی‌ها ایمان بیاورند و تقوایش کنند برکات آسمان و زمین را بر آن‌ها می‌گشاییم. از این آیه استفاده می‌شود که در زیر چتر ایمان و تقوا برکات پایدار و تحولات بنیادی در حوزه فردی و اجتماعی و عمران‌آبادانی حاصل می‌شود. درآیات قبل از آیه موردنظر سرگذشت اقوامی همچون قوم هود و صالح و شعیب و نوح و لوط بیان می‌گردد و در آیه‌ی موردنظر به‌صورت گویاتر، نتیجه‌گیری کرده، می‌فرماید: اگر مردمی که در این آبادی‌ها و نقاط دیگر روی زمین زندگی داشته و دارند، به‌جای پیروی از جبت و طاغوت و تعدی و سرکشی، تکذیب آیات الهی و ظلم و فساد؛ ایمان می‌آوردند و در پرتو آن تقوا و پرهیزکاری پیشه می‌کردند، نه‌تنها مورد خشم پروردگار و مجازات



واقع نمی‌شدند، بلکه درهای موهبت‌های ثابت و برکات پایدار آسمان و زمین را به روی آن‌ها می‌گشودیم (ابن عاشور، التحریر، بی‌تا، ج ۸، ص ۲۱۰، قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۴، ص ۱۲۶). بنابراین ایمان راسخ در حوزه‌ی نظر و التزام عملی به آموزه‌های دینی در عرصه‌ی کار وزندگی یکی از مؤلفه‌های بی‌سار تأثیرگذار در ایجاد تحول و مدیریت آن است.

۵- تنبیه‌های سخت

تنبیه‌های بیدار کرد و مجازات سخت از دیگر مبانی تحول و مدیریت بایسته‌ی آن است. از باب مثال در مورد پیروان فرعون در آیه ۱۳۰ سوره اعراف آمده است: «وَلَقَدْ أَخَذْنَا آلَ فِرْعَوْنَ بِالسِّنِينَ وَ نَقْصٍ مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَذْكُرُونَ»؛ ما آل فرعون را به قحطی و خشک‌سالی و کمبود میوه‌ها گرفتار ساختیم، تا شاید متذکر گردند و بیدار شوند. اگرچه «سِنین» جمع «سَنَة» به معنی سال است، ولی معمولاً هنگامی که با کلمه‌ی «أخذ» (گرفتن) به کار می‌رود، به معنی گرفتار قحطی و خشک‌سالی شدن می‌آید، بنابراین أَخَذَهُ السَّنَةُ: «سال او را گرفت» یعنی گرفتار خشک‌سالی شد، به‌طورمعمول سال‌های قحطی در برابر سال‌های عادی و معمولی کم است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۸، ص ۲۲۷). درهرحال آموزه‌های قرآنی نشان می‌دهد قحطی و خشک‌سالی از تنبیه‌های الهی و عامل به خود آی و تحول است. چنانکه در بخش پایانی آیه ۹۵ اعراف نیز به این مسئله عنایت شده و می‌رساند که اگر خداوند به کافران و منافقان و منکران حق در این دنیا فرصت و نعمت می‌دهد برای آن است که قدمی به‌پیش بروند آنگاه در میانه راه، در حال پر از آمال و آرزوهای دنیایی آنان را بگیرد و در تیرگی‌ها رهایشان سازد. چنان‌که در آیه‌ی دیگر آمده است: «فَلَمَّا نَسُوا مَا ذُكِّرُوا بِهِ فَتَحْنَا عَلَيْهِم أَبْوَابَ كُلِّ شَيْءٍ حَتَّىٰ إِذَا فَرِحُوا بِمَا أُوتُوا أَخَذْنَاهُمْ بَغْتَةً فَإِذَا هُمْ مُبْلِسُونَ» (انعام/ ۴۳-۴۴)؛ هنگامی که (اندرزها سودی نبخشید، و) آنچه را به آن‌ها یادآوری شده بود فراموش کردند، درهای همه‌چیز (از نعمت‌ها و منفعت‌ها) را به روی آن‌ها گشودیم تا (کاملاً) خوشحال شدند (و دل به آن بستند) ناگهان آن‌ها را گرفتیم (و سخت مجازات کردیم) در این هنگام، همگی مأیوس شدند و درهای امید به روی آن‌ها بسته شد. لازم به ذکر است در آیه‌ی

