

## تأملی بر چشم‌انداز سازمان در پرتو استعاره‌های قرآنی

محمدسعید تسلیمی\*

محمدعلی شاه‌حسینی\*\*

محمدحسین نقوی\*\*\*

### چکیده

امروزه بخش بزرگی از زندگی انسان و تلاش‌های بشری، در سازمان و برای دستیابی به اهداف آن صرف می‌شود، از این رو شایسته است سازمان‌ها به بستری مناسب برای سعادت ابدی انسان و آرامگاه امروز او مبدل شوند، برای حرکت به این سو باید در جستجوی مبدأ و مبنای این دگرگونی بود تا قابلیت تغییر جهت‌گیری‌ها، فرایندها و رفتارهای سازمان را داشته باشد، با مروری در ادبیات مدیریت می‌توان تا اندازه زیادی این موضوع را در چشم‌انداز رهبر سازمان (و یا مدیران عالی سازمان که نقش رهبری را بر عهده دارند) جستجو کرد، بر این اساس، در مقاله حاضر تلاش شد که مفهوم چشم‌انداز سازمانی با رویکرد توحیدی و از منظر قرآن کریم مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. بدین منظور در مرحله اول، پس از عرضه مفاهیم، استعاره‌ها و کارکردهای چشم‌انداز به قرآن کریم، با مراجعه به تفسیرهای المیزان و تسنیم، واژه‌هایی که می‌توانند، نمایانگر نظام مفهومی چشم‌انداز از دیدگاه قرآن کریم باشند شناسایی شد، سپس در مرحله دوم تحقیق، با کمک نتایج مرحله اول با یازده نفر از مدیران صنایع مختلف کشور مصاحبه اکتشافی و نیمه‌ساختار یافته صورت گرفت و نتایج کدگذاری و با کمک روش تحلیل تم، بررسی شدند، در مرحله سوم، نتایج در قالب پرسشنامه دلفی به خبرگان پژوهش عرضه شد و در صورت نیاز مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفت، در نهایت مفهوم چشم‌انداز سازمانی و ماهیت آن با کمک چهار استعاره قرآنی و مفاهیم اقتباس شده از مصاحبه خبرگان در قالب یک مدل مفهومی بازسازی شد.

واژگان کلیدی: توحید، نور، هدایت، ساختارهای شناختی، فراابورها، چشم‌انداز سازمان.

Email: Taslimi@ut.ac.ir

Email: Shahhoseini@ut.ac.ir

Email: Naghavi@ut.ac.ir

\* استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

\*\* استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

\*\*\* دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری علم و فناوری دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

تاریخ تأیید: ۱۳۹۳/۲/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۲۰

## ۱. مقدمه

به تعبیر مینتزبرگ<sup>۱</sup> (۱۳۷۱) در زندگی امروز، "سازمان‌ها حواس ما را از کار انداخته و توان بینشی و اشراقی را از وجودمان رانده و نجات از مسائل جاری زندگی اجتماعی را برایمان به گونه‌ی روز افزونی مشکل ساخته است"، حال آنکه، بخش بزرگی از زندگی انسان و تلاش‌های او، در سازمان‌ها و برای دستیابی به اهداف آنها صرف می‌شود، از این‌رو سازمان‌ها باید برای منافع و سعادت پایدار افراد خود برنامه‌ریزی کنند، در غیر این صورت، انسان شاغل در آنها دچار خسران خواهد شد؛ بر این اساس، پژوهش‌هایی با بینشی فراتر از روندهای متداول در علم سازمان و مدیریت ضرورت می‌یابد و بدیهی است که با تغییر مبانی فلسفی و متافیزیکی علم؛ تغییراتی در اهداف، روش‌ها و حتی موضوعات آن ایجاد شود. این پژوهش‌ها در پاسخ به این پرسش شکل می‌گیرد که ما چگونه می‌توانیم سازمانی داشته باشیم که منافع پایدار انسان را تضمین کنند؟ و به بیان دیگر، ما چگونه سازمان‌هایی باید داشته باشیم تا بستری برای کسب منافع پایدار انسان‌ها باشند؟ بدین منظور یکی از اساسی‌ترین موضوعاتی که باید در سازمان‌ها بررسی شوند، تفاوت در جهان‌بینی، ایدئولوژی، شناخت، انسان، تعریف سازمان و روش‌شناسی مدیریت است که در مکتب‌های مختلف متفاوت است. به سخن دیگر فلسفه‌ها و مبانی معرفتی در سازمانی که در بستر یک جهان‌بینی توحیدی (در نگرش اسلامی) شکل گرفته، با فلسفه سازمان‌های معمول در دنیای امروز متفاوت است و همین تفاوت در فرایندها و رفتارهای سازمانی جاری می‌شوند و آن را دگرگون می‌کنند، سرچشمه این آبخشار تغییر می‌تواند چشم‌انداز رهبر یا مدیر عالی سازمان باشد (که نقش رهبری سازمان را دارد)، چراکه برخی از صاحب‌نظران اذعان می‌کنند که سازمان‌ها، منعکس‌کننده مدیران عالی خود هستند (همبریک<sup>۲</sup> و ماسون<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴) و در عین حال یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های رهبران استراتژیک خلق یک چشم‌انداز است، مطالعات کلیدی مدیریت نشان می‌دهند که چشم‌انداز یکی از ویژگی‌های رهبران مؤثر است (دونالدسون<sup>۴</sup> و لورش<sup>۵</sup>، ۱۹۸۳؛ بنیس<sup>۶</sup> و نینوس<sup>۷</sup>، ۱۹۸۵).

با وجود اهمیت روشن موضوع چشم‌انداز در سازمان، به نظر می‌رسد، تاکنون تعریف روشن، واضح و واحدی از آن ارائه نشده است و از سوی دیگر تئوری‌های موجود در حوزه چشم‌انداز در ادبیات مدیریت بدون توجه به معنویت و با رویکردهای سکولار شکل گرفته است، از این‌رو در این پژوهش تلاش شد تا موضوع چشم‌انداز سازمان در قرآن کریم مورد تبیین قرار گیرد، و از دیدگاه

1. Mintzberg

3. Mason

5. Lorsch

7. Nanus

2. Hambrick

4. Donaldson

6. Bennis

قرآن کریم به آن نگریسته شود. قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ»<sup>۱</sup> از آیه یاد شده می‌توان این چنین برداشت کرد که هر اتفاقی که در عالم در هر زمانی و مکانی برای هر انسانی می‌افتد، تأویلی از آیات یا آیه‌ای از قرآن کریم است، بنابراین به منظور تشریح و تفسیر حقیقی وقایع می‌توان به آیات ناظر به واقعیت در قرآن کریم مراجعه کرد، به عبارت دیگر اگر مفهومی به نام چشم‌انداز با کارکردهایی خاص وجود دارد که مورد پذیرش و استقبال افراد در جامعه قرار گرفته است و وجود خارجی دارد، این مفهوم می‌بایست در قرآن کریم تبیین شده باشد، از این‌رو در این مقاله سعی شده است تا این مفهوم شناسایی شود، این کار با مشکلاتی روبه‌رو است، از مهم‌ترین پیچیدگی‌های آن، در ابتدا یافتن این آیات و دیگر تعبیر و تفسیر آنهاست، چراکه موضوع این مقاله مشتمل بر مضمون‌هایی است که نیازمند شرح و بحث و بسط است، مضامینی چون باور - توحید - چشم‌انداز مواردی هستند که از صاحب‌نظران علوم و مذاهب مختلف هر کسی به ظن خود به آنها پرداخته است و تعریف و نگرش‌های یکسانی به آنها وجود ندارد، طرح این مباحث در متون مختلف و در تمام کوچه پس کوچه‌های زندگی بشر سرکشی کرده است و گستره آن مقوله‌های باطنی تا ظاهری، فردی و اجتماعی، نظری و عملی تقریرات صاحب‌نظران را فرا گرفته است و مرز مشخصی برای تبیین و بررسی ندارد، بنابراین در عین اینکه پژوهشگر ناچار به مرزبندی این مباحث به تعبیر، تعاریف و حوزه‌های معنایی خاص است، از گستردگی معنایی و اثرگذاری آن نباید غافل شد. شایان ذکر است که مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است و مطالب به گونه‌ای کاملاً خلاصه مطرح می‌شوند.\*

## ۲. ادبیات نظری

### ۲-۱. ماهیت چشم‌انداز

به نظر می‌رسد در میان محققان، ساشکین (۱۹۸۸) ماهیت چشم‌انداز را با عنوانی مستقل تعریف کرده است. از نظر وی ماهیت چشم‌انداز شامل جنبه‌های کلیدی محتوایی با سه زمینه "برخورد با تغییر"، "هدف‌های ایده‌آل" و "همکاری افراد با یکدیگر" است که در قالب یک چارچوب نظری و در ارتباط با یکدیگر معنا می‌یابد، محققان دیگر نیز براساس آثار و ویژگی‌های چشم‌انداز، طرح اولیه‌ای از ماهیت چشم‌انداز ارائه داده‌اند؛ اما ماهیت چشم‌انداز همچنان در پرده‌ای از ابهام باقی مانده است، در حقیقت متفکران مدیریت از زاویه‌های بی‌شماری به تبیین چشم‌انداز پرداخته‌اند که

۱. کھف، ۵۴.

