

## تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز سازمان

محمدسعید تسلیمی<sup>۱</sup>  
محمدعلی شاه حسینی<sup>۲</sup>  
محمدحسین نقوی<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های رهبران استراتژیک، خلق یک چشم‌انداز مؤثر است که مبتنی بر باورهای افراد و متجلی در رفتار بلندمدت سازمان باشد. مقاله حاضر به تبیین چارچوب مفهومی فرایند تأثیر باورهای توحیدی رهبران بر چشم‌انداز سازمان پرداخته است. **روش:** برای دستیابی به هدف پژوهش، با مدیران صنایع مختلف کشور، مصاحبه اکتشافی صورت گرفت و چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های سازمانی چندین شرکت برتر دنیا بررسی شد. مصاحبه شوندگان با استفاده نمونه‌گیری هدفمند و با کمک روش گلوله برفی برگزیده شدند. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نظریه داده‌بنیاد (رویکرد گلنزر) تحلیل شدند. **یافته‌ها:** پس از انجام مراحل گردآوری داده‌ها و تحلیل با کمک نظریه داده‌بنیاد، ۳۳ مفهوم و در نهایت ۱۰ مقوله به عنوان متغیرهای مؤثر در فرایند تأثیر باورهای توحیدی رهبران بر چشم‌انداز سازمان شناسایی شدند. **نتیجه‌گیری:** علاوه بر شناسایی رابطه میان متغیرهای فرایند تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز سازمان، نتایج دیگری نیز حاصل شد: در این پژوهش ماهیت واحدی برای چشم‌انداز شناسایی نشد؛ یعنی چشم‌انداز می‌تواند یک سبک، فرایند، یک محتوا یا زمینه باشد؛ دیگر آنکه توجه به موضوعاتی چون: زمان، مکان و حرکت در فلسفه اسلامی برای تبیین چشم‌انداز توحیدی بسیار حائز اهمیت است و چشم‌انداز توحیدی، چشم‌انداز سازمان یا انسان موحد است و روش اصلی پردازش آن اکتشافی است. در نهایت اینکه، موضوع باورهای معنوی و توحیدی با موضوعات حکمت و برکت در ادبیات اسلامی ارتباط تنگاتنگی دارند که در این مقاله تا حدی تبیین شده است.

**واژگان کلیدی:** باورهای توحیدی، چشم‌انداز سازمان، چارچوب شناختی، رهبر سازمان.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۳/۳۰؛ تصویب نهایی: ۹۲/۰۹/۲۰

۱. دکترای مدیریت دولتی گرایش توسعه سازمانی؛ استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۲. دکترای مدیریت سیاستگذاری؛ استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۳. دانشجوی دکترای سیاستگذاری علم و فناوری دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) / آدرس: دانشگاه تهران، دانشکده علوم و فنون نوین، ساختمان شماره ۲۳

Email: Naghavi@ut.ac.ir /

## الف) مقدمه

با طرح موضوع شناخت در حوزه روان‌شناسی اجتماعی (فیسک و تیلور،<sup>۱</sup> ۱۹۸۴)، به مرور علم شناخت وارد دانش مدیریت و علم سازمان شد. کاپلان (۲۰۱۱) اشاره می‌کند که پژوهش‌های شناخت در سازمان، منشأ ظهور دو جریان بودند: نخست، در پاسخ به چگونگی واکنش سازمانها به محیط‌شان شکل گرفتند که از پیامدهای آن، شکل‌گیری مفهوم درونی‌سازی محیط بود؛ بدین معنا که مدیران به وسیله چارچوبهای شناختی<sup>۲</sup> می‌توانند احساسی نسبت به محیط ایجاد کنند و این خلق احساس،<sup>۳</sup> انتخاب و اقدام راهبردی آنها را شکل می‌دهد (دفت و ویک،<sup>۴</sup> ۱۹۸۴). جریان دوم، بازگشت و تمرکز بر فعالیتهای مدیران بود. در اواخر دهه ۱۹۷۰، نظریه‌هایی چون: اکولوژی جمعیت<sup>۵</sup> (هانان و فرین،<sup>۶</sup> ۱۹۷۷)، هزینه تراکنش<sup>۷</sup> (ویلیامسون،<sup>۸</sup> ۱۹۷۵) و وابستگی به منبع<sup>۹</sup> (ففر و سالانسیک،<sup>۱۰</sup> ۱۹۷۸) بروز کردند. در واقع؛ این نظریه‌ها با رویکرد شناختی بیان می‌کرد که ویژگی‌های ساختاری<sup>۱۱</sup> برون‌دادها را تعیین نمی‌کنند و به جای آن سازمانها بر اساس اقدام و انتخاب مدیرانشان عمل می‌کنند. اما با توجه به «ابتنای علم بر مبنای فلسفی و متافیزیکی» (افروغ، ۱۳۸۶) طبیعی است که با تغییر این مبانی تغییراتی در علم، اعم از اهداف، روشها و حتی موضوعات ایجاد می‌شود.

در علوم اسلامی و اساساً در کل اسلام، «اصل توحید» جایگاهی مهم دارد، قلب و هسته وحی اسلامی را شکل می‌دهد و ملاک اصلی اسلامی بودن هر فکر و عقیده و نظریه است (نصر، ۱۳۵۹: ۷). به عبارت دیگر؛ در تفکر اسلامی، «توحید» اساسی‌ترین اصل دین و ریشه درخت تمدن اسلامی است و بدنه یا زیربنای آن، علمی مانند معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی است.

با ابتنای این علوم بر توحید، می‌توان امیدوار بود که ثمرات این درخت پاک، در هر رشته‌ای، میوه‌های توحید و اسلامی خواهد بود که می‌توان از آن به عنوان «تجلی جهان‌بینی توحیدی در علوم مختلف» یاد کرد (صدقت‌زاده، ۱۳۸۸). لذا برای توحیدی شدن سازمانها، نگرش توحیدی و باورهای معنوی می‌بایست در اهداف و آرمان‌های سازمان و به تبع آن در همه فعالیت‌ها و محصولات سازمان جاری شود. از این رو، آگاهی به فرایند تأثیر باورهای توحید و متغیرهای دخیل در این فرایند، بر اهداف کلان و تصویرهای آرمانی سازمان ضروری می‌نماید.

در مقاله حاضر، پس از بررسی مبانی و مفاهیم اصلی پژوهش، با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، فرایند تأثیر باورهای توحیدی مدیران بر چشم‌انداز سازمان تبیین خواهد شد.

- 
1. Fiske & Taylor
  2. Cognitive Frames
  3. Sensemaking
  4. Daft & Weick
  5. Population Ecology
  6. Hannan & Freeman
  7. Transaction Cost
  8. Williamson
  9. Resource Dependence
  10. Pfeffer & Salancik
  11. Structural Features

## ب) ادبیات پژوهش

### ۱. باور و شناخت در مدیریت

از نگاه هیلگارد<sup>۱</sup> و همکاران (۱۳۷۵)، باور، یکی از سه مؤلفه و به عبارتی؛ اصلی‌ترین مولفه انگیزش است. باور همیشه نسبت به یک گزاره خبری (ادعا) موضوعیت دارد و به گونه‌ای در روان آدمی نفوذ کرده و به ثبات رسیده است که به صورت ناخودآگاه، رفتار او را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پژوهشهای متعددی نشان داده است که نظامهای باور هر کس، عمدتاً از قواعد منطقی صوری پیروی می‌کند و همسازی قابل توجهی میان باورها مشاهده می‌شود (فیض، ۱۳۸۹). در متون دینی، باور با مفهوم ایمان پیوند خورده و به تعبیر دیگر؛ ایمان حالتی است در درون انسان که ناشی از مجموعه‌ای باورهای عمیق است و نه تنها منشأ رفتارهای خاص می‌شود، بلکه احساسات و عواطف را نیز جهت‌دهی می‌کند و می‌تواند منشأ آرامش روحی و روانی فرد نیز بشود. در آموزه‌های اسلامی، بین ایمان و عمل، پیوند تنگاتنگی دو سویه به وضوح دیده می‌شود که بهبود یا افت هر کدام، می‌تواند بهبود یا افت دیگری را در پی داشته باشند. لذا ترکیب ایمان و عمل صالح، از رایج‌ترین ترکیب‌های قرآنی است. (فیض، ۱۳۸۳)