مدنظر مدعا حصر علت نیست، بلکه اثبات ارتباط بین عمل انسان و رخدادهای جهان و نیز درک زندگی بابرکت، تحول سازنده و تحول غیر سازنده است. از منظر اسلام اگر تحولی در زندگی فردی و اجتماعی رخداد باید توجه داشت که ممکن است آن دام الهی باشد. ازاین‌رو خداوند ضمن آنکه رسیدن به برکات آسمانی و زمینی را منوط به ایمان و تقوا مربوط ساخته، به کافران در ناز و نعمت هشدار می‌دهد که داشتن مال یا امکانات رفاهی، نشان عنایت الهی به آن‌ها نیست، بلکه سنت امهال و استدراج است؛ یعنی به آنان نعمت و مهلت داده می‌شود تا گناهانشان افزوده شود و بر اساس باور و عملکردشان به عذاب خوارکننده گرفتار آیند.

۶- سیر در زمین

از منظر قرآن کریم سیر در جهان و تفکر در حالات و آثار باقی‌مانده از گذشتگان و نیز وضعیت حال اقوام و ملت‌ها در اطراف‌واکناف گیتی از بنیان‌های تحول و مدیریت بایسته‌ی زندگی است. به‌عنوان نمونه در این زمینه در قرآن کریم آمده است: «سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُجْرِمِينَ» (نمل/۶۹)؛ «أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونْ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا» (حج/۴۶) در آیه اول، امر به سیر در زمین و تأمل در کیفیت زندگی و فرجام نهایی سرکشان شده است، در آیه دوم، در قالب استفهام انکاری خداوند مردم را به سفر در زمین فرا می‌خواند. خداوند در این دستور و فراخوانی به سیر، اهداف مقدسی را دنبال می‌کند که در آیات مختلف به آن اشاره شده است. اهدافی مانند بیداری قلوب، درک عاقبت پیشینیانی که از نظر قدرت و قوت و خدمت‌وحشم بر انسان‌های کنونی برتری داشتند، درک عاقبت گنه‌کاران و دروغ‌گویان، درک چگونگی خلقت و عظمت آن و دیدن شگفتی‌های خلقت و... که هر کدام از آن به‌تنهایی برای پند دهی و عبرت‌آموزی و ایجاد تحول مثبت کافی است (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۷، ص ۱۴۲؛ طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۴، ص ۳۸۹).

۷- مثبت‌نگری

نگرش مثبت مبانی بسیار مهمی در تحول مدیریت و مدیریت تحول سازنده است؛ زیرا انسان‌ها همواره با نوع اندیشه و نگرشی که به جهان دارند از یکدیگر متمایز



می‌شوند. انسانی که مثبت می‌اندیشد، هیچ اتفاقی را در عالم شر و بد نمی‌داند، بلکه لحظه‌به‌لحظه‌ی تحولات را با نگرش توحیدی حساب‌شده و تحت کنترل خالق بزرگ عالم می‌داند. داستان حضرت یوسف (ع) در قرآن نمایانگر نمونه‌ی بسیار زیبای مثبت‌نگیری است (یوسف/۱۰۰). اوج نگرش توحیدی است که حضرت یوسف (ع) فقط به موهبت‌های الهی اشاره می‌کند، از قعر چاه و سختی زندان و دیگر مشکلات سخنی به میان نمی‌آورد و سرانجام در جامعه مصر تحول بنیادی در مدیریت و مدیریت تحول به وجود آورد (ر.ک. طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۶۸).