\* نقوی، محمدحسین (۱۳۹۳)، تأثیر باورهای توحیدی مدیران بر چشم‌انداز سازمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

منجر به تفاوت‌هایی در تعریف این مفهوم شده است، برخی از این تعریف‌ها و نگرش‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ماهیت چشم‌انداز از منظر برخی متفکران

ردیف	تعریف یا ماهیت چشم‌انداز	نام دانشمندان
۱	«ساختار شناختی» و «مدل ذهنی»	مامفورد و استرانگ، <sup>۱</sup> ۲۰۰۵
۲	«ایدئولوژی» یا «فلسفه» راهنمای کسب و کار	فینکلستین، <sup>۲</sup> هاروی <sup>۳</sup> و لاونتون، <sup>۴</sup> ۲۰۰۸
۳	«تصویر ذهنی» (قابل تعبیر به یک باور قدرتمند)	ون استین، <sup>۵</sup> ۲۰۰۵
۴	«چارچوب ذهنی» برای ارزیابی افعال	ون استین، ۲۰۰۵
۵	نیت و قصد	بنیس، <sup>۶</sup> ۱۹۸۴
۶	بیان آرمانی مقصود و اهداف	یوکل، <sup>۷</sup> ۱۹۸۲
۷	یک طرح و برنامه (درباره دستیابی به اهداف آینده سازمان)	هاول، <sup>۸</sup> ۱۹۸۸
۸	تصویری از آینده (دربگیرنده ارزش‌ها و اهداف سازمان)	بوئل <sup>۹</sup> و برایسون، <sup>۱۰</sup> ۱۹۸۸
۹	مجموعه باورها (از نحوه عمل و تعامل افراد برای دستیابی به آینده مقصود)	مامفورد و استرانگ، ۲۰۰۲
۱۰	تصور مبتنی بر اطلاعات و دانش	بنیس، <sup>۱۱</sup> ۱۹۸۴
۱۱	یک الگو از ارزش‌های سازمانی (که براساس یک الگوی بصیر از سازمان باشد)	گرینوود <sup>۱۲</sup> و هینینگز، <sup>۱۳</sup> ۱۹۸۸
۱۲	یک بستر برای خلق قدرت، تأثیر و نفوذ	ماکوبی، <sup>۱۴</sup> ۱۹۸۱
۱۳	حاصل تلفیق عناصری از ارزش‌های محوری، مأموریت و استراتژی	لیپتون، <sup>۱۵</sup> ۱۹۹۶

## ۲-۲. استعاره‌ها و کارکردهای چشم‌انداز

از آنجایی که یکی از اهداف مقاله حاضر بررسی، تبیین ماهیت چشم‌انداز و عرضه آن به متن دینی است، تعریف‌های ساختگی دست بشری را نمی‌توان در متن دینی به صورت عینی جستجو کرد، بلکه می‌بایست براساس کارکردها و ویژگی‌های یک مفهوم، ماهیت یا معانی معادل آن را از منظر دین ردیابی کرد. از این‌رو در این بخش از ادبیات پژوهش که به بررسی مبثایی و ریشه‌ای مفهوم چشم‌انداز در ادبیات می‌پردازیم، بسیار حائز اهمیت است.

براساس نظر هلم<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۹) کلید درک مفهوم چشم‌انداز و پردازش آن در پاسخ به این پرسش‌ها نهفته است: چشم‌انداز چگونه عمل می‌کند؟ کارکردهای چشم‌انداز چیست؟ چگونه مجموعه ایده‌هایی که یک آینده ایده‌آل ترسیم می‌کند، رفتار را برای دستیابی آن پایدار و

1. Mumford and Strang  
3. Harvey  
5. Van Steen  
7. Boal  
9. Greenwood  
11. Maccoby  
13. Helm

2. Finklestein  
4. Lawton  
6. Yukle  
8. Bryson  
10. Hinings  
12. Lipton

تحریک می‌کنند؟ کاملاً آشکار است که یک پاسخ قطعی برای این پرسش‌ها وجود ندارد؛ اما عناصر متعددی وجود دارند که برای درک محدودیت‌ها و موفقیت‌های چشم‌انداز به ما کمک می‌کند. از دیدگاه هلم، پاسخ این سؤال‌ها در مبانی چشم‌انداز نهفته است. به عقیده او تمام انواع چشم‌اندازها (انسانی یا جامعه آرمانی، سازمانی و یا تجاری، شخصی، سیاسی و...) براساس یک سری اصول بنیادین مشترک عمل می‌کنند، اگر چه در بسترهای متفاوتی شکل بگیرند و یا شکل‌های متفاوتی داشته باشند (شفاف و تفصیلی باشند و یا کوتاه و مختصر، شفاهی و یا مصور و یا مکتوب باشند، شعارگونه و یا آرمانی باشند و...) و آنچه از چشم‌انداز انتظار می‌رود کارکردهای آن است، نه شکل و محتوای آن. هدف از طرح این بحث درک چگونگی کارکرد چشم‌انداز است و اینکه چه دیدگاه‌های نظری می‌توانند در این حوزه به کار گرفته شوند.

## ۲-۲-۱. استعاره‌های چشم‌انداز

معرفی استعاره‌های متعدد می‌توانند اولین گام در درک کارکرد چشم‌انداز باشد، مهم‌ترین استعاره آهن‌ربا<sup>۱</sup> است، چشم‌انداز یک آهن‌رباست که از طریق نیرویی جذاب، زمان حال را به سوی آینده متصور جذب می‌کند (هلم، ۲۰۰۵، ۲۰۰۴)، ایده سیستم‌های پیش‌نگر<sup>۲</sup> نیز با همین مبنا مطرح گردید (روزن،<sup>۳</sup> ۱۹۸۵). آهن‌ربا نیاز دارد تا با چیز دیگری تکمیل شود، زمانی که تأکید بر نقش فعال انسان در این فرایند است، آن چیز می‌تواند "تنش تحول و یا تنش خلاق" نامیده شود. آینده به‌عنوان یک آهن‌ربا کارکردی نخواهد داشت مگر اینکه در تضاد و در قطب مخالف با حال و گذشته باشد. به سخن دیگر تنها از راه یک رابطه دیالکتیک بین "آنچه هست" و "آنچه می‌تواند باشد"، بین اضطراب و التهاب وضع موجود و ایده‌آل‌گرایی و آرامشی دیگر و مطلوب شکل می‌گیرد (هلم، ۲۰۰۹)، به عبارتی چشم‌اندازها به سوی یک جایگزینی تاریخی هدایت می‌شوند. هر چشم‌انداز، زمانی با یک چشم‌انداز مناسب‌تر جایگزین خواهد شد، چراکه در هر حال، اضطراب و هراس وضعیت موجود، محرکی به سوی یک ایده‌آل جدید از آینده خواهد بود، این تنش توسط ماروین ویزبورد<sup>۴</sup> و ساندر جانوف<sup>۵</sup> معرفی شد (ویزبورد و جانوف، ۲۰۰۰).

سایر استعاره‌ها نیز می‌توانند به درک پردازش چشم‌انداز کمک کنند. یک چشم‌انداز می‌تواند به‌عنوان یک قطب‌نما<sup>۶</sup> در نظر گرفته شود (زمانی که کشتی سوار بر موج‌های تند و تغییر مسیر ناگهانی است)، یا یک بستر بنیادین<sup>۷</sup> باشد، (چشم‌انداز یک بستر مشترک برای تمام عوامل

1. Magnets  
3. Rosen  
5. Janoff  
7. Platforms

2. Anticipatory Systems  
4. Weisbord  
6. Compasses

تأثیرگذار است) یا می‌تواند به‌عنوان یک اهرم<sup>۱</sup> در نظر گرفته شود (چشم‌انداز همه‌انرژی سازمان را در یک نقطه همگرا می‌کند) (هلم، ۲۰۰۹).

این استعاره‌ها اقتضایی هستند و ممکن است در برخی موارد ما را در درک چشم‌انداز به اشتباه بیندازند. یک چشم‌انداز به سادگی یک آهن‌ریا، قطب‌نما و یا اهرم نیست بنابراین به منظور تبیین مغز و هسته چشم‌انداز و پردازش آن، ضرورت دارد که مفاهیم و لایه‌های ادراکی دیگری را نیز تبیین کنیم. واقع ما می‌خواهیم به حقیقت "تنش تحول"<sup>۲</sup> که چشم‌انداز باید آن را تحریک کند، پی ببریم.

