

Iranian Islamic Approach to Futures Research by Explaining the Lifestyle, Concept of Leadership and Endearment Management Using Metaphorical Reasoning

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Rahnama Farid¹,
Davood Kiakojoori^{2*},
Mohammad Javad Taghi Pourian³,
Saeed Eslami⁴

How to cite this article

Rahnama Farid, Davood Kiakojoori, Mohammad Javad Taghi Pourian, Saeed Eslami. Iranian Islamic Approach to Futures Research by Explaining the Lifestyle, Concept of Leadership and Endearment Management Using Metaphorical Reasoning. *Islamic Life Style*. 2022; 6(1):9-16

1. PhD Student, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
4. Associate Professor, Department of Political Science, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: davoodkia@iauc.ac.ir

Article History

Received: 2021/12/02

Accepted: 2022/03/02

ABSTRACT

Purpose: The use of soft power and its role in managing the affairs of society is becoming more and more desirable and inducing love and affection in the employees and audience of the organization in the Endearment Management is one of the topics of interest in modern government management and political science.

Materials and Methods: This research is based on a qualitative-quantitative approach with the method of futuristic interpretive future study with metaphorical reasoning and making metaphor; By explaining the future of research, probable and possible futures of increasing the desirability of using soft power and reviving the concept of leadership and loving management are considered in line with the developments of public management science.

Findings: In this study, it is important to try to explain the essence of the rich themes and concepts related to the "archetype of love" derived from the culture of ancient Iran and its spiritual continuity in the form of Islam Rahmani and the themes related to love in mystical literature. The components of the concept of leadership and Endearment Management should be used so that it can be considered as a local and appropriate model in the management of community affairs.

Conclusion: The test results of the extracted components in the statistical population show that in order to have a model organization with Endearment Management, the components extracted in this research can be considered more than before by managers.

Keywords: Future Research, Endearment Management, Archetype (Mehr / Mitra), Islam Rahmani, Soft Power.

رویکرد ایرانی اسلامی به آینده‌پژوهی با تبیین مفهوم سبک زندگی، رهبری و مدیریت مهرورز با استفاده از استدلال استعاری

رهنما فرید^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

داود کیا کجوری^{۲*}

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (نویسنده مسئول).

محمد جواد تقی پوریان^۳

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

سعید اسلامی^۴

دانشیار، گروه علوم سیاسی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

چکیده

هدف: استفاده از قدرت نرم و نقش آن در اداره امور جامعه روز به روز مطلوبیت بیشتری می‌یابد و بر انگیزتن مهر و محبت در کارکنان و مخاطبان سازمان در مدیریت مهرورز از موضوعات مورد توجه در مدیریت دولتی نوین و علم سیاست است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش بر مبنای رویکرد کیفی - کمی با روش آینده‌پژوهی تعبیری با استدلال استعاری و استعاره پردازی می‌باشد؛ به صورتی که با تبیین آینده‌پژوهی، آینده‌های محتمل و ممکن افزایش مطلوبیت به کارگیری قدرت نرم و احیای مفهوم رهبری و مدیریت مهرورز همگام با تحولات علم مدیریت دولتی مورد توجه قرار می‌گیرد.

یافته‌ها: در این پژوهش تلاش بر این مهم می‌باشد که از مضامین و مفاهیم غنی مربوط به «کهن الگوی مهر» نشأت گرفته از فرهنگ ایران باستان و استمرار معنوی آن در قالب اسلام رحمانی و مضامین مربوط به مهرورزی در ادب عرفانی، در تبیین جوهره و مؤلفه‌های مفهوم رهبری و مدیریت مهرورز استفاده گردد تا بتواند به عنوان الگویی بومی و مناسب در اداره امور جامعه مطرح شود.

نتیجه گیری: نتایج آزمون مؤلفه‌های استخراج شده در جامعه آماری نشان می‌دهد جهت دارا بودن یک سازمان الگو با مدیریت مهرورز می‌توان مؤلفه‌های استخراج شده در این تحقیق را بیش از پیش مورد توجه مدیران قرار داد.

واژگان کلیدی: آینده‌پژوهی، مدیریت مهرورز، کهن الگوی (مهر/میترا)، اسلام رحمانی، قدرت نرم.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۱

*نویسنده مسئول: davoodkia@iauc.ac.ir

مقدمه

مدیریت دولتی نوین^۱ ناشی از تحولات سریع در عرصه جهانی و ضرورت بازبینی در مدیریت و اداره امور بوده و تلاشی است برای بهره‌گیری از دانش و تجربه بخش خصوصی تا کارایی، اثربخشی و بهره‌وری خدمات عمومی در سازمان‌های دولتی را ارتقا بخشد (۱). در مدیریت گرایی، مدیران و مجریان وارد مسائل سیاست‌گذاری می‌شوند و به طریقی در خط‌مشی‌گذاری دخالت می‌کنند. مدیرانی که اگر اشتباهی رخ دهد، خودشان با قبول مسئولیت، بهای آن را می‌پردازند (۲). توجه به برون داده‌ها، دگرگونی در درون سیستم اداری، کاستن از دامنه دولت و سرانجام ارتباط با سیاستمداران و مردم از ویژگی‌های مورد تأکید در این رویکرد است. (۳)

آینده‌اندیشی، حلقه مفقوده مدیریت و رهبری است. نقش‌های سه‌گانه مدیریت، آینده‌اندیشی و رهبری در تمامی حوزه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و کسب‌وکار قابل تعمیم است (۴).