۸- بلند همتی

از دیگر بنیان‌ها بلندهمت‌ی است و در فرهنگ پارسی آمده «همت بلند باش که مردان روزگار از همت بلند به‌جای رسیده‌اند». مطالعات قرآنی نشان می‌دهد در آموزه‌های سپهر، واژه‌ی «همت» تنها در مواردی استفاده‌شده است که کار با سختی و مشکلات همراه بوده و موانعی در تحقق آن در بین باشد. به‌عنوان نمونه علامه طباطبایی در ذیل آیه ۲۴ سوره یوسف می‌فرماید: به‌طوری‌که می‌گویند این واژه جز در مواردی که مقرون به مانع است استعمال نمی‌شود (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۱، ص ۱۲۸) مانند آیه «وَهُمْوَا بِمَا لَمْ يَنَالُوا» (توبه/۷۴)؛ و بر آنچه موفق به انجام آن نشدند همت گماشتند. این آیه بیانگر آن است که منافقان در غیاب پیامبر، سخنان نادرست می‌گفتند و پس از اسلام آوردنشان نیز تصمیم به کار خطرناکی گرفتند، که به آن نرسیدند و آیه‌ی «إِذْ هَمَّتْ طَائِفَتَانِ مِنْكُمْ أَنْ تَفْشَلَا وَ اللَّهُ وَلِيُهُمَا» (آل عمران/۱۲۲)؛ آن هنگام که دو گروه از شما بر آن شدند که سستی ورزند باآنکه خدا یاورشان بود. آیه بیانگر آن است که دو گروه از مسلمانان خواستند سستی و ضعف نشان دهند و تصمیم به بازگشت از وسط راه از میان دیگر مبارزان راه حق گرفتند ولی آموزه‌های آیه آنان را از این فکر بازداشت. غرض از بیان آن در این پژوهش آن است که انسان به‌طور طبیعی به‌سوی اهداف کارهایی کشیده می‌شود که در نظرش مهم و بالارزش جلوه می‌کنند. رابطه‌ی میان جذابیت اهداف و داشتن انگیزه‌ی بالا برای ایجاد تحول از کلام نورانی امیر بیان (ع) بیشتر فهمیده می‌شود؛ آنجا که می‌فرماید: «مَنْ كَبُرَتْ هِمَّتُهُ كَثُرَ اهْتِمَامُهُ».

(لیثی، ۱۳۷۷، ص ۴۲۳)؛ هرکسی همتش بزرگ باشد، هدف والا داشته باشد تلاشش بیشتر خواهد بود. و نیز آن حضرت فرموده است: «الْفِعْلُ الْجَمِيلُ يُنبِئُ عَنْ عُلُوِّ الْهِمَّةِ» (آمدی، ۱۴۱۰، ص ۱۵۳)؛ فعالیت شایسته از بلندی همت و داشتن هدف والا خبر می دهد. با عنایت به مطالب ارائه شده روشن شد که یکی از مؤلفه های اساسی تحول مدیریت و مدیریت تحول سازنده، بلندهمتی است؛ چنان که در ادبیات فاخر پارسی نیز به این مسئله عنایت ویژه شده است.

۹- حقیقت گرایی

حقیقت ریشه و پایه و فراهم آورنده ی مظاهر گوناگون تحول سازنده و وجب نابودی باطل است. بی گمان حقانیت و دلایل فطرت پسند اسلام عامل پیروزی آن بر همه ادیان است. در این زمینه از آیات زیادی می توان بهره گرفت و به عنوان نمونه در آیه ی آمده است: «تَقْدِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ فَإِذَا هُوَ زَاهِقٌ» (انبیاء/۱۸)؛ حق را بر باطل فرومی افکنیم، پس آن را در هم می شکنند، و به ناگاه آن نابود می گردد. در آیه ی دیگر آمده است: «هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَى وَ دِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ» (فتح/۲۸)؛ خداوند رسولش را با هدایت و آیین حق فرستاد، تا آن را بر همه ی آیین ها غالب گرداند.