موضوع پژوهش حاضر بر باورهای رهبران تأکید دارد. ردیابی واژه «باور» و مفاهیم مرتبط با آن در ادبیات مدیریت، نمایانگر این است که باورها<sup>۲</sup> اجزای تشکیل‌دهنده ساختار شناختی<sup>۳</sup> (کاپلان، ۲۰۱۱) یا ساختار باورند (والش، ۱۹۸۸؛ ۱۹۸۸؛ آتاند و گوپتا،<sup>۴</sup> ۲۰۰۷). بسته به نوع باورها، دو نوع ساختار شناختی شکل می‌گیرد. به عبارتی؛ باورها کوچک‌ترین جزء معنادار تشکیل‌دهنده یک ساختار شناختی‌اند. باورهای افراد می‌تواند توصیفی از واقعیت‌های درک شده در ذهن آنان باشد که در آن صورت، ساختار شناختی حاصل، ساختاری دانشی، یا یک شمای شناختی<sup>۵</sup> خواهد بود (فیض،<sup>۶</sup> ۲۰۱۱؛ والش، ۱۹۹۵). والش (۱۹۹۵) ساختار دانشی را یک الگوی ذهنی می‌داند که افراد، آن را به محیط اطلاعاتی تحمیل می‌کنند تا به آن شکل و معنا ببخشند. هر یک از انواع ساختارهای شناختی، چارچوبی‌اند که افراد بر اساس آنها اطلاعات محیطی را فیلتر و تفسیر می‌کنند، این ساختارها در ادبیات مدیریت با واژگان مختلفی مانند چارچوب ارجاع<sup>۷</sup>، طبقه‌های شناختی<sup>۸</sup>، نقشه‌های شناختی<sup>۹</sup>، چارچوب شناختی، ساختار باور، نظام باورها<sup>۱۰</sup> و... نام برده شده است. در تقسیم‌بندی دیگر، پژوهش‌های صورت گرفته درباره چارچوبهای شناختی را می‌توان در سه دسته کلی طبقه‌بندی کرد: دسته اول، مطالعه درباره محتوای شکل‌دهنده چارچوب‌های شناختی، ریشه‌ها و پیامدهای آن است و پژوهش‌هایی که به عنوان زیرمجموعه این دسته می‌توان نام برد، عبارتند از: ارتباط شناخت با راهبرد، عملکرد و برون‌دادهای سازمان. دسته دوم، به تحلیل ساختار این چارچوبها می‌پردازد. در این پژوهش‌ها اغلب تعداد ابعاد و

1. Hilgard

2. Beliefs

3. Cognitive Structure

4. Annand & Gupta

5. Schema

6. Phipps

7. Frame of Reference

8. Categories

9. Cognitive Maps

10. Belief System

یکپارچگی چارچوبهای شناختی و پیامدهای آن مورد مطالعه قرار گرفته است. دسته سوم، پژوهشهایی است که به صحت چارچوبهای شناختی می‌پردازند (والش، ۱۹۹۵).  
در بخش بعدی، بر اساس این تقسیم بندی، چارچوب شناختی توحیدی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بررسی شده است.

## ۲. چارچوب شناختی توحیدی

محتوای چارچوب شناختی توحیدی، همان باورهای توحیدی‌اند؛ باورهایی‌اند مرتبه‌مند که از حالت ذهنی تا حالت‌های عمیق قلبی، از برداشت حقیقی از واقعیت شکل گرفته‌اند؛ همگی مبتنی بر یک باور مبنایی (رأس باورها) هستند و آن، باور به یگانگی وجود خداست. در واقع؛ میوه‌های درخت توحید هستند. در خدا شناسی توحیدی اسلام، توحید به دو بخش کلی نظری و عملی تقسیم می‌شود و هر یک از این دو بخش نیز دارای اقسام و مراتبی است. توحید نظری به سه مرتبه ذاتی، صفاتی و افعالی تقسیم می‌شود.

توحید ذاتی؛ یعنی شناختن ذات حق به وحدت و یگانگی. اولین شناختی که هر کس از ذات حق دارد، غنا و بی‌نیازی اوست؛ یعنی ذاتی است که در هیچ جهتی به هیچ موجودی نیازمند نیست و به تعبیر قرآن «غنی» است؛ همه چیز به او نیازمند است و از او مدد می‌گیرد و به تعبیر حکما، واجب‌الوجود است و «اولیت»؛ یعنی مبدئیت و منشئیت و آفرینندگی اوست. او مبدء و خالق موجودات دیگر است؛ موجودات همه «از او» هستند و او از چیزی نیست و به تعبیر حکما، «علت اولی» است. (مطهری، ۱۳۸۸، ج ۲: ۱۰۰)

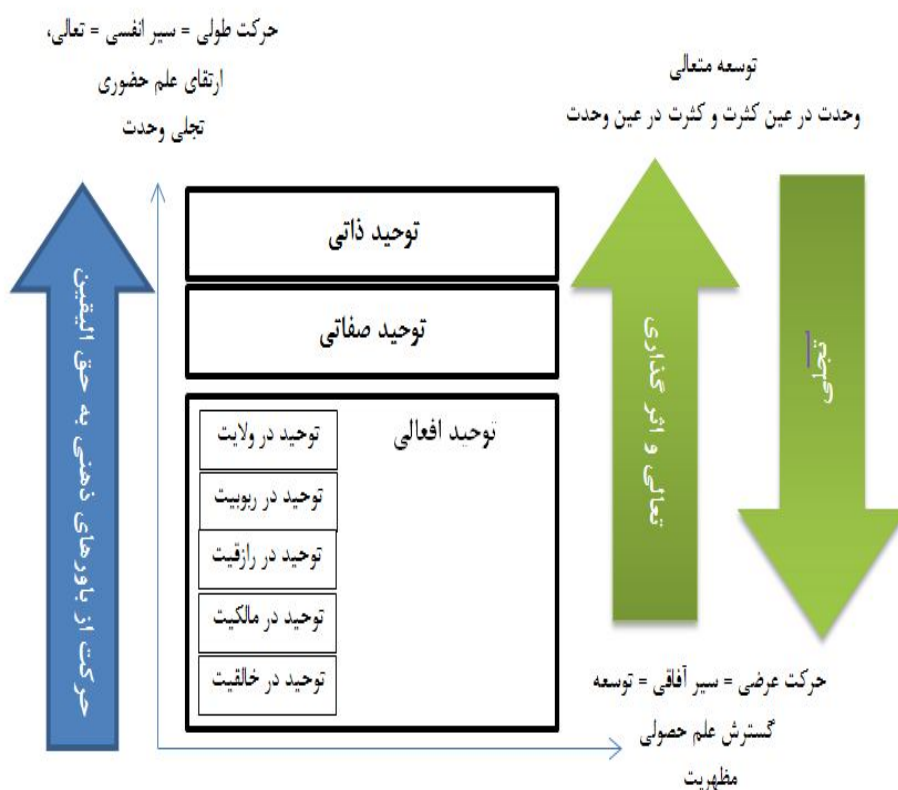
توحید صفاتی؛ یعنی درک و شناسایی ذات حق به یگانگی عینی با صفات و یگانگی صفات با یکدیگر. توحید ذاتی به معنی نفی ثانی داشتن و نفی مثل و مانند داشتن است و توحید صفاتی به معنی نفی هر گونه کثرت و ترکیب از خود ذات است (همان). اما بحث درباره توحید ذاتی و صفاتی از موضوع این پژوهش خارج است؛ چرا که این ابعاد از توحید، صرفاً با اوج گرفتن مرتبه موحد محقق می‌شود و مفاهیم ذهنی نیستند، آیت‌الله جوادی آملی در این باره می‌گویند: «نباید گمان برد که این آثار مهم بر اسم لفظی یا مفاهیم ذهنی مترتب است؛ زیرا هرگز با لفظ و مفهوم ذهنی نمی‌توان در جهان عینی اثر گذاشت و مرده را زنده کرد». (جوادی آملی، ۱۳۹۱: ۲۵۲)