شکل ۱. ارتباط آینده‌اندیشی، رهبری و مدیریت (کرامت زاده، ۱۳۹۵)

مدیریت دولتی در تمدن‌های بزرگ جهان قدمتی کهن دارد که نشان از ریشه‌ها و رگه‌های تاریخ مدیریت دولتی مدرن است (۵). مهرورزی در حکمرانی نیز قدمتی به اندازه تاریخ بشر دارد. مدیریت مهرورز و دوستی متأثر از کهن الگوی مهر در فرهنگ غنی ایرانی ریشه دوانده و از گذشته‌های دور یکی از ویژگی‌های بارز حکمرانی شایسته تلقی می‌گردد.

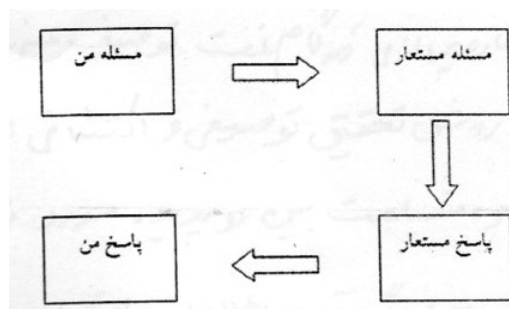
درخت دوستی بنشان که کام دل به بار آرد

نهال دشمنی برکن که رنج بی‌شمار آرد (۶)

این الگوی مهرورزی که از دیدگاه عارفان مهرورز، هر کجا حاکم شود، می‌تواند ناممکن‌ها را ممکن سازد از دیرباز در سنت ایرانیان وجود داشته و مضامین و نشانه‌های متعدد آن را می‌توان در آثار و مضامین عرفانی مربوط به مهرورزی مشاهده نمود.

در این پژوهش تلاش بر این مهم است که از مضامین و مفاهیم غنی مربوط به «کهن الگوی مهر» نشأت گرفته از فرهنگ ایران باستان و استمرار معنوی آن در قالب اسلام رحمانی و مضامین مربوط به مهرورزی در ادب عرفانی در تبیین جوهره و مؤلفه‌های مفهوم رهبری و مدیریت مهرورز استفاده گردد تا بتواند به عنوان الگویی بومی و مناسب در اداره امور جامعه مطرح شود.

¹ New public administration



شکل ۲. فرآیند تفکر استعاری (عابدی، ۱۳۸۹)

مواد و روش‌ها

روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را معمولاً با توجه به دو ملاک هدف و ماهیت تقسیم‌بندی می‌کنند. بر اساس هدف، پژوهش‌ها به پژوهش‌های بنیادی و کاربردی تقسیم می‌شوند. تحقیق بنیادی، پژوهشی است که به کشف ماهیت اشیاء پدیده‌ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تئوری‌ها و نظریه‌ها می‌پردازد و به توسعه مرزهای دانش رشته علمی کمک می‌نماید (۱۸). پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی بنیادی است زیرا با به‌کارگیری مفاهیم مهرورزی و کهن‌الگوی مهر به دنبال شناسایی مؤلفه‌های مدیریت مهرورزی می‌باشد و در این راستا از روش استعاره‌پردازی استفاده می‌شود. همچنین پژوهش حاضر، تحقیقی کاربردی است؛ چرا که نتایج تحقیق می‌تواند مورد استفاده مدیران بخش دولتی قرار گیرد.

از نظر ماهیت، پژوهش حاضر تحقیق کیفی - کمی است که در دو مرحله اصلی انجام می‌شود:

مرحله اول: در این مرحله، در چارچوب پارادایم کیفی (تفسیری / تفهیمی) فهمی از متون ادب عرفانی و مضامین ایرانی برای پژوهش‌گر حاصل می‌شود که بر مبنای رویکرد کیفی با روش‌شناسی چند لایه و در پنج لایه و مرحله می‌باشد:

۱) مرحله لایه اول: هرمنوتیک معنوی (عالم مثال) و کشف باطن نظام معنایی و تأویل وجودی که فلاسفه ایرانی متولی آن می‌باشند و نماینده اصلی آن در دوران معاصر هانری کربن فیلسوف فرانسوی است.

۲) مرحله لایه دوم: امتزاج (ذوب) افق‌ها طرح‌شده از سوی گادامر فیلسوف آلمانی می‌باشد.

۳) مرحله لایه سوم: قوس هرمنوتیکی که توسط پل ریکور فیلسوف فرانسوی قابل شرح است.

۴) مرحله لایه چهارم: آینده‌پژوهی تعبیری با استدلال استعاری.

۵) مرحله لایه پنجم: استعاره‌پردازی که بر اساس مراحل قبلی، استعاره جدید ساخته می‌شود و آن حاصل فرآیندی است که در آن جنبه‌های یک پدیده به پدیده دیگر منتقل می‌شوند و از پدیده دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است.

بدین ترتیب از مطالعه و فهم مضامین ایرانی به استعاره‌پردازی مفاهیم سازمان و رهبری مبتنی بر آن پرداخته می‌شود تا با گشایش افق معنایی، جوهره و مؤلفه‌های جدید برای استعاره‌های سازمان و

آینده‌پژوهی

آینده‌پژوهی یکی از شاخه‌های فناوری نرم می‌باشد که هدف آن، تولید روش‌مند دانش راهنما و استفاده بیشتر از ملاحظات آینده محور در فرایند تصمیم‌گیری می‌باشد (۷). به عبارتی دانش و معرفت «شکل بخشیدن به آینده‌ای مطلوب به گونه‌ای آگاهانه» (۸) و بررسی نظام‌مند آینده‌های ممکن و دارای رجحان برای وقوع و همچنین جهان‌بینی‌ها و پشتوانه‌های اساطیری هر آینده است (۹).

