

## شناسایی الگوی ذهنی صاحب‌نظران عرفان اسلامی و مدیریت آموزشی نسبت به مدیریت عرفان اسلامی بر مبنای روش کیو

اسدالله اسدی گرمارودی\*<sup>۱</sup>، علی شیخ‌الاسلامی<sup>۲</sup>، اسماعیل منصوری لاریجانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۲۱

### چکیده

در میان کارکردهای بشری، یکی از گسترده‌ترین موضوعات مرتبط با زندگی اجتماعی، مدیریت است به گونه‌ای که بشر در اداره امور زندگی از تولد تا مرگ، با آن روبرو است. عرفان اسلامی فی‌نفسه در همه ابعاد وجود بشر، خاصه در جنبه‌های اجتماعی آن همچون مدیریت، مکتبی یکپارچه عملی تلقی می‌شود. این پژوهش، موضوع مدیریت را با رویکرد عرفان اسلامی مبتنی بر نظرات جمعی از صاحب‌نظران مرتبط در دو قلمرو عرفان و مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی مورد کاوش قرار داده است، مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی با کفایت شایستگی نیل به اثربخشی در عمل، مواجهه و مدل پیشنهادی مدیریت مبتنی بر آموزه‌های عرفان اسلامی در سنجه پارسونز در چهار بعد اثربخشی: انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها مورد تأیید صاحب‌نظران مرتبط قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند هم در باورهای معیار و سنجه و چگونگی تحقق آن در نظام آموزشی، تربیتی و نیز در تقویت و حفاظت از دستاوردهای فرهنگی و معنوی مدیریت سطوح مختلف انقلاب منبعث از تفکر ناب اسلام اصیل و هم عاملی در پژوهش‌گری این حوزه نسبتاً مغفول مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: سنجش پارسونز، روش کیو، عرفان، مدیریت

۱. \* دانشجوی دکتری تصوف و عرفان، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه

آزاد اسلامی، تهران، ایران. a142ag@yahoo.com

۲. دانشیار، گروه راهنمایی و مشاوره، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. دانشیار، دانشگاه امام حسین (ع)، تهران، ایران.

## مقدمه

مدیر در حقیقت عمود خیمه یک سازمان و نماد و ماکتی از حقیقت سازمان تلقی می‌شود و مدیریت یک سازمان و اجتماع و کشور به‌عنوان ثروت و سرمایه گران‌سنگی به شمار می‌آید که تأثیر شگفت‌آمیز آن بر ایجاد ارزش‌افزوده در ابعاد مادی و معنوی انسان و تحقق بخشیدن به انتظارات نوپدید ذینفعان درونی و بیرونی و تعامل صحیح با جامعه و ارتقاء کیفیت بر کمتر کسی پوشیده نیست. از دیگر سو ساختارهای مکاتب مدیریتی با همه محاسن و دستاوردها، همچنان با تداوم نظریه‌ای پس از نظریه‌ای، به دنبال پیدا کردن پازل‌های مفقود در تکمیل پلان مدیریت است. آن‌گونه که در مدیریت کلاسیک، انسان، موجودی مادی، اقتصادی و قابل کنترل با مشوق‌های صرفاً دنیایی است و از حیث نظریه سیستم‌ها که سیستمی بسته به شمار می‌رود؛ بنابراین از چنین ساختاری هرگز نمی‌توان انتظار ایفای نقش خلیفه‌اللهی مدیر را داشت و این چنین است در مدیریت نیوکلاسیک (جنبش روابط انسانی) که با نگاهی کاملاً انسانی به محیط کار با بی‌اعتنایی به انسان و نیازهایش در پی مقاصد خویش است؛ و نهایتاً مکتب نوین (معاصر) با همه تلاش و اهتمام در پی درمان درد بی‌هویتی حاکم بر ساختارها، از طریق ایجاد اتحاد بین کلاسیک و نیوکلاسیک و ادعای هم‌زمانی نگاهی جامع و سیستماتیک به ابعاد انسانی و سازمانی، باز به دلیل آنکه بر مبنای معیار و سنجه کرامت الهی انسان بنا نهاده نشده و بلکه روابط انسانی در خدمت افزایش تولید و به تعبیری اصالت تولید است، نتوانست جهان تشنه به عرفان و معنویت را در قلمروهای مدیریتی درمان بخشد (رک به: احمدی، ۱۳۹۳. ایران‌نژاد، ۱۳۹۳ و رضائیان، ۱۳۸۳) و اینجا است که عصر کنونی به دلیل گرایش به معنویت به عصر معنویت مسمی و بر مبنای چنین گرایشی شاهد خلق قارچ‌گونه عرفان‌های کاذب و دروغین هستیم که به هر حيله و خباثتی می‌کوشند تا تشنگان را از مشرب خود بنوشانند. در عرفان اسلامی انسان تجلی اسما و صفات خداوند بشمار می‌رود و همچنان که خداوند متعال «کل یوم هو فی شان» است، وجود انسان نیز از منظر عرفان اسلامی همواره در تجلی و تکامل از ناسوت تا ملکوت است. از این منظر آموزه‌های عرفان اسلامی با التفات به همه ابعاد وجود بشر، خاصه در جنبه‌های اجتماعی آن همچون مدیریت، مکتبی یکپارچه

عملی تلقی می‌شود و بر مبنای: «النَّاسَ عَلَى دِينِ مُلُوكِهِمْ» (مجلسی، ج ۱۰۲، ۷) چنانچه ساختارهای مدیریتی و مدیران، ممهّد به این آموزه‌ها شوند، تأثیر شگرف آن در همه دامنه‌های اجتماع سریع‌تر و بهتر و بیشتر هویدا خواهد شد.

اینک پس از گذشت چهار دهه از عمر انقلاب اسلامی، آنچه بیش‌ازپیش برای مدیران سطوح مختلف نظام جمهوری اسلامی احساس نیاز می‌شود، تبیین چرایی بهره‌جویی از آموزه‌های عرفانی در مدیریت است؛ زیرا:

۱- امروزه آحاد مردم، با بسترهای فراهم‌شده از امکانات ارتباطاتی همچون ماهواره، اینترنت، فضای مجازی و... حیات خود را در یک دهکده جهانی ملاحظه می‌کنند و بدین جهت سنجه و سنگ ترازوی داوری در مقبولت و رضایتمندی به‌ویژه در قلمرو تصمیمات و عملکرد مدیران را نه در سطح شهر و منطقه و کشور و بلکه با نگاه جهانی ارزیابی می‌کنند (رویکرد دهکده جهانی).

۲- انتظار به‌جا و به‌حق مردم پس از چهار دهه از انقلاب از مدیران آن است که بر مبنای ارزش‌های معنوی اسلام و انقلاب اسلامی، با رویکردی تکلیف‌مدارانه و تقرب الی الله، عمل کنند. (رویکرد تکلیف‌مداری)

۳- اعمال نظریه حاکمیت ولایت‌فقیه در اداره اجتماع، برای آحاد ملت، انتظار به‌حقی را پدید آورده است تا مسئولان نظام اسلامی و مدیران دستگاه‌های مختلف را در تبعیت عملی و الگوپذیری از زندگی سبک‌بار و ساده امام راحل و رهبر معظم انقلاب اسلامی مشاهده کنند، اهتمامی که با تمرین و ممارست در انجام عمل صالح، کسب شایستگی رضایت‌امام زمان صلوات‌الله‌علیه را در پی داشته باشد. (رویکرد الگویی).

