

استعاره پرواز

الف: سبک

مسعود بیش
www.mgt.blogfa.com

اشاره شد که امروزه از استعاره در میان مفاهیم سازمانی و مدیریتی استفاده فراوان می شود. یکی از جنبه های مهم در مباحث مدیریت و سازمان، بحث رهبری تحول سازمانی است. بدین جهت است که به کارگیری استعاره در تبیین رهبری تحول سازمانی مورد توجه اندیشمندان این حوزه قرار دارد. یکی از مهمترین و بهترین استعاره ها در این زمینه «استعاره پرواز» است. در مغرب زمین، که بنابر فرهنگ اجتماعی و سیاسی خود از نمادهای حیوانی فراوان استفاده می شود، نخستین بار جین بلاسکو این استعاره را در کتاب «پرواز بوفالوها» مطرح کرد. او با استفاده از نمادهای حیوانی بوفالو و غاز، از استعاره پرواز برای حرکت سازمانهای سنگین بوفالوگونه به سمت سازمانهای سبک غازگونه بهره جست.

این نمادها البته برای مشرق زمینی ها نامأنوس می نماید. قرنهای پیش از بلاسکو، عارف نکته بین ما، عطار، استعاره پرواز را با تفصیل تمام طی یک داستان منظوم بلند با عنوان «منطق الطیر» (زبان پرندگان) به کار برده بود. گرچه او این کتاب را در سیروسلوک آدمی و تشریح حالات و مقامات گوناگون انسان در مسیر عرفان حق پرداخته بود، اما بازتاب روایت عطار در زمینه سلوک انسانی را می توان در حوزه تحول سازمانی در نظر گرفت و این روایت را از منظر سازمانی نیز بازخوانی کرد.

در این شماره بازخوانی روایت عطار درباره مقامات طیور را از منظر سازمانی بررسی می کنیم و در شماره آینده به تبیین استعاره پرواز در نگاه جین بلاسکو می پردازیم و بدینگونه مقایسه رهبری تحول آفرین هدهد ما با داستان غاز دیگران به دست داده می شود.

منطق الطیر

منطق الطیر، مثنوی بلند عطار در شرح مقامات پرندگان، به تعبیر دکتر زرین کوب «گزارش یک جستجوست، جستجوی سیمرغ بی نشان. یک اودیسه روحانی است که سیر در مقامات و احوال سالک را تصویر می کند و مراتب و مدارج این سلوک را در رمز جستجوی مرغان به بیان می آورد» (زرین کوب، ۱۳۸۳: ۸۹). منطق الطیر، ۴۴۵۸ بیت دارد که در آن عطار، ضمن روایت داستان حرکت مرغان به رهبری هدهد برای رسیدن به سیمرغ، بیش از ۹۰ قصه فرعی مرتبط نقل می کند تا طول سفر پرمالال مرغان را از حالت یکنواخت بیرون آورد. در قصه، رمزی منطق الطیر، سیمرغ کنایه از جناب احدیت، هدهد کنایه از مرشد و دلیل راه و هریک از پرندگان، کنایه از احوال ویژه یک سالک طریق اند (قاضی، ۱۳۸۰). جنبه رمزی زبان مرغان که در قرآن کریم (سوره نمل) بدان اشارت رفته است، از نخستین ایام توجه صاحبان اندیشه را به خود جلب کرده است؛ به گونه ای که قرنهای پیش از عطار و حتی در ادبیات پیش از اسلام، در کلیله و دمنه نیز، می توان از اجزای این داستان نشانه هایی را سراغ گرفت (کدکنی، ۱۳۸۷: ۱۱۳).

روایت سلوک انسانی

مرغانی گرفتار آمده در آنگیز روزمرگی زندگی، با ندای هدهد به قصد رسیدن به بحر کمال، عزم سیمرغ می کنند. در هر مرحله، مشکلات رخ می نمایند و عذرتراشی ها فزونی می گیرند. بسیاری وامی مانند و تنها سی مرغ به آستان سیمرغ راه می یابند. آنکه این تحول را در جمع مرغان رهبری می کند هدهد است. این جملات کوتاه، مایه آن چیزی است که عطار با چیره دستی و هنرمندی تمام آن را در ضمن یک مثنوی جاودانه بسط داده است.