این که «تغییرات امروز» بر «واقعیت فردا» چگونه تأثیر خواهد گذاشت، بازتابی از فعالیت‌های آینده‌پژوهانه است (۱۰)؛ یعنی دانش نوینی که با هدف پیش‌بینی و خلق مطلوب‌ترین آینده‌های ممکن و محتمل، از روش‌ها و ابزار گوناگون بهره می‌گیرد (۱۱). اسلاتر معتقد است استعاره‌های آینده به گسترش گفتمان آینده‌پژوهی کمک کرده است. استعاره‌هایی همانند آینده‌نگری، منظر آینده و عباراتی شبیه آن‌ها به شکل مؤثری گفتمان آینده‌پژوهی را شکل می‌دهد و هنگامی که این استعاره‌ها آگاهانه به کار روند از قدرتمندترین منابع نمادین این گفتمان به شمار می‌روند (۱۲).

در این پژوهش، روش آینده‌پژوهی تعبیری^۱ با استدلال استعاری و استعاره‌پردازی مورد استفاده قرار گرفته است. آینده‌پژوهی مطالعه نظام‌مند آینده‌های ممکن، محتمل و مرجح و دیدگاه‌ها و جهان‌بینی‌ها و اسطوره‌های بنیادین هر آینده است (۱۳). در آینده‌پژوهی تعبیری، هدف پیش‌بینی نیست؛ بلکه بصیرت یافتن است. حقیقت نسبی فرض می‌شود و زبان و فرهنگ دوشادوش هم در خلق جهان واقعی مشارکت دارند (۱۴).

بنابراین با درک ریشه‌ها با استفاده از روش استعاره‌پردازی با رویکردی ایرانی اسلامی، به تبیین استعاره رهبری مهر آفرین و مدیریت مهرورز پرداخته می‌شود.

استعاره‌پردازی

استعاره‌پردازی^۲ فرآیندی است که در آن جنبه‌های یک پدیده به پدیده دیگر منتقل می‌شوند و از پدیده دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است (۱۵). استفاده از استعاره تلاشی است برای آنکه حوزه‌های مفهومی انتزاعی را برحسب حوزه‌های ملموس و محسوس درک و فهم نمائیم. لذا توصیف حوزه مفهومی مقصد، ما را به شناخت استعاره مذکور نزدیک می‌سازد. به عبارتی استعاره‌ها را می‌توانیم توصیفی بدانیم که از طریق تشبیه یک پدیده به پدیده‌ای دیگر که با هم دارای وجوهی مشترک هستند، به روشن شدن ذهن ما کمک می‌کنند (۱۶).

چنانچه در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تفکر استعاری، فعالیتی نظام‌مند است که با ترتیبی نسبتاً معین، اجرا می‌گردد تا به استدلال، حل مسئله، تجزیه و تحلیل محیط، پرورش یک موضوع و بررسی حالات مختلف آن یا اهداف مطلوب دیگر برسد (۱۷)

² Making metaphor

¹ Possible, probable and preferable futures

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و راهبران سطوح مدیریتی در سازمان‌های مختلف هستند و حداکثر تعداد افرادی که از جامعه آماری در دسترس بودند به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که برابر ۶۳ نفر هستند.

پرسشنامه طراحی شده شامل ۱۱۷ پرسش که در ۱۲ دسته به شرح جدول ۱ دسته‌بندی شده‌اند می‌باشد:

رهبری حاصل شود. خروجی این مرحله از تحقیق، شناسایی مؤلفه‌های سازمان و رهبری مبتنی بر رویکرد ایرانی-اسلامی است. مرحله دوم: پس از روش کیفی و دستیابی به جوهره و مؤلفه‌های استعاره‌های معرفی شده برای سازمان و رهبری، مرحله دوم یعنی نظرسنجی از صاحب‌نظران و استفاده از روش کمی و پیمایشی صورت می‌گیرد. در این مرحله میزان موافقت با مؤلفه فهم شده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران مورد پرسش قرار می‌گیرد.

جدول ۱. مؤلفه‌های استعاره‌ای معرفی شده برای سازمان

تعداد پرسش	مؤلفه‌های استعاره‌ای معرفی شده برای سازمان
۱۲	مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه سیم‌رغ
۷	مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه صدف
۸	مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه آینه
۷	مؤلفه‌های استعاره پردازی سازمان مبتنی بر کهن‌الگوهای امشاسپندان
۷	مؤلفه‌های استعاره پردازی رهبری مبتنی بر کهن‌الگوهای امشاسپندان
۱۰	مؤلفه‌های تبیین جوهره مضامین تحول‌خواهی و تجدیدشوندگی در رویکرد ایرانی به رهبری تحول‌آفرین
۷	مؤلفه‌های مدیریت سیم‌رغ خورشید؛ استعاره پردازی رهبری فرهمند
۱۰	مؤلفه‌های استعاره خورشید رهبری
۱۵	مؤلفه‌های استعاره هدهد به‌مثابه مرشدیت
۱۴	مؤلفه‌های استعاره رهبری و مدیریت شطرنج
۱۰	مؤلفه‌های رهبری و مدیریت مهرورز
۱۰	مؤلفه‌های تبیین جوهره استعاره رهبری شبکه‌ای و مدیریت وحدت در عین کثرت و تنوع

تجزیه و تحلیل داده‌ها قبل از هرگونه آزمونی که با فرض نرمال بودن داده‌ها صورت می‌گیرد باید آزمون نرمال بودن صورت گیرد.