۴- یکی از نقشه‌های شوم موفقیت‌آمیز استکبار جهانی، معرفی وارونه از پوستین اسلام عزیز است. ایجاد تشکیلاتی همچون داعش، با بیرق و پرچمی برافراشته از مقدس‌ترین شعائر اسلامی، ما را به این باور یقینی رهنمود می‌سازد که برنده‌ترین طرح تقابلی و برنده‌ترین سلاح در مقابله با این دسیسه‌ها، ایجاد وحدت با اعمال مدیریتی بر پایه‌ی عرفان اسلامی است؛ که بر محور توحید و جود، موحدانی با شاخصه‌های محبت و عشق و ایثار و ایمان، تجلی‌بخش

رحمت الهی و مجری شعار پیامبر رحمت (ص): «يَا أَيُّهَا النَّاسُ قُولُوا: لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، تَفْلِحُوا» (حنبل؛ ۲۵؛ ۴۰۴) باشد. (رویکرد رحمانی).

۵- عدالت که در اصول مذهب تشیع نقش پرچم هدایت در صراط زندگی فردی و به‌ویژه نظام اجتماعی تلقی می‌شود و انقلاب اسلامی منبعث از این دیدگاه همه تشنگان به عدالت و حتی آحاد نجیب دیگر ادیان کشور را خوش‌بینانه تا پای ایثار جان و مال به میدان آورده، به این امید که دست‌اندرکاران نظام با رویکرد عدالتی علوی و اجتناب از هرگونه دنیاخواهی و زراندوزی و اختلاس و قدرت طلبگی، ضامن نیک بختی آنان در زندگی باشند (رویکرد عدالت‌خواهی).

۶- بنا به فرمایش نبی مکرم اسلام: «ان الله تعالى لم يكتب علينا الرهبانية، انما رهبانية امتي الجهاد في سبيل الله». (قمی، ج ۳، ۴۲۷) رهبانیت در اسلام، رهبانیت منفی و روی‌گردان از جماعت نیست. عرفان بیش و پیش از آنکه یک مکتب نظری باشد مکتبی یکپارچه عملی بشمار می‌رود و در ظل آموزه‌های عرفانی بوده است که عارفان و اصلی همچون امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری توانستند رهبری و مدیریت جهان اسلام را برعهده گرفته و جوامع انسانی جهان تشنه از معنویت را با اقتدار تمام متوجه خویش نمایند. (رویکرد انزوا زدایی)

۷- قران کریم درمان همه اضطراب‌ها و دل‌نگرانی‌ها را در ذکر و یاد به خداوند معرفی می‌نماید «الَّذِينَ آمَنُوا وَ تَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ» (الرعد - ۲۸) ضرورت نیاز به آرامش و طمانیه بخشی در عصر اضطراب و آشوب برآمده از هجمه‌های همه‌جانبه شیاطین زمانه و شبهه پراکنی و حمله‌های لحظه‌به‌لحظه به باورها و معتقداتی که در جنگ نرم بر مردم خدا‌باور ایران اسلامی وارد می‌شود جز با سرکشیدن شراب طهور و روح‌بخش معرفت به حضرت حق در مشرب عرفانی مقدور نخواهد بود. (رویکرد آرامش بخشی)

۸- انتظار کنونی آحاد ملت، از سطوح مختلف مدیران دستگاه‌ها فراتر از سال‌های اوایل انقلاب رفته و بلکه بی‌اغماض تر شده است؛ و اینکه می‌بینند بسیاری از نارضایتی‌های موجود از عملکرد مدیران به‌ویژه در امانت‌داری و اجتناب از خیانت راه، متوجه عدم باور و التزامی ویژه در تخلق به خودمراقبتی بر مبنای باورهای یقینی به مبدأ و معاد می‌دانند؛ بنابراین تأثیر

آموزه‌های عرفان اسلامی را در نظام تربیت مدیران در جهت رفع این فقدان تعالی‌جویی و اجتناب از مرتکب شدن به رفتارهای بزهکارانه و غیرانسانی، الهی مثبت تلقی می‌کنند. (رویکرد حل فقدان تعالی معنوی)

حال آنچه بر اصرار ما در اِعمال آموزه‌های عرفان اسلامی به‌عنوان روح حاکم بر ساختارهای مدیریتی تأکید و تأیید می‌نماید

هدف این پژوهش آن است تا با بهره‌جویی از سنجش پارسونز، اثربخشی مدل مدیریت عرفان اسلامی را بررسی و آن را در پیش روی مدیران و سیاست‌گذاران قرار دهد، باشد تا با تأمل و اندیشه پیرامون آن در نحوه و سبک مدیریتی خود تجدیدنظر و در اثربخشی نظام مدیریتی کشور مؤثر واقع شود و افزون بر آن، عرفان اسلامی را در حقیقت راستینش با الگوپذیری از انسان کامل و کامل شدن مدیران در سیر و سلوکی بر مشی اسفار مترسّم صدرایی، از انزوای منفی نجات بخشد. سلوکی که قلب‌ها را تسخیر و بسترساز حاکمیت جهانی انسان کامل را در پی خواهد شد. همان عرفان نابی که امام راحل با مشی آن مدیریت جهان اسلام را متحول و مقام معظم رهبری اداره جهان اسلام را اداره و مستضعفان در بند جهان را امیدوار و به‌عنوان دوا و درمانی، به خود متوجه ساختند.

در قرآن کریم (ذاریات، ۵۶) هدف از خلقت انس و جن، عبادت شمرده شده است. همچنان که برای انسان در مجموعه ماسوی الله، مقامی ویژه -مقام خلیفه‌اللهی- تعریف شده (بقره، ۳۰) و فرمایش: «فَتَبَارَكَ لِلَّهِ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ» (مؤمنین، ۱۴) ناظر بر تجلی جمال و جلال نیکوترین آفریدگار بر انسان است. مطابق اندیشه عرفان اسلامی، نگاه مدیریت عرفان اسلامی به انسان علاوه بر امور دنیایی به مسائل فرادنیایی و اخروی به‌شدت معطوف است و این موضوع بر خود مراقبتی فرآیندی را در تعیین اهداف، رویکرد و روش‌ها و مقاصد نشان می‌دهد. «اسلام برای انسان مقام خلیفه‌اللهی قائل است و غایت انسان را رسیدن به کمال واقعی متکی بر فطرت الهی و قرب الی الله با استفاده از مبانی وحی و سیره و سنت پیامبر (ص) و ائمه معصومین می‌داند و به رشد همه ابعاد وجودی انسان در جهان مادی و معنوی و اخروی توجه دارد. درحالی‌که در مکاتب سکولار، نگرش به انسان، نگرشی تک‌بعدی و مادی و لذت‌گرایانه محض است در این مکاتب، به بُعد روحی انسان توجه نمی‌شود و با