«قصه با شرح انجمن مرغان آغاز می شود. مرغان در این انجمن نیاز و علاقه خود را به یک فرمانروا که رهبر آنها باشد، نشان می دهند. هدهد که نماد رسالت و هدایت محسوب است و سابقه او در سفارت بین سلیمان و بلقیس، او را در نظر



منطق الطیر

۴۴۵۸ بیت دارد

که در آن عطار

ضمن روایت داستان

حرکت مرغان

به رهبری هدهد

برای رسیدن به سیمرغ

بیش از ۹۰ قصه فرعی

مرتبط نقل می کند

تا طول سفر پرمالال مرغان را

از حالت یکنواخت بیرون آورد.

مرغان شایسته این عنوان می سازد، آنها را در این انجمن توجه می دهد که اگر با او همراه گردند می تواند آنها را به درگاه وی رهبری نماید. مرغان که از وصف پادشاه خویش، سیمرغ قاف، بدانگونه که هدهد او را برای آنها تصویر می کند، به شور و هیجان می آیند، شوق دیدار پادشاه در دلهاشان چنگ می زند، طی کردن راه دور و درازی را که بین آنها و درگاه سیمرغ قاف هست ناچیز می بینند و برای دیدار پادشاه مرغان خود را شیفته و بی قرار نشان می دهند. با این حال از همان آغاز، دغدغه دوری راه و فکر ناتوانی خویش، همته را متزلزل می کند و بعضی از آنها را دچار بیم و تردید می سازد. هریک عذر و بهانه ای می آورند و از طی کردن این راه دور و دراز خود را معذور نشان می دهند. هدهد عذرهایشان را ناموجه نشان می دهد و آنها را به ضرورت حرکت و جستجو تشویق می نماید. سرانجام مرغان، آماده سیر و جستجو می شوند و به رهبری هدهد راه طلب را درپیش می گیرند. اما وادیهای سخت پیش می آید و باز مرغان احساس خطر می نمایند. هدهد عذرهای مرغان، مانند سختی راه، شرم گناه، ضعف حال، سختی ترک مسکن و تعلق و... را پاسخ می گوید. آنگاه وادیهایی را که در پیش روی سالک است و عبور از آنها دشواری دارد، برای مرغان برمی شمرد: هفت وادی (هفت شهر عشق). بسیاری از مرغان از آنچه در شرح این وادیها می شنوند، نومید

می شوند و پای پس می کشند. بعضی هم در این راه از پادرمی آیند و هلاک می شوند. باقی با بیم و نومییدی به راه می افتند و سالها نشیب و فراز وادیها را با پروبال شوق و طلب درمی نوردند. از آن میان در پایان سالها پرواز و جستجو سی مرغ نحیف به پایان راه می رسند اما در آنجا خود را با چنان عظمت و استغنائی روبرو می بینند که در حیرت و نومییدی می افتند. سی مرغ فانی و بی خویشتن هم به نور سیمرغ چهره سیمرغ را می بینند». (زرین کوب، ۱۳۸۳: ۹۲ - ۹۰)

درسهای تحول سازمانی از قصه مرغان

قصه مرغان با ابیاتی در وصف هدایت و رهبری هدهد، چنین آغاز می شود:

مرحبا ای هدهد هادی شده

درحقیقت پیک هر وادی شده

ای به سرحد سبا سیر توخوش

با سلیمان منطق الطیر توخوش

درس اول: اولین درسی که از داستان تحول مرغان و حرکت و رهایی آنها از وضع نامطلوب موجود می توان گرفت، آن است که تحول نیازمند رهبری است. این نکته در مجمعی که مرغان برای یافتن شهریار تشکیل می دهند، قابل درک است:

مجمعی کردند مرغان جهان

هرچه بودند آشکارا و نهان

جمله گفتند این زمان در روزگار

نیست خالی هیچ شهر از شهریار

ازچه رو اقلیم ما را شاه نیست



فردی که رهبری تحول سازمانی را به عهده می‌گیرد باید شایستگی این امر خطیر را داشته باشد.

سازمانها، چالش بسیار مهمتر از خود تحول، رهبری تحول است. تنها رهبری است که قادر است افراد را برای اقدامات موردنیاز برای تغییر رفتار برانگیزد (همان: ۳۶). همدل با روشنگری خود گروهی از مرغان را که برای تحول از اقتدار کافی برخوردارند، گرد هم می‌آورد. این همان مرحله دوم فرایند هشت مرحله‌ای تحول است که کاتر از آن نام می‌برد (همان: ۳۴) و ناکامی در ایجاد یک تیم و ائتلاف راهنما را اشتباه دوم در بروز شکست سازمانها می‌داند (همان: ۱۳).

