



A Comparative Study of Change Strategies in the Era of the Prophet of Islam (PBUH) and the Contemporary Era to Achieve Islamic Values and Norms

Sadegh Yazdanpanah *

Amir Ehsani **

Abstract

Up to now, management theorists have proposed various strategies for change management. Islamic management studies have considered the management of the Prophet's era in the presentation of Islamic values and norms. Employing grounded theory and meta-analysis, this research made an attempt to pinpoint the most prominent categories, and causal, contextual, and mediating conditions for identifying the strategies and outcomes of the study. The results were confirmed by university professors and Howzeh instructors through Delphi method. Afterwards, the similarities and differences between these strategies were identified and analyzed by comparing the change strategies in the era of the Prophet and the contemporary era. The research resulted in ten key factors relating the differences between change strategies of the Prophet Muhammad (PBUH) and those of the twentieth century. They included differences at institutional levels, governmental and political levels, legal levels, family institutions, education institutions, economic institutions, organizational and social entities levels, general behavior, and cultural and faith levels. Generally, the foundation of contemporary changes is based on human pleasure and requirements; while the basis of change in the Prophet's era relies on the Islamic creeds and principles.

Keywords: *Islamic values and norms, the strategies of the Prophet's era, the strategy of contemporary era, the strategy of change in the era of the Prophet.*

* Corresponding author: master of administrative management, University of Tehran, Iran

sadyazdanpanah@gmail.com

** PhD of human resource management, university professor, Islamic Azad University of Karaj. Iran

ehsani.mmasteer@gmail.com

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی

«مدیریت اسلامی»

(زمستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۴: ۱۶۰ - ۱۳۳)



بررسی تطبیقی راهبردهای تغییر در عصر پیامبر اسلام(ص) و دوران معاصر به منظور پیدایش ارزشها و هنجارهای اسلامی

صادق یزدان پناه *

امیر احسانی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۰۱

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۱۰/۱۴

چکیده

تاکنون نظریه پردازان، راهبردهای گوناگونی برای مدیریت تغییر ارائه کرده‌اند و در مطالعات مدیریت اسلامی به مدیریت عصر پیامبر در پیدایش ارزشها و هنجارهای اسلامی اشاراتی شده است. در این تحقیق با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها و روش‌شناسی فراتحلیل برجسته‌ترین مقوله‌های اصلی، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، راهبردها و پیامدهای مورد مطالعه استخراج شد و به تأیید گروه دلفی شامل استادان حوزه و دانشگاه رسید. سپس با بررسی مقایسه‌ای راهبردهای تغییر در عصر پیامبر(ص) و دوران معاصر، مشابهت‌ها و تفاوت‌های این راهبردها شناسایی و تحلیل شد. نتایج پژوهش حاکی از شناسایی ده عامل اصلی در بررسی راهبردهای تغییر در دوره پیامبر(ص) و راهبردهای تغییر در قرن بیستم است که این دگرگونی‌ها عبارت است از: دگرگونی در سطح نهادها و ساختها، نهادهای حکومتی و سیاسی، نهادهای حقوقی، نهاد خانواده، نهادهای تعلیم و تربیت، نهادهای اقتصادی، دگرگونی در سطح سازمانها و پایگاه‌های اجتماعی، دگرگونی در سطح رفتارهای معمول، دگرگونی در سطح فرهنگ و دگرگونی در سطح اعتقادات. به‌طور کلی تغییر مبانی در دوران معاصر بر اساس لذات و نیازهای انسانی است؛ این در حالی است که مبانی تغییر در دوره پیامبر(ص) بر احکام و حدود اسلامی مبتنی است. **کلیدواژه‌ها:** ارزشها و هنجارهای اسلامی، راهبردهای عصر پیامبر، راهبرد دوران معاصر، راهبرد تغییر در عصر پیامبر(ص).

sadyazdanpanah@gmail.com

* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

ehsani.mmasteer@gmail.com

** دکترای مدیریت منابع انسانی، مدرس دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

مقدمه

«همانا برای شما در سیره رسول خدا الگو و سرمشقی نیکوست، (البته) برای کسانی که به خدا و روز قیامت امید دارند و خدا را بسیار یاد می‌کنند» (احزاب/۲۱). او سرمشقی مناسب برای همه انسانها در همه عصرها و نسلها است. بدون تردید شناختن الگویی با چنین مقام بلند و رفیعی، انسان را در پیمودن حرکت به سمت انتخابهای صحیح در مسیر زندگی یاری خواهد کرد. تحلیل رویدادها و حوادث دوران رسالت آن حضرت و نیز بازشناسی کیفیت موضعگیریهای پیامبر اکرم (ص) در برابر رخدادهای گوناگون زمان خویش در موضعگیری ما در این دوران، کمک و یاری شایان توجه خواهد کرد.

در قرآن کریم دو مقوله «تبدیل» و «تغییر» ذکر شده است. «تغییر» به معنی ایجاد دگرگونیهایی در هر چیز و «تبدیل» به معنی عوض کردن کلی چیز (یعنی عوض کردن ماهیت و هویت آن) است. قرآن «تبدیل» پدیده‌ها را خارج از توان انسان دانسته و تاکنون نیز کسی به تغییر «هویت و ماهیت» چیزی موفق نشده، ولی ایجاد «تغییر» را پیشگویی کرده است. از دید اسلام، انسان عاملی فعال در تغییر و تحولات است؛ همان‌گونه که خداوند در آیه ۱۱ سوره رعد می‌فرماید: «خداوند سرنوشت هیچ قومی را تغییر ندهد مگر اینکه خود آن را تغییر دهند».

امروزه تغییر نه تنها اجتناب‌ناپذیر، بلکه پیوسته و تصادفی است؛ بنابراین غیرواقع‌بینانه است اگر انتظار گریز از آن را داشته باشیم یا به یک دوره ثبات، اعتماد کنیم و به تعبیر دراکر، یگانه امر ثابت در دنیای امروز تغییر است (صلواتی و ثلاثی، ۱۳۹۳: ۵۰). در چنین وضعیتی، بقا نیازمند همراه و همگام بودن با تغییرات و برخورداری از دانش و آگاهی منسجم و به‌روز است (ترک‌زاده و پیروزی نژاد، ۱۳۹۵: ۷۶). اگر تغییر را دگرگون‌شدن تعریف کنیم، بدون تردید یکی از مهمترین تغییرات و دگرگونیها در دوره پیامبر (ص) اتفاق افتاده است. تغییر که شاید بتوان آن را جوهر عالم طبیعت نامید به دلیل اینکه در سرشت و ترکیب برجسته‌ترین عامل هستی، یعنی نیروی انسانی، دگرگونیهای شگرفی را پدید آورده است، کلید موفقیت و رمز بقای سامانه‌های گوناگون سازمانی و اجتماعی به‌شمار می‌آید. بدون تردید، تغییر و دگرگونی و رساندن پیام اسلام به مردم شبه‌جزیره عربستان و جهانیان از مهمترین رسالت‌های فراروی پیامبر (ص) است و دگرگونی در آن شرایط، راهبردهای خاص خود را می‌طلبد؛ زیرا از یک سو باید ناآگاهی افراد و از سوی دیگر فشارها و

خفقان، را در نظر می‌گرفتند. مطالعه راهبردها و مهارت‌های اثربخش تغییر اعم از راهبردهای رفتاری و اجتماعی دوره آن حضرت از اهمیت بسزایی برخوردار است. از سوی دیگر می‌توان از این راهبردهای پیامبر به‌عنوان الگوی راهبردی جامعه خودمان استفاده کنیم تا بتوانیم بهتر خود و افراد را در جهت مطلوب تغییر دهیم؛ زیرا مهمترین تغییر از نظر پیامبر تغییر در خودشناسی افراد بود (مطهری، ۱۳۹۳: ۱۵۹).

تحقق رسالت متعالی پیامبر، نیازمند راهبردهای جامع و چندبعدی است. در این مقاله با توجه به ارزشهای هنجاری ناشی از اجرای راهبردهای تغییر در دوران حضرت رسول(ص)، آنها را با پیامدهای گوناگون راهبرد تغییر در دوران معاصر استخراج، و بررسی می‌کنیم. از این‌رو، مسئله اصلی این مقاله، شناخت راهبردهایی است که حضرت به‌منظور تغییر از آنها استفاده می‌کردند و نیز بررسی تطبیقی راهبردهای تغییر در دوره نبی اکرم(ص) با راهبردهای تغییر در مدیریت دوران معاصر است. پژوهش با هدف پاسخ به سؤلهایی به این شرح طرح‌ریزی شده است: "رشد و توسعه اسلام در زمان پیامبر(ص) از چه راهبرد تغییر برخوردار بوده است؟" این راهبردها با راهبردهای تغییر در مدیریت کنونی چه تفاوت و چه همانندیهایی دارد؟" از این‌رو در قسمت اول این مقاله، ادبیات تحقیق و مفاهیم بنیادی مرتبط با ابعاد راهبرد تغییر و راهبردهای آن بررسی شده است. در ادامه، روش‌شناسی و چگونگی تحلیل راهبردهای تغییر پیامبر(ص) مورد بحث قرار می‌گیرد و در بخش پایانی، نتایج تحلیلهای نظری و تجربی با توجه به نمونه‌های راهبردهای تغییر در مدیریت کنونی مقایسه می‌شود. در ارتباط با پیشینه تحقیق، شایان ذکر است تا جایی که نویسندگان بررسی کرده‌اند، عنوان یا موضوعی مشابه این موضوع مشاهده نشد. البته در برخی از تحقیقات نقاط اشتراکی به چشم می‌خورد؛ لذا نقاط افتراق این تحقیق با کارهای صورت گرفته از حیث روش‌شناسی با تکیه بر شواهد و یادداشتهای فنی است.

مبانی نظری

تغییر: تغییر، حرکت از یک وضعیت به وضعیت دیگر است. در فرهنگ لغت وبستر، تغییر چنین تعریف شده است: «حاصل یک اصلاح و تبدیل با یک وضعیت متفاوت». در فرهنگ لغات عمید، تغییر چنین تعریف شده است: «دگرگون کردن، چیزی را به شکل و حالت دیگر درآوردن».