از این رو در این پژوهش، توحید افعالی و ابعاد آن به عنوان ابعاد چارچوب شناختی توحیدی بیان می‌شوند؛ چرا که قابل تعمیم باشند و نازل‌ترین مرتبه توحید، توحید افعالی است که از طریق علم حصولی می‌تواند یافته شود و به شکل مفهوم مجسم شود. توحید افعالی از منظر قرآن کریم؛ یعنی هیچ مؤثر مستقلی در عالم غیر از خدای سبحان نیست و قیومیت هستی، آفرینش، مالکیت، ربوبیت، رازقیت و ولایت که هر یک بر دیگری مترتب است منحصرأ از آن خداست (همان: ۳۷۹). بنابر این، هیچ چیزی در عالم امکان وجود پیدا نمی‌کند، جز اینکه فعل خدا باشد و دیگران

## تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز سازمان ۲۵

در هیچ مرحله‌ای اصلاً نقش آفریدن ندارند؛ نه خود به تنهایی و نه به شرکت داشتن و نه با پشتیبانی آنان در خلقت خدا. (همان: ۴۰۱)

چارچوب شناختی توحیدی در ذهن و قلب موحد شکل می‌گیرد و بسته به مقام موحد در سیر انفسی خود، بعد جدیدی در آن ظهور می‌یابد. با این وجود، می‌توان ادعا کرد که تجلی تام توحید، در انسان کامل است. بنابر این، چارچوب شناختی توحیدی همان چارچوب شناختی انسان کامل است. از منظر تمثیلی و بر اساس مطالب تبیین شده، می‌توان چارچوب شناختی توحیدی را در قالب شکل ۱ نشان داد.

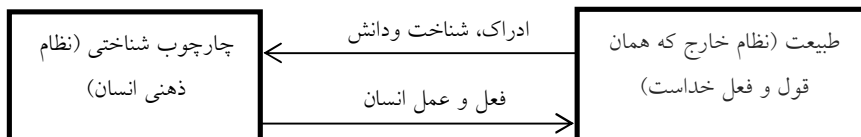


شکل ۱: نمای شماتیک چارچوب شناختی توحیدی (چارچوب شناختی انسان کامل)

برای بررسی صحت شناخت در چارچوب شناختی توحیدی، به تبیین مفهوم حکمت در متون اسلامی و برخی از تقریرهای آن پرداخته می‌شود؛ چرا که به نظر می‌رسد نزدیک‌ترین مفهوم که شناخت حقیقی، صحیح و منطبق بر

۱. اشاره به آیه ۲۲ سوره سبأ: «قُلْ ادْعُوا الَّذِينَ زَعَمْتُمْ مِنْ دُونِ اللَّهِ لَا يَمْلِكُونَ مِقْطَالَ ذَرَّةٍ فِي السَّمَاوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ وَمَا لَهُمْ فِيهَا مِنْ شَرْكٍ وَمَا لَكُمْ مِنْهُمْ مِنْ ظَهْرٍ» بگو کسانی را که به جای خدا [معبود خود] پنداشته‌اید بخوانید، آنان هم‌وزن ذره‌ای نه در آسمانها و نه در زمین مالک چیزی نیستند و در آن دو شرکی ندارند و برای خدا.

واقع در آن مستتر است مفهوم «حکمت» است. ابن سینا در آغاز بخش مابعدالطبیعه کتاب شفا، حکمت را این چنین تعریف می‌کند: «شناختی که مطمئن تر و مناسب تر است و علم مربوط به علل اولای کل» (حسینی، ۱۳۸۸). بر این اساس، می‌توانیم ارتباط نظام درونی انسان (در پایین ترین مرتبه نظام ذهنی) و واقعیت (نظام خارجی جهان هستی) را به شکل ۲ نشان دهیم.



شکل ۲. ارتباط نظام درونی انسان و واقعیت

طبق تعریف علامه طباطبایی (ره)، اگر اعمال انسان به درستی ناشی از نظام ذهنی او باشد (مصلح در نظر گرفته شده در نظام ذهنی رعایت شود) و نظام ذهنی او دقیقاً منطبق بر نظام بیرونی (جهان هستی) باشد، آنگاه فعل او حکیمانه خواهد بود؛ به این معنا که فسادناپذیر و خدشه‌ناپذیر است. البته این تعریف از حکمت صرفاً به متقن و محکم بودن عمل اشاره دارد و به هدف عمل و غرض انسان از انجام آن اشاره نمی‌کند و ما در ادامه به این مسئله اشاره کرده و توضیح خواهیم داد. بنابر این، حکمت زمانی محقق می‌شود که فعل انسان، نظام شناختی اش از واقعیت و نظام واقعیت یکپارچه شوند.

### ۳. باور و چشم‌انداز

موضوع چشم‌انداز سازمان رابطه عمیقی با باورهای افراد و مدیران سازمان دارد، برخی از محققان، مانند ون استین (۲۰۰۵) چشم‌انداز سازمان را اساساً یک باور می‌داند و تقریر می‌کند که هر چه این باور در رهبر سازمان قدرتمندتر باشد، توان جذب افراد بیشتر با باورهای مشابه آن را خواهد داشت، برخی از محققان، چشم‌انداز را متناظر چارچوبهای شناختی یا مدل‌های ذهنی رهبر سازمان یا مجموعه‌ای از باورها می‌دانند (مامفورد و استرانگ، ۲۰۰۵). اما برخی دیگر، چشم‌انداز را الگویی از ارزشهای سازمانی (گرینود و هینینگز، ۱۹۸۸)، یا ایدئولوژی و فلسفه راهنمای کسب و کار (فینکلهستین، هاروی و لوتون، ۲۰۰۸) یا حاصل تلفیق عناصری از ارزشهای محوری، مأموریت و استراتژی (لیتون، ۱۹۹۶) می‌دانند که متأثر از باورهای افرادند. اما به نظر می‌رسد درباره فرایند تأثیر باورها بر چشم‌انداز و شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر این فرایند، تا کنون پژوهشی مدون صورت نگرفته است. از این رو در مقاله حاضر، این فرایند با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، بررسی شده است.

### ج) روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که جهت‌گیری مقاله حاضر تدوین نظامی از مفاهیم برای توصیف واقعیت است (پژوهش بنیادی)، می‌توان با استفاده از روش کیفی، مدل مفهومی را تشریح و تبیین کرد. از سوی دیگر، زمانی که به یک نظریه یا تبیین کلی یا اجمالی از یک فرایند نیاز باشد، می‌توان از نظریه داده‌بنیاد استفاده کرد. در واقع؛ زمانی که نظریه‌های موجود به مسئله مورد نظر نمی‌پردازند، نظریه‌سازی داده‌بنیاد می‌تواند نظریه‌ای تولید کند که در داده‌ها بنیان دارد و نسبت به نظریه‌ای که از مجموعه نظریه‌های موجود اقتباس شده و تطبیق داده می‌شود، تبیین بهتری را فراهم آورد؛ زیرا با موقعیت تناسب دارد، در عمل واقعاً کارآمد است، به افراد موجود در یک محیط، حساس است و ممکن است همه پیچیدگی‌هایی را که واقعاً در فرایند یافت می‌شود، نشان دهد (کرسول، ۲۰۰۵: ۳۹۶). از این روش در زمینه‌هایی بهره گرفته می‌شود که پژوهش‌اندکی انجام پذیرفته و نظریه چارچوب‌داری در دست نیست. در واقع؛ این روش به جای آزمون یک نظریه از قبل موجود، به نظریه‌پردازی جدید می‌پردازد و سعی بر این است که با مراجعه به اطلاع‌رسانهای کلیدی و با نفوذ به عمق معانی و انتظارات آنها، تحقیق آغاز شود. (فراستخواه، ۱۳۸۸: ۹)

در مقاله حاضر نیز تحقیق اندکی درباره رابطه میان چشم‌انداز و توحید شکل گرفته است که به نظر می‌رسد پژوهش منسجمی در این حوزه وجود ندارد. اساساً موضوع پژوهش، حاوی مضامینی نیازمند شرح و بحث و بسط است؛ مضامینی چون: باور، توحید و چشم‌انداز، مواردی‌اند که از صاحب‌نظران علوم و مذاهب مختلف هر کسی به ظن خود به آنها پرداخته است و تعاریف و نگرشهای واحد به آنها وجود ندارد. طرح این مباحث در متون مختلف و در تمام کوچه پس‌کوچه‌های زندگی بشر سرکشی کرده و گستره آن، مقولات 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 تحدید این مباحث به تعابیر، تعاریف و حوزه‌های معنایی خاص است و از گستردگی معنایی و اثرگذاری آن نباید غافل شد، لذا در این پژوهش به نظر می‌رسد استفاده از نظریه داده‌بنیاد، روش مناسبی تلقی شود.