درس چهارم: رهبر باید آینده را تصویر کند. چشم انداز، توصیف راهی است که سازمان باید در آن حرکت کند. از آنجا که وظیفه رهبری ایجاد تحول است، شرط رهبری، تعیین مسیر و جهت تغییر است. همدل با نشان دادن کوه قاف حرکت آینده مرغان را به تصویر می‌کشد:

پس شما با من اگر همراه شوید
محرم آن شاه و آن درگه شوید
جان فشانید و قدم در ره نهید
پای کوبان سر بدان درگه نهید

هست ما را پادشاهی بی خلاف

در پس کوهی که آن کوه هست قاف
درس پنجم: تصویر آینده باید آرمانی باشد. آرمان آفرینی و ایجاد شور و اشتیاق برای کنده شدن افراد از وابستگیها و دلبستگیهای وضع موجود و حرکت به سمت وضع مطلوب حائز اهمیت بسیار است. در اینجا همدل با توصیف حقیقت سیمرغ به تصویرسازی آینده آرمانی می‌پردازد:

نام او سیمرغ سلطان طیور
او به ما نزدیک و ما زو دور دور
دائما او پادشاه مطلق است

در کمال عز خود مستغرق است
وصف او جز کار جان پاک نیست
عقل را سرمایه ادراک نیست

گر نگشتی نقش پر او عیان
این همه غوغا نبودی در جهان
این همه آثار صنع از فراوست
نقش‌ها جمله ز نقش پر اوست

درس ششم: رهبر باید مسیر تحول را مشخص کند. رهبر باید در عین اشتیاق آفرینی، مشکلات راه را بازگوید. اگر چنین اتفاق نیفتد، آرمان ترسیم شده بیشتر به نوعی رؤیای پروری و خیال پردازی شبیه

درس سوم: رهبر باید به میدان بیاید. نباید چنین باشد که رهبر منتظر دعوت دیگران برای هدایت بماند، بلکه باید همچون رهبران الهی، برای درمان دردهای اجتماعی و انسانی آدمیان به میان جمع برود (طیب دوار بطبه). همدل نیز که سفیر سلیمان به شهر سبا و ندیم سلیمان در سفرها بوده به میان مرغان می‌رود و بی مقدمه و دعوت، آنها را به خروج از برکه روزمرگی زندگی فرامی‌خواند:

گفت ای مرغان منم بی هیچ ریب
هم برید حضرت و هم پیک غیب
با سلیمان در سخن بیش آمدم

لاجرم از خیل او پیش آمدم
نامه او بردم و باز آمدم

پیش او در پرده همراز آمدم
با سلیمان در سفرها بوده ام
عرصه عالم بسی پیموده ام

بدین ترتیب همدل با پیشقدمی و ابتکار عمل خود، گام اول را برای تحول برمی‌دارد. این همان مرحله اول از فرایند هشت مرحله‌ای تحول سازمانی است که جان کاتر از آن به «ایجاد احساس فوریت برای تحول» تعبیر می‌کند (کاتر، ۱۳۸۵: ۳۴) و به عنوان اولین اشتباه در بررسی چرایی شکست سازمانها در امر تحول سازمانی، راحت طلبی بیش از اندازه را عنوان می‌نماید (همان: ۱۰). این مرحله است که وضعیت ثبات یافته موجود را از حالت سکون خارج می‌کند. برای اغلب

بیش از این بی شاه بودن راه نیست
پس همه در جایگاهی آمدند
سربه سر جویای شاهی آمدند
امام علی نیز در نهج البلاغه به ضرورت وجود رهبر، در هر حال، تاکید می‌کند: لابد من امیر بر او فاجر.

درس دوم: رهبر باید راه یافته باشد. فردی که رهبری تحول سازمانی را به عهده می‌گیرد، باید شایستگی این امر خطیر را داشته باشد.