همان‌طور که از این تعاریف استنباط می‌شود، تغییر در سازمان، فرایند دگرگونی و تحولی است که باعث می‌شود کارها یا روشها به صورت متفاوت و در جهت افزایش توان پاسخگویی سازمان به نقش آن در جامعه صورت پذیرد (شیرازی، ۱۳۹۲: ۲۹۲). تغییر می‌تواند در سطوح گوناگون مورد بررسی قرار گیرد که عبارت است از ۱. تغییر در دانش ۲. تغییر در نگرش ۳. تغییر در رفتار فردی ۴. تغییر در رفتار گروهی و سازمانی (رایینز، ۱۳۸۶: ۱۱۳۵). اصطلاح تغییر اجتماعی، کلی، مبهم و تا حدودی غیر واضح است و کاربرد آن نیز به آسانی فراهم نیست. آلن بیرو تغییر اجتماعی را به معنای عمل گذشتن یا تطور، تبدل و گذر جامعه از حالتی به حالت دیگر می‌داند (بیرو، ۱۳۸۰: ۳۴۱). در عین حال یکی از مباحثی است که در مورد آن بین جامعه‌شناسان کمتر توافق و تفاهمی دیده می‌شود (گی‌روشه، ۱۳۹۴: ۱۹). به‌طور خلاصه می‌توان گفت تغییر اجتماعی، تحولاتی است که در هر جامعه پدید می‌آید و آثار و نتایج آن جنبه اجتماعی دارد؛ یعنی به فرد یا گروه یا قشری اختصاص ندارد و نیز پایدار و ماندگار است؛ به این معنا که مدت زمانی کم‌ویش طولانی باقی و برقرار می‌ماند (مصباح، ۱۳۹۱: ۲۲۳). تغییر، جریان تاریخی جامعه را نیز دگرگون می‌کند (گی‌روشه، ۱۳۹۴: ۲۶). دگرگونیهای اجتماعی با توجه به زمینه‌هایی از واقعیت اجتماعی، که تغییرات تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد در پنج سطح قرار داده می‌شود که عبارت است از: لایه‌های بیرونی واقعیت اجتماعی، نهادها و ساختها، سازمانها و پایگاه‌های اجتماعی، رفتارها و آداب و رسوم و کردارهای معمول و رایج اجتماعی، فرهنگ و الگوهای فرهنگی (بیرو، ۱۳۸۰: ۳۴۸). گی‌روشه قلمروی تغییر اجتماعی را ساخت یا وظایف سازمان اجتماعی جامعه می‌داند (گی‌روشه، ۱۳۹۴: ۲۶). تغییرات به‌نظر هِنسن^۲ می‌تواند برنامه‌ای، خودجوش، تکاملی، تحمیلی، مصلحتی و ضروری باشد. تغییرات هم‌چنین می‌تواند ریشه‌ای یا انقلابی، برنامه‌ای یا ساختارمند و مشارکتی باشد (شیرازی، ۱۳۹۲: ۱۶۳). تغییر اجتماعی را با توجه به این ویژگیها می‌توان از پدیده‌های دیگر تشخیص داد: ۱. تغییر اجتماعی پدیده‌ای جمعی است. ۲. تغییر اجتماعی باید ساختی باشد؛ مثل تغییر در توزیع قدرت شبکه‌های ارتباطی. ۳. تغییر اجتماعی را فقط در مقایسه با یک نقطه شروع یا مرجع در گذشته می‌توان بررسی و ارزیابی کرد. ۴. تغییر اجتماعی ساختی باید پیوسته و استوار باشد و سطحی و زودگذر نباشد. ۵. تغییر اجتماعی در جریان تاریخی هر جامعه اثر می‌گذارد

1. Biro
2. Hensen

(گی‌روشه، ۱۳۹۴: ۲۷). به‌طور کلی انسان و سازمان ناچار هستند، خود را با تغییر و پیشرفتهای جامعه وفق دهند. اگر آنها نتوانند همزمان با توسعه اجتماعی پیشرفت کنند، این جامعه است که باعث تغییر و دگرگونی آنها خواهد شد. البته، تغییر تنها برای تغییر، نه تنها لزوماً اثربخش نیست، بلکه احتمال دارد در کارها و روشها اختلال ایجاد کند. بنابراین تغییر باید در راستای افزایش توان پاسخگویی سازمان به نقش آن صورت پذیرد که برآمده از نیازهای فردی، اجتماعی و تکاملی انسان است؛ نیازهایی که نه به تنهایی، بلکه به صورت ترکیبی مطرح می‌شود و چنانچه در مغایرت با یکدیگر قرار گیرد، باید در ترکیب، آنها را حل، و اصلی و فرعی کرد (مصباح، ۱۳۹۱: ۶۷).

مدیریت تغییر و راهبردهای آن: در جهان امروز تغییر به روش زندگی تبدیل شده است و بدون درک آن نمی‌توان کلید موفقیت و بقا را لمس کرد. برای ماندن در صحنه رقابت نیز راهی جز شناخت تغییر، مفاهیم، راهبردها و روشهای آن وجود ندارد؛ به بیان دیگر، دنیای متلاطم و درحال تغییر ما، نیازمند نوعی مدیریت آینده‌نگر، انطباق‌پذیر، خلاق و پویاست؛ مدیریتی که خاص دوره بحران، دوره تغییرات سریع، عصر دگرگونیهای ساختاری نظام اجتماعی و سیاسی، تحولات ناگهانی و غیرقابل پیش‌بینی، کمیابی و بحران منابع، محدودیتها و آلودگیهای محیطزیست و عصبانهای اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است (میرسپاسی، ۱۳۹۳: ۴۰). سازمانها به لحاظ سازگاری اجتماعی در طول زمان به تناسب شرایط احتمالی تغییر می‌کنند تا اثربخشی حفظ شود (بوردوم، ۲۰۱۰: ۲۴). مدیریت تغییر رویکردی جامع، دوره‌ای و ساخت یافته برای گذار افراد، گروه‌ها و سازمانها از وضعیت کنونی به وضعیت آینده همراه با منافع کسب‌وکار است (بیاتی، ۱۳۹۳: ۲۴). مدیریت تغییر عملکرد جریان اطلاعات است و کنترل غالب آن به مدیریت بهتر تغییر منجر می‌شود (ژائو و همکارانش^۱، ۲۰۱۰: ۲). همان‌طور که جهان پیشرفت می‌کند، مدیریت تغییر به‌عنوان جنبه دائمی هر سازمان و فرصت آن برای بهبود بهره‌وری، سود و حاشیه‌های رقابتی است (لوسی^۲، ۲۰۰۸: نقل از احمد ال‌علی و همکاران: ۷۲۴)؛ این بدان معنی است که سازمانها یا تغییرات اجتماعی را خلق می‌کنند و یا تغییرات بر آنها اعمال می‌شود (کیلیما، ۲۰۰۶: نقل از احمد ال‌علی و همکاران: ۷۲۴). گاتو مدیریت تغییر را در شش حرف کلمه (CHANGE) خلاصه و تفسیر کرده است که هر کدام به ویژگیهای مورد نیاز مدیران هنگام ایجاد تغییر اشاره می‌کند: «C» جرأت

1. Zhao et. al.
2. Lucey

خطرپذیری، پرسشگری، چالش و برآورده کردن نیازهای آینده. «H» داشتن درک و شناخت مناسب از خود و دیگران. «A» تحلیل دانش عمومی و تخصصی. «N» نیاز به دانستن، پژوهش و توسعه. «G» حرکت با تأکید بر بزرگترین نقاط قوت خود. «E» تعیین نتایج مورد انتظار (گاتو^۱، ۲۰۰۰: ۱۸).

راهبردهای تغییر: راهبردهای تغییر، فنون و الگوهایی است که عملاً تغییر و تحول مورد نظر را در زمینه‌ها و گستره تعیین شده به وجود می‌آورد و به تعبیر ساده‌تر کارها و روشهایی است که به وسیله آنها تغییر و تحول مورد نظر اجرا می‌شود و به بیان دیگر ایستادگی در برابر تغییر و تحول را کاهش می‌دهد (زمردیان، ۱۳۹۵: ۱۱۳). سازمانهای موفق، ارزشها و اهداف اصلی خود را حفظ می‌کنند در حالی که دائماً در حال تطبیق راهبردها و روشهایشان با این ارزشها و اهداف هستند. آنها چیزی را که باید تغییر دهند و چیزی را که نباید تغییر دهند، می‌شناسند (کولینز^۲ و دیگران، ۱۹۹۶: ۶۵). هرچند در دنیای امروز هماهنگی با تغییرات محیط ضروری است و رمز کلید بقای سامانه‌های سازمانی و اجتماعی به‌شمار می‌رود، با این همه، دگرگونی پدیده‌ای ترسناک، و هنوز هم کاری بسیار مشکل و پیچیده تلقی می‌شود؛ به همین دلیل اجرای تغییر مطلوب، مهم و اساسی نیازمند روشها و راهبردهای تغییر است (ابلسکی، ۱۳۸۵: ۱۱) تغییر سازمان نمی‌تواند از راهبرد سازمان جدا باشد و برعکس (برنز^۳، ۲۰۰۴: ۱۲) به سبب اهمیت تغییر سازمانی و مدیریت آن به مهارت ضروری مدیریتی تبدیل شده است (سینیور^۴، ۲۰۰۲: ۱۲۱). تغییر در تحول اجتماعی، راهبردهای گوناگونی دارد که آنها در جدول ۱ طبقه‌بندی شده است (صادقپور، ۱۳۸۶: ۲۴۲ و ۲۳۸) (مشبکی، ۱۳۸۹: ۴۲۳ و ۴۲۲).

1. Gato
2. Collins
3. Burnes
4. Senior

جدول ۱. انواع راهبردهای تغییر اجتماعی و شرح آن

عناوین	شرح	نمونه‌های عینی و عملی	نظریه پرداز
راهبرد تکامل مشارکتی	این راهبرد گام به گام برای هماهنگی سازمان با محیط در رویارویی با تحولاتی استفاده می‌شود که تعدیلات مختصر و فرصت کافی در دسترس باشد. این تغییر با همکاری، حمایت و مشارکت اعضای سازمان تحقق می‌یابد.	تغییرات دوره‌ای	بیرو
راهبرد تغییر استبدادی	این راهبرد در مواقع بحران و در صورت نیاز به تجدید ساختاری استفاده می‌شود که ممکن است بر خلاف منافع ریشه‌دار فرهنگ داخلی سازمان باشد. در این حالت، هدایت مقتدرانه شاید تنها انتخاب بقای سازمان باشد.	اجبار افراد برای پذیرش یک روش جدید	بیرو
راهبرد دگرسازی کاریزماتیک	این راهبرد برای اجرای تحول ریشه‌ای کوتاه‌مدت و با تکیه بر فرهنگ سازمانی به کار می‌رود.	استفاده از الگوهای یک جامعه برای تغییر	بیرو
راهبردهای هنجارآوری و بازآموزی	این راهبردها از طریق تبدیل پدیده به هنجار سبب رشد و تحول جامعه می‌شود.	قوانین و مقررات یک جامعه	چین و بن ^۱
راهبردهای استفاده از قدرت	این راهبردها با استفاده از قدرت سیاسی، تغییر اجتماعی را سبب می‌شود.	ارتقا و مقام دادن افراد	چین و بن
راهبرد تکامل اجباری	این راهبرد با ایجاد تعدیلات مختصر در چارچوب زمانی وسیعتر اما بدون حمایت فرهنگ سازمان به کار می‌رود.	تغییر یک رفتار با پشتیبانی فرهنگی سازمان یا شخص	بیرو
راهبردهای تجربی - عقلایی	با این فرض است که انسان موجودی عقلایی و منطقی است و در راه تحقق منافع خود کوشاست.	هوش و منطق خود افراد بستر تغییر را ایجاد می‌کند.	چین و بن

انتخاب راهبرد تغییر مناسب به تحلیل راهبرد موقعیت تغییر بستگی دارد که بر مبنای آن اثربخشتترین فرایند و راهبرد تغییر باید انتخاب شود (ایرانزاده، ۱۳۷۷: ۲۲۵).