## ۲-۲-۲. کارکردهای چشم‌انداز

از راه‌های درک تنش تحول درک پی‌آمد آن است، یعنی چشم‌انداز چگونه تنش تحول را به وجود می‌آورد؟ همه‌نگارش‌ها درباره‌ رهبری و مدیریت بصیر<sup>۳</sup> به این مسئله اقرار دارند که چشم‌انداز موجب انگیزش قوی‌تر، الهام‌بخشی بیشتر و هدایت متمرکزتر و دقیق‌تر می‌شود. آنچه در این نکته حائز اهمیت است آنست که یک چشم‌انداز بیانیه‌ای برای تحول خلق می‌کند که می‌تواند انگیزه و الهام‌بخش باشد و افراد را هدایت کند؛ اما تحلیل اینکه چگونه این کار را می‌کند، بسیار مشکل است. الهام‌بخشی به پیام‌محوری هر چشم‌انداز بازمی‌گردد و برای مثال تحول به صورت بالقوه ممکن است؛ اما براساس آنچه که وستلی و مینتزبرگ برای رهبران بصیر نشان دادند اینکه، الهام‌بخشی مانند یک ضربه ناگهانی وارد شود و یا به صورت تدریجی رشد کند، بسیار به شخصیت افراد وابسته است (وستلی و مینتزبرگ، ۱۹۸۹)، بدین وسیله رهبران با کمک پردازش چشم‌انداز،<sup>۴</sup> به پیروان انرژی<sup>۵</sup> بخشیده و آنان را توانمند<sup>۶</sup> می‌سازند.

هدایت به دو موضوع اشاره دارد، یکی مقصد و جایی که می‌رویم، دیگری آنچه باید انجام دهیم تا به آن نقطه برسیم. هدایت گسترده‌ترین بعد کارکردی چشم‌انداز است که تاکنون به آن اشاره شده است؛ اما چشم‌انداز نباید با اهداف اشتباه شود، هدف یک چشم‌انداز، هدایت از راه خلق یک تنش بین «آنچه هست» و «آنچه می‌تواند باشد» است؛ ولی نه با یک سری مسیرهای منطقی که چشم‌انداز را تبدیل به یک واقعیت کند (نه مانند آنچه از یک طرح<sup>۷</sup> مورد انتظار است). بنابراین یک چشم‌انداز تشریح نمی‌کند که چه باید کرد، در واقع یک چارچوب ذهنی فراهم می‌کند که به واسطه افعال بالقوه می‌توانند به صورت ضمنی ارزیابی شوند، و آن افعال پذیرفته یا مردود می‌شوند (هلم، ۲۰۰۹).

1. Crowbars  
3. Visionary  
5. Energizing  
7. Plan

2. Transformational tensions  
4. Envisioning  
6. Enabling

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث هدف، بنیادی و به لحاظ روش، کیفی محسوب می‌شود، داده‌های مورد نیاز برای این پژوهش با بهره‌گیری از سه شیوه گردآوری شدند:

۱. استناد به ظاهر آیات قرآن کریم؛

۲. هرمنوتیک مفسر محور (در آیاتی که نیاز به تفسیر و تبیین باطن آیات داشتند) در این

قسمت به تفسیرهای المیزان و تسنیم مراجعه شد؛

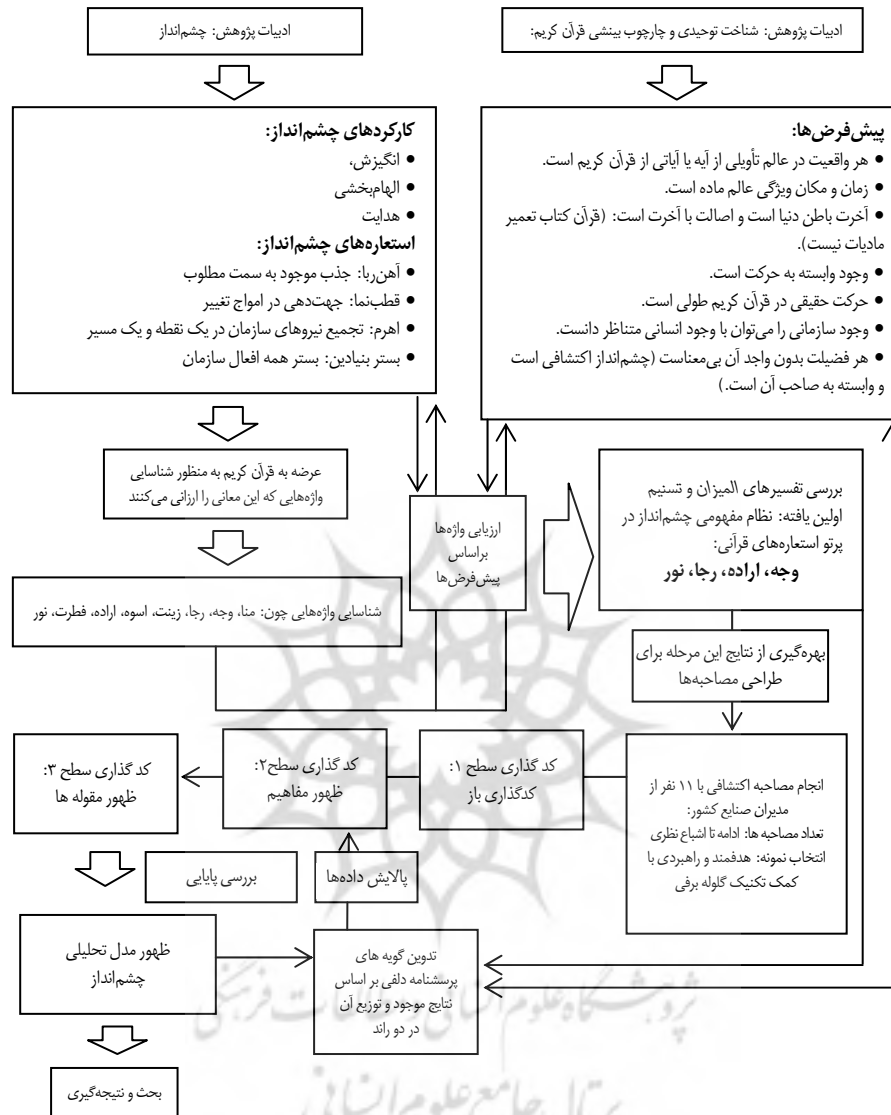
گفتنی است که از داده‌های مرحله اول و دوم برای تبیین و تشکیل ساختار مصاحبه (مرحله سوم گردآوری داده‌ها) استفاده گردید.

۳. مصاحبه با خبرگان پژوهش شامل یازده نفر از مدیران صنایع مختلف کشور (نمونه‌گیری در

این مرحله، هدفمند و با کمک تکنیک گلوله برفی صورت گرفت).

پس از گردآوری، داده‌ها کدگذاری شدند و با استفاده روش تحلیل مضمون، تحلیل گردیدند، و مدل بازنگری شده چشم‌انداز، با استفاده از رویکرد ترکیبی و تحلیلی شکل گرفت، به منظور تأیید روایی کدگذاری‌ها از روش توافق دو کدگذار بهره گرفته شد، و از یک همکار درخواست گردید، سه مصاحبه از بین مصاحبه‌های تحقیق را کدگذاری نماید، و نتیجه نهایی پایایی باز آزمون ۶۵ درصد ارزیابی گردید و چون بیش از ۶۰ درصد است، کدگذاری مصاحبه‌ها پایا محسوب می‌شوند.

به منظور ارزیابی روایی مدل نهایی، الگوی موردنظر در قالب پرسشنامه دلفی به ۳۸ نفر از خبرگان موضوع عرضه شد، ۱۵ نفر از خبرگان در دو راند پژوهش شرکت کردند و پس از دو راند رفت و برگشت و اجماع بیش از ۸۰ درصد از خبرگان موضوع شکل گرفت، کلیت الگو تأیید و جزئیاتی از آن، نیازمند اصلاح تشخیص داده شد که مورد توجه قرار گرفت و اصلاحات ضروری اعمال گردید. روایی (اعتبار) پرسشنامه نیز، پیش از توزیع، توسط برخی از خبرگان موضوع به تأیید رسید، سپس پرسشنامه‌ها در قالب سؤال‌های باز طرح و توزیع شدند، برای تأیید پایایی پرسشنامه دلفی، پرسشنامه در یک بازه زمانی ۱۵ روز دو بار به سه نفر از خبرگان ارائه گردید، بیش از نود درصد از پاسخ‌ها و عقاید پاسخ‌دهندگان پایدار بود. فرایند طی شده برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: روند گردآوری و تحلیل داده ها و دستیابی به یافته های تحقیق

#### ۴. یافته های پژوهش

##### ۴-۱. یافته های قرآنی

##### ۴-۱-۱. پیش فرض های قرآنی

مقاله حاضر در پی دستیابی به ویژگی های چشم انداز توحیدی است. بنابراین، ابتدا تعاریف های موجود چشم انداز در ادبیات بررسی شد تا مفاهیم مشابه آن در قرآن کریم ردیابی شوند، سپس