محاسبه چولگی و کشیدگی ابتدا چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. به‌عبارت‌دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع موردنظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه (۲، ۲-) نباشند داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

مقدار چولگی مشاهده‌شده^۱ برای کلیه متغیرهای تحقیق در بازه (۲، ۲-) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن‌ها متقارن است. مقدار کشیدگی کلیه متغیرهای تحقیق^۲ در بازه (۲، ۲-) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

روایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، مورد تأیید اساتید و متخصصین مشاور در این تحقیق قرار گرفته است. با این حال، جهت اعتبار بیشتر، دو روش اعتبار محتوا و سازه آزمون مورد بررسی قرار گرفتند. جهت تضمین اعتبار محتوای پرسشنامه، از نظر متخصصان و اساتید دانشگاه استفاده شد که تخصص لازم را دارا بوده و همین‌طور سابقه کافی در امر مدیریت و رهبری داشتند. در این پژوهش، برای محاسبه قابلیت پایایی سؤالات پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ، برای مطالعه‌ای مقدماتی با توزیع ۳۰ پرسشنامه در قالب پیش‌آزمون استفاده شده است. سپس با استفاده از نرم‌افزار spss مقدار آلفا، برای ابعاد و سازه‌ها به‌دست‌آمده است. در پژوهش‌ها ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول می‌باشد. لذا با توجه به اینکه آلفای کلی پرسشنامه بیش از ۰/۷ می‌باشد، می‌توان پایایی پرسشنامه‌های مذکور را مطلوب ارزیابی کرد.

پرسشنامه طراحی شده شامل طیف پاسخ از امتیاز ۱ تا ۱۰ است که میزان موافقت با مؤلفه موردسنجش بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی پاسخ‌دهنده است که امتیاز ۱ کمترین میزان موافقت و امتیاز ۱۰ بیشترین امتیاز موافقت با مؤلفه موردسنجش است.

² Kurtosis-Statistic

¹ Skewness-Statistic

سیس از طریق آزمون t تک نمونه‌ای میانگین نمونه را با میانگین جامعه مقایسه می‌کند.

$$H_0: \mu = \mu_0$$

$$H_1: \mu \neq \mu_0$$

بنابراین فرض صفر به صورت «میانگین جامعه با مقدار μ_0 برابر است» و فرض مقابل به صورت «میانگین جامعه با مقدار μ_0 برابر نیست» منظور می‌شود. در خروجی این آزمون یک فاصله اطمینان در سطح معنی‌داری ۹۵٪ نیز برای میانگین جامعه دیده می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۹۵٪ می‌توان میانگین جامعه را در این فاصله اطمینان فرض نمود. در صورتی که t محاسبه شده از t بحرانی جدول بزرگ‌تر یا مساوی باشد (یا $\text{Sig} < 0.05$)، فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود؛ بنابراین در فرضیه بدون جهت با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه گرفته می‌شود تفاوت دو میانگین از لحاظ آماری معنی دار است. به منظور آزمون نمودن میزان موافقت با مؤلفه یادشده در این تحقیق از جدول ۲ استفاده شده است:

جدول ۲. طیف استفاده شده در آزمون T یک نمونه‌ای

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ضعیف			متوسط				قوی		

در ابتدا آزمون زیر را انجام می‌شود:

$$H_0: \mu = 4$$

$$H_1: \mu \neq 4$$

در واقع آزمون می‌شود که برای هر مؤلفه، میانگین موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه در سطح معنی‌داری ۹۵٪ برابر ۴ می‌باشد یا خیر. مطابق با نمونه نتایج ارائه شده در جدول ۳ برای فرض Test Value = 4، مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها کمتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۴ دارد. برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها بیشتر از ۰.۰۵ است فرض صفر پذیرفته می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۴ در سطح اطمینان ۹۵٪ ندارد.

جدول ۳. نمونه نتایج آزمون T برای فرض $\mu = 4$ مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه سیمرغ

	N	Mean	Std. Error Mean	Test Value = 4			
				t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه سیمرغ							
فرایند گرایی و شبکه محوری	Q1	6.064	0.232	8.905	62	0.000	2.063
طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و انعطاف‌پذیر متناسب با آن	Q2	5.603	0.257	6.249	62	0.000	1.603
خودره‌وی خودسازمندی و خودترمیمی سازمان	Q3	5.492	0.236	6.319	62	0.000	1.492
سیستم‌های کنترل توزیع شده	Q4	5.492	0.166	8.984	62	0.000	1.492
وقراری‌نظم مبتنی و وحدت (خدامحوری) و مدیونیت ثبات و ناپایداری هم‌زمان	Q5	5.635	0.217	7.52	62	0.000	1.635
فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق‌پذیر با تنوع و چالاک	Q6	5.556	0.163	9.554	62	0.000	1.556
استفاده از هم‌اوابی و افزایش بهره‌وری حرکت جمعی همت‌فرازنده و تعهد به اهداف سازمان	Q7	5.524	0.278	5.483	62	0.000	1.524
جمع‌سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در توم‌های کل‌گرا	Q8	5.587	0.167	9.49	62	0.000	1.587
رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم‌گیری و یادگیری مستمر	Q9	5.429	0.337	4.24	62	0.000	1.429
رفار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف	Q10	5.714	0.167	10.269	62	0.000	1.714
شناسایی نقاط اومی (آی پروانه ای)	Q11	5.587	0.201	7.91	62	0.000	1.587
بلذذ نظری و آینده‌پژوهی در سازمان (روش‌دین بی‌نیابت مانند فراکتال)	Q12	5.921	0.165	11.626	62	0.000	1.921

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک

پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگ‌تر مساوی ۰.۰۵ به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.
 H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.
 با استفاده از نرم‌افزار SPSS آزمون انجام می‌شود. چنانچه سطح معناداری در آزمون Shapiro-Wilk یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که با sig. نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰.۰۵ باشد می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد، در غیر این صورت نمی‌توان گفت که داده‌ها توزیع‌شان نرمال است.