واکاوی راهبردهای تغییر در دوره حضرت رسول اکرم (ص)

در بررسی تاریخ اسلام، سیره نبوی همواره از جمله موضوعات مهم و مورد مطالعه اندیشمندان مسلمان بوده است. تحلیل رویدادها و حوادث ویژه تاریخ اسلام و نیز بازشناسی کیفیت موضعگیریهای پیامبر اکرم (ص) در برابر رخدادهای گوناگون زمان، همواره موضوع مطالعه تحلیلگران تاریخ اسلام بوده است. پیامبر اعظم، زمانی سرزمین حجاز را به فروغ تابان خود روشنی بخشید که جاهلیت به معنای تام و تمام آن بر بیشتر مردمان پنجه افکنده بود؛ ملتها در آیینها فرقه فرقه بودند و بر آتش معابد در حال اعتکاف و برای بت‌های بتخانه‌ها در بندگی به سر می‌بردند (اللهیاری، ۱۳۶۶: ۲۲۲). انسانها به دلیل بهانه‌های واهی به شمشیر دست می‌بردند و به جنگ و خونریزی، چپاول و غارت می‌پرداختند. جهالت و تاریکی و تجاوز و ظلم در همه‌جا به چشم می‌خورد. پناهگاه اطمینان‌بخش نه در شرق و نه در غرب وجود نداشت و ادیان گذشته نیز به انحراف و فساد کشانیده شده بودند (دشتی، نهج البلاغه خطبه ۸۸).

رسول اکرم (ص) با اقدامات اصلاحی و بنیادی خویش، تغییرات بزرگی را در جامعه آن زمان ایجاد کردند. این تغییر، فرایند دگرگونی و تحولی بود که باعث می‌شود از انحراف و فساد جامعه جلوگیری شود. خداوند به وسیله حضرت محمد (ص) تاریکیهای کفر و شرک را روشن کرد؛ تیرگیها را از دلها زدود؛ چشم‌ها را از غبار تاریکیها روشنایی بخشید. او در میان مردم قیام کرد و آنها را از گمراهی رهایی داد (اللهیاری، ۱۳۶۶: ۲۲۲). قرآن کریم، که از پیامبران به‌عنوان مصلحان یاد می‌کند، تغییر را اصلاحی به‌معنای سامان‌بخشیدن می‌داند که در نقطه مقابل افساد به‌معنای نابسامانی ایجاد کردن قرار می‌دهد (هود/ ۸۸). پیامبر بزرگ اسلام نیز در شأن مصلح کاملی به‌دنبال بازگرداندن دین به خلوص نخستین خویش و اصلاح جامعه بشری بودند (مطهری، ۱۳۹۳: ۱۴۳). اعتقادات، برنامه‌ها، تکالیف و مقررات اسلامی دوره ایشان بیانگر ماهیت اصلاحی مکتب اسلام است. آیینی که رسالتش، ساختن جامعه‌ای است که تقوا و فضایل اخلاقی بر آن حاکم باشد تا محیط مناسبی، سازگار با فطرت انسانها ایجاد شود و در سایه آن انسانها بتوانند استعدادهای خود را ظهور و بروز دهند. پیامبر اسلام برای اصلاح جامعه و مقابله با افساد اقدام کرد و برای تغییر مسیر تاریخی حجاز و شبه‌جزیره عربستان از روشهای خاصی بهره گرفت و با توجه به میزان انحراف و

فساد جامعه آهنگ مشخص و معینی را برای تغییر اجتماعی مورد نظر خویش انتخاب فرمود که در سطوح پنجگانه کاملاً هویدا و مشهود است (صاحبی، ۱۳۷۰: ۲۵ و ۳۵). دگرگونی و تحول عظیمی که در جامعه عرب پیش از اسلام روی داد، نوعی راهبرد تغییر ضروری و تکاملی بود که طی ۲۳ سال دوره رسالت حضرت رسول اکرم(ص) و با خواست و اراده خود مردم صورت پذیرفت. مهارت خارق‌العاده آن حضرت در تغییر و دگرگونی جامعه عرب پیش از اسلام به گونه‌ای بود که از جامعه‌ای بدوی، فراموش شده و مبتلا به فقر فکری با نظام حکومتی متحجر، تمدنی را پدید آورد که در مرکز توجهات مهمترین جوامع روزگار خویش قرار گرفت و حکومتی را بنیان نهاد که با جوامع و حکومت‌های قبل و بعد خود تفاوت اساسی داشت. تغییرات در تمامی سطوح جامعه کارگر افتاد و به ظهور گروه فرهنگی واحد و کل مرکب در شبه‌جزیره عربستان منجر گردید. تغییرات اجتماعی دوره حضرت رسول(ص) مبارزه با آداب و عادات ناپسند عرب جاهلی را لازم می‌شمرد و سامانه‌های حاکم بر جامعه را بر حق و عدالت و صواب و صلاح و امید داشت (صاحبی، ۱۳۷۰: ۴۷) با برداشت از ادبیات مطرح شده، برخی از راهبردهای تغییر اجتماعی دوره پیامبر به همراه برخی نمونه‌های عینی و عملی، که در بررسیهای پژوهشگران از کتابهای مختلف تاریخی استفاد شده در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. راهبردها و نمونه‌های عینی و عملی تغییرات اجتماعی دوره پیامبر(ص)

منبع	برخی نمونه‌های عینی و عملی	شرح	راهبردهای تغییر در دوره پیامبر
زرین کوب ۱۳۹۴	ایجاد حکومت اسلامی مبتنی بر اصول اسلامی، یکنواختی و هماهنگی در زمینه قضا و شرع	متحد کردن افراد در زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی	راهبرد اتحاد
زرین کوب ۱۳۹۴	توجه به فرهنگ کار و تلاش	دوری گزیدن افراد از فساد و گمراهی با نشان دادن هدف انسان	راهبرد رهایی از انحراف و فساد
ولایتی ۱۳۸۴	سر و سامان دادن به خزانه و کاهش اختلافات طبقاتی و تفاوت در پرداخت مالیاتها	سازماندهی مسلمانان	راهبرد سامان بخشیدن
ولایتی ۱۳۸۴ و زرین کوب ۱۳۹۵	توجه به موسیقی عرب و ارتقای ورزش اسب سواری	بستر سازی و زمینه سازی رشد و بهبود انسانی	راهبرد بروز استعداد های خودی
زرین کوب ۱۳۹۴	تغییر آداب گوناگون رفتاری مردم مانند تغییر در آداب غذایی و صحبت کردن مردم با هم	اصل و مرجع قرار دادن تمامی کارها بر اساس شریعت اسلامی	راهبرد تغییر بر اساس تقوا و فضائل اخلاقی
ولایتی ۱۳۸۴	وجود آیات گوناگون در قرآن کریم در زمینه شور و مشورت و تعاون	توجه به جماعت و ایجاد کار گروهی	راهبرد تعاون و مشارکت
ولایتی ۱۳۸۴	هجرت و جنگها	توجه مطلق به فرمانهای الهی	راهبرد تسلیم وحی شدن
زرین کوب ۱۳۹۵	احترام به حقوق افراد بدون توجه به مقام آنها	اصل و مرجع قرار دادن تمامی کارها بر اساس شریعت اسلامی	راهبرد گسترش اخلاق اسلامی
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۶۱ سوره انفال مهمترین صلح زمان پیامبر صلح حدیبیه	توجه به نقاط قوت، ضعف، فرصت، تهدید جامعه مسلمین	راهبرد صلح
قرائتی ۱۳۹۰	با نزول آیه ۲۱۴ سوره شعراء	دعوت بستگان و نزدیکان، انذار از شرک و بت پرستی و دعوت به پرشش خداوند	راهبرد تبلیغی پنهانی
قرائتی ۱۳۹۰	با نزول آیه ۹۴ سوره حجر	دعوت آشکار به خداپرستی	راهبرد تبلیغی آشکار

منبع	برخی نمونه‌های عینی و عملی	شرح	راهبردهای تغییر در دوره پیامبر
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۲۸ سوره رعد و... مانند ساختن مسجد پیامبر با ده ستون از نخل	مرکزعبادت، وحدت، مشورت، خدمت و قضاوت و تصمیم‌گیریهای کلان، هم‌چنین بیان اخوت و برادری میان اعضای جامعه	راهبرد عملی
ابن‌هشام ۱۳۹۲	آیات ۳۹-۴۰ سوره حج	مشورت و شورا، سازماندهی جنگها، بسیج عمومی، کسب اطلاعات از دشمن، ایجاد اختلاف در اردوی دشمن، وحشت انداختن در دل دشمن	راهبرد نظامی
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۶۰ سوره انفال	دوره‌های رزمی، جدیدترین اسلحه‌های جنگی، تأمین بودجه تجهیزات برای دفاع از خود، توان سیاسی، نظامی، تبلیغی و تدارکاتی برای ایجاد رعب و وحشت در دشمنان	راهبرد تقویت نظام دفاعی
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۶ سوره توبه	امان دادن به دشمن و پناهندگی او سبب گرویدن وی به اسلام شد.	راهبرد امان دادن به دشمن
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۵۸ سوره نسا و نامه پنجم نهج‌البلاغه	هر مسئولیت را به اهلهش بسپارید.	راهبرد مدیریتی
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۷۰ سوره انفال	گفتگوی مستقیم بیشترین شخصیت با اسیر محارب، بالاترین عنایت اسلام و رسول خدا به اسیران است.	راهبرد پیامبر در مقابل ایران
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۶۱ سوره انفال	اگر مخالفان به صلح تمایل داشتند، دست آنها را عقب نمی‌زدند و برعکس	راهبرد پیامبر در مقابل مخالفان
قرائتی ۱۳۹۰	آیات ۷۳-۷۵ سوره اسراء	قاطع و نفوذناپذیر	راهبرد پیامبر در مقابل مشرکان
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۸۴ سوره توبه، آیه ۱۴ سوره یوسف، آیه ۱۶ سوره مجادله، آیه ۲۰۴ سوره بقره	مبارزه منفی با منافقان، غیرقابل اعتماد بودن سوگندشان، عدم اعتماد به گفتار و رفتارشان، حتی عدم حضور بر قبرشان و نماز بر جنازه‌شان	راهبرد پیامبر در مقابل منافقان