این که می گوئیم اسلام «دین حق» است بدین معناست که اصولش حق و فروعش نیز حق و تاریخ و مدارک و اسنادش برای ایجاد تحول عظیم روشن و مبرهن و در نتیجه اندیشه ی آن در همه ی حوزه ها صائب است. بله، آیینی که همه ی محتوایش حق است و دلائل و مدارک و تاریخ روشن دارد باید سرانجام بر همه ی آیین ها پیروز گردد. در پایان این مقاله ذکر این مطلب لازم است که از آنجا که اسلام دین خاتم است باید پاسخ گوی همه ی نیازهای بشری باشد و بایسته آن است که همراه و هم زمان با شرایط و مقتضیات پیشرفت داشت و به روز بود تا در هر عصر و مصری دل های پاک و خردهای آزاد؛ زلال معارف سپهر و حیانی را در ساغر پیراسته خود بریزند و از خس و خاشاک اندیشه های حیران و توهمات سرگردان پاک مانند. این مهم با پژوهش های روشمند متخصصان هر حوزه ی دانشی و مهارتی امکان پذیر است تا ضمن تبیین



جامعیت و جهانی بودن قرآن زمینه‌ی ظهور پیشوای آسمانی و یگانه مدیر ذخیره‌ی الهی برای ایجاد تحولات بنیادی در مدیریت و مدیریت تحول بیدارساز شرق و غرب از خواب غفلت، رشد دهنده‌ی عقول و معرفت و تشکیل‌دهنده‌ی جامعه‌ی یکپارچه‌ی جهانی بر پایه‌ی کوثر وحی فراهم گردد. انقلاب و تحول عظیمی که امام مهدی (عج) با مدیران، کارگزاران و نیروهای ویژه‌ی خود آغاز می‌کند تیرگی‌ها و ناپاکی‌ها را از میان برده، جان‌ها را تسخیر اندیشه‌ی قرآنی ساخته و سرانجام نظام توحیدی را در پهنه‌ی عالم هستی استقرار می‌بخشد.

یافته‌ها و نتایج

این تحقیق باهدف تبیین تحول مدیریت و مدیریت تحول از دریچه‌ی قرآن صورت گرفت. با توجه به جستارها و مطالب به‌دست‌آمده یافته‌ها نشان می‌دهد بررسی موضوع تحول در سپهر روحیانی بالندگی، تغییر وضعیت و بهبود کیفیت زندگی فردی و سازمانی را به همراه دارد. یکی از جلوه‌های زیبای جامعیت و جهانی بودن قرآن بیان چگونگی تحول مدیریت و مدیریت تحول است که پیشوایان آسمانی نهایت توجه به این مسئله داشته و با چنین نگرشی مسائل جهان‌شناسی را با خداشناسی پیوند زده‌اند و این از مهم‌ترین تفاوت‌های بینش قرآن پایه با مکاتب علمی مدیریت است. در آثار علمی حاصل از تلاش و اندیشه‌ی بشری تنها به بررسی و تبیین سیر افقی اشیا و پدیده‌های جهان پرداخته شده است. به‌عنوان نمونه، پژوهشگر مدیریتی می‌گوید یافته‌های ما نشان می‌دهد که مدیریت تحول از دهه‌ی ۱۹۷۰ مورد توجه قرار گرفته، تاکنون چه تطوراتی را پشت سر گذاشته و امروزه تحولات پرشتاب محیطی او را به یک مسئله‌ی اساسی مدیریت مبدل ساخته است و حاصل تلاش‌های فکری و تجربی در این چند دهه در آثار مدیریتی تدوین و تبیین شده است و پس به‌صورت احتمالی پیش‌بینی می‌کند که چه تحولاتی را در پیش رو دارد؛ اما قرآن کریم که کتاب هدایت و نور است، نه کتاب علمی محض، سخن از سیر عمودی پدیده‌های جهان و ارتباط آن از یک‌سو با مبدأ و از سوی دیگر با معاد دارد. در سپهر روحیانی از مبدأ فاعلی و مبدأ غایی سیر و تحول سخن به میان آمده و این از تمایزهای اساسی آن با داشته‌های دانش مدیریت است.