حذف دین و خدا، انسان را با دو بال عقل و علم، فعال مایشای هستی دانسته و مرگ را پایان زندگی و حیات انسان می‌داند این نگرش به هستی و انسان، دارای سبک مدیریت دنیاگرایانه و بهره‌کشی حداکثری از انسان بدون توجه به بعد معنوی و روحانی او است.» (بهرامی قصرچی ۱۳۹۵). بدین جهت عارفان اسلامی بر آنند تا با آموزه‌هایی برخاسته از معرفت‌های شهودی، تفسیری عارفانه از هستی‌شناسی و ماسوی‌الله و در رأس آن از انسان کامل، به‌عنوان تجلی و نمود آن «بود» به‌عنوان خلیفه خداوند ارائه نموده (عرفان نظری) و در مقام عمل، با التزام به الگوپذیری از حقیقت محمدیه در همه احوال و مقامات، سیر و سلوکی متعبدانه و موحدانه را در پیشگاه حضرت ربوبیت، جل و علا راهنما باشند، آنچه در عرفان اسلامی توسط عارف در التفات به احوال و مقامات در تربیت نفس و تجلی خلیفه‌اللهی در ذیل عناوینی همچون: وجودشناسی، نفس‌شناسی، معادشناسی، شناخت‌شناسی صورت می‌پذیرد در سفرهای معنوی و روحانی چهارگانه ذیل عنوان اسفار اربعه صدر المتالیهین می‌توان ملاحظه نمود آن‌گونه که سالک در سفر اول خود با سیر *مِنَ الْخَلْقِ إِلَى الْحَقِّ* یا سیر الی‌الله، ضمن درنوردیدن حجاب‌های ظلمانی نفس و حجاب‌های نورانی قلب و عقل و روح و در سفر دوم، یعنی سیر *مَعَ الْحَقِّ فِي الْحَقِّ بِالْحَقِّ*: بر همه اسمای حق به‌جز اسم مستأثر، واقف و با فنای ذات، صفات و افعال خود در حق، مقام ولایت را به کمال رسانده و نیز در سفر سوم، از سیر *مِنَ الْحَقِّ إِلَى الْخَلْقِ بِالْحَقِّ*، با سفر در عوالم جبروت، ملکوت و ناسوت به مشاهده این عوالم پرداخته و نهایتاً در سفر چهارم یعنی سیر *مِنَ الْخَلْقِ فِي الْحَقِّ مَعَ الْحَقِّ*، عارف با مشاهده خلایق و آثار و لوازم و سود و زیان دنیوی و اخروی برخاسته از آن‌ها، از کیفیت بازگشت ایشان به سوی حق آگاه و بر انگیزه‌ها، موانع و عواقب آن وقوف می‌یابد. این‌گونه نگاه استراتژیک و برنامه‌ریزی، اجرا و عمل، کنترل و ارزیابی هوشمندانه و بصیرت‌مدار، درست همان نقطه‌ی مشترکی است که یک مدیر و به‌ویژه مدیر اسلامی می‌کوشد تا در خود و دیگر همکاران و همیاران با مجال بخشی به استعدادها و قابلیت‌ها و رشد و ارتقای آن‌ها و بهره‌گیری از توانمندی‌های افراد در رسیدن به اهداف سازمانی با رویکرد اثربخشی و کارایی که از آن در علم مدیریت به انجام کار درست و درست انجام دادن کارها نام برده می‌شود، برسد و همه مراحل اصول مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج و بهره‌گیری از منابع

و امکانات، هدایت و رهبری و کنترل و ارزیابی را به اجرا گذارد. امری که از تلفیق این دو، ما را به مدیریتی ممتاز از مدیریت‌های سکولار در کرسی مدیریتی مبتنی بر آموزه‌های عرفان اسلامی رهنمون می‌سازد. اسلام نابِ محمدی در تحقق شریعت خود در آیه ۲۹ سوره فتح، معیت افراد را به‌عنوان یاران رسول‌الله (ص)، با دو صفت بارز: «أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ» و «تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ» ترسیم می‌نماید، و این بدین معنا است که شرط در معیت رسول‌الله بودن، رویکردی تولی و تبری داشتن است تا انسان بتواند توفیق طریقت نبوی را داشته باشد و این حاصل نمی‌شود مگر در خاک‌ریز مقامات عبودیت عرفان ناب که به فضل الهی سالک الی الله توفیق سر نهادن بر آستان حضرت حق را می‌یابد. علی‌علیه‌السلام در توصیف یاران خاص حضرت حجت (عج)، به یاورانی اشاره دارد که در رکاب حقیقت مهدوی، راهبان شب و شیران روزند: «فِيهِمْ رِجَالٌ لَا يَنَامُونَ اللَّيْلَ، لَهُمْ دَوَىٌّ فِي صَلَاتِهِمْ كَدَوَىِّ النَّحْلِ. يَبْتَغُونَ قِيَامًا عَلَى أَطْرَافِهِمْ وَيُصْبِحُونَ عَلَى خِيُولِهِمْ. رُهْبَانٌ بِاللَّيْلِ، لَيْثٌ بِالنَّهَارِ.» حضرت را یارانی است که شب‌هنگام نخوابند. بسان زمزمه‌ی زنبورعسل، زمزمه نمازشان برپاست. از شب تا به صبح در حال قیام و رکوع و سجودند و بامدادان بر مرکب‌هایشان سوارند. آنان، راهبان شب و شیران روزند. (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۵۲: ۳۰۴). در روایتی از پیامبر اسلام آمده است: «که فرزند عثمان بن مظعون از دنیا رفت. عثمان بسیار غمگین شد تا آنجا که خانه‌اش را مسجد قرار داد و مشغول عبادت شد و هر کاری را جز عبادت ترک گفت. این خبر به رسول خدا (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) رسید. او را احضار کرده فرمودند: «يا عُثْمَانُ إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى لَمْ يَكْتُبْ عَلَيْنَا الرُّهْبَانِيَّةَ أَنْمَا رُهْبَانِيَّةَ أُمَّتِي الْجِهَادُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (متقی الهندی ۱۹۸۹، ۳، ۷۵۸). دعوت مردم به سوی خدا و دور ساختن بندگان از پرستش بت‌ها و قیام به عدالت و اجرای قسط، از مهم‌ترین اهداف انبیا، بوده است. امام خمینی در اثبات این مطلب می‌فرماید:

«برای این که کمی معلوم شود فرق میان اسلام و آنچه به‌عنوان اسلام معرفی می‌شود تا چه حد است، شما را توجه می‌دهم به تفاوتی که میان قرآن و کتب حدیث، با رساله‌های عملیه هست: قرآن و کتاب‌های حدیث که منابع احکام و دستورات اسلام است، با رساله‌های عملیه که توسط مجتهدین عصر و مراجع نوشته می‌شود، از لحاظ جامعیت و اثری که در

زندگانی اجتماعی می‌تواند داشته باشد به کلی تفاوت دارد. نسبت اجتماعیات قرآن با آیات عبادی آن، از نسبت صد به یک هم بیشتر است! از یک دوره کتاب حدیث که حدود پنجاه کتاب است و همه احکام اسلام را در بردارد، سه - چهار کتاب مربوط به عبادات و وظایف انسان نسبت به پروردگار است؛ مقداری از احکام هم مربوط به اخلاقیات است؛ بقیه همه مربوط به اجتماعیات، اقتصادیات، حقوق و سیاست و تدبیر جامعه است» (خمینی، ۱۳۵۶).  
حال سؤال اساسی چنین است که با وجود چنین اسلامی آیا می‌توان به اسم اسلام، از عرفان خلوت و انزوا و رهبانیت سخن به میان آورد؟ مقام معظم رهبری در دیدار اعضای مجمع عالی بسیج مستضعفین این‌گونه فرمودند که: «... این حدیث معروف «مَنْ أَصْبَحَ وَكَمْ يَهْتَمُّ بِأُمُورِ الْمُسْلِمِينَ فَلَيْسَ بِمُسْلِمٍ» و از این قبیل، فراوان آیات و روایاتی در متون اسلامی است که این جزو بیانات اسلام است؛ یعنی اسلام انسان را این‌جور خواسته است که مسئول باشد؛ هم نسبت به خود، هم نسبت به نزدیکان خود، هم نسبت به جامعه‌ی خود، هم نسبت به بشریت مسئول است.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۳/۰۶).