براساس کارکردها و ویژگی‌های مورد انتظار از چشم‌انداز و استعاره‌های موجود برای چشم‌انداز، قرآن کریم بررسی گردید؛ تا مفاهیمی که در قرآن کریم با این کارکردها همراه شده‌اند، منشأ و دلیل این استعاره‌ها و کارکردهای آن از دیدگاه قرآن کریم اقتباس گردیدند؛ اما هر مفهومی در قرآن کریم می‌بایست براساس فلسفه و نگاه قرآن کریم و در چارچوب بینشی خود قرآن کریم بررسی گردد، بدین منظور برخی پیش‌فرض‌های قرآنی که مستند به آیات این کتاب آسمانی هستند برای ورود به موضوع، ضروری به نظر می‌رسد، این موارد به‌طور خلاصه عبارتند از:

۱. زمان و مکان ویژگی عالم ماده است، و به نظر می‌رسد در بینش قرآنی محدودیت زمان و مکان وجود ندارد و خیر و شر در همه جا و در همه زمان‌ها آثاری از خود به‌جا می‌گذارند؛
۲. قرآن کریم افزون بر حیات دنیایی حیات اخروی و باطنی نیز برای انسان قائل است و اصالت و سعادت ابدی انسان را به آن منظور می‌کند، از این‌رو نمی‌توان با خواهش دنیا به قرآن مراجعه کرد و توقع کارآمدی داشت، امام خمینی رحمته‌الله درباره ابعاد تربیتی و اثرگذاری قرآن کریم این چنین بیان می‌کند:

«قرآن کتاب تعمیر مادیات نیست. همه چیز است. انسان را به تمام ابعاد تربیت می‌کند، مادیات را در پناه معنویات قبول دارد، و مادیات را تبع معنویات قرار می‌دهد. (امام خمینی، ۱۳۸۷، ج ۲، ص ۳۴)».

۳. وجود وابسته به حرکت است و حرکت حقیقی در قرآن کریم، حرکت طولی و عمودی است، در حقیقت، سیر و سلوک عبد به سوی خدا، سیری عمودی است؛ نه افقی؛ و منظور از «عمودی» در اینجا، عمودی در هندسه الهی است، نه در هندسه طبیعی؛ یعنی به «مکان برتر» راه یافتن است، نه به «مکان برتر» رفتن. آیت‌الله جوادی آملی درباره سیر حقیقی بشر و حرکت حقیقی از منظر ملاصدرا این‌گونه می‌نویسند:

«کسی که سفرش، تنها از خلق به سوی خلق و در خلق باشد و هیچ نامی از حق در آن نباشد، هرچند راه طولانی را ببیماید و میلیاردها کیلومتر را پشت‌سر بگذارد و در سایه صنعت سپهری، فن کیهان‌شناسی و علم فضایی بتواند از زمین به دورترین ستاره ثابت یا سیار سفر کند، هنوز از منظر ارباب معرفت که هویت انسانی را یافته و آن را به‌خوبی تبیین کرده‌اند، جامد، راکد و واقف شمرده می‌شود؛ زیرا اصلاً حرکت نکرده است؛ وگرنه آن را هم یکی از مراحل اسفار محسوب می‌داشتند. راز این کار آن است که اهل انکار یا سرگشته‌اند، یا برگشته؛ در حالی که نه سرگشتگی سفر است و نه برگشتگی سلوک» (جوادی آملی، ۱۳۹۲، الف، ج ۳، ص ۱۰۱)

در واقع آنچه که سیر حقیقی بشر و راستای هدف آفرینش هر وجودی (بشر یا سازمانی که متشکل از انسان‌ها) محسوب می‌شود حرکت طولی است، بنابراین چشم‌انداز، هدایت و نور در

قرآن کریم برای این حرکت حقیقی تبیین شده است نه برای سکون، نگرش قرآن کریم، یک نگرش حقیقی و مبتنی بر حقیقت است، قرآن کتاب فلسفه زندگی است و آنچه که تبیین می‌کند به طور طبیعی در مسیر سعادت واقعی انسان خواهد بود؛

۴. وجود سازمانی را می‌توان با وجود انسانی متناظر دانست، در توضیح می‌توان گفت که در دین مبین اسلام، حوزه‌های معنایی انسان و گروه‌های انسانی آن قدر به هم نزدیک است که فرد بدون اجتماع «قابل شناسایی مفید» نیست؛ گرچه تصویری که در قرآن از انسان وجود دارد سیمای هریک را آشکار می‌سازد (جعفری تبریزی، ۱۳۴۹، ص ۹۱)، البته می‌توان به شواهد بسیاری در آیات قرآن کریم دست یافت که استفاده از استعاره انسان برای سازمان را، تا حد زیادی صحیح دانسته است و وجود سازمانی و وجه غالب سازمان را با حوزه معنایی (وجود انسانی) مفهوم‌سازی کرد (رودی، ۱۳۸۷). بنابراین، می‌توان معانی و فضایی را که در قرآن کریم برای یک شخصیت و وجود انسانی در جهت رشد و تعالی به سوی انسان کامل تعریف شده است برای سازمان نیز لحاظ کرد. چراکه در نظام أحسن الهی اگر جهان هدف‌دار برای رشد یک فرد طراحی شده باشد، همان جهان هدف‌دار بدون کوچک‌ترین تناقضی می‌بایست تعالی گروه انسانی را نیز دربر داشته باشد؛

۵. در قرآن کریم بسیاری از فضایل با صاحب آن وصف می‌شوند یعنی یک فضیلت به معنای یک مفهوم صرف و بدون صاحب آن بی‌معنا و غیر مؤثر است، از این رو می‌توان همین استدلال را به مفهوم چشم‌انداز تعمیم داد، یعنی چشم‌انداز بدون صاحب آن، بی‌معنا و غیر مؤثر است؛ چشم‌انداز مؤثر مستقل از صاحب چشم‌انداز نیست و وابسته به آن است، از این رو چشم‌انداز اکتشافی است و باید از درون صاحب آن که بهترین فرد رهبر سازمان است اکتشاف شود، به بیان دیگر، چشم‌انداز توحیدی، چشم‌انداز انسان موحد و یا سازمان موحد است.

#### ۴-۱-۲. استعاره‌های قرآنی

چنانچه پیشتر نیز بیان کردیم، یک‌بار قرآن کریم با عرضه مفاهیم و تعاریف موجود درباره چشم‌انداز به این کتاب شریف از ابتدا تا انتها مورد بررسی قرار گرفت و یک‌بار با عرضه کارکردها، ویژگی‌ها و استعاره‌های چشم‌انداز به قرآن کریم، این کتاب آسمانی مطالعه شد، تا قرائن مفهومی و مضامینی که بار معنایی این کارکردها را در قرآن ارزانی می‌کنند، شناسایی شوند، واژه‌هایی که نزدیکی معنایی داشتند، شناسایی شدند، مانند رجا، نور، اراده، منا، زینت، فطرت، اسوه، وجه و... ولی با توجه به پیش‌فرض‌های قرآنی و کارکردها و استعاره‌های چشم‌انداز در ادبیات پژوهش، چهار واژه وجه، رجا، اراده و نور مورد بررسی قرار گرفتند. چنانچه در شکل ۱ نیز نشان داده شده است واژه‌ها در گام اول بدون در نظر گرفتن پیش‌فرض‌های قرآنی و تنها با توجه به تطبیق با استعاره‌ها،

کارکردها و تعریف چشم‌انداز سازمان در ادبیات مدیریت و سازمان انتخاب شدند؛ اما در ادامه با توجه به پیش‌فرض‌های قرآنی و معانی و تفسیر لغات - که با رجوع به تفسیر تبیین گردید - پالایش شدند و در نهایت چهار واژه انتخابی ذیل به دست آمد:

### الف) نور

نزدیک بودن معنایی "نور" و هدایت از یک‌سو، و ماهیت هدایتگری چشم‌انداز از سوی دیگر، ضرورت بررسی این واژه را به‌عنوان یکی از ارکان نظام مفهومی چشم‌انداز در قرآن کریم، روشن می‌سازد. از این رو بیان برخی از نکات درباره واژه نور ضرورت دارد:

