



نگاشت هفت وادی عطار به  
مراحل ADKAR در رهبری تحول سازمانی

THE SEVEN VALLEYS OF ATTAR



می‌شود هفت وادی عطار را به صورت مفهومی روی مراحل ADKAR مپ کرد. چون ADKAR پنج مرحله دارد و عطار هفت وادی، بعضی مراحل طبیعی است که بیش از یک وادی را پوشش بدهند.

### ۱ . وادی طلب ← Awareness (آگاهی)

در این مرحله پرندگان می‌فهمند که چیزی کم دارند و باید به دنبال سیمرغ بروند. در ADKAR هم تغییر از آگاهی نسبت به ضرورت تغییر شروع می‌شود. هدهد با طرح مسئله و نشان دادن نبود رهبر، این آگاهی را ایجاد می‌کند.

### ۲ . وادی عشق ← Desire (تمایل)

در وادی عشق دیگر فقط دانستن کافی نیست؛ باید اشتیاق حرکت به وجود بیاید. در ADKAR نیز بعد از آگاهی باید انگیزه و میل واقعی برای تغییر شکل بگیرد.

### ۳ . وادی معرفت ← Knowledge (دانش)

در این مرحله سالک شناخت عمیق‌تری از مسیر پیدا می‌کند. در ADKAR هم دانستن اینکه چگونه تغییر کنیم مهم است؛ یعنی یادگیری مسیر، مهارت‌ها و فهم عمیق‌تر.

THE SEVEN VALLEYS OF ATTAR



#### ۴ . وادی استغنا ← Ability (توانایی)

در استغنا فرد از وابستگی‌ها و موانع رها می‌شود و می‌تواند در مسیر بایستد. این شبیه مرحله Ability در ADKAR است؛ یعنی توانایی عملی برای اجرای تغییر.

#### ۵ . وادی توحید ← Ability (تعمیق توانایی)

در اینجا سالک به وحدت نگاه می‌رسد و درک او تثبیت می‌شود. می‌توان آن را پختگی و تثبیت توانایی در مسیر دانست؛ یعنی توانایی تبدیل به بینش پایدار می‌شود.

#### ۶ . وادی حیرت ← Reinforcement (تقویت)

حیرت مرحله‌ای است که سالک با تجربه عمیق مواجه می‌شود و نگاه قبلی‌اش کاملاً دگرگون می‌شود. این تجربه عمیق مثل تقویت درونی تغییر عمل می‌کند.

#### ۷ . وادی فقر و فنا ← Reinforcement (تثبیت نهایی)

در پایان، سالکان در سیمرغ فانی می‌شوند و تغییر به تحول پایدار هویتی تبدیل می‌شود. این همان تثبیت نهایی تغییر در ADKAR است.

THE SEVEN VALLEYS OF ATTAR



Awareness ← طلب

Desire ← عشق

Knowledge ← معرفت

Ability ← استغنا

Ability (تعمیق) ← توحید

Reinforcement ← حیرت

Reinforcement (تثبیت نهایی) ← فنا و فقر



**ما همبال روزی هستیم که سازمان‌ها و افراد بالاترین سطح خود شکوفایی را تجربه و به بهترین نسخه خود تبدیل شده و آن را حفظ کنند.**

بزرگترین دغدغه مدیرانی که قرار است سازمان خود را از خوب به عالی تبدیل کنند چالش‌هایی است که راه‌حل آن‌ها درون سازمان وجود دارد و ما اعتقاد داریم که با رشد و بالندگی افراد و همچنین بلوغ سازوکارهای سازمانی، سازمان می‌آموزد چگونه با آن‌ها روبرو شده و مسیر تبدیل شدن به بهترین نسخه خود را طی نماید. سبا در این مسیر همبال مدیران ارشدی است که برای ایجاد بهبودهای متمایز، پایدار و اساسی در عملکرد خود در تلاش بوده و آرزو دارند سازمانی عالی داشته باشند، سازمانی که بتواند ضمن جذب افراد استثنایی، آن‌ها را مشتاق و حفظ نماید. سبا بر این باور است که سازمان‌های زیادی استحقاق رسیدن به این ظرفیت را دارند.



**بود خود سیمرغ سی مرغ مدام**

[WWW.SABAMCG.COM](http://WWW.SABAMCG.COM)

**خویش را دیدند سیمرغ تمام**

آدرس دفتر: تهران، خیابان جمال‌الدین  
اسدآبادی (یوسف آباد)، بین خیابان  
دهم و دوازدهم، پلاک ۹۴، واحد ۱۸

SABAMCG.COM

[INFO@SABAMCG.COM](mailto:INFO@SABAMCG.COM)

۰۲۱-۸۸۴۸۰۵۶۱

با تشکر از توجه شما  
فصل‌های بعدی و قبلی مدل را از وب سایت ما دانلود کنید

ای هدهد صبا به سبا می‌فرستمت      بنگر که از کجا به کجا می‌فرستمت