امام خمینی (۱۳۶۰. ج ۱۵، ۲۱۳) می‌فرمایند: «باید اهتمام به امر مسلمین داشته باشیم. اهتمام به امر مسلمین این نیست که من بروم نماز. امور مسلمین عبارت از امور سیاسی و اجتماعی مسلمین است. تمام انبیا از صدر بشر و بشریت، از آن‌وقتی که آدم - علیه‌السلام - آمده تا خاتم انبیا - صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم - تمام انبیا برای این بوده است که جامعه را اصلاح کنند؛ فرد را فدای جامعه می‌کردند. ما فردی بالاتر از خود انبیا نداریم. ما فردی بالاتر از ائمه نداریم علیهم‌السلام این فردها خودشان را فدا می‌کردند برای جامعه. خدای تبارک‌وتعالی می‌فرماید که انبیا را ما فرستادیم، بیانات به آن‌ها دادیم، آیات به آن‌ها دادیم، میزان برایشان دادیم و فرستادیم لِيُقِيمُوا النَّاسَ بِالْقِسْطِ؛ (الحديد، ۲۵). غایت این است که مردم قیام به قسط بکنند، عدالت اجتماعی در بین مردم باشد، قیام بالقسط و مردم را به قسط وارد کردن مگر می‌شود بدون دخالت در امور سیاسی؟ مگر امکان دارد بدون دخالت در سیاست و دخالت در امور اجتماعی و در احتیاجات ملت‌ها، کسی بدون اینکه دخالت کند، قیام به قسط باشد؟ لِيُقِيمُوا النَّاسَ بِالْقِسْطِ باشد؟» (همان، ۲۱۵). بی‌شک چنین اسلام نابی در شریعت خود به‌عنوان «علت محدثه» ی سعادت آفرینی و کمال زایی، طریقت عرفانی ناب



را می‌طلبید تا به‌عنوان «علت مبقیه»، امکان وصول حقیقت را میسر سازد؛ و چنین عرفان نابی همان عرفانی است که بر مبنای عبودیت و فناء فی الله، زاهدان شب و شیران روز می‌پروراند. عرفانی است جهت‌بخش عرصه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، امنیتی و...؛ که: «به جامعه با سه عنصر هدایت تربیت ولایت می‌نگرد و سالک در فرآیند تعریف و تنظیم ارتباط با خدا به تعریف و تنظیم ارتباط با اجتماع نیز اهتمام ورزد و عارف» با تفسیری عارفانه از اجتماع و جامعه به‌عنوان تجلی الهی می‌کوشد تا جامعه را از کثرت به سوی وحدت سوق دهد؛ بنابراین دو مقوله ۱. هدایت اجتماعی، ۲. مدیریت اجتماعی (مدیریت مبتنی بر اسمای حسنا الهی، مدیریت متعالیه توحیدی) در آن از موقعیت ممتاز برخوردار است که در سفر سوم و چهارم اسفار اربعه عرفانی متبلور می‌شود و می‌تواند جامعه‌شناسی و جامعه‌سازی خاص خود را به ارمغان بیاورد. انسان کامل است که مسئولیت هدایت تربیت و تحقق عدالت اجتماعی را پس از سفرهای یاد شده بر عهده می‌گیرد (رودگر، ۱۳۹۷، ۹۱۷-۹۱۶). شهید مطهری می‌فرماید: عرفان هیچ‌وقت در نهایت امر، سر از خدمت به خلق در نمی‌آورد، در وسط راه و بلکه در مقدمه راه سر از خدمت به خلق درمی‌آورد. خدمت به خلق در عرفان هست و باید هم باشد ولی خدمت به خلق نهایت عرفان نیست، خدمت به خلق مقدمه‌ای از مقدمات عرفان است. (مطهری، ۱۳۸۳، ج ۲۳: ۲۸۹).

امام خمینی (۱۳۷۶:۱۹۶) می‌فرماید: «خلافت ظاهری که منصب الهی است همانند نبوت امری است که بر مردم پوشیده است، روی این جهت تصریح به آن واجب و لازم است. قسم به جان‌دوست که تصریح و تنصیص خلافت بر پیامبر از بزرگ‌ترین واجبات الهی بوده و تضییع این مسئله خطرناک با بیان نکردن آن باعث تشتت امر است و اختلال آثار نبوت و از بین رفتن آثار شریعت می‌شد. این کار از قبیح‌ترین اموری است که نسبت به افراد عادی سزاوار نیست چه رسد به اینکه به پیامبر اسلام نسبت داده شود» و در شرح «فص یعقوبیه» می‌نویسد: «و الناموس هو الشرع»، ناموس همان چیزی است که انسان در مقام حفظ و اختفای آن می‌کوشد و چون مقصد انبیای الهی بسط معرفت حق و معروفیت و معبودیت آن در عالم است و این مقصد محقق نمی‌شود مگر با حفظ اموری، لذا حفظ و صیانت نوامیس پنج‌گانه الهی ضروری است: ناموس حیات (به‌وسیله آن معرفت و موجودیت حاصل می‌شود). ۱-

ناموس عقل (به‌وسیله آن خدا شناخته و عبادت می‌شود). ۲- ناموس مال (به‌وسیله آن معاش و معاد مردم اصلاح می‌شود). ۳- ناموس عرض (که با حفظ آن توالد و تناسل و بسط معرفیت و معبودیت محقق می‌گردد). ۴- ناموس شریعت (که همان ناموس عبودیت و معرفیت است) (خمینی، ۱۴۰۶: ۱۴۳-۱۴۴).

پیامبر فرمودند کسی که برای رفع نیاز برادر مؤمن خود کوشش نماید مانند این است که ۹ هزار سال خداوند متعال را عبادت نموده درحالی که روزها را روزه گرفتن و شب‌ها را هم شب‌زنده‌داری نموده (مجلسی ۱۴۰۴ ج ۳۱۵، ۷۴)؛ و نیز فرمودند: «الْخَلْقُ عِيَالُ اللَّهِ، فَأَحَبُّ الْخَلْقِ إِلَى اللَّهِ مَنْ نَفَعَ عِيَالَ اللَّهِ، وَأَدْخَلَ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ سُورَا» (الکافی: ۲ / ۱۶۴ / ۶). خلق، نان‌خور خدایند، از این رو محبوب‌ترین خلق در نزد خدا، کسی است که به نان‌خوران خدا سودی برساند و خانواده‌ای را شادمان کند. پیامبر بزرگوار اسلام (ص) محبوب‌ترین بندگان را در نزد خداوند این‌گونه معرفی می‌نمایند: «أَحَبُّ عِبَادِ اللَّهِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمْ لِعِبَادِهِ، وَأَقْوَمُهُمْ بِحَقِّهِ؛ الَّذِينَ يُحِبُّونَ إِلَيْهِمُ الْمَعْرُوفَ وَفِعَالَهُ». (بحار الأنوار، ۷۷، ۱۵۲) محبوب‌ترین بندگان در نزد خداوند، سودمندترینشان نسبت به بندگان و پایبندترینشان نسبت به گزاردن حَقِّش است؛ کسانی که خداوند، کار نیک و انجام دادن آن را محبوبشان ساخته است. بدیهی است برای تحقق چنین مقصد والای الهی، بیش و پیش از هر چیز باید به تربیت نفوس و در رأس آن‌ها مدیران را در تربیتی عرفانی که همانا سیر و سلوک در عبودیت حضرت حق است مجهز و ممهّد نمود.

تاکنون پژوهشی در خصوص سنجش مدیریت عرفان اسلامی صورت نگرفته است ولی تلاش‌های قابل ستودنی از سوی برخی پژوهشگران در تأثیر معنویت و یا دین بر سبک‌های مدیریتی به عمل آمده است همچون:

فیروزه خرم پور در مقاله بایسته‌های اخلاقی مدیریت معنوی امام علی (ع) در بعد حکومت‌داری اجتماعی، آورده است: آنچه از این مقاله دریافت می‌شود این است که حضرت علی (ع) به‌عنوان کامل‌ترین الگو در تأسیس دولت دینی محسوب شده و برخی از ویژگی‌های بایدهای دولت دینی از منظر ایشان بدین شرح است: عنایت به بیت‌المال، احتراز از اندوختن مال نزد متصدیان حکومت، زهد و ساده‌زیستی گردانندگان امور حکومتی،

امربه‌معروف و نهی‌ازمنکر، توجه به حال فقرا و دردمندان، عدالت محوری، شفاف‌سازی، ندادن فرصت به فرصت‌طلبان، عنایت خاص به قوای نظامی و... پس اگر دولتی می‌خواهد ادعای دینی بودن داشته باشد، موفق نخواهد شد مگر با مزین شدن به این صفات و این مقدور نخواهد بود مگر با الگو گرفتن از حکومت علی (علیه‌السلام).