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف، اسمیرنوف و همچنین شاپیرو-ویلک، نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود یا به عبارت دیگر، دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد، فرض صفر به این مسئله اشاره دارد که داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند.

آزمون مؤلفه‌ها

در این آزمون بر مبنای نتایج جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران را مورد آزمون قرار می‌گیرد. بدین منظور از آزمون T یک نمونه‌ای استفاده می‌شود. آزمون t تک نمونه‌ای که به آن t تک گروهی و t ادعا نیز گفته می‌شود، با مقایسه میانگین نمونه و جامعه تعیین می‌کند آیا میانگین مشاهده شده در نمونه با میانگین جامعه مفروض تفاوت دارد یا خیر. در این آزمون ابتدا عددی را برای میانگین جامعه فرض نموده،

همانند آزمون قبلی مجدداً برای فرض زیر نیز انجام می‌شود:

$$H_0: \mu=7$$

$$H_1: \mu \neq 7$$

در واقع آزمون می‌شود که برای هر مؤلفه، میانگین موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه در سطح معنی‌داری ۹۵٪ برابر ۷ می‌باشد یا خیر. مطابق با نمونه نتایج ارائه شده در جدول ۴ برای فرض Test

Value = 7 برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها کمتر از ۰,۰۵ است فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۷ دارد. برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها بیشتر از ۰,۰۵ است فرض صفر پذیرفته می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۷ در سطح اطمینان ۹۵٪ ندارد.

جدول ۴. نمونه نتایج آزمون T برای فرض $\mu=7$ مؤلفه‌های سازمان به مشابه سیمرخ

	Mean	Test Value = 7			95% Confidence Interval of the Difference	
		t	df	Sig. (2-tailed)	Lower	Upper
مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه سیمرخ						
فرایند گزایی و شبکه محوری	6.064	-4.041	62	0.000	5.600	6.527
طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و انعطاف‌پذیر متناسب با آن	5.603	-5.445	62	0.000	5.090	6.116
خودرهی خودسازماندهی و خود ترمیمی سازمان	5.492	-6.387	62	0.000	5.020	5.964
سیستم های کنترل توزیع شده	5.492	-9.079	62	0.000	5.160	5.824
و قرار ی‌نظم مبتنی و وحدت (خدا محور) و مدیریت ثابت و ناپایداری همزمان	5.635	-6.279	62	0.000	5.200	6.070
فرهنگ سازمانی نقدپذیر و اطباء پذیر با تنوع و چالاک	5.556	-8.871	62	0.000	5.230	5.881
استفاده از هم افزایی و افزایش بهره وری حرکت جمعی همت فراینده و تعهد به اهداف سازمان	5.524	-5.311	62	0.000	4.968	6.079
جمع سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم های کل گرا	5.587	-8.446	62	0.000	5.253	5.922
رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم گیری و یادگیری مستمر	5.429	-4.664	62	0.000	4.755	6.102
رفار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف	5.714	-7.702	62	0.000	5.381	6.048
شناسایی نقاط اومی (اؤ پروانه ای)	5.587	-7.04	62	0.000	5.186	5.988
بلند نظری و آینده پژوهی در سازمان (روش دیدن بی نهایت مانند فراکتال)	5.921	-6.534	62	0.000	5.590	6.251

فاصله اطمینان برای میانگین جامعه در سطح اطمینان ۹۵٪ نیز در نتایج آزمون جدول ۴ نشان داده شده است. تصمیم‌گیری در خصوص میزان موافقت با هر مؤلفه صاحب‌نظران بر اساس قواعد زیر انجام می‌شود:

۱- در صورتی که مطابق با آزمون اول (Test Value = 4) میانگین جامعه در سطح ۹۵٪ معنی‌دار شده باشد با توجه طیف‌بندی انجام‌شده در جدول ۲، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح ضعیف ارزیابی می‌شود.

۲- در صورتی که مطابق با آزمون دوم (Test Value = 7) میانگین جامعه در سطح ۹۵٪ معنی‌دار شده باشد با توجه طیف‌بندی انجام‌شده در جدول ۲، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح قوی ارزیابی می‌شود.

۳- در صورتی که یک مؤلفه در هر دو آزمون معنی‌دار شناخته نشده باشد، به فاصله اطمینان در سطح ۹۵٪ توجه می‌شود. در صورتی که حد پایین فاصله اطمینان بیش از ۴ و حد بالای اطمینان کمتر از ۷ محاسبه شده باشد، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح متوسط ارزیابی می‌شود.

با توجه به نتایج آزمون‌ها و قواعد تعریف‌شده فوق، برای هر مؤلفه، میزان موافقت صاحب‌نظران در جدول ۵ نمایش داده شده است.