برداشت‌های متفاوتی از نظریه داده‌بنیاد و رویکردهای متنوعی نسبت به آن وجود دارد. کرسول (۲۰۰۵) سه رهیافت عمده را در نظریه‌سازی داده‌بنیاد قابل تمیز می‌داند: رهیافت نظام‌مند<sup>۱</sup> که با اثر استراوس و کوربین (۱۳۸۷) شناخته می‌شود؛ رهیافت ظاهرشونده<sup>۲</sup> که مربوط به اثر گلیزر (۱۹۹۸) است و رهیافت ساخت‌گرایانه<sup>۳</sup> که چارمز (۱۹۹۰) و آن را تبیین نمود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۳). در این پژوهش، مدل بنیاد شده بر واقعیت با رویکرد «تفسیری» و «سازه‌گرایی مشارکتی» و با استفاده از روالها و روشهای تحلیل در رهیافت گلیزر انجام شده است.

## ۱. گرد آوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها در این مقاله از دو منبع استفاده شد؛ نخست، مصاحبه‌های نیمه‌ساخت یافته و عمیق با مدیران شرکتها در صنایع مختلف بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری قضاوتی و تکنیک گلوله برفی برگزیده شدند و دوم، متن بیانیه چشم‌انداز، مأموریت، باورها و ارزشهای حدود ۲۰۰ شرکت بزرگ و مطرح در دنیا. برای سنجش پایایی کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها از روش توافق دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری) و کدگذاری پژوهشگر در یک فاصله زمانی مشخص (شاخص ثبات) استفاده شد؛ بدین شکل که سه مصاحبه توسط یک پژوهشگر دیگر کدگذاری شدند و نتایج کدگذاری‌ها مقایسه شد، نتایج حاکی از تشابه قطعی بیش از ۶۰ درصد کدگذاری‌ها در هر مرحله بود. بنابر این، پایایی کدگذاری تأیید شد. نتایج پایایی تحقیق در جدولهای ۱ و ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱: محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	۱۱	۷۸	۲۴	۶۲
۲	۱۵	۶۶	۲۱	۶۳
۳	۱۸	۷۴	۲۶	۷۰
	کل	۲۱۸	۷۱	۶۵

جدول ۲: محاسبه پایایی بازآزمون (شاخص ثابت)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	۱۱	۸۰	۳۷	۹۲
۲	۱۵	۶۸	۳۰	۸۸
۳	۱۸	۷۸	۳۵	۹۰
	کل	۲۲۶	۱۰۲	۹۰

## ۲. مدل فرایند تأثیر باورهای توحیدی رهبران بر چشم‌انداز سازمان

مصاحبه‌ها مطابق رویه نظریه داده‌بنیاد در رهیافت گلنیز در سه مرحله کدگذاری شدند. در مرحله اول، کدگذاری باز صورت گرفت و نقل قولها دارای برچسب مفهومی شدند. از برچسبهای مفهومی مشابه در مرحله دوم کدگذاری (یعنی کدگذاری نظری) مفاهیم پدیدار شدند و در مرحله سوم از دسته‌بندی و یافتن ارتباط منطقی میان مفاهیم (کدگذاری انتخابی)، مقوله‌ها و چارچوب مفهومی شناسایی شدند. در ادامه این بخش از مقاله، هر یک از مقوله‌ها تشریح می‌شوند و همچنین مفاهیمی که از کدگذاری باز و نظری اقتباس و مقوله‌ها از آن پدیدار شده‌اند، تشریح خواهند شد. در طول تحلیلها و بررسی‌های صورت گرفته، ۳۳ مفهوم و ۱۰ مقوله شناسایی شد. در ادامه به تشریح هر یک از مقوله‌ها و مدل مفهومی حاصل از فرایند نظریه داده‌بنیاد می‌پردازیم.



### مقوله اول: توانایی ذهنی مدیر

یکی از شاخصهایی که تأثیر مهمی در شکل‌گیری تفکر راهبردی و تحلیل از محیط و پدیده‌ها دارد، توانایی‌های ذهنی مدیران است. منظور از توانایی‌های ذهنی، توانایی کاربست هر گونه فرایند عالی ذهن است که به صورت غیر مستقیم در طول دوران یادگیری (از بدو تولد تا حال) به تدریج در انسان به وجود آمده است.

جدول ۳: مفاهیم اقتباس شده که مقوله توانایی ذهنی را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
توانایی ذهنی مدیر	توانایی حل مسئله	۱
	توانایی تجسم فضایی	۲
	توانایی تخمین کمیت‌های فیزیکی	۳
	توانایی خود ارزیابی	۴
	توانایی خودآموزی	۵
	توانایی تجزیه و تحلیل موضوعات	۶
	توانایی خلق ایده‌های نو و تفکر خلاق	۷

دو تا از مفاهیم اصلی که در تحلیل و گفتگوی با مدیران اقتباس شده و به طور کلی به توانایی‌های ذهنی مدیران تعبیر شده، خلاقیت و توانایی خلق ایده‌های نو است. خلاقیت و ایده‌های نو، آثار مستقیم و مداخله‌گرانه‌ای در شکل‌گیری ساختارها و قاب‌شناختی افراد دارد، به خصوص اثر غیر قابل چشم‌پوشی در تغییر و پویایی این ساختارهای شناختی مدیران دارد. رهایی از تفکرات پیشین و خلاقیت، زمینه تغییر و توسعه ساختارهای شناختی و ارتقای ساختارهای شناختی می‌باشد. مهم‌ترین عامل در تحلیل مشابهی هم که خانم کاپلان درباره چارچوبهای شناختی پویا داشته، همین توانایی ذهنی و پویایی ذهن و خلاقیت مدیران است (کاپلان، ۲۰۱۱). این مقوله مستقیم روی ساختارهای شناختی اثر می‌گذارد و منجر به پویایی ساختارها می‌شود. علاوه بر پویایی ساختارها، یکی از مهم‌ترین آثار ایده‌های جدید، ایجاد انرژی برای پویایی فرایند خلق چشم‌انداز است.

### مقوله دوم: اجزای چشم‌انداز

محصول فرایند و مدل مفهومی، تأثیر باورها بر چشم‌انداز اجزای چشم‌انداز خواهد بود. مفاهیمی که مقوله اجزای چشم‌انداز از آن منبعث شده، در جدول ۴ نمایش داده شده است.