۱. درباره معنای لغوی نور، راغب اصفهانی در مفردات خود گفته است: نور، روشنائی پراکنده‌ای است که به دیدن کمک می‌کند<sup>۱</sup> وی نور را به دو قسم تقسیم کرده است: دنیوی و اُخروی؛
۲. هدایت یعنی بیرون بردن انسان از ظلمات و نورانی ساختن او بدان‌گونه که با ترکیه کامل بتواند درحالی که در دنیا به سر می‌برد، بهشت و جهنم را ببیند؛ در واقع هدایت خداوند اهدای نوری است که ملکوت و حقیقت دنیا و زندگی را قابل مشاهده می‌سازد، (جوادی آملی، ۱۳۹۲، د، ص ۱۸۴)؛
۳. واژه نور در قرآن کریم به صورت جمع به کار نرفته است، در حالی که واژه ظلمت همواره به صورت جمع به کار رفته است: شاید راز آن در این باشد که راه هدایت، بیش از یکی نیست، در حالی که بیراهه‌های ضلالت و گمراهی فراوان است. این امر حکایت از آن دارد که انحصار هدایت در دستان خداست و یک راه هدایت و یک نور بیشتر برای هدایت وجود ندارد؛
۴. شرط بروز هدایت خداوند، طلب رضای خدا و به بیان دیگر اراده وجه الله است. یعنی اگر کسی رضای حق را طلب کرد، خدای سبحان با کتاب و نورش او را به مقصود و مطلوبش یاری می‌کند و او را با کمال سهولت از این گذرگاه پرخطر عبور می‌دهد. (جوادی آملی، ۱۳۹۲، د، ص ۲۲۹)؛
۵. قرآن از یک حرکت صعودی سخن می‌گوید که به سوی خدا و خداگونه شدن است، به تعبیر دیگر این مسیر متشکل از نوری ورای نور «نُورٌ عَلٰی نُورٍ»<sup>۲</sup> دیگری است که در این مسیر صعود ظهور و تجلی می‌یابند تا به مقصد نور الانوار نایل آیند و این مسیر سیر حقیقی است و چشم‌انداز حقیقی که وجه قلب انسان و هر وجود کاملی به سوی آن است خداوند متعال است؛
۶. هدف نهایی آفرینش انسان، نورانی شدن اوست تا بتواند آنچه را دیگران نه تنها با علم شهودی نمی‌بینند، بلکه با ادراک حصولی هم نمی‌فهمند، با چشم دل ببیند. اگر انسان به کمال نهایی خود دست یابد و حی متألّه شود، سایه‌ای پُربرکت برای حی قیوم خواهد بود و همچون نور

۱. اصفهانی، مفردات، ص ۸۲۷، الضوء المنتشر الذی یعین علی الإبصار، «نور».

۲. نور، ۳۵.

آسمان‌ها و زمین، نوظهور گشته و هر لحظه فیضی جدید و جلوه‌ای بدیع از مبدأ و معاد آفرینش، یعنی رب العالمین ارائه خواهد کرد؛ از این‌روست که هر لحظه در وجود خود، هنری تازه، کمالی نو و نشاطی جدید می‌یابد و دلیل این همه زیبایی‌های نوظهور نیز نور مطلق هستی و روشنی آسمان‌ها و زمین، یعنی خدای سایه آفرین است که آدمی را ظلّ نور خویش ساخته است (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ب، ص ۶۹)؛

۷. بنابراین چشم‌انداز از حیث هدایتگری به مثابه نور است، و از سوی دیگر نورانی شدن، چشم‌انداز سازمانی است، هر مرتبه از نور در عین اینکه هدف است هدایتگر نیز می‌باشد. یعنی مسیر، هدف و سازمان به اتحاد می‌رسند.

جدول ۲ نتایج بررسی واژه نور در قرآن کریم را با توجه به موضوع چشم‌انداز سازمانی به‌طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۲: چکیده نکات کلیدی درباره واژه "نور" و ارتباط آن با چشم‌انداز سازمان

انواع نور	تعریف مختصر (در سازمان)	ویژگی‌ها	کارکردهای متناظر	نتایج برای سازمانی که رو به سوی وجه‌الله دارد
نور الانوار	ماهیت چشم‌انداز سازمان	همیشه مفرد (تنها یک راه هدایت وجود دارد) فقط و فقط نور را خدا قرار می‌دهد و جعل خداست	هدایت	سلامت سازمان (هدایت به راه‌های سلامت)
نور اخروی				
نور دنیوی معقول				
نور دنیوی محسوس				

### ب) اراده

مطالعه آیات قرآن کریم، نشان می‌دهد که یکی از واژه‌هایی که در قرآن برای تبیین هدف غایی انسان‌ها مطرح است و قرآن آن را به‌عنوان بستر همه رفتارها و خواسته‌های هر گروه از افراد بیان می‌کند، همان اراده اصلی اوست که بستر همه رفتارها و اعمال اوست، این بستر می‌تواند به خواهش آخرت، دنیا و یا در برترین مرتبه به وجه خدا متمایل باشد، بر این اساس یکی از مهم‌ترین اجزای نظام مفهومی چشم‌انداز در قرآن که می‌تواند متناظر با استعاره چشم‌انداز به مثابه بستر بنیادی باشد، واژه اراده است. در جدول ۳ نکات کلیدی درباره واژه اراده و ارتباط آن با چشم‌انداز نمایش داده شده است. چنانچه در این جدول ملاحظه می‌شود، قرآن کریم بر سه نوع اراده انسان‌ها تأکید دارد و موحدان حقیقی در این کتاب آسمانی با «اراده وجه خدا» توصیف شده‌اند. با رجوع به تفسیرها و مضمون‌های آیات قرآن کریم، واژه اراده در قرآن کریم با غایت خواسته‌های بشر همراه شده است، بنابراین می‌توان اراده را بستر بنیادین همه افعال انسانی در نظر گرفت که انگیزه‌های پنهان و آشکار انسان در آن متبلور است.

جدول ۳: چکیده نکات کلیدی درباره واژه "اراده" و ارتباط آن با چشم‌انداز سازمان

انواع اراده	تعریف مختصر (در سازمان)	کارکردهای متناظر	نتایج برای سازمانی که اراده وجه‌الله دارد
اراده دنیا	زمینه و بستر بنیادین چشم‌انداز سازمان (قدرت هدف)	انگیزش	لازمه توحیدی شدن سازمان، اراده وجه‌الله است و اراده وجه خدا در اوج توحید است.
اراده آخرت			
اراده وجه خدا			

### ج) وجه

ریشه (وجه) در قرآن کریم در قالب واژه‌های (وجه-اسم)، (وجه-فعل)، (وجه-صفت) و (وجه-اسم) به کار برده شده است، "وجه" در عبارت‌هایی که در قالب اسم به کار رفته است در دو معنا کاربری دارد، یا به خدا نسبت داده شده است (وجه‌الله) و یا به یک انسان (که یا یکی از پیامبران علیهم‌السلام است و یا به صورت عام برای یک انسان به کار رفته است)، "وجه هر چیز عبارت است از جهت و سمتی که روبروی اوست (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۲، ص ۵۹۹). اما مراد از وجه خدا همان فیض مطلق، گسترده و فراگیر اوست که با همه چیز بوده و در همه چیز هست و با مصداق‌های خود حمل حقیقت و رقیقت دارد؛ بدین معنا که همه چیز وجه خداست (محمول رقیقت حقیقت است، نه خود حقیقت) و هیچ‌یک وجه خدا نیست.

(حمل شایع صناعی)؛ اتحاد وجه خدا با اشیا چنان است که وجه خدا رنگ هیچ چیز را نمی‌گیرد و نام چیزی را بر نمی‌دارد و حکم هیچ شیئی نیز بر آن بار نمی‌شود؛ از این رو که همه چیز هالک و از بین رفته‌ای است اما وجه‌الله هالک نیست (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ج ۶، ص ۲۵۵).

بنابراین چون چشم‌انداز در هر موقعیت نشان دهنده جهت و مسیر متناسب با چشم‌انداز است و در هر موقعیت تصمیم‌گیری به سازمان معنای مواجهه با آن شرایط را القا می‌کند. ویژگی و استعاره قطب‌نمایی چشم‌انداز را با این واژه می‌توان مقایسه کرد و جهت یگانه‌ای را که قرآن برای آرمان معرفی می‌کند را دریافت.

اما درباره وجه متناسب با این مقاله، نکاتی با اقتباس از قرآن کریم و با استمداد از تفسیرهای المیزان و تسنیم تبیین شده‌اند که به‌طور خلاصه در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴: خلاصه نتایج بررسی واژه "وجه" در قرآن کریم و ارتباط آن با چشم‌انداز سازمان

انواع وجه	تعریف متناظر با توجه به مفهوم سازمانی	برخی از مشتقات و واژه وجه و تعابیر همراه آن در قرآن کریم	تعریف مختصر (در سازمان)	ویژگی‌ها	استعاره‌های متناظر	کارکردهای متناظر	نتایج برای سازمانی که رو به سوی وجه‌الله دارد
وجه انسان	نمود چشم‌انداز سازمان	اسلام وجه (به سوی وجه‌الله) / اقامه وجه / وجه (فعل)	جهت‌گیری سازمان در همه امور و تصمیم‌ها به سوی خدا / آنچه سازمان از خود به نمایش می‌گذارد (و چو مرتب‌مند سازمان به سوی خدا اقامه می‌شود) / جهت‌گیری و توجه سازمان		قطب‌نما و آهن‌ریا	الهام‌بخشی	سازمان باقی (بقیة‌الله) می‌شود سازمان مبارک می‌شود سازمان وجهی می‌شود
وجه خدا	فیض جاری خدا در همه چیز و همه جا	وجه‌الله	فیض جاری خدا در همه چیز و همه جا	بقا بی‌جهت و فراگیر			

#### د) رجا

رجا اصطلاحاً به معنای امید است و در لغت به معنای تحقق امری شادی‌بخش است، رجا حالت تمایل و چشم‌داشت حصول خیری است که انسان خود را برای گرفتن آن آماده می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ج ۱۱، ص ۳۴). امید بیش از آنکه اشاره به هدف داشته باشد، به معنای باور قدرتمند به راه و روش رسیدن به هدف است (قدرت روش).