نتیجه‌گیری

اگرچه ممکن است به نظر آید که در برهه‌هایی از زمان قرائت‌هایی غیر رحمانی از اسلام بروز و ظهور می‌یابد اما سابقه کهن مهرورزی در اسلام رحمانی یادآور بازبینی و بازگشت به ریشه‌های غنی فرهنگی می‌باشد. مبتنی بر خصوصیات کهن الگوی مهر در اوستا و تأکید بر مهرورزی در ادیان الهی و عرفان ایرانی، رهبری و مدیریت مهرورزانه، استفاده ابزاری از انسان را نمی‌پسندد؛ بلکه هر انسان و تعالی او، غایت و هدف است بنابراین مهرورزی و استفاده از اقتدار معنوی توسط رهبران و مدیران موجب احترام و نفوذ کلامی بیشتر آنان می‌گردد درحالی‌که اگر از قدرت مادی صرف هرچه بیشتر استفاده نمایند مثلاً زور و یا خشونت عریان را برای اعمال‌نظر خود بکار گیرند، احترام و اقتدار معنوی خود را که بر پایه همدلی و محبت قرار دارد به خاطر در نظر نگرفتن رضای خداوند و خلق او از دست خواهند داد. تبیین مفهوم رهبری و مدیریت مهرورز در مدیریت دولتی نوین با رویکرد ایرانی اسلامی، الگویی بومی برای اداره امور متناسب با سبک زندگی ایرانی و فرهنگ آن را مدنظر دارد. در این تحقیق بر مبنای کهن الگوی مهر ابتدا با رویکرد استعاره پردازی، مؤلفه‌های سازمان با مدیریت مهرورز استخراج شد و با جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، نتایج تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد سازمان‌ها با تقویت مؤلفه‌های مهرورزی می‌توانند با بهره‌گیری از فرهنگ غنی ایرانی، سازمانی کارا و پیشرو ایجاد نمایند.