## جدول ۴: مفاهیم اقتباس شده که مقوله اجزای چشم‌انداز را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
ترکیب چشم‌انداز	چرایی کار	۱
	ارزشهای سازمان	۲
	دغدغه‌های اعضای سازمان	۳
	ظاهر چشم‌انداز (بیانیه چشم‌انداز)	۴
	تصویر زیبا از سازمان آرمانی	۵
	رسالت سازمان و اهداف سازمانی	۶
	جهت کلی سازمانی	۷

سازمان آرمانی در ذهن رهبر سازمان، مبتنی بر ارزشهای وی نقش می‌بندد. ارزشهای رهبر سازمان در تعامل با سازمان رشد می‌کند و متعالی می‌شود. این ارزشها با تصویر یک سازمان آرمانی، از تعامل میان رهبر و پیروان شکل می‌گیرد. این همان تعاملی است که مینتربریگ در تعامل میان رهبر و پیرو، تعبیر به صحنه تئاتر کرده است. اینجا حرکت از یک باور به سوی یک نور ترسیم شده است؛ یعنی باورها تغییر جوهر می‌دهند و در تعامل با کارکنان و پیروان به تصاویر زیبایی از سازمان آرمانی مبدل می‌شوند که نوری برای هدایت سازمان است. این هنر و آنچه پدیدار می‌شود، در چشم‌انداز و اجزای آن نمایش داده می‌شود اما ریشه در باور دارد.

اجزای چشم‌انداز که محصول فرایند تأثیر باورها بر ساختارهای شناختی و در نهایت شکل‌گیری چشم‌انداز هستند، عبارتند از: ارزشهای پایدار سازمان، دغدغه‌های همه اعضای سازمان، جهت کلی سازمان و تصویر زیبا از سازمان آرمانی. در سازمانهای توحیدی، خدا مبنای تمام ارزشها و زمینه همه خواسته‌های سازمانی است.

## مقوله سوم: ساختار یا چارچوب شناختی

چنانچه پیشتر به تفصیل بیان شد، چارچوب شناختی رهبر به عنوان یک عامل مهم و اثرگذار در تصمیم‌گیری‌های مدیر شناخته شده است. 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 را انجام می‌دهد. مفاهیم مرتبط با این مقوله در جدول ۵ نشان داده شده‌اند.

## جدول ۵: مفاهیم اقتباس شده که مقوله چارچوب شناختی را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
چارچوب شناختی	پالایش اطلاعات	۱
	الگوهای سازمانی و ذهنی مدیر	۲
	باورهای شخصی مدیر	۳
	نگرش مدیر نسبت به خدا	۴

## تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز سازمان ♦ ۳۱

نکات حائز اهمیت درباره این چارچوبها را این گونه می‌توان بیان کرد:

- نظام باورهای منسجم مدیر هستند.
  - حجم اطلاعات گسترده‌ای را که مدیر با آنها مواجه است، تصفیه می‌کنند.
  - مبنای جهت‌دهی سازمانی برای رهبران و شکل‌گیری یک منطق غالب و حتی راهبردهای اساسی سازمان می‌شود.
  - دو کارکرد اصلی ساختارهای شناختی، پالایش اطلاعات و نظام‌مندسازی آنهاست.
  - ویژگی اصلی آن، قابلیت پویایی مبتنی بر نظامی از باورهاست.
  - بخش عمده‌ای از ساختارهای شناختی، الگو و ایده‌آلهایی است که در ذهن رهبر تصویر شده‌اند، آنها را حس می‌کند و به سوی آنها رغبت دارد.
- در ادبیات توحیدی مهم‌ترین بخش ساختارهای شناختی که زیربنای این ساختارها محسوب می‌شود، خداست؛ نوع نگرش به خدا و توجهی که قلب به خدا دارد، است؛ خدا و نگرش به خدا، بستر تمام عقاید و باورهای دیگر و جهت‌گیری‌های اندیشه مدیر و سازمان می‌شود.

### مقوله چهارم: فرااورها

یکی از متغیرهایی که به طور غیر مستقیم مؤثر بر چشم‌انداز رهبران شناسایی شد، فرااورهای 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 به کار گرفته می‌شود. چهار مفهوم اساسی که واژه فرااورها از آنها منبعث شده، در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول ۶: مفاهیم اقتباس شده که مقوله فرااورهای مدیر را تشکیل می‌دهند

ردیف	مفاهیم	مقوله
۱	احساسات	فرااورها
۲	انگیزه‌ها	
۳	رضایت شخصی	
۴	عمق و پایداری باورها	

واژه فرااورها در حقیقت به تنهایی درباره باورها نیست، بلکه چگونگی شکل‌گیری و ماندگاری یک باور را تفسیر می‌کند. البته نزدیکی معنایی زیادی بین دو مقوله فرااورها و توسعه شناختی وجود دارد، با این تفاوت که فرااورها پس از توسعه باورها شکل می‌گیرند و در ذهن و روح شخص مستقر می‌شوند.

### مقوله پنجم: فرهنگ

فرهنگ، محیط آرام پرورشها و نظام غالب باورها و عملهایی است که رهبر سازمان، در آن زندگی می‌کند. سه مفهوم اصلی که در مصاحبه با مدیران شناسایی و موجب شکل‌گیری مقوله فرهنگ شدند (جدول ۷)، هر کدام به تنهایی روی باورهای معنوی مدیر و بالتبع روی ساختار شناختی هر فرد مؤثرند.

جدول ۷: مفاهیم اقتباس شده که مقوله فرهنگ مدیر را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
فرهنگ	فرهنگ ملی	۱
	فرهنگ خانوادگی	۲
	فرهنگ سازمانی	۳

#### مقوله ششم: توسعه ساختار شناختی

تجربه‌های هر فرد برای خود او ساختار می‌یابند و چارچوب شناختی او را تغییر می‌دهند. به عبارت دیگر؛ ساختارهای شناختی افراد ثابت نیستند و در طول زندگی تغییر می‌کنند؛ در طول زندگی واقعی او تکامل پیدا می‌کنند. توسعه این ساختارها و مراحل توسعه آنها، شکل جدیدی از معناپردازی را در ذهن او رقم می‌زند. در واقع؛ با هر مرحله‌ای در زندگی، ساختار شناختی فرد نیز رشد می‌کند. شش نکته درباره توسعه ساختارهای شناختی که منجر به شکل‌گیری این مقوله شدند عبارتند از:

- ساختارهای شناختی ثابت نیستند.
- تجربه‌های هر فرد برای خود او ساختار می‌یابند و چارچوب شناختی او را تغییر می‌دهند.
- با توسعه ساختارهای شناختی، شکل جدیدی از معناپردازی در ذهن رهبر شکل می‌گیرد و پیچیدگی شناختی‌شان تغییر می‌کند.
- توسعه این ساختارها رمز آفرینش و پویایی سازمانی و افزایش قدرت نرم سازمان در محیط است.
- توسعه ساختارهای شناختی فرد رابطه تعاملی با تیپ شخصیتی او دارد و شاکله شختصیتش را تغییر می‌دهد و از آن تأثیر می‌پذیرد.

#### مقوله هفتم: محیط درونی سازمان

یکی از مقوله‌های زمینه‌ای و متغیرهای تعدیل‌کننده در فرایند تأثیر باورها بر چشم‌انداز، بستر سازمانی است. مفاهیمی که منجر به شکل‌گیری این مفهوم شدند، در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸: مفاهیم اقتباس شده که مقوله محیط درونی سازمان را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
محیط درونی سازمان	ساختار سازمانی	۱
	نوع کسب و کار و شغل	۲
	کانالهای ارتباطی	۳
	قوانین و مقررات سازمانی	۴
	ماهیت وظیفه‌ای شغل	۵
	محیط فیزیکی	۶

### مقوله هشتم: محیط بیرونی سازمان

شرایط محیط کلان، اعم از شرایط اقتصادی، سیاسی و قوانین و سیاستهای دولتی از مقوله‌های اثرگذار و تعدیل‌کننده فرایند تأثیرگذاری باورها بر چشم‌انداز است. این شرایط می‌توانند امیدها و انگیزه‌های رهبران و اعضای یک سازمان را تحت تأثیر قرار دهند و هدفگذاری منطقی سازمان را نیز تغییر دهند. شرایط محیطی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در این فرایند، به خصوص در کشورهایی که این شرایط به طور مستمر در حال تغییر است، محسوب می‌شوند.