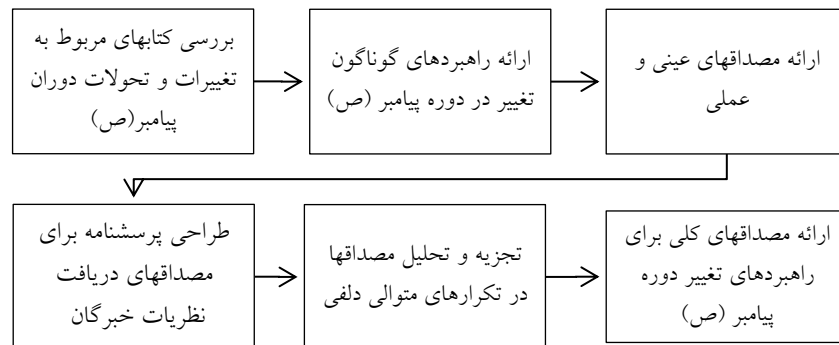
منبع	برخی نمونه‌های عینی و عملی	شرح	راهبردهای تغییر در دوره پیامبر
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۱۵۹ سوره آل عمران	بخشش و گذشتن از تقصیر	راهبرد پیامبر در مقابل افراد پشیمان
قرائتی ۱۳۹۰، ابن هشام ۱۳۹۲	ایجاد بازار مسلمانان	مقابله با سنتهای اقتصادی گذشته، ارائه آموزه‌های اقتصاد اسلامی، تعیین وظایف و مسئولیتها، کنترل و نظارت (کیفیت کالا، کنترل قیمت‌ها، مقابله با احتکار، مبارزه با دلال‌بازی، تعیین اوزان و پیمانه‌ها و ...)	راهبرد اقتصادی
قرائتی ۱۳۹۰، ابن هشام ۱۳۹۲	تحریم اقتصادی اجتماعی شعب ابیطالب و مصادره اموال مسلمانان مهاجر، تهدید به تحریم به وسیله منافقان، محاصره نظامی اقتصادی احزاب، محاصره و انحصار در تجارت، مصادره اموال و داراییها	پدیدساختن ناامنی در خطوط بازرگانی قریش با عقد پیمانهای همکاری با قبیله- های منطقه و فرستادن کشتیهای نظامی و ...	راهبرد در مقابل تحریمهای اقتصادی
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۳۹ سوره حج	برای دفع ستم و تجاوز دشمنان اسلام	راهبرد جهاد
قرائتی ۱۳۹۰	آیه ۱۲۴، آیه ۲۹ سوره فتح، آیه ۵۷ سوره انفال، نامه‌ها و اعزام سفیران نزد سران کشورهای دیگر بویژه امپراتوریهای بزرگ	مدارا، تصمیم‌گیری با قدرت و قاطع، موضعگیری قاطعانه و نفی هرگونه سازش، دیپلماسی	راهبرد سیاسی

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به هدف تحقیق، شناخت مستند و شفاف تغییرات اجتماعی و رفتاری دوره حضرت رسول اکرم (ص) و راهبردها و روشهای تغییر مورد استفاده در آن دوران و سپس تطبیق آنها با راهبردها و روشهای تغییر در دوره کنونی، روش پژوهش ابتدا روش اسنادی و مطالعه نظری است. این پژوهش از نظر ماهیت، تحلیلی - توصیفی و براساس روش نظریه برخاسته از داده‌ها و با استفاده از گروه دلفی صورت گرفت. هم‌چنین با توجه به تاریخی بودن آن، بیشتر داده‌ها با استفاده از

روش یادداشتهای فنی (حاصل از عملیات میدانی) به دست آمد. سپس با مطالعه موردی و با استفاده از روش تحلیل محتوا و نظریه برخاسته از داده‌ها اطلاعات لازم گردآوری شده است. از آنجا که نتایج برخی از پژوهشهای علوم انسانی با استفاده از اثباتگرایی به دست نمی‌آید بنابراین در این پژوهش از روش کیفی استفاده شده است. پژوهشگر در این روش براساس داده‌های مصاحبه‌ها، مشاهدات، یادداشتهای روزانه و یادداشتهای فنی^۱ (حاصل از عملیات میدانی) مقوله‌های اصلی، شرایط علی، زمینه (محیط)، شرایط واسطه‌ای، راهبردها و پیامدها مورد بررسی قرار می‌گیرد (بازرگان هرندی، ۱۳۹۴: ۹۷؛ دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۳۲ و ۱۴۶). نظریه برخاسته از داده‌ها، فرایند ساخت نظریه مستند و مدون از طریق گردآوری سازمان‌یافته داده‌ها و تحلیل استقرایی مجموعه آنها به منظور پاسخگویی به پرسش‌های نوین در زمینه‌هایی است که فاقد مبانی نظری کافی برای تدوین هرگونه فرضیه و آزمون آن است (منصوریان، ۱۳۸۵: ۵). نیومن معتقد است این نظریه مجموعه‌ای از شیوه‌ها برای توسعه دادن نظریه استقرایی در مورد هر پدیده است (نیومن، ۱۹۹۷: ۲۳۴). استفاده از متون دینی در حکم منبع معرفتی و زمینه جمع‌آوری داده‌ها به خواست جامعه علمی برای بومی‌سازی نظریه‌ها، جامعه عمل پوشانده و چون برگرفته از کلام الهی و بیان معصوم است، انطباق آن با ویژگیهای روحی و جسمی و نیازهای بشر، قطعی و یقین‌آور است (مهرابی و دیگران، ۱۳۹۰: ۲۴). گونه‌ها در گونه‌شناسی عملیاتی این پژوهش با رویکردی استقرایی جمع‌آوری شده، و با انتخاب برجسب‌های مفهومی مناسب برای هر یک از موضوعات مورد مطالعه در قالب گونه‌شناسی موضوعی و سپس براساس مبانی نظری و نوع نگاه آنها به راهبرد تغییر در قالبی فرانظری، گونه‌شناسی شده است. طبق نظر دوتی و گلیک در مقاله «گونه‌شناسی به‌مثابه روشی بی‌همتا در نظریه‌پردازی»، گونه‌شناسی به‌مثابه رویکردی عمده در مطالعات سازمانی، جایگاه ممتازی دارد و بسیاری از مطالعات نظری با صبغه نظریه‌پردازانه در حوزه مدیریت از این روش استفاده کرده‌اند. روشی که در آن، گزاره‌های پیچیده نظری با زبانی ساده بیان شده است و با معیارهای عمده نظریه‌ها نیز همخوانی دارد (دوتی و گلیک^۲، ۱۹۹۸: ۲۸). براساس این توضیحات، الگوی مفهومی گونه‌شناسی برای آسان‌سازی فهم پیچیدگیهای راهبردهای تغییر در دوران رسول اکرم(ص) طبق نمودار ۱ طرح‌ریزی شد.

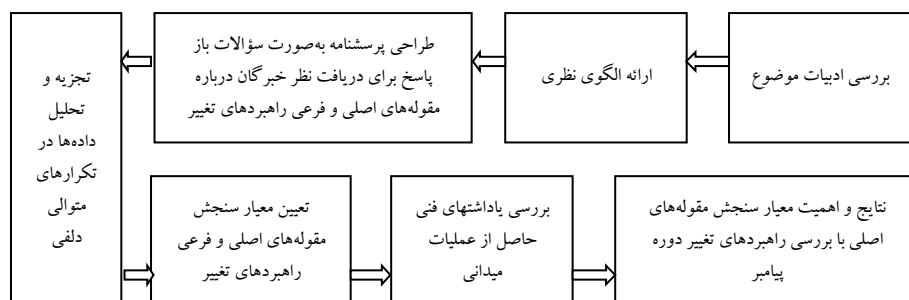
1. Memos
2. Doty and Glick



نمودار ۱. الگوی مفهومی گونه‌شناسی راهبردهای تغییر در دوران رسول اکرم (ص)

شیوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات

براساس چارچوب اجرایی تحقیق (نمودار ۲) ابتدا مقوله‌های اصلی راهبرد تغییر از مبانی نظری تحقیق و کتابهای گوناگون مورد بررسی، شناسایی و استخراج شد. در گام بعدی با استخراج و تدوین شرایط علی، زمینه (محیط)، شرایط واسطه‌ای، راهبردها و پیامدها از مجموعه اعمال مدیریتی پیامبر(ص)، مقوله‌های فرعی مرتبط با آنها ضمن حفظ ارتباط منطقی و میزان اعتبار زیرمقوله‌های مربوط به تأیید گروه دلفی شامل گروهی از خبرگان حوزوی و استادان رشته‌های مدیریت، علوم اجتماعی و روانشناسی مراکز آموزش مدیریت دولتی ایران (۴۸ نفر از خبرگان و استادان رشته‌های علوم انسانی با گرایش‌های مختلف) رسید. در مرحله بعد، معیارهای سنجش شاخصهای راهبرد تغییر با توجه به تعاریف عملیاتی مقوله‌های فرعی ارائه شد و از طریق مصاحبه و اجرای پرسشنامه نیز با نتیجه آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۲، که نشان‌دهنده برخورداری از پایایی تقریباً لازم پرسشنامه است، مورد تأیید افراد خبره قرار گرفت. به‌منظور ارتقای سطح امکان اعتماد پژوهش از طریق برگزاری جلسات مصاحبه مبتنی بر پرسشنامه تحقیق، یافته‌های پژوهش در این بخش در معرض قضاوت همان گروه از استادان حوزه و دانشگاه قرار داده شد که تصادفی انتخاب شده بودند. هم‌چنین به‌منظور جلوگیری از ارائه پاسخهای جهتدار توسط آزمودنیها (سرمد، بازرگان هرندی و حجازی، ۱۳۹۷: ۱۶۶ و ۱۷۳) گویه‌ها به کمک استادان صاحب‌نظر به گونه‌ای طراحی شد که غیرمستقیم معیارهای سنجش راهبرد تغییر مورد ارزیابی و اندازه‌گیری قرار گیرد.



نمودار ۲. چارچوب اجرایی تحقیق

تجزیه و تحلیل اطلاعات

تحلیل یادشتهای فنی (حاصل از عملیات میدانی)

نظریه برخاسته از داده‌ها، که به‌طور مطلوب پردازش شده باشد، چهار ملاک دارد که عبارت است از برازش، کاربردی بودن، مرتبط بودن، تعدیل‌پذیری (بازرگان هرندی، ۱۳۹۴: ۱۰۴). با تشکیل گروه دلفی و براساس معیار «رفتاری بودن» و «مرتبط بودن» مقوله‌های اصلی، شرایط علی، زمینه (محیط)، شرایط واسطه‌ای، راهبردها و پیامدها طبق جدول ۳ انتخاب شد و به تأیید گروه دلفی رسید که شامل استادان حوزه و دانشگاه بود.