بر این اساس رجا را می‌توان یک باور و امید به درستی مقصد و مسیر حرکت به سوی مقصد برای وصال به آن دانست، این امید یک حس شیرین است که لازمه حرکت محسوب می‌شود و اثر رجا طلب و گرایش است، یعنی هرکس به چیزی امیدوار است به آن می‌گراید (جوادی آملی، ۱۳۹۲، ج ۱۱، ص ۴۲) به تعبیری جزو اوصاف کمالی انسان است و به سبب آن کارهای او ارزش اخلاقی پیدا می‌کنند؛ اما نکاتی در مراجعه به قرآن کریم درباره رجا و ارتباط آن با چشم‌انداز به طور خلاصه در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۵: چکیده نکات کلیدی بررسی واژه "رجا" و ارتباط آن با چشم‌انداز سازمان

انواع رجا	تعریف مختصر (در سازمان)	ویژگی‌ها	کارکردهای متناظر	نتایج برای سازمانی که به خداوند و آخرت آباد امید و باور دارد
رجا به آخرت	(قدرت روش)	محصول اعتقاد است،		تجارت پایدار سازمانی
رجا به رحمت خدا	باور و اطمینان از درستی مقصد و مسیر (محتوای چشم‌انداز)	دارای مراتب و درجات است	انگیزش	سعادت سازمانی
رجا به دیدار خدا				الگوشدن سازمان

## ۴-۲. یافته‌های رویکرد تجربی

چنانچه بیان کردیم به منظور تکمیل پژوهش و در جهت شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری چشم‌انداز با مدیران صنایع مختلف مصاحبه صورت گرفت، مصاحبه‌ها کدگذاری شدند و پس از تحلیل نتایج نهایی در قالب پرسشنامه دلفی به خبرگان پژوهش عرضه شدند و مورد بازبینی قرار گرفت. در این بخش از مقاله برخی از مقوله‌های شناسایی شده در شکل‌گیری چشم‌انداز، تعریف و تشریح می‌شوند، تا در توصیف نتایج نهایی مقاله راهگشا باشند.

**چارچوب شناختی:** چارچوب شناختی رهبر به‌عنوان یک عامل مهم و اثرگذار در تصمیم‌گیری‌های مدیر شناخته شده است، که با نام‌های مختلفی از آن در ادبیات ذکر می‌شود، مثل نقشه‌های شناختی، شماهای ذهنی و...، این چارچوب‌ها حجم اطلاعات گسترده‌ای را که مدیر با آنها مواجه است، تصفیه می‌کنند، این کار جذب برخی از اطلاعات و دفع بخش‌های دیگر اطلاعات انجام می‌دهند، و به یک فرد کمک می‌کنند تا اطلاعات خود را یکپارچه و منظم و منسجم شکل دهد، این نظم، از تصفیه اطلاعات ورودی توسط نظام یا چارچوب شناختی فرد که همان نظام باورهای منسجم اوست شکل می‌گیرد، و در نقاط توجه و تعبیر و تفسیر مدیران از پدیده‌ها اثر مستقیم می‌گذارد و مبنای جهت‌دهی سازمانی برای رهبران و شکل‌گیری یک منطق غالب و حتی استراتژی‌های اساسی سازمان می‌شود. این ساختارها مانند یک لنز عمل می‌کنند و اطلاعات را فیلتر و متمرکز می‌کنند، اهمیت ساختارهای شناختی فقط در تعبیر و تفسیر اطلاعات محیط و ایجاد یک حس در مدیر نیست، بلکه اهمیت این ویژگی زمانی بارزتر می‌شود که رهبر سازمان به‌عنوان یک خالق احساس برای سایر اعضا عمل می‌کند، این ساختارها از طریق اسکن اطلاعات محیطی، تعبیر و تفسیر آن و اقدام براساس آنها بر تصمیم‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌های مدیر و سازمان اثر می‌گذارند، بنابراین دو کارکرد اصلی ساختارهای شناختی، پالایش اطلاعات و نظام‌مندسازی آنهاست و ویژگی‌های اصلی آن، قابلیت پویایی مبتنی بر نظامی از باورها است، این باورها می‌توانند تنها یک گزاره‌های ذهنی و یا باورهای عمیق قلبی باشند که در عمق جان رهبر و یا حتی سازمان نفوذ کرده باشند. از این میان، بخشی از ساختارهای شناختی که متأثر از باورهای قلبی و سلیقه‌های شخصی رهبر سازمان است، سازمان‌های الگو و ایده‌آل‌هایی است که در ذهن او تصویر شده‌اند، آنها را حس می‌کند، به سوی آنها رغبت دارد و می‌خواهد تجسم حقیقی برخی از ایده‌آل‌های خود را در دنیای واقع مشاهده کند.

در کنار اینها در ادبیات توحیدی مهم‌ترین بخش ساختارهای شناختی، که زیربنای این

ساختارها محسوب می‌شود، خدا است، خدا و نگرش به خدا بستر تمام عقاید و باورهای دیگر و جهت گیری‌های اندیشه مدیر و سازمان می‌شود.<sup>۱</sup>

**فراباورها:** یکی از متغیرهایی که به‌طور غیرمستقیم مؤثر بر چشم‌انداز رهبران شناسایی شد، فراباورهای رهبر هستند، یعنی باورهای او درباره نظام باورهایش، در واقع منظور این است که، هر باور معنوی یا هر باوری در بستر ویژه‌ای شکل گرفته، و به سبک و راه روش خاصی توسط هر فرد به‌کار گرفته می‌شود، این بستر متشکل از احساسات، انگیزه‌ها و آن چیزی است که برای فرد رضایت شخصی می‌آفریند، این احساسات و انگیزه‌ها بستر باورها را شکل می‌دهند، و باورهای فرد نسبت به باورهایش را موجب می‌شوند، برای مثال، فردی که به نظام باورهای خود اعتقاد راسخ دارد انگیزه‌هایش در این راستا تقویت می‌شوند، این‌گونه از خود راضی می‌شود و همه احساساتش باورهایش را تأیید می‌کنند، با کسی که نسبت به نظام باورهایش مردد است و احساس می‌کند که باورهایش درک محدودی از جهان نامحدود هستند متفاوت است، به همین دلیل یکی از مهم‌ترین متغیرهای علی که در ارتباط مستقیم با باورهای توحیدی است فراباورهای فرد هستند، واژه فراباورها در حقیقت به تنهایی درباره باورها نیست، بلکه چگونگی شکل‌گیری و ماندگاری یک باور را تفسیر می‌کند. البته نزدیکی معنایی زیادی بین دو مقوله فراباورها و توسعه‌شناختی وجود دارد؛ اما در واقع، فراباورها پس از توسعه باورها شکل می‌گیرند و مستقر در ذهن و روح شخص می‌شوند، و تفاوت این دو مقوله در اینجا همین است.

#### ۴-۳. بحث

با توجه به مواردی که تحلیل یافته‌های قرآنی و تجربی این تحقیق به دست آمد، می‌توان گفت که چشم‌انداز از منظر تحلیلی، در هر بعد مرتبه‌مند است، و مانند آنچه تیپور هج<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) بیان می‌کند در بستر قلب، ذهن و رفتار شکل می‌گیرد، در این پژوهش ادعای جعفر دوست (۱۳۸۶) تأیید می‌شود که چشم‌انداز باید علاوه بر ذهن در قلب افراد سازمان نقش بندد، و چنانچه در مکاتبه شخصی با پوراس<sup>۳</sup> (۲۰۱۳)، ایشان تأکید می‌کرد که چشم‌انداز واقعی سازمان در رفتار بلندمدت سازمان ظهور می‌یابد. فراباورها (احساسات، انگیزه‌ها و ارزش‌ها) در قلب افراد شکل می‌گیرد و در فرهنگ سازمان نمود می‌یابد، ساختارهای شناختی که متأثر از فراباورهای قلبی افراد

۱. اسعدی (مدیر عامل همگام الکترونیک) در مصاحبه خود، با تبیین نگرشی دیگر اساساً الگوبرداری را به شکل مرسوم نفی می‌کند: «خیلی از سازمان‌ها را می‌بینم و از خیلی از کارهاشون خوشم می‌آید یکی از دیدگاه‌های من اینست که دوست دارم شبیه کسی نباشم، چون اینها میل کاذب ایجاد می‌کند، و انگیزه‌هایی ایجاد می‌کند که ارزش پیگیری ندارد».