### مقوله نهم: سبک رهبری

سبک خاص رهبری و عملکرد رهبر راهبردی در فرایند تأثیر باورهای توحیدی شخصی رهبر بر چشم‌انداز نقش تعدیل‌کننده دارد. سه مفهومی که از مصاحبه‌ها اقتباس شدند و مقوله سبک رهبری از آنها برداشت شد، در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹: مفاهیم اقتباس شده که مقوله سبک رهبری را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
سبک رهبری	ویژگی‌های شخصی رهبر	۱
	عادات رفتاری رهبر	۲
	الگوهای ارتباطی بین فردی رهبر و پیروان	۳

### مقوله دهم: باورهای توحیدی / باورهای معنوی

این مقوله از چهار مفهوم شناسایی شد، که در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۱۰: مفاهیم اقتباس شده که مقوله باورهای معنوی را تشکیل می‌دهند

مقوله	مفاهیم	ردیف
باورهای معنوی	رضایت الهی	۱
	توکل بر خدا	۲
	سپاسگزاری از خدا	۳
	خیرخواهی و رضایت دیگران	۴

گفتنی است در این مقاله، تمرکز بر باورهای توحیدی بوده است. باورهای توحیدی حالت‌های ذهنی گزاره‌ای هستند از جنس «هست‌ها و نیست‌ها» یا «اگر و آنگاه» یا «باید و نبایدها» درباره هستی که گستره آنها از گزاره‌های ذهنی تا باورهای قلبی (یقین) را شامل می‌شود. این باورها همگی بر مبنای باورهای پایه اعتقاد به یگانگی خدا در ذات، صفات و فعل (توحید در خالقیت، ربوبیت، رازقیت، ولایت، هدایت و مالکیت) شکل گرفته و از اصل امتناع تناقض تبعیت می‌کند (هیچ کدام نقیض دیگری نیستند). توحید یک حقیقت است و ریشه درختی است که قرآن کریم از آن تعبیر به شجره طیبه کرده است؛ باورهای توحیدی ثمرات این شجره طیبه محسوب می‌شوند. در واقع؛ جهان‌بینی توحیدی اصول و مبانی مشخصی دارد که محتوای چارچوب شناختی توحیدی را شکل خواهند داد و مهم‌ترین باورهای توحیدی محسوب می‌شوند. فهرست این اصول و مبانی بر اساس نگرش استاد مطهری به شرح ذیل است:

## ۳۴ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۷

۱. جهان ماهیت «از اویی» دارد. (مطهری، ۱۳۸۸، ج ۲: ۸۵)
  ۲. این جهان، ماهیت «به سوی اویی» دارد. (مطهری، ۱۳۷۲: ۱۰۸)
  ۳. جهان دارای نظام متقن علی و معلولی، سببی و مسببی است. (همان: ۱۰۹)
  ۴. نظام علت و معلول، اسباب و مسببات منحصر به علل و معلولات مادی و جسمانی نیست. (همان)
  ۵. بر عالم یک سلسله سنن و قوانین لایتخلف حکفرماست که لازمه نظام علی و معلولی جهان است. (همان)
  ۶. جهان یک واقعیت هدایت شده است. (همان)
  ۷. در جهان هم خیر هست و هم شر. (همان: ۱۱۰-۱۰۹)
  ۸. جهان نسبت به نیک و بد انسان بی تفاوت نیست و جهان، یک جهان عمل و عکس العمل است. (همان: ۱۱۰-۱۱۱)
  ۹. بعد از این جهان، جهان دیگری است. آن جهان، جهان ابدی و جهان پاداش و کیفر اعمال است.
  ۱۰. روح انسان حقیقتی جاودانه است.
  ۱۱. اصول و مبادی اولی زندگی؛ یعنی اصول انسانیت و اخلاق، اصولی ثابت و جاودانه است.
  ۱۲. حقیقت نیز جاودانه است. (همان: ۱۱۲)
  ۱۳. جهان، زمین، آسمان به حق و به عدل بریاست.
  ۱۴. سنت الهی در این جهان بر پیروزی نهایی حق بر باطل است.
  ۱۵. انسانها به حسب خلقت مساوی آفریده شده‌اند.
  ۱۶. انسانها به حسب خلقت دارای یک سلسله استعدادهای فطری و از آن جمله فطرت دینی و اخلاقی است.
  ۱۷. در هر انسانی ولو پلیدترین انسانها، استعداد توبه و بازگشت و پندپذیری هست.
  ۱۸. عقل و جهل و یا عقل و نفس یا روح و بدن با هم تضاد دارند.
  ۱۹. انسان مختار و آزاد است.
  ۲۰. جنگ و ستیز به صورت جنگ سیاسی، اقتصادی، فکری و اعتقادی، و بالاخره جنگ میان گرایشهای متعالی انسانهای رشد یافته و به کمال انسانیت رسیده و میان گرایشهای پست انسانهای حیوان صفت، تا وقتی که جامعه به اوج انسانیت نرسیده است، ادامه دارد.
  ۲۱. خداوند سرنوشت قومی و مردمی را تغییر نمی‌دهد، مگر آنکه آن مردم خویشان را تغییر دهند و عوض کنند.
  ۲۲. خداوند متعال که خالق و پدیدآورنده جهان و انسان است، غنی بالذات است، بسیط من جمیع الجهات است، کامل مطلق است.
  ۲۳. جهان از نوعی وحدت، شبیه وحدت ارگانیکی موجود زنده، برخوردار است. (صادق‌زاده، ۱۳۸۷: ۶۹-۶۸)
- باورهای توحیدی فراتر از باورهای معنوی است. اما در مصاحبه‌ها و بررسی مستندات، تأثیر باورهای معنوی کاملاً ملموس است. به تعبیری دیگر؛ نمی‌توان به راحتی شخصی را یافت که موحد حقیقی باشد و باورهای توحیدی در عمق جاننش نفوذ نکرده باشد. آنچه در مصاحبه با مدیران قابل بیان بود، باورهای معنوی بودند که زیرمجموعه باورهای توحیدی محسوب می‌شوند. در حقیقت؛ محور این باورهای معنوی، خدا و اخلاق است؛ یعنی آنچه در ارتباط با خدا و آنچه در ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد. مهم‌ترین مفهوم در باورهای معنوی، رضایت الهی است

### تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز سازمان ♦ ۳۵

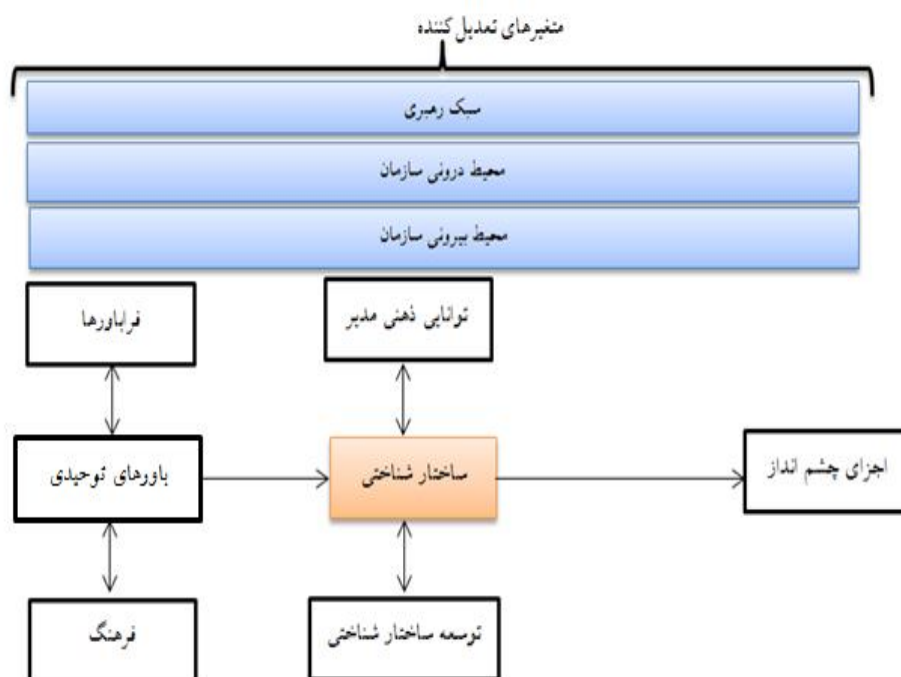
که ریشه در جهان‌بینی و نگرش رهبر سازمان دارد. دو تا از مهم‌ترین باورهای معنوی که در تصمیم‌گیری‌ها و پایداری همه مدیرانی که با آنها مصاحبه شد، به چشم می‌خورد، توکل به خدا و سپاسگزاری از خدا بوده است. باور دیگری که در ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد، تلاش برای کسب رضایت و خیرخواهی برای دیگران است.