نتایج نشان می‌دهد در حوزه‌ی تحول مدیریت و تحول قرآن کریم به جنبه انسانی توجه اساسی دارد و با توجه به تلاطم محیطی و دگرگونی‌های متعدد در حوزه‌های مختلف، به‌ویژه در زمینه‌های علمی، فرهنگی، و اجتماعی اهمیت حیاتی این عنایت ویژه قرآن بیش‌ازپیش روشن می‌گردد. همچنین مشخص شد که بررسی گام‌های مدیریت تحول و مؤلفه‌های آن به‌ویژه بر مبنای برنامه‌های انبیاء و سرگذشت‌های امت‌های پیشین با توجه به شرایط زمان حاضر، گویای حقانیت، جامعیت و جهانی بودن اسلام و قرآن است. از این نگاه تحول دارای یک فرایند سه مرحله‌ای «تخلیه، تحلیه و تجلیه» است و پیشوایان آسمانی تا سرحد امکان به دنبال ایجاد تحول در مدیریت و مدیریت تحول به‌منظور اصلاح باورها، رفتارها و هنجارهای اجتماعی بوده‌اند. توحید گرایی و طرد طاغوت عامل زمینه‌ساز تحولات سازنده و بنیادی است و انسان مؤلفه‌ی فعال پدیده‌ی تحول و مدیریت اوست، اراده‌ی انسان سازنده تاریخ و زندگی و دگرگونی‌هایی فردی و اجتماعی (اخلاقی، فکری، رفتاری، معرفتی و معیشتی) است. تنبیهات و ابتلاهای امت‌ها، اهل آبادی‌ها و شهرها به‌منظور ایجاد تحول و بازگشت به‌سوی فطرت و حقیقت بوده است، ایمان و عمل شایسته و ضایع نشدن اجر نیکوکاران عامل برانگیزاننده به‌سوی تحولات سازنده است. از منظر قرآن کریم سیر در زمین جهت درس‌گیری و عبرت‌آموزی و تأمل در اخبار غیبی و تاریخی (اقوام و امت‌های گذشته و پیشگویی اخبار آینده) تأثیر بسزایی در تحولات فردی و اجتماعی دارد. آینده‌نگری و همت بلند چشم‌اندازهای مطلوب و تحولات بنیادی به دنبال دارد. نگرش مثبت اجتناب از گناه عامل تحول سازنده و گشایشگر موهبت ثابت الهی و برکات پایدار آسمان و زمین است. بشارت به این‌که باطل نابود شدنی و حق پایدار است موجب برانگیختن و تحول سازنده است و درنهایت روحیه‌ی حق‌طلبی همراه با ایمان، حیات طیبه را به دنبال دارد و می‌تواند تحولات اساسی را در حوزه‌ی فردی و عرصه‌ی اجتماعی به ارمغان آورد.