سیده خدیجه معافی مدنی و دیگران در مقاله: واکاوی موانع مدیریت معنوی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران، (۱۳۹۵) نتیجه گرفته‌اند که ۷ عامل موانع مدیریت معنوی در دانشگاه می‌تواند نمود پیدا کند که این ۷ عامل عبارت‌اند از: مادی‌گرایی، تمرکزگرایی، فردگرایی، موانع اقتصادی، منفعت‌گرایی، حاشیه بودن اساتید و زندگی بی‌هدف.

دکتر حسین پیر کولیوند و دیگران در «بررسی تأثیر معنویت‌گرایی کارکنان بر مدیریت ضربات روحی سازمانی در یک بیمارستان» (۱۳۹۶) به دنبال این بوده‌اند تا تأثیر معنویت‌گرایی کارکنان را بر مدیریت ضربات روحی سازمانی ارائه نموده و راهکارهای مشخصی به بیمارستان‌ها و محیط‌های درمانی جهت مدیریت ضربات روحی سازمانی ارائه نمایند.

حبیبه نجفی و دیگران (۱۳۹۶) در مقاله تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری سلامت معنوی برای ارائه مدل معادله ساختاری در یافته‌اند که: رهبری معنوی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین رهبری معنوی از طریق تأثیر مثبت بر سلامت معنوی، موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود؛ و توصیه نموده‌اند این سبک رهبری را به‌عنوان سبک رایج و غالب در برنامه‌های خود به کار گیرند و باعث افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمان خود در دنیای رقابتی امروزی شوند.

در مقاله تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی (۱۳۹۲) این نتیجه استخراج شده است که: تمرکز بر معنویت می‌تواند وسیله‌ای باشد برای کنترل محیط، جلوگیری از تعارض، پذیرش اهداف سازمانی و کسب موفقیت به‌گونه‌ای که گروهی بر این باورند که باید معنویت را بخش مهمی از برنامه‌های سازمان به‌حساب آورند.

عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی، (۱۳۸۶) در مقاله پژوهشی خود با عنوان: ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی، و هدف مقاله را دست‌یابی به یک چارچوب نسبتاً جامع و قابل قبول از معنویت که بتواند همه ابعاد وجودی انسان شامل؛ زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی را در برگیرد. اعلام نموده‌اند با تأکید بر نوع شناسی از سنخ معنویت فرادینی با رویکرد شناختی که بر اساس آن مدل مفهومی تحقیق برای تمهید بستری جهت پژوهش‌های آینده ترسیم شده است.

فاطمه شیخی نژاد و گلناز احمدی (۱۳۸۷) در مقاله مدیریت در پرتو معنویت، اظهار داشته‌اند معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند.

سید مهدی الوانی و دیگران (۱۳۹۲) در مقاله ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران با رویکردی توسعه‌ای، با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و از طریق پیمایش تعدادی دستگاه‌های دولتی، نقش سازه‌های رهبر معنوی، پیروان معنوی و زمینه معنوی را در اثربخشی رهبری بررسی نموده و از نتایج پژوهش آن است که سازه‌های جدید نقش معناداری در پیش‌بینی اثربخشی رهبری دارند.

خدیدجه کاظمی در مقاله مدیریت با تکیه بر معنویت، (۱۳۸۷) معتقد است دلایل سودمند بسیاری برای بررسی رابطه معنویت و مدیریت وجود دارند. یکی از آنها تأثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد و دیگری دورنمای کار توأم با معنا است. ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنوی‌شان پیوند بزنند.

## روش

اهتمام این پژوهش بر آن است تا با استفاده از روش کیو که هدفش کشف اندیشه‌ها و نگرش‌ها درباره یک موضوع است (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۰: ۶۰) ذهنیت متولیان فرهنگ را در دو حوزه عرفان و مدیریت با بهره‌جویی از اعتبار روش کیو برای به چنگ آوردن دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان (استاکسن و دورسن ۲۰۱۱: ۱۶۴) شناسایی و تحلیل کند. اجرای این پژوهش با استفاده از طرح تحقیق آمیخته از نوع اکتشافی<sup>۱</sup> انجام گرفته است. در این طرح معمولاً به روش کیفی به تدوین یک چارچوب اولیه راهنما پرداخته می‌شود و مراحل دیگر با استفاده از روش‌های کیفی تا نیل به نتیجه مورد انتظار ادامه می‌یابد. به این ترتیب در این طرح، با گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی به تعیین جنبه‌های اصلی پدیده مورد بررسی پرداخته می‌شود و از این جنبه‌ها به عنوان ابعاد مورد نظر برای تدوین الگوی نهایی استفاده می‌شود. ما نیز در این پژوهش، به ترتیب با بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه با صاحب‌نظران چارچوب اولیه راهنما را تهیه و سپس بر اساس روش کیو<sup>۲</sup> که عامل پیوند بین داده‌های کمی و کیفی است مراحل نهایی پژوهش را تا طراحی و اعتباریابی مدل مورد انتظار دنبال نموده‌ایم. جامعه آماری مورد نظر نیز شامل افرادی بودند که تا حدودی با موضوع عرفان و مباحث مدیریت آشنایی داشتند. انتخاب آن‌ها نیز با روش گلوله برفی<sup>۳</sup> یا زنجیره‌ای و تا مرحله اشباع نظری<sup>۴</sup> ادامه یافته است. دیدگاه‌های این افراد که ۲۹ نفر را شامل می‌شوند تا پایان مراحل مورد استفاده پژوهشگر قرار گرفته است.

## یافته‌ها

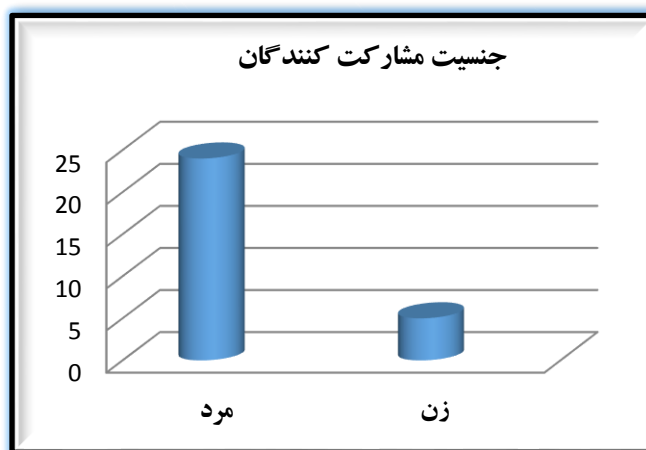
متغیرهای جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان: به منظور بررسی وضعیت جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان، در این بخش، متغیرهای مربوطه افراد مورد مطالعه ارائه می‌گردد.

- 
1. Exploratory mixed method design
  2. Q Methodology
  3. Snowball sampling method
  4. Theoretical saturation

جدول ۱. متغیر جنسیت مشارکت‌کنندگان

جنسیت	شاخص‌ها	تعداد	درصد
مرد		۲۴	٪۸۲
زن		۵	٪۱۸
جمع		۲۹	٪۱۰۰

در جدول ۱ وضعیت متغیر جنسیت مشارکت‌کنندگان مشاهده می‌شود. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهند از بین مشارکت‌کنندگان، تعداد ۲۴ نفر (۸۲ درصد) مرد و ۵ نفر (۱۸ درصد) افراد مورد مطالعه زن می‌باشند.