این باورهای معنوی بخش عمده‌ای از شاکله ساختارهای شناختی مدیران را تشکیل می‌دهند. باورهای توحیدی قالب اصلی این ساختارها را می‌سازند و باورهای معنوی از اجزای این ساختارها هستند. این باورها می‌توانند متأثر از بسترهای فرهنگی شخص رهبر سازمان و فراباورهای او باشند.

### د) چارچوب مفهومی فرایند تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز

انتخاب ورودی و خروجی‌های فرایند، تعیین‌کننده مسیر این فرایند است. با توجه با اینکه نظریه داده‌بنیاد در این پژوهش با رویکرد پدیدار شونده به کار گرفته شده است، الزامی برای استفاده از مدل پارادیمی نظریه داده‌بنیاد برای نمایش نتیجه فرایند وجود ندارد و پژوهشگر بر اساس خلاقیت شخصی خود، فرایند مدل مفهومی برآمده از داده‌ها را شکل می‌دهد و میان مقوله‌های اقتباس شده از داده‌ها ارتباط برقرار می‌کند.

بر اساس موارد و توضیحاتی که در باره هر مقوله بیان شد، فرایند تأثیر باورهای معنوی (توحیدی) رهبران بر چشم‌انداز سازمان در قالب شکل ۵ نشان داده شده است. مقوله مرکزی در این فرایند، ساختار شناختی رهبر شناخته شده که چشم‌انداز و اجزای آن به طور مستقیم متأثر از آن است. مقوله‌هایی که به طور مستقیم روی ساختار شناختی اثرگذارند، عبارتند از: توسعه این ساختارها، توانایی ذهنی مدیران و باورهای معنوی آنان. مقوله‌هایی که غیر مستقیم بر ساختارهای شناختی و فرایند تأثیرگذاری باورها بر چشم‌انداز اثر می‌گذارند نیز عبارتند از: فرهنگ و فراباورها که با باورهای معنوی رابطه مستقیم دارند و مقوله‌هایی چون: بستر سازمانی، سبک رهبری و اطلاعات محیطی که به عنوان بستر شکل‌گیری فرایند و متغیرهای تعدیل‌کننده، کل فرایند را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این فرایند در شکل ۳ نمایش داده شده است.



شکل ۳. فرایند تأثیر باورهای توحیدی بر چشم انداز سازمان

### هـ) نتیجه گیری

۱. در این پژوهش، ماهیت واحدی برای چشم انداز شناسایی نشد؛ یعنی نمی توان چشم انداز را صرفاً یک ساختار شناختی، یک فرایند، یک تصویر، یک باور یا یک فلسفه دانست. بنابر این، مشابه آنچه وستلی و مینتزربرگ (۱۹۸۹) می گویند، چشم انداز می تواند یک سبک باشد، یک فرایند باشد، یک محتوا باشد یا یک زمینه باشد و می تواند بر محور محصول، خدمت، بازار، فرایندها و سازمان متمرکز باشد. فرایند پردازش چشم انداز می تواند حاصل یک تعامل درونی یا بین فردی باشد.

۲. در تبیین چشم اندازی با ویژگی های توحیدی، باید به موضوعات زمان، مکان و حرکت دقت شود؛ چرا که از یک طرف، مقوله های زمان و حرکت با تعاریف مرسوم چشم انداز عجین است و از طرف دیگر، از نگاه متفکران صدرایی، زمان و مکان ویژگی عالم ماده است و حرکت حقیقی، حرکت طولی و سیر انفسی انسان است. بر این اساس، چشم انداز موحد در زمان حال معنا می یابد و در همه چیز و همه جا در جستجوی وجه خداوند است. اما نکته حائز اهمیت آن است که چشم انداز توحیدی، توصیفی از بینش یک موحد است و قابل تجویز نیست، بلکه با انتخاب در سیر و حرکت صعودی انسان و سازمان دست یافتنی تر می شود و در مراتب رشد می کند. دیگر آنکه، به نظر می رسد آنچه به عنوان چشم انداز مرسوم در نگاه نظریه پردازان و متفکران مدیریت شکل گرفته، لایه بیرونی و



### تأثیر باورهای توحیدی بر چشم‌انداز سازمان ♦ ۳۷

رفتاری چشم‌انداز است و لایه‌های زیرین و مبنایی شکل‌گیری بینش و آنچه از قلب و ذهن سازمان نشئت می‌گیرد، بیان نشده‌اند.

۳. در پژوهش حاضر دریافت شد که سازمان توحیدی به معنای تمام کلمه وجود ندارد؛ ولی هر چه 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 مناسک 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، در فرایند شکل‌گیری چشم‌انداز، مهم‌ترین متغیر چارچوب شناختی مدیران شناسایی شد؛ چنانچه کاپلو و فریرا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تأکید می‌کنند که نظریه تصمیم‌گیری پویا بر اساس مدل‌های ذهنی اظهار می‌کند که مدیران تصمیم‌هایی را اتخاذ می‌کنند که نتیجه به کار بردن قوانین و سیاست‌های متأثر از مدل‌های ذهنی هستند و فرناندو و جکسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در تحقیق خود نتیجه می‌گیرند که چارچوب‌های شناختی متعالی رهبر در تصمیم‌گیری بر رفتار رهبران با استفاده از تقویت اصول اخلاقی که هنگام بروز معضلات اخلاقی در سازمان بروز می‌کند، تأثیر می‌گذارد. البته پژوهش حاضر مانند آنچه شوکان<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهش خود بحث می‌کند، که تصمیم‌ها نه فقط توسط توانایی شناختی محدود شده، بلکه توسط نیروهای شناختی و عاطفی محدود می‌شوند، بر اساس این یافته‌ها چنین پیش‌بینی می‌شود که معنویت تصمیم‌گیرندگان را بر می‌انگیزاند تا برای اخذ تصمیم‌های صحیح‌تر و با صحت بیشتر، از تصمیمات منطقی و محدود به سوی تصمیم‌های معنوی و غیر محدود گرایش یابد.

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 بهره آنها از بیشها و رفتار توحیدی است.

در این پژوهش، ادعای هلم<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) تأیید می‌شود که سند چشم‌انداز در سازمانها اغلب به عنوان یک بیانیه تشریفاتی کاربرد دارد و به تمایلات بدیهی سازمانها مبدل شده است؛ چرا که همه جهانی بهتر می‌خواهیم، شرکتی رقابتی‌تر می‌خواهیم، حرفه‌ای با حقوق و دستمزد بالاتر می‌خواهیم و ... بنابر این، چشم‌اندازها در سازمانها باید فراتر از آنچه همه برای خود، جامعه خود یا به طور کلی برای بشریت در ذهنهای خود پرورش داده‌اند باشد؛ چرا که

---

1. Capelo & Ferreira  
2. Shukan

۳۸ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۷

تفاوتی بنیادین و مهم میان یک چشم‌انداز و یک رویا وجود دارد؛ رویا پردازان، رویای داشتن چیزهایی را در ذهن می‌پروراند که متفاوتند؛ اما اربابان بینش و نگرش، چیزهایی را در ذهن می‌پروراند 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 مورد تمایل شکل بگیرد.