2. Tibor Héjj

3. Porras



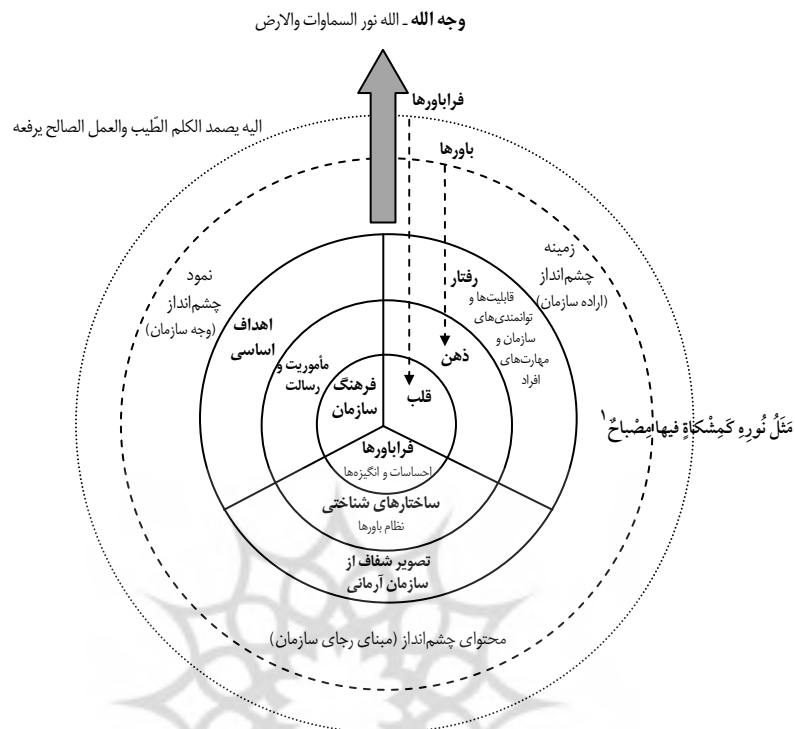
هستند در ذهن سازمان شکل می‌گیرند و در رسالت و مأموریت و به تعبیر کالینز و پوراس<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) در هدف بلند سازمان نمود می‌یابند. تصویر شفاف از سازمان آرمانی در بیان و رفتار افراد سازمان شکل می‌گیرد و در اهداف اساسی و مقاصد استراتژیک تبلور یافته است.

کانون چشم‌انداز قلب سازمان است، یعنی قاطبه اعضای سازمان اوج این خواستنی‌ها را در رهبر می‌بینند، رهبر بهترین تصویر را از خواسته‌های قلبی افراد ارائه می‌دهد، به‌عنوان مثال، اگر گاندی رهبر هندوستان می‌شود بهترین ترجمه از خواسته‌های مشترک قلب هندی‌هاست، همین‌طور امام خمینی رحمته‌الله، سامری و... .

قلب، محل اجتماع نور و کانون چشم‌انداز است، جهت واحد دارد، نه شرقی است و نه غربی. رهبر سازمان، نماینده دل‌های اعضای سازمان است و شاید بهترین بروز خواسته‌های قلبی آنهاست، افراد سازمان حول خواستنی‌های خود مجتمع می‌شوند و شاید بهترین تصویر بیرونی خواسته‌های آنها رهبر سازمان است و یا به بهترین شکل خواسته‌های آنها را تصویر می‌کند. سیاق قرآن کریم در بیان مطالب فضایل چنین است که مفاهیم و فضایل را با صاحب آنها تصویر می‌کند، و شاید از این نشان دارد که مفهوم، بدون صاحب آن بی‌معناست.

در این پژوهش استعاره‌های قرآنی چشم‌انداز سازمان، مانند اراده سازمان که بستر شکل‌گیری چشم‌انداز است، امید سازمان که محتوای چشم‌انداز است و وجه سازمان که نمود چشم‌انداز است شناسایی شدند. بنابراین به‌عنوان یکی از نتایج این پژوهش می‌توان از دو منظر ترکیبی و تحلیلی مقوله چشم‌انداز را بررسی نمود، این تحلیل و ترکیب در شکل (۲) نمایش داده شده است، از منظر تحلیلی، چشم‌انداز، در سه بعد نمود یا جلوه بیرونی، زمینه یا بستر و در نهایت محتوا تحلیل می‌شود، و از منظر ترکیبی در پرتو استعاره‌های قرآنی تبیین می‌یابد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: چشم انداز سازمانی از منظر تحلیلی

### ۳. نتیجه گیری

۱. آنچه از چشم انداز سازمان شناخته می شود، بیرونی ترین لایه چشم انداز است که شامل اهداف اساسی، تصویر مطلوب از آینده سازمان و آنچه در رفتار سازمان مشاهده می شود، می باشد؛ اما نکته این است که از نتایج تحقیق چنین دریافت می شود که در ابتدا آنچه در این لایه از چشم انداز وجود دارد تنها ظهوری از لایه های پیشین است، دیگر اینکه، تعریف رویاگونه چشم انداز به عنوان یک دورنمای زمانی، براساس متن دینی صحیح به نظر نمی رسد، چون رنگ آرزوی دنیایی می یابد، بلکه آنچه تصویر مطلوب از آینده است، یک شهود آرمانی حکیمانه است، که وصول به آن یا عدم وصول به آن دغدغه سازمان نیست، آنچه ایجاد انگیزش می کند، اراده وجه خدا و امید به خداوند در زمان حال است، و مسیر حرکت به سوی هدف، خود می تواند هدفی متعالی باشد؛

۲. در این پژوهش، از مطالعه متون دینی، بررسی تاریخ بسیاری از سازمان‌ها و مصاحبه با مدیران دریافت شد که در اغلب سازمان‌ها در برهه‌های مختلف زمانی، احساسات متفاوتی چیره بوده است، حتی چشم‌اندازهای متفاوتی داشته‌اند و در قسمتی از عمر خود، اگر با سنجه معنویت و توحید ارزیابی می‌شدند، معنوی‌تر و موحدتر بوده‌اند، و سازمان‌هایی که اهداف آنها سودآوری نبوده است، مانند برخی از مراکز عمومی و عام‌المنفعه، غالباً توان رفتارهای معنوی‌تر داشته‌اند، این مسئله در جوامع بزرگ‌تر از سازمان‌ها مانند کشورها نیز در طول تاریخ به چشم می‌خورد؛ بنابراین به موجب این ویژگی دگرگونی انسان و جوامع انسانی، سازمان‌ها در محدوده‌های زمانی قابل بررسی هستند، چشم‌اندازها متعلق به زمان و تاریخ خود هستند و رهبران در زمان خود تعریف می‌شوند، و به تعبیر مینتزبرگ «رهبران استراتژیک محصول تاریخ هستند، محصول پیروان خود و فرصت‌های خود هستند و در زمان خود معنادارند» (وستلی و مینتزبرگ، ۱۹۸۹)؛

۳. در پژوهش حاضر دریافت شد که سازمان توحیدی به معنای تمام کلمه وجود ندارد؛ ولی هرچه رهبر سازمان، افراد سازمانی، و کارکنان سازمان، صاحب بینش‌های عمیق توحیدی باشند و تصمیم‌های مبتنی بر وحدت خدا و رفتار موحدانه داشته باشند، محصولات و خدمات سازمان، متعالی‌تر، برجسته‌تر و بی‌نقص‌تر خواهند بود، البته این مسئله به معنای صرفاً حفظ و اجرای مناسب ظاهری دینی در سازمان نیست، بلکه توحیدی است که از اوج فکر تا بند انگشتان عاملان جاری شده باشد، و حرکت از مادی‌گرایی، عینیت‌گرایی و خودخواهی سازمان به سوی معنویت و دیگرخواهی سازمانی است؛

۴. در این پژوهش ماهیت واحدی برای چشم‌انداز شناسایی نشد، یعنی نمی‌توان چشم‌انداز را صرفاً یک ساختار شناختی، یک فرایند، یک تصویر، یک باور و یا یک فلسفه دانست، بنابراین مشابه آنچه وستلی و مینتزبرگ (۱۹۸۹) می‌گویند، چشم‌انداز می‌تواند یک سبک باشد، یک فرایند باشد، یک محتوا باشد یا یک زمینه باشد، و می‌تواند بر محور محصول، خدمت، بازار و فرایندهای سازمان متمرکز باشد، فرایند پردازش چشم‌انداز می‌تواند حاصل آمده از یک تعامل درونی و یا بین فردی باشد؛

۵. فرایندهای ناآگاهانه در سازمان، باورهای معنوی و مفهوم حکمت در علوم اسلامی ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند، خداوند قوانین ثابتی در عالم دارد، یکی از آثار معنویت و دین در سازمان، تأثیر در فرایندهای ناآگاهانه، خارج از اختیار سازمان و فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی سازمان است، در واقع رفتار حکیمانه سازمان منجر به ظهور هم‌افزایی سازمان با طبیعت، به جای تسلط و تصرف بر طبیعت یا تسخیر آن خواهد شد، واژه برکت در مضامین اسلامی ارتباطی تنگاتنگ با رفتار ناشی از شناخت حکیمانه دارد. آثار پایدار عملکرد سازمان‌ها فارغ از محدودیت‌های زمان و مکان، وابسته به بهره‌آنها از بینش‌ها و رفتار توحیدی است؛