جدول ۵. نتایج سطح موافق صاحب نظران با مؤلفه‌های یادشده بر مبنای نتایج آزمون

نتیجه آزمون	Mean	مؤلفه‌های استعاره خورشید رهبری	نتیجه آزمون	Mean	مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه سیمرغ
سطح متوسط	4.730	با استفاده از مضامین هولوگن نماد خورشید	سطح متوسط	6.064	فرایند گزایی و شبکه مجوری
سطح ضعیف	4.095	هدایت گری	سطح متوسط	5.603	طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظامهای موقتی و انعطاف پذیر متناسب با آن
سطح متوسط	5.143	اتحاد بخشی	سطح متوسط	5.492	خودرهبری خودسازماندهی و خود ترسیم سازمان
سطح متوسط	4.984	کمال خواهی	سطح متوسط	5.492	سیستم های کنترل توزیع شده
سطح متوسط	4.825	بیشتر آفرایی	سطح متوسط	5.635	برقراری نظم مبتنی بر وحدت (خاندنخوری) و مدیریت ثبات و ناپایداری همزمان
سطح ضعیف	3.714	حیات بخشی و پاک سازی	سطح متوسط	5.556	فرهنگ سازمانی تقدیدپذیر و تطبیق پذیر با تنوع و چالایی
سطح ضعیف	3.683	امید آفرایی	سطح متوسط	5.524	استفاده از هم آفرایی و افزایش بهره وری حرکت جمعی همت فراینده و تعهد به اهداف سازمان
سطح متوسط	4.540	بخشدگی و گرما بخشی	سطح متوسط	5.587	جمع سیاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم های گل گرا
سطح ضعیف	4.349	قدرت بخشی	سطح متوسط	5.429	رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم گیری و یادگیری مستمر
سطح ضعیف	3.873	شفاف سازی	سطح متوسط	5.714	رفتار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف
		مؤلفه‌های استعاره هدهد به مثابه مرشدیت	سطح متوسط	5.587	شناسایی نقاط اهرمی (نتر پیروانه ای)
سطح ضعیف	4.032	کشف استعدادها و توانمندی های متری	سطح متوسط	5.921	بلند نظری و آینده پژوهی در سازمان (روشی دیدن بی نهایت مانند فرکانس)
سطح ضعیف	4.413	طراحی فعالیت ها و برنامه های عملی که متریی از خلال آن به درک و آگاهی نائل آید			مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه صدف
سطح ضعیف	4.381	هدایت متریی در طول فعالیت های عملی و تجارب فردی	سطح قوی	6.921	پرورش جوهر خودشنکوفایی
سطح ضعیف	4.032	تجزیه و تحلیل تجارب متریی به منظور جلوگیری از تخریفات و لغزش های ری	سطح قوی	6.857	هدف گذاری متعالی و آرمان بزرگ برای سازمان
سطح ضعیف	3.111	تعیین برنامه متناسب با استعدادها و محدودیت های هر یک از پیروان و نظارت بر نتیجه حاصل	سطح قوی	7.143	سیر و تحول سختی ها (اقتصاد مقاومتی)
سطح متوسط	5.016	پیش قدمی مرشد بر درک نیاز برای ایجاد تحول	سطح قوی	6.889	پوسته حمایتی صدف سازمان از کارکنان در برابر ناملایمات محیطی (طرح های حمایتی و بیمه)
سطح متوسط	4.540	تبیین و تشریح چشم انداز و هدف متعالی توسط مرشد	سطح قوی	7.095	بازسازی و پاک کردن کرن چوپدا از آلودگی ها در صدف سازمان
سطح ضعیف	4.159	ایجاد خودباوری معقول در پیروان	سطح قوی	7.318	تبدیل تهدید ها به فرصت
سطح ضعیف	3.143	بال بخشیدن و انگیزه دهی مرشد (هدهد) به پیروان (مرغان) بر مبنای نیروی شفق و مهرورزی	سطح متوسط	6.032	خلاقیت و میل به آفرینش در سازمان
سطح متوسط	4.698	بیان رفتارهای مناسب و اصلاح رفتاری پیروان در راستای هدف			مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه آینه
سطح ضعیف	4.349	هویت بخشی جمعی به پیروان	سطح قوی	6.730	هدف گذاری متعالی برای سازمان؛ مکانی برای تجلی نور حق، عشق و زیبایی
سطح ضعیف	3.968	مرشد پیر و سالک (مراد و مرید) بر مبنای اطاعت محض از مرشد پیر و انتقال تجربه و آگاهی به	سطح متوسط	6.492	دانش مجوری در سازمان
سطح متوسط	4.508	تنبیه پیروان توسط مرشد و آموختن درس پرورشی عبرت انگیز از اشتباهات توسط پیروان	سطح قوی	6.810	استعدادیابی و رشد و توسعه قابلیت ها
سطح متوسط	4.667	درس آموزی به پیروان از طریق یافتن نشانه های عبرت و معرفت در کائنات	سطح قوی	6.937	صبور بودن و خدمت مداری در سازمان
سطح متوسط	4.571	همگامی و همدلی مرشد با پیروان در تمامی مراحل	سطح قوی	6.524	پاسخگویی و شفافیت سازمانی
		مؤلفه‌های استعاره رهبری و مدیریت شطرنج	سطح متوسط	5.413	اخلاص و صداقت رفتاری
سطح ضعیف	4.286	درک فلسفه و حکمت نهایی شطرنج و بکارگیری آن	سطح قوی	6.492	تقدیدپذیری در سازمان
سطح ضعیف	4.000	شناخت تفاوت سطح رهبری و مدیریت (رهبری صفحه شطرنج و مدیریت مهره های آن)	سطح قوی	6.619	اعتماد در سازمان
سطح ضعیف	3.333	ضرورت آموختن و کسب آمادگی برای نبرد شطرنج			مؤلفه‌های استعاره برداری سازمان مبتنی بر کهن الگوهای امشاسپندان
سطح ضعیف	3.905	پیش بینی حرکات بعدی؛ عاملیت و کنش دوراندیشانه و خلاق	سطح قوی	6.667	هورمزد؛ فرهنگ تیمی یا شریک مساعی
سطح ضعیف	4.064	پیشگیری با حمله پیش دستانه و حذف مهره ها یا تفکر	سطح متوسط	5.984	بهنم؛ فرهنگ سازمان یادگیرنده و دانش محور
سطح ضعیف	4.000	پایش و کنترل؛ هنر هدایت اتفاقات تصادفی (شطرنج زندان)	سطح متوسط	5.698	اردیبهشت؛ فرهنگ ایفای نقش
سطح ضعیف	3.905	گسترش توم با تفکر و پرهیز از نقلت و حرکات اضافی	سطح متوسط	6.159	شهریور؛ فرهنگ باشگاهی
سطح ضعیف	4.286	مدیریت و رهبری اقتضایی در مواجهه با موقعیت های مختلف	سطح متوسط	5.810	اسفند؛ فرهنگ وظیفه مدار (زرتشتی، وجدان آگاه)
سطح ضعیف	3.365	هدایت مهره ها برای اتحاد و اتفاق در جهت هدف مشترک	سطح متوسط	6.270	خررداد؛ فرهنگ کمال جویی
سطح ضعیف	3.778	حفظ و حمایت مهره ها	سطح متوسط	5.746	اسرداد؛ فرهنگ انسانی-سازمانی (صالحات همزمان فرد و جمع)
سطح ضعیف	3.619	خودباوری و ایجاد انگیزه برای رشد و ارتقا در سلسله مراتب سازمانی			مؤلفه‌های استعاره برداری رهبری مبتنی بر کهن الگوهای امشاسپندان
سطح متوسط	4.476	مراقبت از آچمز شدن در سازمان ها	سطح متوسط	6.381	هورمزد؛ رهبری جمعی و مدیریت وحدت در عین کثرت و تنوع
سطح متوسط	4.635	تمرین ایچان آمادگی ذهنی برای یافتن فرصت از دل تهدید	سطح قوی	6.810	بهنم؛ رهبری الهام بخش و برکت آفرین
سطح ضعیف	4.095	شکست؛ مقدمه نوزایی و شروع دوباره برای پیروزی	سطح متوسط	6.318	اردیبهشت؛ رهبری داگر در اجرای قانون نظم و لثه
		مؤلفه‌های رهبری و مدیریت مهرورز	سطح قوی	6.683	شهریور؛ رهبری شهریار حکیم تمدن ساز
سطح ضعیف	4.095	استفاده از عشق، محبت و مهرورزی در اداره امور	سطح متوسط	5.683	اسفند؛ رهبری خدمت گزار
سطح متوسط	4.635	حسن خلق و نفوذ در ذهن و دل و ترجیح قدرت نرم بجای اجبار یا تطمع	سطح متوسط	5.794	خررداد؛ رهبری قابل اعتماد (موقتی)
سطح متوسط	4.603	فروتنی و پرهیز از خود شیفتگی	سطح قوی	6.587	اسرداد؛ رهبری تبادل
سطح متوسط	4.413	انعطاف پذیری، همراهی و همدلی			مؤلفه‌های جوهره مضامین تحول خواهی در رویکرد ایرانی به رهبری تحول آفرین
سطح ضعیف	4.191	ایثار و از خود گذشتگی	سطح متوسط	5.984	چشن نوروز
سطح ضعیف	4.349	ایجاد حس مسیولیت مبتنی بر تعهد اخلاقی و پیمان مهر	سطح متوسط	6.333	کهن الگوی فروردین
سطح متوسط	4.952	ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر حس وفاداری و احترام	سطح متوسط	5.762	خروج از انجماد در طرح تحول
سطح ضعیف	3.556	استراحتی تطبیقی که موفقیت هر گروه به فعالیت کل مجموعه وابسته	سطح متوسط	6.333	فرشکرد و تجدید شونده گی
سطح متوسط	5.365	توجه به برآورده شدن نیازهای رفتاری و احساسی کارکنان و تلاش برای مدیریت کردن علائق آنها	سطح متوسط	6.476	سی مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ
سطح متوسط	4.349	برنگیختن احساسی ارزشمند بودن و خود باوری در کارکنان	سطح ضعیف	3.683	ولادت مجدد
		مؤلفه‌های تبیین جوهره استعاره رهبری شبکه ای و مدیریت وحدت در عین کثرت	سطح ضعیف	4.508	گسترش شخصیت ناشی از فقر درونی، تولد دوباره بس از مرگ عرفانی (کنج فقر و فنا)
سطح متوسط	4.984	مدیریت تنوع	سطح متوسط	4.762	چشن پلدا
سطح ضعیف	3.365	شهریودی فرهنگی	سطح ضعیف	4.476	آتش لارام
سطح متوسط	4.603	اهمیت احترام به دیدگاه های متنوع	سطح متوسط	4.571	قفتوس
سطح متوسط	4.730	مدیریت چند فرهنگی			مؤلفه‌های مدیریت سیمرغ خورشید؛ استعاره برداری رهبری فره مند
سطح ضعیف	4.571	ساختار شبکه ای	سطح ضعیف	4.127	نور الهی و تمثیل سیمرغ به آفتاب
سطح ضعیف	4.444	دولت الکترونیک	سطح ضعیف	4.254	خورشید سرشت کامل؛ کهن الگوی فرشته درونی
سطح ضعیف	3.460	دموکراسی دیجیتال	سطح ضعیف	4.444	ارتباط دیدار سیمرغ با ظهور قر آیزدی و نور محمدی
سطح متوسط	4.667	تحولات قدرت در جامعه شبکه ای	سطح متوسط	5.238	استعاره طلوع خورشید قر آیزدی بر مبنای حمایت سیمرغ ذات الهی
سطح متوسط	4.730	رهبری شبکه ای	سطح متوسط	4.540	غروب قر کبانی و آغاز عصر تاریکی و ظلمت حکمرانی ظلم
سطح متوسط	4.603	وحدت سیمرغی در عین کثرت و تنوع	سطح ضعیف	4.191	سیمرغ خورشید ذات الهی و خلیفه اش انسان کامل در مرکز منظومه شمسی رهبری جمعی،
			سطح متوسط	4.571	بازنگری مفهوم رهبری فره مند مبتنی بر ریشه های ایرانی