جدول ۳. شرایط علی، زمینه، مقوله اصلی، شرایط واسطه‌ای، راهبردها و پیامدها برگرفته از

یافته‌های دور سوم دلفی

منبع	پیامدها	راهبردها	شرایط واسطه‌ای	مقوله اصلی	زمینه (محیط)	شرایط علی
	نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود.	اقدامات یا تعاملات ویژه‌ای که از پدیده اصلی حاصل می‌شود.	شرایط عمومی محیطی که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	پدیده اصلی فرایند مورد مطالعه	شرایط ویژه‌ای که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	مقوله‌ها (شرایطی) که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
ولایتی ۱۳۸۴	ایجاد حکومت علمی	رشد کتابخانه (راهبرد تغییر تکامل‌گرا)	انتقال کتابها از حوزه‌های تمدنی مجاور به حوزه تمدن اسلامی پیشرفت ترجمه کتابهای جذاب مغزهای متفکر به مراکز علمی و آموزشی	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (آموزش)	جامعه - فرد
ولایتی ۱۳۸۴	شکوفایی ادبیات عرفانی و تحریک مردم برای حضور در جنگ	رشد شعر (راهبرد تغییر تکامل‌گرا و تغییر دگرسازی کاربزماتیک)	توجه زیاد به شعر در اعراب و اینکه در ذات آنها شعرگویی وجود داشته است.	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (آموزش)	فرد

منبع	پیامدها	راهبردها	شرایط واسطه‌ای	مقوله اصلی	زمینه (محیط)	شرایط علی
زرین کوب ۱۳۹۵	چاپ کتابهای فراوان به زبان عربی	ایجاد زبان بین‌المللی علمی (راهبرد تغییر تکامل‌گرا)	توجه مشخص پیامبر(ص) به گردهمایی علمی در مساجد	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (آموزش)	جامعه
زرین کوب ۱۳۹۴	همانگی موسیقی عرب و ارتقای ورزش اسب‌سواری	توجه به شعر و موسیقی در ترتیل اکرام‌آمیز قرآن کریم، ورزش، اسب‌دوانی و شکار (راهبرد تغییر تکامل‌گرا)	توجه اسلام به هنر سوارکاری و تیراندازی و روایت احادیث گوناگون در این زمینه	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (نگهداری و بهداشت)	جامعه - فرد
زرین کوب ۱۳۹۴	آشنایی با فرهنگ اسلام و رساندن پیام اسلام	اعزام فرستادگان سیاسی به مناطق دیگر (راهبرد تغییر دگرسازی کاریزماتیک)	وجود شرایط سخت مکه و توجه اسلام به هجرت	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (نگهداری و بهداشت)	جامعه
ولایتی ۱۳۸۴	آشنایی با فرهنگ اسلام و رساندن پیام اسلام	گذاشتن نام پیامبر(ص) بر روی فرزندان (تغییر دگرسازی کاریزماتیک)	وجود صفات مناسب امین بودن و صداقت پیامبر	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (نگهداری و بهداشت)	فرد
زرین کوب ۱۳۹۴	ایجاد مودت و دوستی و اتحاد میان افراد	دوری از فردیت و گوشه‌گیری (تکامل اجباری)	وجود آیات متعدد به دوری گزیدن از گوشه‌گیری	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی	فرد
لوبون ۱۳۹۴ و آقداغی و همکاران (۱۳۹۷)	ایجاد مودت و دوستی و اتحاد میان افراد	صله رحم (دگرسازی کاریزماتیک)	وجود آیات متعدد به اهمیت صله رحم	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (نگهداری و بهداشت)	جامعه - فرد
ولایتی ۱۳۸۴ و آقداغی و همکاران (۱۳۹۷)	تغییر آداب گوناگون رفتاری مردم مانند تغییر در آداب غذایی و صحبت کردن مردم با هم	معرفی پیامبر(ص) به‌عنوان معلم (دگرسازی کاریزماتیک)	اهمیت زیاد علم و ادب و شعر در مدینه	راهبرد تغییر در زمینه فرهنگی	مدیریت منابع انسانی (نگهداری و بهداشت)	جامعه - فرد
ولایتی ۱۳۸۴	یکنواختی و همانگی در قضا و شرع	تشکیل حبه‌ها، تکامل اجباری (دگرسازی مستبدانه)	توجه قرآن و پیامبر(ص) به قضا و عدالت و قسط اسلامی	راهبرد تغییر در زمینه اجتماعی	مدیریت منابع انسانی	جامعه
لوبون ۱۳۹۴	رشد اسلامگرایی	داشتن تحول در ذات اسلام (تکامل مشارکتی و کاریزماتیک)	داشتن ظرفیت بالقوه احیا در دین اسلام و غیرقابل مقایسه بودن پیشرفت آن با هیچ دین دیگر	راهبرد تغییر در زمینه اجتماعی	مدیریت منابع انسانی	جامعه

بررسی تطبیقی راهبردهای تغییر در عصر پیامبر اسلام(ص) و دوران معاصر به منظور پیدایش ارزشها و هنجارهای... / ۱۴۹

منبع	پیامدها	راهبردها	شرایط واسطه‌ای	مقوله اصلی	زمینه (محیط)	شرایط علی
زرین کوب ۱۳۹۵	ایجاد پایگاه‌های مستحکم در شهرهای گوناگون و رشد اسلامگرایی	توجه به هجرت (دگرسازی کاریزماتیک)	وجود شرایط سخت مکه و توجه اسلام به هجرت	راهبرد تغییر در زمینه اجتماعی	مدیریت منابع انسانی	جامعه
ولایتی ۱۳۸۴	رشد قدرت سیاسی پیامبر	افزایش قدرت سیاسی قریش (تکامل اجباری و دگرسازی مستبدانه)	مهارت قریش در تجارت	راهبرد تغییر در زمینه سیاسی	مدیریت منابع انسانی	جامعه
ولایتی ۱۳۸۴	ایجاد پایه‌های حکومتی قوی و ایجاد چهره قوی از اسلام	ایجاد هسته‌های قوی برای سپاه (تکامل اجباری و دگرسازی مستبدانه)	توجه دین اسلام به سپاه و تشکیل حکومت اسلامی	راهبرد تغییر در زمینه سیاسی	مدیریت منابع انسانی	جامعه
ولایتی ۱۳۸۴	رشد قدرت سیاسی حکومت اسلامی	توجه به غیبت وطن (تعبیر تکامل‌گرا)	وجود نظام عشیره‌ای و گروهی و عوامل مشترک بین اقوام	راهبرد تغییر در زمینه سیاسی	مدیریت منابع انسانی	جامعه
زرین کوب ۱۳۹۵	افزایش محصولات کشاورزی در مکه و مدینه	توجه پیامبر(ص) به آبادانی و فضای سبز (تعبیر دگرسازی کاریزماتیک)	وجود بارانهای موسمی در مکه و مدینه	راهبرد تغییر در زمینه تغییر جغرافیای طبیعی و سیاسی	مدیریت کشاورزی	جامعه
لوبون ۱۳۹۴	رشد ارتباطات تجاری با کشورهای یمن، ایران و...	ایجاد متصدی تجارت (تکامل مشارکتی)	توجه قرآن و احادیث به کار و تلاش	راهبرد تغییر در زمینه اقتصادی	مدیریت منابع انسانی	جامعه - فرد
ولایتی ۱۳۸۴ و آقداغی و همکاران(۱۳۹۷)	رونق تجارت/ خودکفایی و هماهنگی میان قبایل و انسجام گروه‌ها و کاهش درگیری و تضادها	تشکیل پیمان‌نامه‌های مختلف با گروه‌های مختلف (تغییر دگرسازی کاریزماتیک)	توجه به مودت و گروه‌های گوناگون انصار و مهاجران	راهبرد تغییر در زمینه اقتصادی	مدیریت منابع انسانی	جامعه
ولایتی ۱۳۸۴	خودکفایی اقتصادی	توجه به تنوع شغلی (تکامل مشارکتی)	توجه قرآن و احادیث به کار و تلاش	راهبرد تغییر در زمینه اقتصادی	مدیریت منابع انسانی	جامعه - فرد
لوبون ۱۳۹۴	سرو سامان دادن به خزانه و کاهش اختلافات طبقاتی و تفاوت در پرداخت مالیاتها	تشکیل سازمان بیت‌المال اسلامی (دگرسازی اجباری)	توجه پیامبر(ص) به بیت‌المال و اقتصاد اسلامی	راهبرد تغییر در زمینه اقتصادی	مدیریت منابع انسانی	جامعه

بر اساس جدول ۳ با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات در پاسخ به سؤالهای پرسشنامه مصاحبه شوندگان، راهبردهای تغییر، که در دوره حضرت رسول اکرم(ص) از آنها استفاده شده است، تقریباً منحصر به فرد و یا حداقل به میزانی که در آن دوره بر آنها تاکید شده است در دوره کنونی یا اساساً به آنها اعتقادی ندارند و یا به عنوان راهبردهای جنبی و دست دوم به آنها می‌نگرند؛ از جمله؛ راهبرد تسلیم وحی شدن و رجوع به قرآن، مختص دوره حضرت رسول اکرم(ص) بوده است و در راهبردهای تغییر در نظام مدیریت معاصر هیچ نشانه‌ای از آن ملاحظه نمی‌شود. پیامبر با تصحیح ارتباطات فردی و تغییر رفتار جمعی ظرفیتهای اجتماعی را برای تحقق درونی‌سازی ارزشها توسعه بخشید و در میان ۳۶۰ قبیله عرب، که در نقاط مختلف عربستان می‌زیستند با روشهای گوناگون، پایه‌های دین الهی را تحکیم بخشید.

پس از تشکیل حکومت اسلامی مبنای پیامبر در ابتدا همزیستی با همه شهروندان بود؛ در چارچوب عدالت و مدارای اسلامی با آنها برخورد، و تا حد اعلا، بدیها، کارشکنی‌ها و دشمنی‌های مخالفان را تحمل می‌کرد. برخورد پیامبر با این مخالفان، که به کمتر از ساقط کردن حکومت و کشتار مسلمانان راضی نبودند، هرگز از اصل هدایتگری، انصاف، رحمت و عدالت عدول نکرد؛ در برخی موارد هم در مقابل دشمنان اسلام با قاطعیت می‌ایستاد. پیامبر گرامی با بینش سیاسی مدبرانه و شخصیت ممتاز خویش محبت را جایگزین نفرت و عزت را جایگزین تحقیر و صلح و دوستی را جایگزین جنگ و دشمنی کرد. دو شاخص ویژه از برخورد سیاسی پیامبر(ص) در سیره نبوی در ارتباط با مخالفان «مدارا و نرمش و صلابت و قاطعیت» است که در حیات سیاسی و اجتماعی پیامبر(ص) چه در نبود قدرت و حکومت، و چه پس از تشکیل حکومت و کسب اقتدار، در گفتار و رفتار ایشان به معنای قرآنی آن استمرار داشته است. پیامبر(ص) اصل اولیه برخورد خویش را با تمام مخالفان، بردباری و ملایمت قرار داده است. برقراری صلح و انعقاد پیمان‌نامه‌های بسیار بین پیامبر(ص) و مخالفان آن حضرت، دلیل تمایل شدید ایشان به مدارا و همزیستی مسالمت‌آمیز است.