او از لحاظ علمی و عملی باید برتری خویش را در جایگاهی که اشغال کرده به اثبات رسانده باشد. کارکنان که از آنها انتظار حرکت در مسیر تحول سازمانی می‌رود باید پذیرای رهبر و راهنمای شایسته این راه باشند. کسی که در مقام راهبری قرار می‌گیرد، خود ابتدا باید رهرو راه هدایت بوده باشد. همدلی که هادی شده، ابتدا خود راه یافته و راه را طی کرده است. او در معیت سلیمان به سیر در سرحد سبا مشغول بوده و وادیهای حقیقت را طی کرده است، بدین جهت شایستگی آن را یافته است که هدایت مرغان را به عهده گیرد:

هدهد آشفته دل پرائتظار

در میان جمع آمد بی قرار

حله ای بود از طریقت در برش

افسری بود از حقیقت بر سرش

تیز فهمی بود در راه آمده

از بدو از نیک آگاه آمده



**رهبر باید به میدان بیاید
نباید چنین باشد که رهبر
منتظر دعوت دیگران
برای هدایت بماند
بلکه باید
همچون رهبران الهی
برای درمان دردهای
اجتماعی و انسانی آدمیان
به میان جمع برود.**

حرکت آغاز می‌شود و سختی وادیهای پیش رو نمایان می‌گردد، داد مرغان به هوا می‌رود:

چون به دید آمد سر وادی ز راه
الفیر از قوم بر شد تا به ماه
آنها مجددا اندر زهای هدهد را
می‌طلبند و او نیز بدون ترشروی و بددلی،
روشنگریهای بیشتری انجام می‌دهد، اما
باز هم با اشکال تراشی‌های متعدد مرغان
روبرو می‌شود. هدهد همانگونه که پیش
از راه افتادن و آغاز حرکت و در مقابل
عذر تراشی‌های مرغان صبورانه و صمیمانه
به تبیین و توضیح مسیر حرکت پرداخته
بود، در دوران تحول و گذار به سمت وضع
مطلوب نیز در برابر اشکال تراشی‌های
آنان، درخور هر یک، پاسخ می‌دهد. نمونه
برخی اشکال تراشی‌های مرغان در مرحله
گذار چنین است:

سائلی گفتش که ای برده سبق
تو به چه از ما سبق بردی به حق
دیگری گفتش که ای پشت و پناه
ناتوانم روی چون آرم به راه
دیگری گفتش گنه دارم بسی
با گنه چون ره برد آنجا کسی
دیگری گفتش مخنث گوهرم
هر زمانی مرغ شاخ دیگرم
دیگری گفتش که نفسم دشمن است
چون روم ره چونکه رهزن با من است
دیگری گفتش که من زردوستم
عشق زر چون مغز شد در پوستم

(گنجشک) در این قصه رمزگونه، هر یک
نمونه و نماد و رمزی است از مردم جمال
پرست، خلوت گزیده، ناتوان و عبارت
پیشه، دنیاداران خسیس، ظاهرپرست،
زردوست (ثروتیان، ۱۳۸۴: ۴۲)، اهل ظاهر
و تقلید و پای بند به دنیای فانی، عابد، زاهد
و گرفتار و سواس، جاه طلب، دین به دنیا
فروش، راضی به وضع موجود، مدعی
قداست و پاکی. هدهد فضایی را فراهم
می‌آورد که امکان طرح سخنان و بهانه‌های
هر یک از مرغان میسر است و او به تناسب
گفتار و نیز وضعیت روحی هر یک از آنان،
پاسخ روشنگر خود را بیان می‌کند و در
یک جمع‌بندی به همه آنها چنین می‌گوید:
هر که عنقا راست از جان خواستار

دست از جان باز دارد مردوار
چون نداری ذره‌ای را نیز تاب
کی توانی یافت وصل آفتاب
چون شدی در قطره ناچیز غرق
چون روی از پای دریا تا به فرق
این همان مرحله بسط راهبرد
است که کاتر در توصیف فرایند هشت
مرحله‌ای تحول سازمانی از آن به عنوان
توانمندسازی کارکنان برای انجام اقدامات
فراگیر یاد می‌کند (کاتر، ۱۳۸۵: ۳۴) و عدم
انتقال کافی چشم‌انداز به کارکنان را از علل
شکست تحول سازمانی برمی‌شمرد (همان:
۱۷).