References

1. Hood .c. (1991) A Public Management for All seasons, public Administration, vol.69.No 1
2. Alwani, Seyed Mehdi (2005), New Government Management, Peyk Noor, Year 3, Number 3
3. Hughes, Avon (2002) New Friendship Management, translated by Alwani, Khalili, Memarzadeh. Publish pearls. Tehran
4. Keramatzadeh, Abdolmajid, (2016), The role of cognitive metaphors in future research by analyzing the views of Soheil Enayatollah. Two Future Quarterly of Iranian Research, First Year, First Issue, Autumn and Winter 40
5. Salar Zehi, Habib, Ebrahimpour, Habib, (2012), A Study of the Evolution of Traditions in Traditional Government Management Paradigms to the Good Governance Paradigm, Journal of First Management, Volume 4, Number 6, pp. 43-62
6. Hafez, Shamsuddin Mohammad (1368), Hafez Divan in Qazvini-Ghani script, second edition, Tehran, Asatir Publishing
7. Promicic, (2008), Future Research and Future Management, translated by Ebadollah Heidari, Tehran, Center for Future Research and Information.
8. Malekifar, Aqeel, (2006), The Alphabet of Future Research, Tehran, Karaneh Alam.
9. Enayatullah, Soheil, (2007), Questions of the Future, translated by Massoud Manzavi, Defense Industries Educational and Research Institute, Future Research Center for Defense Science and Technology.
10. Potts, J. (2018). Futurism, futurology, future shock, climate change: Visions of the future from 1909 to the present. PORTAL Journal of Multidisciplinary International Studies, 15 (1-2), 99-116
11. Vint, S. (2021). 3 FUTUROLOGY AND SPECULATIVE DESIGN.
12. Spuzic, S. (2020). A Contribution to the Philosophy of Futurology.
13. Inayatullah, S. (2019). Futurology. In Critical Terms in Futures Studies (pp. 139-143). Palgrave Macmillan, Cham.
14. Yazdani, R. (2019). Futurology: A New Possibility in Education. International Journal of Schooling, 1 (3), 47-59
15. Abedi, Yousef (2010), Creative Problem Solving with Metaphorical Thinking, Third National Conference on Creativity, TRIZ and Engineering and Innovation Management in Iran
16. Hamidi Hafezi, Mohammad Esmaeil, Haj Seyed Taghi, Seyed Ali, (2013), Modeling the Organization Using Structural Engineering, Quarterly Journal of Development and Transformation Management, Volume 6, Number 19, pp. 60-47
17. Holyoak, K. J., & Stamenković, D. (2018). Metaphor comprehension: A critical review of theories and evidence. Psychological bulletin, 144 (6), 641.
18. Khaki, Gholamreza (1999), Research method with an approach to dissertation writing, Tehran: Cultural Center of Drayat Publications.