پیامبر(ص) و سلف صالح در جایی که مدارا موجب آسیب به اساس اسلام یا مصالح جامعه اسلامی نمی‌شد، همواره در برخورد با مخالفانشان با مدارا رفتار می‌کردند. رسول خدا با ایجاد برنامه و تنظیمات مشخص سیاسی، توجه به امنیت راه‌ها و بازارها، برداشتن مالیات از بازار، تقسیم عادلانه مکانهای تجاری و اهمیت به تجارت خارجی، باعث رشد دادوستد بین قبایل مختلف

مدینه شدند. پیامبر اکرم با هدف رونق و گسترش تجارت داخلی و خارجی، توسعه و رونق اقتصادی مدینه، افزایش سطح رفاه مردم، ایجاد درآمد و شغل‌های تجاری مختلف کوشید تا بازارهایی در مدینه تأسیس کند که این امر به گسترش هر چه بیشتر و سریعتر دین اسلام، توسعه شهر و استقلال مالی و عدم وابستگی به قوم یهود منجر شد.

هرچند شیوه مهندسی در مدیریت کنونی با شیوه الفت قلوب حضرت رسول اکرم همخوانی نشان می‌دهد، این شیوه برعکس شیوه مهندسی اجتماعی، قرار گرفتن انسان را در مسیر کمال و یگانه‌پرستی، هدف اصلی خویش قرار داده است. پیامهایی که حضرت رسول اکرم(ص) از زبان وحی به مردم می‌رسانیدند به صورت درونی سامانه پاسخگویی را به همراه داشت. حضرت رسول اکرم(ص) نیز ضمن برقراری ارتباط مستقیم با افراد خود، پیروان خویش را در برابر خداوند، قرآن کریم و سرنوشت یکدیگر پاسخگو و مسئول می‌دانستند و در واقع پاسخگویی و مسئولیت به‌مثابه یک راهبرد می‌تواند مهمترین راز زنده و پویا بودن اسلام نسبت به ادیان دیگر باشد. حضرت رسول اکرم(ص) با پیروان خویش پیوند دوسویه و سودمند برقرار، و برای یافتن هدفهای مشترک بستر نقد را ایجاد می‌کردند و مردم طبقات زیرین جامعه را در فراگردهای سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی دخالت می‌دادند و درگیر می‌ساختند؛ ساختارهای مناسبی را از قبیل برادری اسلامی، تشویق به جهاد و انفاق ایجاد کردند که بیانگر استمرار و نهادینه شدن مشارکت و تعاون به صورت نظری و عملی در جامعه اسلامی است در حالی که در مدیریت کنونی از لحاظ نظری و عملی نمی‌توان به جرأت نهادینه شدن مشارکت را مشاهده کرد. به‌طور کلی به استناد نظر خبرگان، برخی از شواهد مرتبط با تفاوتها و تشابه‌های راهبردهای تغییر در عصر پیامبر(ص) و دوران معاصر براساس عمده‌ترین عواملی که مبنای اظهار نظر گروه دلفی (در این راستا مصداقهای مصاحبه و مطالعات پیشین طبق آیات و روایات اسلامی) در پرسشنامه‌ای جمع‌آوری شد و به صورت الکترونیکی و حضوری در اختیار ۳۲ نفر از متخصصان و خبرگان قرار گرفت که از این بین ۲۹ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و پس از سه بار رفت و برگشت و تعدیل پرسشنامه، اجماع نظر آنان مبنای پژوهش قرار گرفت به شرح جدول ۴ نتیجه‌گیری شده است.

جدول ۴. تفاوت راهبردهای تغییر دوره پیامبر(ص) با دوران معاصر

منبع	دوره		عوامل
	مدیریت کنونی	دوره حضرت رسول اکرم(ص)	
رحیمی بروجردی (۱۳۷۰)	تمام سامانه‌های سازمانی	تمام سامانه‌های اجتماعی	گستره
زرین کوب ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵	تغییر سازمان به مدیریت سامانه اجتماعی	تغییر سامانه اجتماعی به جامعه سامانه سازمانی	کاربرد
سروش (۱۳۸۶) ولایتی ۱۳۸۴، زرین کوب ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵	درازمدت گسترده بنیادی و تکاملی	قابل رؤیت و با دوام گسترده بنیادی و تکاملی	سمتگیری
سهرابی (۱۳۹۶) گی‌روشه ۱۳۹۴، لوبون ۱۳۹۴، ولایتی ۱۳۸۴، زرین کوب ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵	دگرگونی‌سازی بافت فرهنگی مجموع سازمانی زیر و رو ساختن ساختار سازمان زیر و رو ساختن فرایند و مجموعه ارتباطات رسمی و غیررسمی در سازمان و اداره امور سازمانی	دگرگون‌سازی بافت فرهنگی زیر و رو ساختن تمامی سطوح مورد نظر تغییر اجتماعی تنظیم ارتباطات در هر جامعه براساس نگرش توحیدی جایگزینی نگرش توحیدی و شیوه‌های مبتنی بر آن در اداره جامعه	هدفگیری
سهرابی (۱۳۹۶)	ارضای خواسته‌ها و نیازهای بشری	احکام و حدود الهی	مینا
گی‌روشه ۱۳۹۴، لوبون ۱۳۹۴، ولایتی ۱۳۸۴، زرین کوب ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵، سروش (۱۳۸۶)	استبدادی، تحمیلی، دیکتاتوری و مردم سالاری	اختیاری، ملاحظت‌آمیز، توافقی و مشورتی	سازمان سیاسی
ابوسعیدی (۱۳۴۳) زکریایی (۱۳۷۴) سروش (۱۳۸۶) آقداغی و همکاران (۱۳۹۷)	عدم برابری اجتماعی بین طبقات مختلف اجتماعی	تساوی و برابری حقوق زن و مرد	حقوق اجتماعی
گی‌روشه ۱۳۹۴، لوبون ۱۳۹۴، ولایتی ۱۳۸۴، زرین کوب ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵	مکتب اصالت نفع و توجه به ارضای تمامی نیازهای انسانی	توجه به اقتصاد اسلامی مبتنی بر آیات الهی	مبانی اقتصادی
زرین کوب ۱۳۹۴ سروش (۱۳۸۶) آقداغی و همکاران (۱۳۹۷)	تمایز طبقاتی بین الملل و کشورهای مختلف	وجود برابری بین جوامع و ملل مختلف	مبانی فرهنگی
سهرابی (۱۳۹۶) ولایتی (۱۳۸۴)	ثروت، قدرت و وابستگی برجسته	تقوا و پرهیزکاری	تفاوت

بحث و نتیجه گیری

تاریخ صدر اسلام با زندگی کنونی مسلمانان پیوند و ارتباط محکمی دارد و رخدادهای آن اساس بسیاری از هویت‌های کنونی جوامع اسلامی را تشکیل می‌دهد. در بررسی تاریخ اسلام، سیره پیامبر(ص) و تحلیل رویدادها و حوادث دوران رسالت آن حضرت و بازشناسی کیفیت موضع‌گیری‌های ایشان در برابر رخدادهای گوناگون زمان و بررسی راهبردهای ایشان در موقعیت‌های متفاوت، الگوی مناسب در جهت تصمیم‌گیری‌های راهبردی در جامعه امروز برای ما خواهد بود.

فرایند تصمیم‌گیری پیامبر(ص) دارای برنامه‌ریزی منطقی و دقیق بوده و وی در جایگاه رهبری لایق با راهکارهای صحیح و ایجاد تغییرات اساسی توانسته است این جامعه نوپا را از خطر برهاند و به مرحله مطلوب برساند، با راهبرد اتحاد و صلح و آشتی میان قبایل متخاصم عرب و نیز ارائه راهکارهایی برای همزیستی مسالمت‌آمیز با غیرمسلمانان وحدت اسلامی را تحقق بخشید؛ با اعلام حمایت از قشر محروم و ستم‌دیده آنان را به مرکز واحدی هدایت کرد و به این طریق پایه‌های امت اسلامی را استحکام بخشید. با تغییر راهبردهای اقتصادی از طریق ایجاد بازار مسلمانان در مدینه و بستن مالیات، تعیین اوزان، جلوگیری از غش در معاملات، بازرسی و کنترل در کیفیت، تعیین وظایف و... سبب تغییر در اقتصاد و افزایش سطح رفاه مسلمانان در زمان خود شدند؛ با فرستادن نامه برای سران قبایل و امپراتوری‌های بزرگ، چگونگی فرستادن و پذیرفتن سفیران و رعایت حقوق سیاسی، مدارا با مخالفان و در مواقعی تصمیم‌های کاملاً قاطع به گسترش سیاسی اسلام پرداخت. اسلام قاعده اصلی و پایه‌ای را بنابر صلح گذاشته و در قرآن و سنت نیز جنگ بجز در موقعیت‌های خاص و استثنایی تجویز نشده است. پیامبر نیز تا جایی که مدارا موجب آسیب به اساس اسلام یا مصالح جامعه اسلامی نمی‌شد، این راهبرد را انتخاب می‌کردند؛ از طرفی با آموزش‌های نظامی به افراد و تهیه به‌روزترین ادوات جنگی، آمادگی‌های نظامی را برای وضعیت‌های ضروری فراهم می‌ساختند. مشورت و شورا، سازماندهی جنگها، بسیج عمومی، کسب اطلاعات از دشمن، ایجاد اختلاف در اردوی دشمن، وحشت انداختن در دل دشمن از راهبردهای نظامی ایشان بود. پیامبر(ص) با سیره عملی خود مرکز عبادت، وحدت، مشورت، خدمت و قضاوت، تصمیم‌گیری‌های کلان، هم‌چنین بیان اخوت و برادری میان اعضای جامعه شدند به گونه‌ای که

توانستند به گسترش دین اسلام کمک کند.

این مطالعه، بیانگر این نتیجه است که از دگرگونیهای متمایزی با دوران معاصر به شرح بعدی قابل دسته‌بندی است که در مقایسه تطبیقی با راهبردهای تغییر در دوران معاصر از تفاوت‌های حائز اهمیتی از دیدگاه صاحب‌نظران برخوردار است:

۱. دگرگونی در سطح نهادها و ساختها: حضرت رسول اکرم (ص) در سطح نهادها و ساختها، نهادهای حکومتی و سیاسی، نهادهای حقوقی، نهادهای تعلیم و تربیت، نهاد خانواده و نهادهای اقتصادی را مورد هدف قرار دادند و دگرگونیهایی معناداری را در آنها ایجاد کردند. این یافته با فرضیات گی‌روشه ۱۳۹۴، لوبون ۱۳۹۴، ولایتی ۱۳۸۴، زرین‌کوب، ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵ از مشابهت مفهومی برخوردار است. به زعم آنان، مهمترین دگرگونیهای اجتماعی با توجه به زمینه‌هایی از واقعیت اجتماعی صورت می‌گیرد که تغییرات، تحت تأثیر آنها قرار دارد.