## منابع

- استراوس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۸۷). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چ دوم.
- افروغ، عماد (۱۳۸۶). «درآمدی بر وجود نرم‌افزاری علم و آسیب‌شناسی دانشگاه». خردنامه همشهری، ش ۷۱: ۷۰-۷۲.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱). توحید در قرآن: تفسیر موضوعی قرآن کریم، ج ۲. قم: اسراء، چ ششم.
- حسینی، مالک (۱۳۸۸). حکمت. تهران: هرمیس.
- دانایی‌فرد، حسن؛ سید مهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۹۱). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت رویکردی جامع. تهران: صفار.
- صداقت‌زاده، میثم (۱۳۸۸). «تجلی جهان‌بینی توحیدی در حقوق از منظر آیت‌الله جوادی آملی». مجموعه مقالات درآمدی بر علوم انسانی اسلامی. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). ارزیابی کیفیت آموزش عالی در ایران: کاربرد از نظریه مبنایی GT. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- فیض، مهدی (۱۳۸۹). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مطلوب دانش‌آموختگان دانشکده‌های مهندسی در ایران. رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- فیض، مهدی (۱۳۸۳). «فرهنگ‌سازی در جامعه». فرهنگ ایثار، ش ۴: ۳۴-۳۱.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۸). مجموعه آثار. قم: صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲). مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی، ج ۳: وحی و نبوت. تهران: صدرا.
- نصر، سید حسین (۱۳۵۹). «جهان‌بینی اسلامی و علم جدید». علم دینی، دیدگاهها و ملاحظات. تدوین: سید حمیدرضا حسنی و دیگران. تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- هیلگارد، ارنست و دیگران (۱۳۷۵). زمینه روان‌شناسی. ج دوم. ترجمه محمدتقی براهنی و همکاران. تهران: رشد.
- Anand, V. Gupta, N. (2007). **An Expanded Representation of Belief Structures in Groups, Learning Fusion.**
- Capelo, C. & D. Ferreira (2009). **“A Feedback Learning and Mental Models Perspective on Strategic Decision Making”**. *Association for Educational Communications and Technology*, 57: 629-644.
- Charmaz, E. (2003). **“Applied Ethnography, Collecting and Interpreting Qualitative Materials”** (2nd ed). In N. Denzin & Y. Linclon (Eds). *Handbook of Qualitative Research*. 2nd edition. London & Thousand Oaks, CA: Sage, P. 389-418.
- Charmaz, C. (1990). **“Discovering Chronic Illness: Using Grounded Theory”**. *Social Science and Medicine*, 30: 1161-72.
- Charmaz, C. (2000). **“Grounded Theory: Objectivist and Subjectivist Methods”**. In N. Denzin & Y. Linclon (Eds). *Handbook of Qualitative Research*. 2nd Edition. London & Thousand Oaks, CA: Sage, P. 35-59.
- Creswell, J.W. (2005). **Educational Research**. Thousand Oaks: CA, Sage.

- Daft, R.L. and K.E. Weick (1984). "Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems". *Academy of Management Review*, 9: 284-95.
- Fernando, M. & B. Jackson (2006). **The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders. Decision-Making: An Inter-Faith Study.** University of Wollongong Research Online.
- Finkelstein, Sydney; Charles Harvey & Thomas Lawton (2008). "Vision by Design: a Reflexive Approach to Enterprise Regeneration". *Journal of Business Strategy, Emerald Group Publishing Limited*, ISSN 0275-6668
- Fiske, S.T. and S.E. Taylor (1984). **Social Cognition.** New York: Random House.
- Glaser, B. (1998). **Doing Grounded Theory: Issues and Discussion.** Sociology Press, Mill Valley, CA.
- Greenwood, R. & C.R. Hinings (1988). "Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change". *Organization Studies*, 9: 293-316.
- Hannan, M.T. and J. Freeman (1977). "The Population Ecology of Organizations". *American Journal of Sociology*, 82: 929-64.
- Kaplan, Sarah (2011). "Research in Cognition and Strategy: Reflections on Two Decades of Progress and a Look to the Future". *Journal of Management Studies* © 2011 Blackwell Publishing Ltd and Society for the Advancement of Management Studies. Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford, OX4 2DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA.
- Lipton, M. (1996). "Demystifying the Development of an Organizational Vision". *Sloan Management Review*, 37(4): 83-91.
- Mumford, M.D. & J.M. Strange (2005). "The Origins of Vision: Effects of Reflection, Models, and Analysis". *Leadership Quarterly*, 16: 121-148.
- Pfeffer, J. and G.R. Salancik (1978). **The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective.** New York: Harper & Row.
- Phipps, Kelly A. (2011). "Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making". *J Bus Ethics* (2012), 106:177-189. DOI 10.1007/s10551-011-0988-5.
- Shukan, M. (2001). "Unbounded Rationality". *Group Decision and Negotiation*, 10: 97-118.
- Van Den Steen, Eric (2005), "Organizational Beliefs and Managerial Vision". *Journal of Law, Economics, and Organization*, Oxford University Press, Vol. 21, N. 1 (April): 256-283.
- Walsh, J.P. (1988). "Selectivity and Selective Perception". *An Investigation Academy of Management Journal*, 31: 873-896.
- Walsh, J.P. (1995). "Managerial and Organizational Cognition: Notes from a Trip down Memory Lane". *Organization Science*, 6: 280-321.
- Williamson, O.E. (1975). **Markets and Hierarchies, Analysis and Antitrust Implications: A Study in the Economics of Internal Organization.** New York: Free Press.



مدیریت در دانشگاه اسلامی ۷ / سال سوم، شماره ۱ / بهار و تابستان ۱۳۹۳

*Management in The Islamic University, 2014 (Spring & Summer) 7, Vol. 3, No.1*

## بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعداد‌های برتر و نخبگان

سید حسین اخوان علوی<sup>۱</sup>؛ سید مهدی الوانی<sup>۲</sup>

سید مجتبی حسینی فرد<sup>۳</sup>؛ طیبه بیات<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه انسان‌های نخبه یا دارای استعداد برتر در توسعه و تعالی کشورها، به خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. تأکیدات مقام معظم رهبری در استفاده صحیح و مناسب از ظرفیت‌های علمی نخبگان در راستای توسعه کشور و لزوم حرکت انقلابی در مسیر رفع موانع و مشکلات تولید دانش بومی و جنبش نرم‌افزاری نیز بر اهمیت این موضوع افزوده است. **روش:** برای جمع‌آوری اطلاعات، ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی و برای توصیف داده‌های کمی از روش‌های آمار توصیفی و از تحلیل محتوا برای تحلیل داده‌های کیفی استفاده شده است. این پژوهش از نظر راهبرد، پیمایشی، از نظر جهت‌گیری، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی و اکتشافی است. **یافته‌ها:** از ۱۸ آیین‌نامه موجود در بنیاد، پنج آیین‌نامه به عنوان نمونه انتخاب شدند. با مطالعه روش‌مند آیین‌نامه‌ها و اسناد و اجرای مصاحبه، ۱۱۸ آسیب و ۶۹ پیشنهاد عملیاتی در حوزه‌های فرامنتی، متنی، اجرا و بُعد اثربخشی و دو پیشنهاد کلی، مورد تحلیل محتوا قرار گرفت و تلخیص شد. **نتیجه‌گیری:** بازبینی برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان منجر به ارائه پنج آیین‌نامه اصلاحی گردید. همچنین با توجه به مدل ۴ بُعدی تحقیق، پیشنهادهای آرایه گردیده است.

**واژگان کلیدی:** آسیب‌شناسی، برنامه‌ها، بنیاد ملی نخبگان<sup>۵</sup>، جمهوری اسلامی ایران.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۵/۱۳؛ تصویب نهایی: ۹۲/۱۰/۱۸

۱. استادیار دانشگاه تهران؛ رئیس بنیاد نخبگان استان قم.

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبایی.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ دانشگاه پیام نور تهران (نویسنده مسؤول)/ ادرس: قم، ۷۵ متری عمار یاسر، بلوار آیت‌الله قدوسی، مرکز خدمات

حوزه‌های علمیه سراسر کشور، گروه برنامه‌ریزی راهبردی/ شماره: ۰۲۵۳۱۲۰۶۶۵۲ / [Email: sm.hosseinifard@alumni.ut.ac.ir](mailto:sm.hosseinifard@alumni.ut.ac.ir)

۴. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مالی دانشگاه آزاد واحد ملایر.

۵. در ادامه مقاله، از کلمه اختصاری بنیاد استفاده شده است.