منابع و مآخذ

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. آمدی، عبدالواحد، غرر الحکم و درر الکلم (۱۴۱۰)، قم، دار الکتاب الاسلامی.
۲. ابن عاشور، محمد بن طاهر، التحریر والتنویر (۱۴۲۰)، بیروت، مؤسسه التاریخ.
۳. افشاری، اسدالله، مدیریت مالی در تئوری و عمل (۱۳۸۱)، تهران، سروش.
۴. لیثی، علی، عیون الحکم و المواعظ (۱۳۷۷)، قم، مؤسسه فرهنگی دار الحدیث.
۵. پیروز، علی آقا، عباس شفیعی و دیگران، مدیریت در اسلام (۱۳۸۸)، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ ۶.
۶. پیروز، علی آقا، جزوه درسی مدیریت تحول سازمانی (ترم دوم ۹۵-۱۳۹۴)، قم، مؤسسه عالی علوم انسانی.
۷. وندال فرنچ، مدیریت تحول در سازمان (۱۳۹۰)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، اشراق.
۸. هلمز، اندرو، مدیریت ریسک، ترجمه سیمرا صادق ابدلی (۱۳۹۳)، تهران، دنیای اقتصاد.
۹. جوادی آملی، عبدالله، تفسیر تسنیم (۱۳۸۹)، قم، بنیاد وحیانی اسراء.
۱۰. دهخدا، علی اکبر، فرهنگ دهخدا (۱۳۷۷)، تهران، دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۱۱. دیالمه، نیکو، تأثیر جهان بینی توحیدی در دانش مدیریت (۱۳۹۳)، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
۱۲. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، مفردات الفاظ القرآن (۱۳۸۴)، قم، ذوی القربی.
۱۳. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت (۱۳۸۸)، تهران، سمت، چاپ سیزدهم.
۱۴. رضائیان، علی، مدیریت فشار روانی (۱۳۹۴)، تهران، سمت.
۱۵. سیوطی، جلا الدین، الدر المنثور (۱۳۶۵)، بیروت، دار المعرفة.
۱۶. طوسی، تفسیر جوامع الجامع (۱۴۸۱)، قم، مؤسسه النشر الاسلامی.
۱۷. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن (۱۳۷۲)، تهران، انتشارات ناصر خسرو.
۱۸. طیب، سید عبدالحسین، اطیب البیان فی تفسیر القرآن (۱۳۸۷)، تهران، انتشارات اسلام.

۱۹. طریحی، شیخ فخرالدین، مجمع البحرين (۱۳۷۵)، تهران، مرتضوی.
۲۰. طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن (۱۴۱۷)، قم، انتشارات جامعه مدرسین.
۲۱. علامه عسکری، مرتضی، القرآن الکریم و روایات المدرستین (۱۳۷۴)، قم، کلیه اصول الدین.
۲۲. علامه جعفری، محمد تقی، حرکت و تحول از نگاه قرآن (۱۳۹۲)، مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
۲۳. عروسی حویزی، عبد العلی، تفسیر نور الثقلین (۱۴۵۱)، قم، انتشارات اسماعیلیان.
۲۴. عمید، حسن، فرهنگ عمید (۱۳۸۹)، انتشارات امیر کبیر.
۲۵. علیزاده، مجید؛ حبیبی، احسان الله، ایمنی کاربردی و شاخصهای عملکرد در صنعت (۱۳۹۲). تهران، فن آوران، چاپ چهارم.
۲۶. عباسی مقدم، مصطفی، اسوه های قرآنی و شیوه های تبلیغی آنان (۱۳۷۹)، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
۲۷. قافله باشی، سید مرتضی، سرگذشت ها و عبرت ها در آیینه وحی (۱۳۸۳)، قم، مرکز مدیریت حوزه ی علمیه.
۲۸. قرائتی، محسن، تفسیر نور (۱۳۸۳)، تهران، مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن.
۲۹. مصباح یزدی، محمدتقی، پیش نیازهای مدیریت اسلامی (۱۳۸۸)، قم، مؤسسه امام خمینی (ره).
۳۰. معین، محمد، فرهنگ معین (۱۳۵۰)، انتشارات امیرکبیر.
۳۱. مانتانان، پاتریک، فرهنگ فراگیر دانش مدیریت (۱۳۸۴)، ترجمه سهراب خلیلی، تهران، یادواره کتاب.
۳۲. مرکز فرهنگ و علوم قرآن، علوم القرآن عند المفسرین (۱۳۷۴)، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
۳۳. مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه (۱۳۷۴)، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
۳۴. مکارم شیرازی، قصه های قرآنی (۱۳۸۱)، تدوین سید حسین حسینی، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
۳۵. نوروزی، محمدتقی، مدیریت تحول در قرآن، اسلام و پژوهش های مدیریتی (۱۳۹۱) شماره ۴.