۲. دگرگونی در نهادهای حکومتی و سیاسی: پیامبر دگرگونیهایی در نهادهای حکومتی و سیاسی به وجود آورد که از لحاظ گستره، محتوا و عمق کاملاً شگفت‌انگیز بود و شامل اساس و مبنای نظم سیاسی و سازمان حکومتی، طرز تصدی مقامات حکومتی، چگونگی تصمیم‌گیری، شیوه کنترل و نظارت، حالت برنامه‌ریزی، ماهیت حکومت و چگونگی ارتباطات می‌شود و تفاوت معناداری را با راهبردهای تغییر در عصر حاضر دارد و در ادبیات جهانی از آن نام برده نشده است.

۳. دگرگونی در نهادهای حقوقی: نهادهای حقوقی نیز در بخش قانونگذاری شامل قوانین، شیوه قانونگذاری و قانونگذاران و بخش قضا و دادرسی شامل چگونگی انتخاب یا انتصاب و حدود و اختیارات به صورت اساسی دگرگون شد. متحد کردن افراد در زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی به کمک راهبرد "ایجاد حکومت اسلامی مبتنی بر اصول اسلامی، یکنواختی و هماهنگی در زمینه قضا و شرع" برگرفته از یافته‌های ولایتی، ۱۳۸۴؛ زرین‌کوب، ۱۳۹۴ و لوبون، ۱۳۹۴ از جمله متفاوت‌ترین راهبردهای تغییر است که در دوران معاصر به آن اشاره‌ای نیست.

۴. دگرگونی در نهاد خانواده: نهاد خانواده نیز دگرگونیهای اساسی و در عین حال شگرفی را به خود دید. خانواده در دوره جاهلیت فاقد محتوا بود و از ارزشهای اخلاقی پیروی نمی‌کرد. در دوره اسلامی از نظر محتوا غنی شد تا با پیروی از ارزشهای اسلامی زمینه‌ساز تغییرات در سطح دیگر نهادهای اجتماعی را موجب شود. عمده‌ترین مصداقهای این گونه از راهبردهای تغییر عبارت است از پدر که در دوره جاهلی صاحب اقتدار و نان‌آور خانواده به‌شمار می‌آمد، در عصر پیامبر (ص) با

اینکه مسئولیت خانواده را برعهده داشت، این مسئولیت برای او وسیله برتری و امتیاز به‌شمار نمی‌رفت. جایگاه زن نیز کاملاً دگرگون شد و زن از کالایی بی‌ارزش و فاقد حقوق انسانی، به انسانی همچون مردان و دارای حقوق مشخص و انسانی تبدیل شد. ازدواج نیز نه به‌عنوان وسیله ارضای نیازهای نفسانی بلکه محبوب‌ترین بنا در نزد خداوند به‌شمار می‌آمد. اعضای خانواده برعکس جامعه عربستان پیش از اسلام، که فقط فرزندان در مقابل پدر پاسخگو بودند در مقابل یکدیگر مسئول شمرده، و از حق و حقوق معینی برخوردار شدند.

۵. دگرگونی در نهادهای تعلیم و تربیت: نهادهای تعلیم و تربیت نیز در دوره حضرت رسول اکرم(ص) تغییرات زیادی را به خود دید. این نهاد از نظر ارتباطات با دیگر ملل و توجه به علوم دیگر متحول شد. در این دوره نیز توجه به علوم و ارتباطات با توجه به اینترنت به اوج و حد بالایی رسیده است. ایجاد زبان بین‌المللی علمی به‌عنوان راهبرد تغییر تکامل‌گرا در اندیشه‌ها و اقدامات صدر اسلام از جمله راهبردهای متفاوت با دوران معاصر است که در ادبیات فعلی یافت نمی‌شود.

۶. دگرگونی در نهادهای اقتصادی: در دوره حضرت رسول اکرم(ص) به اقتضای عصر جاهلیت، که فاقد نظام اقتصادی بود و در کشاورزی، تجارت و رباخواری خلاصه می‌شد و در عین ابتدایی بودن از ارزشهای اخلاقی پیروی نمی‌کرد، کاملاً متحول شد و از نظر محتوا، جهت، چارچوب و روش نظام‌مند، و نظام اقتصادی اسلام جایگزین آن گردید و با پشتوانه قرار دادن ایمان و اخلاق برای توزیع عادلانه علاوه بر الگوی صحیح مصرف در باب رشد اقتصادی، توسعه اقتصادی، تولید، توزیع، مالکیت و دیگر بخش‌های اقتصادی مباحث گوناگون و پرمحتوایی را بر مبنای قسط و عدالت ارائه کرد. مکتب اصالت نفع و توجه به ارضای تمامی نیازهای انسانی در مباحث مدیریت کنونی با راهبرد تغییر «تشکیل سازمان بیت‌المال اسلامی» دوران حضرت رسول(ص) ضمن مشابهتهای مفهومی از تمایزهای آشکار در مصداقها برخوردار است؛ مصداقهایی نظیر ایجاد متصدی تجارت (تکامل مشارکتی)، تشکیل پیمان‌نامه‌های مختلف با گروه‌های مختلف (تغییر دگرسازی کاربزماتیک)، توجه به تنوع شغلی (تکامل مشارکتی)، تشکیل سازمان بیت‌المال اسلامی (دگرسازی اجباری) برگرفته از یافته‌های ولایتی، ۱۳۸۴؛ زرین کوب، ۱۳۹۴؛ قرائتی، ۱۳۹۰ و ابن‌هشام، ۱۳۹۲ است که در راهبردهای دوران معاصر اثری از آنها یافت نمی‌شود.

۷. دگرگونی در سطح سازمانها و پایگاه‌های اجتماعی: از جمله دگرگونیهایی که مورد توجه حضرت رسول اکرم(ص) بود و مهمترین سرفصل تغییرات اجتماعی این دوره به‌شمار می‌آید،

دگرگونی در سطح سازمانها و پایگاه‌های اجتماعی بود که با مقاومت و ایستادگی شدید طبقه حاکم نیز روبه‌رو شد. جامعه‌ای که دچار تعارض و بی‌سازمانی اجتماعی بود و گروه‌های اصلی و فرعی آن در تعارض به سر می‌بردند به وسیله اخوت و برادری به تفاهم، پیوستگی اجتماعی و یکپارچگی رسیدند و رابطه ایمانی را به جای حب و شرف به‌عنوان پایگاه اجتماعی پذیرفتند و تحرک اجتماعی در سطحی گسترده و عمیق امکان‌پذیر، و نهایتاً دو پایگاه اجتماعی مشخص و غیر همتراز نفی شد و مردم همچون دندان‌های یک شانه دارای شأنی همسان و حقوقی مشخص شدند. نظریات بیرو، ۱۳۸۰ و گی‌روشه، ۱۳۹۴ با راهبرد تغییر «توجه به هجرت (دگرسازی کارزماتیک)» از همسویی مفهومی لازم برخوردار است.

۸. دگرگونی در سطح رفتارها، آداب و رسوم و کردارهای معمول: در این سطح به‌صورت مشخص دگرگونی‌هایی در ابزار و وسایل تأمین نیازهای جسمی، ایمنی و نیاز به احترام و تغییراتی در آداب و رسوم و معیارها و مقیاسهای ارزشی به‌وجود آمد. ایران‌نژاد و ساسان‌گهر، ۱۳۸۵؛ مصباح، ۱۳۹۱؛ دشتی، ۱۳۹۳ و ولایتی، ۱۳۸۴ نیز با برداشتهای مشابه به این یافته‌ها دست پیدا کرده‌اند.

۹. دگرگونی در سطح فرهنگ و الگوهای فرهنگی: پیامبر بزرگ اسلام (ص) از گروه‌های متعدد و متفاوت فرهنگی و جامعه غیر مرکب دوره جاهلی یک گروه واحد فرهنگی و جامعه‌ای مرکب را به‌وجود آوردند. جامعه‌ای که در محیط درونی و بیرونی سخت مبتلا به جداماندگی و دورماندگی جغرافیایی بود در کانون توجهات کشورهای بزرگ و پیشرفته قرار گرفت. در این مقوله راهبرد تغییر در قرن بیستم نیز تفاوت‌های فرهنگی کم‌کم ناپدید گشته و مفهوم دهکده جهانی رواج یافته است. ابزار انتقال فرهنگی متحول شد و انتقال فرهنگی به‌وسیله نوشتار بر ابزار زبان و سینه به سینه برتری پیدا کرد و اسلام به‌وسیله نظام فرهنگی به‌وجود آمده پایه دینداری واقعی را فهم و تعقل قرار داد و عامل گسترش ادراک و تقسیم فرهنگ جامعه به بخشهای گوناگون گردید. این‌گونه از راهبردها با راهبردهای «تعاون و مشارکت» برگرفته از یافته‌های ولایتی، ۱۳۸۴ و زرین‌کوب، ۱۳۹۴ مطابقت دارد که در همانندی راهبردهای تغییر در روابط فرهنگی صاحبی، ۱۳۷۰؛ میرسپاسی، ۱۳۹۳ و ایران‌زاده، ۱۳۷۷ به نقل از نظریه‌پردازان مختلف در دوران معاصر به شکل‌گیری راهبردهای گوناگونی از عصر پیامبر (ص) در این زمینه اشاره دارد.

۱۰. دگرگونی در سطح اعتقادات: پیامبر اسلام (ص) دگرگونی‌های اساسی خویش را توسط دین به‌وجود آوردند و در خود دین نیز از نظر محتوا و سطح، تغییرات ریشه‌ای ایجاد فرمودند بدین

صورت که ایشان دینی را به مردم ارائه کردند که برعکس دوره جاهلی به جای دو سطح رفتار و شعائر و افکار و عقاید دارای سطح سومی به نام سطح تجربه‌های دینی بود که در تعامل و وابستگی ارگانیک به هم قرار داشتند و هر سطح در مقایسه با سطح دین در دوره جاهلی از نظر محتوایی غیرقابل مقایسه بود. تغییرات برنامه‌ریزی شده در دوره آن حضرت در راستای اندیشه توحیدی و به منظور کمال انسانی صورت می‌پذیرفت در حالی که امروزه راهبردهای تغییر فاقد این ویژگی است. هم‌چنین راهبردهای کلان تغییر امروزه بیشتر در سطح سازمانها است در حالی که در دوره آن حضرت براساس نگرش توحیدی برای تغییر جامعه استفاده می‌شد. روشهای تغییر از قبیل آموزش و مشارکت، گفتگو و توافق، ایجاد تسهیلات و حمایت و ایجاد چشم‌انداز از جمله روشهایی است که در هر دو دوره مورد نظر برای ایجاد و اجرای برنامه تغییر و کاهش مقاومت در برابر تغییر استفاده شده است. ایشان در تغییر فکر و اندیشه و قبولاندن تفکر و اندیشه جدید از زور و اجبار و اکراه استفاده نکرده‌اند در حالی که امروزه به‌عنوان یک روش همچون روشهای دیگر مورد توجه قرار گرفته است و در مواقع مناسب به کار گرفته می‌شود. این نتایج با دسته‌بندی در راهبردهای تغییر عصر پیامبر(ص) برگرفته از مطالعات مطهری، ۱۳۹۳؛ ولایتی، ۱۳۸۴؛ زرین کوب، ۱۳۹۵؛ مصباح، ۱۳۹۱ و قراتی، ۱۳۹۰ و نظیر ایجاد زبان بین‌المللی علمی (راهبرد تغییر تکامل‌گرا) و رشد شعر (راهبرد تغییر تکامل‌گرا و تغییر دگرسازی کاریزماتیک) و هم‌چنین رشد کتابخانه (راهبرد تغییر تکامل‌گرا) از تفاوت آشکاری با راهبردهای تغییر دوران معاصر دارد.