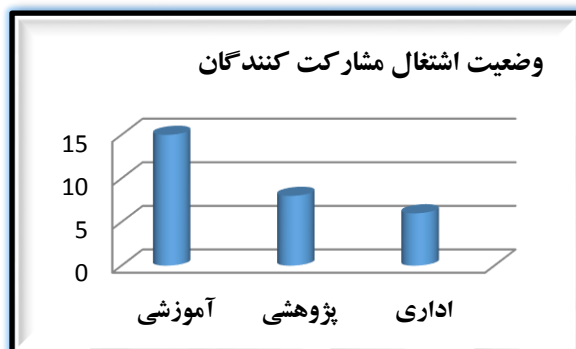


نمودار ۱. توزیع نمونه برحسب جنسیت مشارکت‌کنندگان

جدول ۲. متغیر وضعیت اشتغال مشارکت‌کنندگان

وضعیت اشتغال	شاخص‌ها	تعداد	درصد
آموزشی		۱۵	٪۵۱
پژوهشی		۸	٪۲۷
اداری		۶	٪۲۳
جمع		۲۹	٪۱۰۰

جدول ۲ وضعیت متغیر وضعیت اشتغال مشارکت کنندگان را نشان داده است. نتایج بیانگر این است که وضعیت اشتغال ۱۵ نفر (۵۱ درصد) آموزشی، ۸ نفر (۲۷ درصد) پژوهشی و ۶ نفر (۲۳ درصد) اداری می‌باشند.



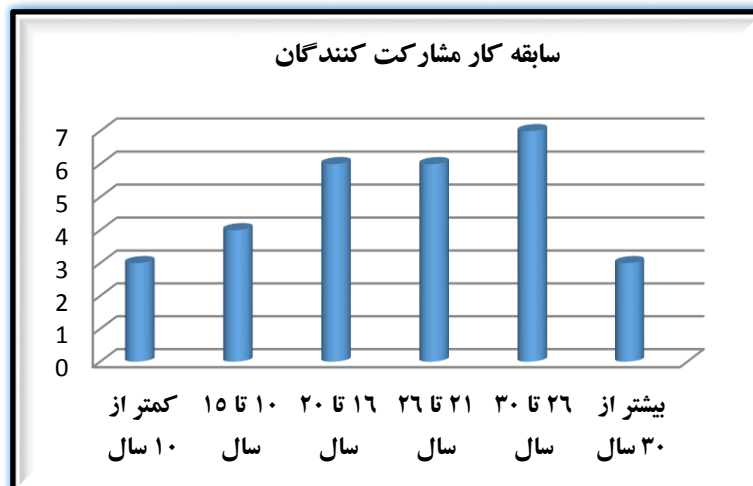
نمودار ۲. توزیع نمونه برحسب وضعیت اشتغال مشارکت کنندگان

در نمودار ۲ نیز وضعیت اشتغال مشارکت کنندگان به تفکیک نشان داده شده است.

جدول ۳. متغیر رشته تحصیلی مشارکت کنندگان

رشته تحصیلی	شاخص‌ها	تعداد	درصد
الهیات		۱۰	۳۳٫۵
فلسفه تعلیم و تربیت		۲	۷٫۵
مدیریت		۱۱	۳۸٫۵
جامعه‌شناسی		۲	۷٫۵
سایر		۴	۱۳
جمع		۲۹	٪۱۰۰

وضعیت رشته‌ی تحصیلی مشارکت کنندگان در جدول ۳ نشان داده شده است. بر این اساس بیشترین فراوانی شرکت کنندگان مربوط به رشته مدیریت با ۱۱ نفر (۳۸٫۵ درصد) بوده است.



نمودار ۳. توزیع نمونه برحسب سابقه کار مشارکت کنندگان

در نمودار ۳ وضعیت سابقه کار مشارکت کنندگان به تفکیک سطوح نشان داده شده است.

- سؤال اول پژوهش: مدیریت مبتنی بر آموزه‌های عرفان اسلامی دارای کدام ویژگی‌های اساسی است؟
- سؤال دوم: اثربخشی مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی در سازمان چگونه است؟ تعیین عبارت‌های تعریف کننده مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی. در این مرحله تلاش گردیده تا تمامی نظرات درباره ویژگی‌های مدیریت مبتنی بر آموزه‌های عرفان اسلامی از طریق مرور مصاحبه با صاحب نظران و بررسی مطالعات انجام شده گردآوری شود که بعد از بررسی و تحلیل اطلاعات ۶۵ در قالب عبارت به شرح جدول شماره (۴-۵) استخراج گردید.

جدول ۴. تعیین عبارت‌های تعریف کننده مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی

ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف	عبارات مستخرج (Q)
۱	انسان کامل هدف، مقصد و مقصود آفرینش و لذا الگوی تام و تمام مدیر عارف تلقی می شود.	۳۴	الگوپذیری مدیر عارف از انسان کامل، به معنای التزام به تخلق خلیفه الهی است.



ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف	عبارات مستخرج (Q)
۲	الگو واقع شدن «انسان کامل» برای مدیر عارف ضرورت شناخت قابلیت‌ها و استعدادها بالقوه خود و دیگران را می‌نمایاند.	۳۵	مدیر اسلامی می‌کوشد تا در خود و دیگر همکاران و همیاران با مجال بخشی به استعدادها و قابلیت‌ها همه مراحل اصول مدیریت را به اجرا گذارد.
۳	در اسفار اربعه صدر المتالیهین مدیریت سیر و سلوک به شایستگی قابل ملاحظه است.	۳۶	مطابق حدیث قدس: اگر من او را دوست بدارم چشم و گوش او خواهم شد تا با آن‌ها بشنود و ببیند، ارتباط با عالم معنویت باعث می‌شود تا چشم حقیقت‌بینی برای مدیر عارف حاصل شود.
۴	عرفان مدیر عارف در اعماق معنای ناب خود در یک کلمه «یقطه» خلاصه شده است.	۳۷	مدیر عارف کسی است که با هوشیاری و بیداری آنچه را که غافلان نمی‌شنوند و خفتگان نمی‌بینند، او می‌شنود و می‌بیند.
۵	مکتب کتمان مدیر عارف به معنای آن نیست که عارف را از متن اجتماع به انزوایی سوق دهد. بلکه خودسازی در ایفای شایسته تر نقش اجتماعی مدیر تلقی می‌شود.	۳۸	عرفان مدیر عارف بیش و پیش از آنکه یک مکتب نظری باشد، مکتبی یکپارچه عملی به شمار می‌رود.
۶	«راز نگهداری» حاصل از مقامات در مدیر عارف، از جمله‌ی مهم‌ترین شایستگی‌های صفاتی یک مدیر محسوب می‌شود.	۳۹	مدیران جامعه اسلامی سخت به آموزه‌های عرفان اسلامی نیازمندند
۷	آنچه پس از چهار دهه، برای مدیران سطوح مختلف نظام جمهوری اسلامی احساس نیاز شدید می‌شود. آموزه‌های عرفان اسلامی است.	۴۰	عرفان، زدودن محبت ماسوی الله از قلب مدیر عارف و محبت و کشش او را تابع عشق حق قرار دادن است.
۸	عرفان مدیر عارف، رهایی از خودپرستی و به قید بندگی حق مقید شدن و منور شدن جان به نور الهی است.	۴۱	ادراک دل و «شهود عرفانی» در مدیر عارف، او را به مرحله مشاهده حقایق می‌رساند.
۹	با پاک‌سازی درون، مدیر عارف می‌تواند به شهود عرفانی دست یافته و بسیاری از حقایق را با علم حضوری مشاهده کند.	۴۲	معرفت شهودی و قلبی میانبرترین راه معرفتی است که مدیر عارف برگزیده است.

ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف
۱۰	مدیر عارف صاحب‌نظری است که خداوند او را به ذات و صفات و اسماء و افعال خود بینا گردانیده است.	۴۳	معرفت مدیر عارف از دیده بُود چنانچه گفته‌اند: عارف از دیده گوید و عاقل از شنیده.	
۱۱	هر چه مسیر سلوک مدیر عارف دقیق‌تر و منازل عرفان عملی او کامل‌تر و با رعایت شئون شریعت همراه‌تر باشد، مشاهدات زلال‌تر و معارف برتر به دست خواهد آورد.	۴۴	پایبندی به عقل، تهذیب نفس با سیر و سلوکی منتهی به شهود و التزام به وحی، سه ویژگی ممتاز عرفان شیعی است که به‌عنوان سنجه از سوی مدیر عارف مطمح نظر قرار می‌گیرد.	
۱۲	مدیر عارف ملاک تخلق به عرفان حقیقی را، «همه‌جانبه بودن» آن و سپس «مطابقت با فطرت و شریعت» می‌داند.	۴۵	معرفت مدیر عارف به توحید و جودی آن گونه است که حقیقت هستی را در باطن خویش از هر گونه کثرت و تعدد منزّه دانسته و کثرات ظاهری را نمود و تجلی آن بُود مطلق بشمار می‌آورد.	
۱۳	ریاضت مدیر عارف به‌منظور چشاندن سختی‌ها و مرارت‌ها در کاستن کثرات و رهایی از طبیعت دون برای به پرواز درآوردن روح خویش است.	۴۶	تمام هنر مدیر عارف آن است که به هیچ معشوقی جز معشوق حقیقی، عشق نورزد و اصالتی ندهد و اگر به مخلوقات عشق می‌ورزد به دلیل عشق‌ورزی به حضرت حق باشد.	
۱۴	در نزد مدیر عارف تا فنا و کشتن مَنیّت‌های نفسانی صورت نپذیرد هرگز به وحدت حقیقی نخواهد رسید	۴۷	مدیر عارف واقف است که تجلی حق در نفوس کامل انسانی در دنیا و آخرت، بر حسب استعداد آن نفوس است.	
۱۵	مدیر عارف، چون خداوند را با جمیع صفات و کمالات می‌شناسد لذا فرد عارف را اکمل موجودات عالم و خلیفه‌الله می‌داند.	۴۸	شایسته‌سالاری مدیر عارف برآمده از حقیقت‌جویی اوست که بر طریق شریعت بدان نائل می‌شود.	
۱۶	خدایمحموری مدیر عارف منبعث از قرآن کریم و به‌عنوان معیار اصلی معرفت شهودی است.	۴۹	الهام نوعی هدایت الهی است که شامل حال مدیر عارف می‌شود و با برخورداری از آن درک تمیز صواب از خطا را پیدا می‌کند.	
۱۷	ورع مدیر عارف عبارت است از دوری مدیر از ستم‌گری‌های مردم،	۵۰	مقام صبر مدیر عارف عبارت است از تحمل شداید و بلاها و ناپسندیده‌ها و از سر گذراندن آن‌ها بدون شکوه.	

ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف
			به حدی که کسی را بر او دعوی و ادعایی نباشد.	
۱۸	مقام رضای مدیر عارف، عبارت است از آرام یافتن دل مدیر به احکام و دستورهای خدا و موافقت او به آنچه خداوند پسندیده و برای او اختیار کرده است.	۵۱	قرب آن است که مدیر سالک در اثر کسب مقدماتی مانند ایمان و اعمال صالح، ارتقای وجود یافته و در پرتو تجرد نفس، خود را در محضر حق تعالی احساس نماید.	
۱۹	مدیر عارف با توکل برخواسته از ایمان «ومن يتوكل على الله فهو حسبه» همواره در شاداید خداوند را یار و یاورى خود مشاهده می کند.	۵۲	مدیر عارف بر مبنای «افوض امری الی الله»، هر گونه خوف و حزن را از خود دور و بر رضایت حضرت حق دل خوش است.	
۲۰	مدیر عارف با تصبر و اجتناب از شکوه و شکایت از ناملایمات شکیبایی را لازمه مدیریت تعالی برمی شمارد.	۵۳	رقبت و رهبت مدیر عارف برخاسته از معرفت او به ناظر بودن خدا بر اعمال اوست.	
۲۱	مدیر عارف خود را بیش از هر کس فقیر الی الله می داند و لذا به مقامات دل نمی بندد.	۵۴	مدیر عارف شایستگی خود را با سنجه قرار دادن خاتم اولیاء که در هر عصر و زمانی یک انسان کامل و معصوم است، ارزیابی می کند.	
۲۲	خضوع و خشوع و صبر و تحمل قائم بر شریعت مدیر عارف در مقابل افراد اجتماع یکی از آموزه های برجسته عرفان اسلامی است.	۵۵	مدیر عارف فرمایش «وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ» را بشارتی عظیم در معیت قیومی با حضرت حق تلقی می کند.	
۲۳	عرفان ناب همان عرفانی است که بر مبنای عبودیت و فناء فی الله، مدیرانی که زاهدان شب و شیران روزند، می پروراند.	۵۶	سه عنصر: تربیت، هدایت و ولایت همواره در نگاه عرفان ناب مدیر عارف به سازمان، معطوف است.	
۲۴	مدیر عارف با تفسیری عارفانه از اجتماع و جامعه می کوشد تا جامعه را از کثرت به سوی وحدت سوق دهد.	۵۷	دو مقوله هدایت و مدیریت اجتماعی، در مدیریت عرفانی که در سفر سوم و چهارم اسفار اربعه مطرح است، از موقعیتی ممتاز برخوردار است.	
۲۵	آموزه های عرفان اسلامی به عنوان روح حاکم بر ساختارهای مدیریتی خشک و به دور از حقیقت تلقی می شود.	۵۸	مدیر عارف می کوشد تا در مدیریت کلاسیک، انسان را که موجودی اقتصادی و صرفاً دنیایی تعریف شده را با نگرشی عرفانی اصلاح و تعالی بخشد.	

ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف
۲۶	مدیر عارف نجات سازمان را از حاکمیت نظریه بسته سیستم‌ها، در معنا بخشی و اصالت دهی به ایفای نقش خلیفه‌اللهی کارکنان می‌داند.	۵۹	نقش اصلاحی مدیر عارف در جنبش روابط انسانی مدیریت نیوکلاسیک اعتنا بخشی و تکریم انسان به جای اصالت دهی به محیط کار خواهد بود.	
۲۷	نقش اصلاحی مدیر عارف بر مکتب نوین (معاصر) آن خواهد بود تا روابط انسانی حاکم در خدمت به افزایش تولید را به صبغه معنوی و الهی مبدل سازد.	۶۰	هنر مدیر عارف اسلامی آن است که اهتمامی همه‌جانبه و تام و تمام در تزریق، تعمیق و ترویج آموزه‌های عرفان ناب اسلامی به همه عرصه‌های اجتماع به عمل آورد.	
۲۸	به فرمایش: «الناس علی دین ملوکهم» چنانچه ساختارهای مدیریتی و مدیران جوامع، ممهّد به آموزه‌های عرفانی شوند، تأثیر شگرف آن در همه دامنه‌های اجتماع سریع‌تر و بهتر و بیشتر هویدا خواهد شد.	۶۱	مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی، اصول مدیریتی تیلور را که معطوف بر مبنای توانایی‌های مهارتی در انتخاب دقیق کارکنان است را با اهمیت و اولویت بخشیدن به ثبات اخلاقی و معنویت اصلاح و کمال می‌بخشد.	
۲۹	اگر مدیر عارف در سازمانی قرار گیرد که مطابق مدیریت هنری فایول، مدیریت صنعتی مورد التفات واقع شده است، او می‌کوشد تا کار آمدی سازمان را بر مبنای تکریم انسان به جای امور فنی، بازرگانی، مالی، حسابداری و وظایف مدیریتی تغییر و تعریف نماید.	۶۲	رویکرد مدیر عارف مدیریت پروکراسی را رویکردی ساختارگرایی است بر نتابیده و نقش اول سلسله‌مراتب در تئوری دیوانسالاری حاکم بر پروکراسی را حذف و ملاک را تخلق افزون‌تر به اسماء حسنی افراد سازمان قرار خواهد داد.	
۳۰	یکی از مهم‌ترین معیارهای محاسبه مدیر عارف، معرفت بر علم و عدل خداوند و گریزناپذیری وعدم امکان انکار بر کرده خویش است.	۶۳	مدیر عارف «واعتصموا بحبل الله جمیعاً» را حلقه اتصال به محبوب می‌داند.	
۳۱	مدیر عارف همواره خود را در سفر عرفانی به حالت آماده‌باش احساس نموده و در آمادگی خیزش و برای	۶۴	مدیر عارف در مقام توبه‌گری هم خویش را بر این معطوف می‌دارد تا خود و همکاران و سازمانی که مسئولیت آن را بر عهده دارد را از ستمگری دور نگه دارد.	