با وجود روشنگری‌های هدهد و رغبت
و عزم مرغان به حرکت، به محض آنکه

خواهد بود:
بسکه خشکی بسکه دریا در ره است
تا نینداری که راهی کوتاه است
شیر مردی باید این راه شگرف
زانکه ره دورست و دریا ژرف ژرف
هر که اکنون از شما مرد رهید
سر به راه آرید و پای اندر نهید
تصویر آرمانی آینده، همان ترسیم
چشم‌انداز و مشخص کردن مسیر تحول
همان ترسیم راهبرد است که کاتر از آنها به
عنوان مرحله سوم از فرایند هشت مرحله‌ای
تحول سازمانی یاد می‌کند (کاتر، ۱۳۸۵:
۳۴) و دست کم گرفتن قدرت چشم‌انداز
را عاملی در شکست سازمانها برمی‌شمرد
(همان: ۱۵).

هنگامی که شوق وصف ناپذیر با
چشم‌انداز ترسیم شده آمیخته شد، عزم
عاشقانه برای حرکت در دل مرغان شعله‌ور
می‌شود:

جمله مرغان شدند آن جایگاه
بی قرار از عزت آن پادشاه
شوق او در جان ایشان کارکرد
هریکی بی صبری بسیار کرد
عزم ره کردند و در پیش آمدند
عاشق او دشمن خویش آمدند
اما راه دور و دراز، مشکلهای می‌آفریند و
مرغان عاشق و عازم را که گمان می‌کردند
گوهر مقصود را یافته‌اند، با موجهای خون
فشان دریای تحول مواجه می‌سازد:

لیک چون راهی دراز و دور بود
هر کسی از رفتنش رنجور بود
گرچه ره را بود هر یک کارساز
هر یکی عذر دگر گفتند باز
اساسا تلاش برای ایجاد تحول
سازمانی، به تعبیر جان کاتر، با مقاومتهای
انسانی روبرو می‌شود. چهار دلیل عمده
برای این مقاومت عبارت است از: علاقه
شدید به از دست ندادن چیزهای باارزش
در اثر تغییر، کژفهمی تغییر و پیامدهای آن،
اعتقاد به بی‌ربط بودن تغییر با سازمان و
پایین بودن سطح تحمل افراد نسبت به
تغییر (همان: ۴۶).

در اینجا عطار عذر تراشی گونه‌های
مرغان و پاسخ‌های هدهد به هر یک از آنان
را به تفصیل می‌آورد. طوطی، موسیچه،
کبک، دراج، بلبل، تدر، طاووس، فاخته،
باز، مرغابی، بوتیمار، بوف و صعوه



چشم انداز توصیف راهی است که سازمان باید در آن حرکت کند.

دیگری گفتش که می ترسم ز مرگ
وادی دور است و من بی زاد و برگ
دیگری گفتش که ای نیک اعتقاد
بر نیامد یک دم از من بر مراد
دیگری گفتش که پندارم که من
کرده ام حاصل کمال خویشتن
دیگری گفتش بگو ای نامور
تا به چه دلشاد باشم در سفر
دیگری گفتش که ای سرهنگ راه
زو چو خواهم گر رسم آن جایگاه
در اینجا همد، با ذکر هفت وادی پیش
رو (هفت شهر عشق) به تشریح وادیهای
طلب، عشق، معرفت، استغنا، توحید، حیرت
و بالاخره فقر و فنا می پردازد و ویژگیهای
هر یک از آنها را برمی شمرد. از این وادیهای
دشوار نیز در هر مرحله، مرغانی رنجور
می شوند و از راه باز می مانند. برخی به
تماشای عجایب راه می پردازند و مطلوب
حقیقی را فراموش می کنند و عاقبت سی
مرغ به مقصد راه می یابند:
عاقبت از صدهزاران تا یکی
بیش نرسیدند آنجا اندکی
عالمی مرغان که می بردند راه
بیش نرسیدند سی آن جایگاه
آنها در سرای سلطان با دیدن برق
استغنائی سیمرغ حقیقت، خود را چون
خسی در میقات می یابند:
حضرتی دیدند بی وصف و صفت
برتر از ادراک و عقل و معرفت
جمله گفتند ای عجب چون آفتاب

ذره ای محو است پیش آن جناب
در پرتو آفتاب قرب حق، وقتی که سی
مرغ از جانب خود به سیمرغ نگاه می کردند،
خود را یعنی سی مرغ را می دیدند و وقتی
از جانب سیمرغ به خود نگاه می کردند، جز
سیمرغ نمی دیدند:
لاجرم اینجا سخن کوتاه شد
رهرو و رهبر نماند و راه شد
محو او گشتند آخر بر دوام
سایه در خورشید گم شد والسلام
و با این ادبیات، قصه تحول مرغان
تحت رهبری همد با رسیدن سی مرغ به
آستان سیمرغ به سرانجام می رسد.