به‌طور کلی از نتیجه‌گیری و تحلیل داده‌های مبتنی بر منابع مختلف مرتبط با موضوع مطالعه و حدود و ثغور اندیشه‌های نظریه‌پردازان و با استناد به تفاوتهایی که پژوهشگران در بررسی مقایسه‌ای استخراج کرده‌اند می‌توان ادعا کرد که مقوله تغییر در دوره پیامبر(ص) تمامی سامانه‌های اجتماعی و تغییرات بادوام را دربر گرفته است؛ این در حالی است که تغییر در دوران معاصر فقط در حوزه سامانه‌های سازمانی و تغییرات درازمدت توصیف می‌شود. مبانی تغییرات در دوران معاصر نیز براساس لذات و نیازهای انسانی است که در برداشتهای نظریه‌پردازان مشهود شده است؛ این در حالی است که مبانی تغییر در دوره پیامبر(ص) بر احکام و حدود اسلامی مبتنی است. از سوی دیگر با در نظر داشتن اینکه می‌توان از گزاره‌های مستخرج در این پژوهش فرضیه‌هایی را برای پژوهشهای آینده پیشنهاد کرد، آزمون این گونه فرضیه‌ها به کمک پژوهشهای کمی به‌منظور تدوین راهبردهای تغییر در سطوح گوناگون جامعه توصیه می‌شود. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود؛ راهبرد تغییر

در زمینه‌های اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، جداگانه با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها مورد مقایسه قرار گیرد. از سوی دیگر با توجه به سیاستهای نظام، پیشنهاد می‌شود راهبردهای تغییر در زمینه سیاستهای اقتصاد مقاومتی با سیاستهای اقتصادی دوره پیامبر(ص) مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

منابع فارسی

- قرآن کریم. ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای.
- آقداغی، میثم؛ خنیفر، حسین؛ دانایی فرد، حسن؛ دلشادتهرانی، مصطفی (۱۳۹۷)، واکاوی و فهم اصول اسلامی خط‌مشی‌گذاری فرهنگی مبتنی بر سیره حکومتی پیامبر اکرم(ص)، مدیریت اسلامی. س ۲۵، ش ۱: ۱۰۷ - ۱۴۵.
- ابلسکی، نیک (۱۳۸۵)، مهندسی مجدد و مدیریت دگرگون‌سازی سازمانها، ترجمه منصور شریفی کلویی، تهران: نشر آروین، چ پنجم.
- ابن‌هشام، عبدالملک؛ سیره محمد رسول‌الله (بازشناسی تا هجرت) (۱۳۹۲)، ترجمه مسعود انصاری، تهران: انتشارات مولی.
- ابوسعیدی، مهدی (۱۳۴۳)، حقوق بشر و سیر تکامل آن در غرب، تهران: نشر آسیا.
- اف. هاروی، دونالد؛ دونالدار، براون (۱۳۷۷)، رویکرد تجربی به توسعه سازمان، ترجمه عباس محمدزاده، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ایران‌زاده، سلیمان (۱۳۷۷)، مدیریت فرهنگ سازمان، تبریز: نشر مؤلف.
- ایران‌نژاد، پرویز؛ ساسان‌گهر، پرویز (۱۳۸۵)، سازمان مدیریت از نظریه تا عمل، تهران: مؤسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، چ نهم.
- بازرگان‌هرندی، عباس (۱۳۹۴)، مقدمه‌ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته، تهران: نشر دیدار، چ پنجم.
- بیاتی، علی (۱۳۹۳)، راهنمای عملی مدیریت تغییر در سازمانها/ مؤسسه بین‌المللی مدیریت پروژه، تهران: انتشارات آریانا قلم.
- بیرو، آلن (۱۳۸۰)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: نشر کیهان، چ چهارم.
- ترکزاده، جعفر؛ پیروی‌نژاد، زینب (۱۳۹۵)، دو فصلنامه تخصصی اسلام و مدیریت، ش ۸ و ۹: ۷۵ - ۱۰۲.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۶)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات صفار اشراقی، چ دوازدهم.
- دشتی، محمد (۱۳۹۳)، نهج‌البلاغه، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، چ چهاردهم.
- رایبیز، استیفن‌پی (۱۳۸۶)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی،

چ دهم.

رحیمی بروجردی، علیرضا (۱۳۷۰)، سیر تحول اندیشه و تفکر عصر جدید در اروپا، تهران: انتشارات علمی. روشه، گی (۱۳۹۴)، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور وثوقی، تهران: نشر نی، چ بیست و پنج. زکریایی، محمدعلی (۱۳۷۴)، فلسفه و جامعه‌شناسی سیاسی، تهران: نشر الهام. زرین کوب، عبدالحسین (۱۳۸۴)، کارنامه اسلام، تهران: انتشارات امیرکبیر، چ بیست و دو. زرین کوب، عبدالحسین (۱۳۸۵)، بامداد اسلام، تهران: انتشارات امیرکبیر، چ بیست و یک. زمردیان، اصغر (۱۳۹۵)، مدیریت تحول، تهران: انتشارات مدیریت صنعتی، چ دوازدهم. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۹۷)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه، چ سی و یک.

سرو، محمد (۱۳۸۶)، دین و دولت در اندیشه اسلامی، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم. سهرابی، حیدر (۱۳۹۶)، تکالیف و حقوق متقابل دولت و ملت در پرتوی سیره سیاسی امیرمؤمنان علی علیه‌السلام، مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۱: ۱۷۵ - ۱۹۷.

شیرازی، علی (۱۳۹۲)، مدیریت آموزش، تهران: مؤسسه کتاب مهر نشر، چ دوم. صاحبی، محمدجواد (۱۳۷۰)، اندیشه اصلاحی در نهضت‌های اسلامی، تهران: نشر کیهان، چ دوم. صادق‌پور، ابوالفضل (۱۳۸۶)، مباحثی در مهندسی اجتماع، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چ دوم.

صلواتی، عادل؛ ثلاثی، پگاه (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط میان راهبردهای تغییر و تعهد به اجرای تغییر، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۳، ش ۷۴: ۷۴ - ۷۱. طوسی، محمدعلی (۱۳۸۲)، بالندگی سازمان، مرکز آموزش مدیریت دولتی. قرائتی، محسن (۱۳۹۰)، سیره پیامبر اکرم (ص) با نگاهی به قرآن کریم، تهران: مؤسسه فرهنگی درسهایی از قرآن، چ سیزدهم. گاتو رب. (۲۰۰۱)، چگونه تغییر سازمانی را رهبری و مدیریت کنیم؟، ترجمه مجید امیدوار، مدیریت دولتی، ش ۱۵.

لوبون، گوستاو (۱۳۹۴)، تاریخ تمدن اسلام و عرب، ترجمه سید محمدتقی فخرداعی‌گیلانی، تهران: انتشارات بدرقه جاویدان.

اللهیاری، علیرضا (۱۳۶۶)، سخنرانی حضرت فاطمه در مسجد رسول اکرم(ص)، تهران: چاپ شفق. مشبکی، اصغر (۱۳۸۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات اقبال، چ دوم. مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱)، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر، شرکت چاپ و نشر بین‌الملل، چ هفتم.

- مطهری، مرتضی (۱۳۹۳)، سیری در سیره نبوی، تهران: انتشارات صدرا، چ ۶۶.
- منصوریان، یزدان (۱۳۸۶)، گراندد نظریه چیست و چه کاربردی دارد، ویژه‌نامه همایش علم اطلاعات و جامعه اطلاعاتی، اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- مهرابی، امیرحمزه؛ دیگران (۱۳۹۰)، معرفی روش‌شناسی داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ش ۲۳.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۳)، مقایسه دو مکتب در مدیریت راهبردی، قم: مؤسسه فرهنگی و اطلاع‌رسانی تبیان.
- ولایتی، علی‌اکبر (۱۳۸۴)، پویایی فرهنگ و تمدن اسلام و ایران.

منابع انگلیسی

- Abdulla Ahmed Al-Ali, Sanjay Kumar Singh, Moza Al-Nahyan, Amrik Singh Sohal, (2017) "**Change management through leadership: the mediating role of organizational culture**", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25 Issue: 4, pp.723-739
- Anders Bordum, (2010), "**The strategic balance in a change management perspective**", Society and Business Review, Vol. 5 Iss 3 pp. 245 – 258
- Burnes, B. (2004). "**Managing Change: A Strategic Approach to Organizational Dynamics**," 4th edition, Harlow: Prentice Hall.
- Chin, R., & Benne, K.D (2003). "**General strategies for effecting changes in human systems**" New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Collins, James c., Jerry I. Porras. (1996). "**Building your company vision**," Harvard Business Review. vol. 74 .No. 5, p.65.
- Doty, D. H., & Glick, W. H. (1998). "**Common methods bias: Does common methods variance really bias results? Organizational Research Methods**," New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Kilpimaa, J. (2006), "**Factors Influencing Successful Change Management in IT Outsourcing**
- Lucey, J. (2008), "**Why is the failure rate for organizational change so high?**", Management Service, management through leadership: the mediating role of organizational culture", International Journal
- Neuman, Lawrence, (1977). "**Social research methods: qualitative and quantitative approaches**," Boston, Allyn and Bacon, 3d.ed. Organizational Analysis, Vol. 25 Issue: 4, pp.723-739
- Quinn, R. E., & Sanenshin. (2011). "**Four General Strategies for Changing Human Systems**. In L. Greiner & F. Pofett (Eds.), Handbook of management consulting: The contemporary consultant— Insights from world experts.
- Senior, B. (2002). "**Organizational Change**," London: Prentice Hall, 2nd edition.
- Transferred Personnel Point of View, Department of Management Studies, University of Tampere. Vol. 52 No. 4, pp. 10-18
- Zhao, Z.Y., Lv, Q.L., Zuo, J. & Zillante, G. 2010, "**Prediction system for change management in construction project**", Journal of Construction Engineering and Management, vol. 136, no. 6, pp.