۶. در این پژوهش ادعای هلم (۲۰۰۹) تأیید می‌گردد که سند چشم‌انداز در سازمان‌ها غالباً به‌عنوان یک بیانیه تشریفاتی کاربرد دارد و به تمایلات بدیهی سازمان‌ها مبدل شده است، چراکه همه جهانی بهتر می‌خواهیم، شرکتی رقابتی‌تر می‌خواهیم، حرفه‌ای با حقوق و دستمزد بالاتر می‌خواهیم و... بنابراین چشم‌اندازها در سازمان‌ها باید فراتر از آنچه همه برای خود، جامعه خود و یا به‌طور کلی برای بشریت در ذهن‌های خود، پرورش داده‌اند، باشد. چراکه تفاوتی بنیادین و مهم میان یک چشم‌انداز و یک رؤیا وجود دارد؛ رؤیاپردازان، رؤیای داشتن چیزهایی را در ذهن می‌پروراندند که متفاوت هستند؛ اما اربابان بینش و نگرش، چیزهایی را در ذهن می‌پروراندند که خود تغییر می‌دهند. بنابراین هر چشم‌انداز باید فراتر از خلق یک آینده ترجیح داده شده اوج بگیرد و فراتر از ساختار منطقی از آینده که مورد تمایل است شکل بگیرد؛

۷. یکی از موارد بارزی که در طول تحقیق به چشم می‌خورد این بود که مدیران برجسته حتی با گرایش‌های مذهبی، اعتقاد به وحدت وجود خدا را با مقوله توکل عجین می‌دانستند، و وکالت خداوند را در دنیا تفسیر می‌کردند. یعنی اعتقاد به اصالت آخرت در میان مدیران به‌گونه‌ای که در رفتار و بیان آنها بارز باشد و مصادیق مشخصی برای آن تبیین کنند به ندرت وجود دارد، البته به این نکته باید توجه داشت یکی از نتایج تحقیق این است که در تعالی سازمانی اراده‌های سازمانی رشد می‌یابند و از رهگذر اراده دنیاخواهی به آخرت‌خواهی و خداخواهی می‌رسند؛

۸. چنانچه تیپورهج (۲۰۱۰) بیان می‌کند، فعالیت‌ها و سیاست‌های معنویت در سازمان باید همراه با گشودگی و احترام به تنوع افراد صورت گیرد، کارکنان باید قادر باشند تا آزادانه صحبت کنند، و احساسات درونی خود را بیان کنند و ارزش‌ها و معنویت بدون ترس بیان شوند؛

۹. یکی از مهم‌ترین آثار چشم‌انداز، ساختن فرهنگ سازمان است، به بیان دیگر فرهنگ سازمان، از مهم‌ترین نمودهای چشم‌انداز است، هرچند چشم‌انداز به خودی خود متأثر از پیشینه‌های فرهنگی رهبر و اعضای سازمان، اعم از فرهنگ ملی، خانوادگی و محیط‌های رشد و پیشرفت رهبر، است؛ اما یکی از مهم‌ترین متغیرهای اثرگذار در شکل‌گیری فرهنگ سازمان است. ون استین (۲۰۰۵) نیز در نتیجه تحقیق خود بیان می‌کند که از طریق چشم‌انداز رهبران نقش بسزایی در ساختن فرهنگ سازمان دارد. از این طریق مدیر می‌تواند اثر غیرمستقیم مهمی در رفتار شرکت و عملکرد شرکت خود داشته باشد. و چنانچه جعفر دوست (۱۳۸۶) بیان می‌کند نظریه‌ها و مدل‌های سازمانی که معنویت را نادیده می‌گیرند ناقص خواهند ماند، فرهنگ سازمانی باید در فضایی برای بیان معنوی ایجاد نماید که خود ممکن است بسیاری از اشکال را به دنبال داشته باشد و منجر به مزایایی نظیر محیط کار بهتر، کیفیت بالاتر محصولات و خدمات نیروی کار راضی‌تر شود.

## منابع

- \*قرآن کریم.
۱. افروغ، عماد (۱۳۸۶)، «درآمدی بر وجود نرم‌افزاری علم و آسیب‌شناسی دانشگاه»، خردنامه همشهری، شماره ۷۱.
  ۲. جعفر دوست، محمد (۱۳۸۶)، «جایگاه معنویت در نظریه سازمان»، دو فصلنامه مدیریت، فروردین و اردیبهشت، شماره ۱۱۹ و ص ۱۲۰.
  ۳. جعفری تبریزی (علامه)، محمدتقی (۱۳۴۹)، انسان در افق قرآن از نظر فردی و اجتماعی، اصفهان: انتشارات کانون علمی و تربیتی جهان اسلام.
  ۴. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۲ الف)، ادب فنای مقربان، قم: انتشارات اسراء.
  ۵. \_\_\_\_\_ (۱۳۹۲ ب)، حیات حقیقی انسان در قرآن، قم: انتشارات اسراء.
  ۶. \_\_\_\_\_ (۱۳۹۲ ج)، تفسیر تسنیم قرآن کریم، قم: انتشارات اسراء.
  ۷. \_\_\_\_\_ (۱۳۹۲ د)، قرآن در قرآن، قم: انتشارات اسراء.
  ۸. خمینی (امام)، روح‌الله (۱۳۸۷)، صحیفه نور، ج ۲، ص ۳۴، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی رحمته‌الله.
  ۹. رودی، کمیل (۱۳۸۷)، «از من انسانی تا من سازمانی»، مجموعه مقالات همایش به سوی مرجعیت علمی. مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
  ۱۰. طباطبایی (علامه)، سیدمحمدحسین، ۱۳۶۳، تفسیر المیزان، مترجم: سیدمحمدباقر موسوی همدانی، ج ۲، ص ۵۹۹، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
  ۱۱. مینتزرگ، هنری (۱۳۷۱)، «جامعه امروز ما غیر قابل تدبیر شده است»، مترجم: عبدالله زندیه، فصلنامه دانش مدیریت، پاییز، شماره ۱۸.
  12. Bennis W. (1984); *Leadership Transforms vision into Action*; In *Timple A. Dale: Leadership*; U.S.A: Kend publication, 1987 from industry week.
  13. Bennis ,W .G., & Nanus ,B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
  14. Boal, K. B., & Bryson, J. M. (1988). *Charismatic leadership: a phenomenological and structural approach*. In J. G. Hunt, B. R. Baligia, H. P. Dachler, & C. A.

15. Collins, J. C., & Porras, J. I. (1995) *Building your visions*, Harvard Business Review journal.
16. Donaldson, Gordon, and Jay W. Lorsch. (1983). *Decision Making at the Top: The Shaping of Strategic Direction*. New York: Basic Books.
17. Finkelstein, Sydney; Harvey, Charles; Lawton, Thomas (2008); "Vision by design: a reflexive approach to enterprise regeneration", *Journal of Business Strategy*, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0275-6668.
18. Greenwood, R. and C. R. Hinings (1988), "Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change", *Organization Studies*, 9, 293-316.
19. Hambrick D. C. and P. A. Mason (1984), "Upper Echelons: The Organization as a Reflection on its Top Managers", *Academy of Management Review*, 9, 193-206.
20. Helm, R. van der (2004), The Life and Loves of "The Image of the Future", WFSF Bulletin, December, p. 22-27.
21. Helm, R. van der (2005), *The future according to Frederik Lodewijk Polak: finding the roots of contemporary futures studies*, *Futures* 37 505-519.
22. Helm, Ruud van der (2009), "The vision phenomenon: Towards a theoretical underpinning of visions of the future and the process of envisioning" *Futures* 41 (2009) 96-104.
23. Howell, J. M. (1988). *Two faces of charisma: Socialized and personalized leadership in organizations*. In J. A. Conger, & R. N. Kanungo (Eds.), *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*, pp. 213-236. San Francisco: Jossey-Bass.
24. Lipton, M. (1966) Demystifying the development of an organizational vision, *Sloan Management Review*, 37(4), 83-91.
25. Maccoby, M. (1981) *The Leader*. New York: Simon & Schuster.
26. Mumford, M. D., & Strange, J. M. (2002). *Vision and mental models: The case of charismatic and ideological leadership*. In B. J. Avolio, & F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*, pp. 109-142.
27. Mumford, M. D. & Strange, J. M. (2005) *The origins of vision: Effects of reflection, models, and analysis*, *Leadership Quarterly*, 16, 121-148.
28. Rosen, R. (1985), *Anticipatory Systems: Philosophical, Mathematical & Methodological Foundations*, Pergamon Press, Oxford.

29. Sashkin, M. (1988). *The visionary leader*. In J. Conger, & B. Kanungo (Eds), *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*, pp. 60-122, San Francisco: Jossey-Bass.
30. TiborHejj (2010), *Holistic Stakeholder Value Matrix at Spiritual Companies*, Proactive Management Consulting Ltd.
31. Van den Steen, Eric (2005), *Organizational Beliefs and Managerial Vision*, *Journal of Law, Economics, and Organization*, Oxford University Press, Volume 21, Number 1, April 2005, pp. 256-283(28).
32. Weisbord, M. Janoff, M. (2000) *Future search. An Action Guide to Finding Common Ground in Organizations & Communities*, second ed., Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, "Updated and Expanded".
33. Westley, F.& Mintzberg, H. (1989) Visionary leadership and strategic management, *Strategic Management Journal*, 10, 17-32.
34. Yukl, G. A. & Van Fleet, D. D. (1982) *Cross-situational ,multimethod research on military leader effectiveness*, *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 87-108.