استنباط نوعی سبک رهبری از قصه
مرغان
دکتر خاکی با تدبیر در منطق الطیر
عطار، درصدد برآمده است تا اصول اساسی
سبک رهبری همد را که او سبک رهبری
همبالی می نامد، استخراج و استنباط نماید
(خاکی، ۱۳۸۶). فضل تقدم در این تطبیق
و تاویل با اوست. خلاصه ۲۰ اصلی که او
برشمرده عبارت است از:

۱. پیش قدمی مبتنی بر درک نیاز برای
ایجاد تحول: هیچ چیز مشکندر از به عهده
گرفتن رهبری در آغاز یک کار تازه نیست.
همد با ترسیم چشم اندازی جذاب و
برانگیزاننده از دیدار سیمرغ، مرغان را به
حرکت به سوی هدفی برتر از آنچه به آن
مشغول و قانع شده اند، مشتاق می سازد.

۲. پاسخ دهی به ضرورت وجود رهبر:
هیچ تحول موثر و سازنده ای بدون وجود
رهبری آگاه اتفاق نمی افتد. مرغان دریافتند
که برای تحقق هدف که رسیدن به سطوح
عالی تر تعالی است، نیاز به رهبری آگاه و
کاردان دارند و این کار به صورت انفرادی
و خودسرامکان پذیر نیست.

۳. برتری آگاهی رهبر بر پیروان: در فرایند
تحول، آگاهی رهبر به مقصد و چگونگی
حرکت به سوی اهداف، ابهامها و تردیدهای
پیروان را می زداید. آگاهی همد به مقصد
و چگونگی حرکت به سوی اهداف برآمده
از همکاری و حضورش در پروژه های
بزرگ تحول به رهبری رهبرانی چون
سلیمان نبی است.

۴. مشارکت متنوع تیم تحول: موفقیت
تحول در عمل نیازمند نوعی وسعت نگرانی
و شرح صدر رهبران در رابطه با دیگران
است. همد نیز به عنوان رهبری جامع نگر،
حرکتی جمعی را ساماندهی می کند و
مرغان مختلف را بر پرواز جمعی به سوی
هدف فرا می خواند.

۵. تبیین و تشریح چشم انداز: رهبران باید
نظرات خود را تبدیل به تصاویری کنند که
افراد را به هیجان آورد. همد نیز درباره
هدف که دیدار حقیقت، یعنی سیمرغ
است، روشنگری می کند.

۶. تصویر دهی واقع گرایانه از خویش:
رهبران باید صلاحیت رهبری خود را
اثبات کنند. همد نیز در برابر پیروانی که
در صلاحیت او تردید دارند، خود را ندیم
سلیمان و رازدان و بصیر می داند.

۷. آزادی بیان در مرحله طراحی برنامه
تحول: رهبر باید پیروان را تشویق کند
تا آنچه را نیاز دارند به او بگویند، نه
حرف هایی را که علاقه دارد بشنود. همد
نیز اعلام می کند به همراهی جمع مرغان
احتیاج دارد و مجال عذرآوردن های آنها
باعث می شود تا همد بفهمد که مرغان به
چه می اندیشند.

۸. تردیدزدایی از اعضای تیم در مراحل
گونگون گذار: تعامل رهبران با گروه های
مستقل با تفکر انتقادی زمینه ساز شناسایی
نقاط ضعف رهبری می شود. همد نیز
دلایل و توجیهات تک تک مرغان را برای
نیامدن می شنود و به آنها بی توجه نمی ماند
و پاسخ می گوید تا آنها را برای این سفر



تصویر آینده باید آرمانی باشد. آرمان آفرینی و ایجاد شور و اشتیاق برای کنده شدن افراد از وابستگیها و دلبستگیهای وضع موجود و حرکت به سمت وضع مطلوب حائز اهمیت بسیار است.

حکومت کرده‌اند، البته پروای جستجوی سیمرغ را ندارد، اما به رغم آن که دنیای ما دارد از روح و سیمرغ و خدا خالی می‌شود، ضرورت تعادل بین تکامل معنوی و تکامل مادی، آرمان عطار را دوباره زنده خواهد کرد. دنیای آینده اگر دوباره به صدای بال سیمرغ دل نسپرد، در منجلاب درماندگی و وانهادگی نابود خواهد شد. صدای بال سیمرغ از دوردست طنین دارد. آینده به مرغان سیمرغ جوی تعلق خواهد داشت. شوق سفر به سوی سیمرغ در نهاد آدمیان نهفته است. صدای بال سیمرغ طالبان طریق را به شوق خواهد آورد و با آرمان عطار به جستجوی روح و خدا وا خواهد داشت (زرین کوب، ۱۳۸۳: ۱۸۲). □

منابع

۱. عبدالحسین زرین کوب، صدای بال سیمرغ، انتشارات سخن، چاپ چهارم، ۱۳۸۳.
۲. نعمت اله قاضی، بسوی سیمرغ، انتشارات سکه، چاپ هشتم، ۱۳۸۰.
۳. محمدرضا شفیعی کدکنی، مقدمه، تصحیح و تعلیقات منطق الطیر، انتشارات سخن، چاپ پنجم، ۱۳۸۷.
۴. جان کارتر، رهبری تحول، ترجمه مهدی ایران‌نژاد و مینو سلسله، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم، ۱۳۸۳.
۵. جان کاتر، رهبران چه می‌کنند، ترجمه فضل اله امینی، نشر فرا، ۱۳۸۵.
۶. بهروز ثروتیان، شرح راز منطق الطیر عطار، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۸۴.
۷. غلامرضا خاکی، همبالی شیوه رهبری ایرانی، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۶.

بزرگ آماده سازد.

۹. به کارگیری مهارت‌های گفتاری: رهبری موثر به بهره‌گیری از زبان قانع کننده و زدودنده تردیدها نیاز دارد. همدرد نیز متناسب با عذر مرغان برای رفتن به سفر، از زبان قصه پردازی به عنوان تکنیک نفوذ در دیگران بهره می‌جوید.

۱۰. ایجاد خودباوری معقول در پیروان: ایجاد خودباوری در پیروان برای راه‌سپاری به سوی هدف یکی از مهمترین اهداف رهبران است. همدرد نیز به مرغانی که احساس ناتوانی دارند، اعتبار و هویت و غیرت می‌بخشد و آنان را از نسبتی که با سیمرغ دارند آگاه می‌کند.

۱۱. به کارگیری روشهای ترکیبی مردم سالارانه و نخبه‌گرایانه: رهبران در زمینه چگونگی اعلام حضور خود تابع شرایط زمانه خود هستند. همدرد نیز با وجود ویژگیهای ممتازی که دارد، برای مرغان حق انتخاب در رهبری قائل است.

۱۲. بیان الزامات رفتاری پیروان: رهبر باید شاخصهای مناسب برای دستیابی به هدف را تبیین کند. همدرد نیز با بیان ویژگیهای رفتاری مورد نیاز برای مراحل مختلف گذار به سوی هدف، ایثارگری مرغان را می‌طلبد، زیرا هدفی که در پی آن هستند بسیار ارزشمند است.

۱۳. تبیین گری در مواضع رهبری: رهبران را می‌توان براساس بزرگی مسئله‌ای که مورد اقدام قرار می‌دهند، مورد قضاوت قرار داد. همدرد نیز سوالات و توجیحات مخالفان را می‌شنود و پاسخ می‌گوید.

۱۴. توجه به ویژگیهای رفتاری متناسب با مراحل گذار: تحول، فرایندی است که رهبران باید در هر مرحله از آن رفتاری متناسب از خود بروز دهند. همدرد نیز سعی می‌کند، ویژگیهای موردنیاز مرغان را تشریح کند.

۱۵. اصلاح رفتار پیروان در راستای هدف: رفتار افراد زاییده نگرش و تلقی آنان از هدف است. همدرد نیز تلقی تعدادی از مرغان را نسبت به خود تغییر می‌دهد و به دیگران کمک می‌کند تا خود را اصلاح کنند.

۱۶. بیان رفتارهای مناسب در هنگام تحقق هدف: هر مرحله از فرایند گذار، رفتار متناسب با خود را می‌طلبد.

صدای بال سیمرغ

گرچه به تعبیر دکتر زرین کوب، دنیایی که داروین و فروید و مارکس بر آن