ردیف	عبارات مستخرج (Q)	ردیف	عبارات مستخرج (Q)
	برخاستن «یقظه» و بیداری را در همه احوال ضروری می‌داند.		
۳۲	ایثار مدیر عارف دو جنبه دارد: ۱- ایثار مادی. ۲- ایثار معنوی که همان نثار محبت و عشق است؛ و درجه نخست آن برگزیدن خلق بر خویش است.	۶۵	حیای مدیر عارف، توجه به این نکته است که خداوند، همواره ناظر و شاهد اعمال و رفتار او است.
۳۳	در فتوت مدیر عارف هم قابلیت مطرح است و هم فاعلیت.		

تعیین ویژگی مؤلفه‌های اصلی مدیریت مبتنی بر آموزه‌های عرفان اسلامی. در این مرحله علاوه بر تعیین مؤلفه‌های هفت‌گانه اصلی مدل مورد انتظار با نظر صاحب‌نظران، ویژگی‌های آن‌ها نیز مشخص گردید که شرح آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. مؤلفه‌های هفت‌گانه اصلی مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی

متغیرها	شاخص‌ها			
	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
عدالت محوری	۲۴/۸۹	۳/۰۹	-۰/۴۲	-۰/۲۸
تعالی‌جویی	۳۳/۴۰	۴/۲۰	-۰/۰۱	-۰/۴۴
بهبود اجتماعی	۲۳/۶۰	۲/۷۳	۰/۱۳	۰/۵۹
اثربخشی	۲۴/۹۱	۲/۹۰	-۰/۵۳	۰/۰۳
کارایی	۳۲/۰۱	۵/۲۴	۰/۱۲	-۰/۶۶
اسوه‌ای	۲۰/۲۱	۳/۳۱	-۰/۳۲	-۰/۰۶
تکلیف‌مداری	۲۵/۱۷	۲/۷۲	-۰/۰۴	۰/۱۹

همان‌طور که در جدول ۵ ارائه شده است مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی دارای ۷ مؤلفه اصلی است که ویژگی آن‌ها در جدول نشان داده شده است. در این میان مؤلفه تعالی‌جویی، بالاترین نمره را کسب نموده است. بر اساس مقادیر به‌دست آمده چولگی و کشیدگی می‌توان اذعان داشت که مؤلفه‌های هفت‌گانه دارای توزیعی نرمال می‌باشند.

### تعیین تأثیر هریک از مؤلفه‌های اصلی در تشکیل مدل

جدول ۶. ماتریس کل تبیین شده برای هفت مؤلفه

مؤلفه‌ها	مقادیر ویژه اولیه		مجموع مجذور بارهای عاملی		مجموع مجذور بارهای عاملی		چرخش یافته	
	درصد کل	درصد واریانس	درصد کل	درصد واریانس	درصد کل	درصد واریانس	درصد کل	درصد واریانس
۱	۳۹/۵	۹۸/۲۶	۳۹/۵	۹۸/۲۶	۳۹/۲۴	۳۴/۲۴	۳۴/۲۴	۳۴/۲۴
۲	۲۸/۳	۴۱/۱۶	۲۸/۳	۴۱/۱۶	۳۹/۴۳	۵۲/۱۵	۵۲/۱۵	۸۶/۳۹
۳	۷۰/۲	۵۰/۱۳	۷۰/۲	۵۰/۱۳	۹۰/۵۶	۷۴/۱۱	۷۴/۱۱	۶۱/۵۱
۴	۹۱/۱	۵۷/۹	۹۱/۱	۵۷/۹	۴۷/۶۶	۰۹/۱۰	۰۹/۱۰	۷۰/۶۱
۵	۶۹/۱	۴۵/۸	۶۹/۱	۴۵/۸	۹۳/۷۴	۸۶/۹	۸۶/۹	۵۶/۷۱
۶	۶۲/۱	۱۳/۸	۶۲/۱	۱۳/۸	۰۶/۸۳	۶۲/۸	۶۲/۸	۱۹/۸۰
۷	۱۱/۱	۵۴/۵	۱۱/۱	۵۴/۵	۶۱/۸۸	۴۱/۸	۴۱/۸	۶۱/۸۸

پس از حصول اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، به منظور دسته‌بندی نظرات مشارکت‌کنندگان، تحلیل عاملی کیو به روش مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش واریماکس<sup>۱</sup> صورت گرفت. شایان‌ذکر است که ملاک استخراج عامل‌ها، مقادیر ویژه بالاتر از ۱ بوده است. نتایج در جدول ۶ نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد با توجه به این ملاک، دیدگاه افراد نمونه روی هم‌رفته در ۷ مؤلفه دسته‌بندی شد که این ۷ مؤلفه در حدود ۸۸/۶۱ درصد واریانس را تبیین و پوشش می‌دهند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، بیشترین واریانس تبیین شده‌ی مؤلفه‌های اول و دوم به ترتیب (۳۴/۲۴٪) و (۱۵/۵۲٪) بوده‌اند، بعد از آن‌ها به ترتیب هر یک از مؤلفه‌های سوم، چهارم، پنجم، ششم و هفتم با مقادیر (۱۱/۷۴٪)، (۱۰/۰۹٪)، (۹/۸۶٪)، (۸/۶۲٪) و (۸/۴۱٪) در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

1. varimax rotation

آزمون تناسب داده‌ها به منظور تحلیل عاملی اکتشافی

جدول ۷. نتایج آزمون‌های تناسب داده‌ها به منظور تحلیل عاملی اکتشافی

آزمون کیزر-میر-اولکین	آزمون کرویت بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی داری
۰/۸۲۶	$\chi^2 = ۵۷۸۴/۹۹$	۱۱۲۸	۰/۰۰۰

به منظور انجام تحلیل عاملی اکتشافی، اطلاع از مناسب بودن داده‌ها یکی از پیش فرض‌های اساسی است. بدین منظور از آزمون‌های کیزر-میر-اولکین<sup>۱</sup> و کرویت بارتلت<sup>۲</sup> استفاده گردید. همان گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص کیزر-میر-اولکین، ۰/۸۲۶ است که مقدار قابل قبول برای این شاخص است. همچنین، مقدار آماره‌ی کای-اسکوئر برای آزمون کرویت بارتلت، ۵۷۸۴/۹۹ است که با درجه‌ی آزادی ۱۱۲۸، معنی دار است ( $P=۰/۰۰۰$ )؛ بنابراین، می‌توان گفت که داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مناسب می‌باشند. نتایج در جدول (۶) مشاهده می‌گردد.

تعیین ماتریس کل تبیین شده برای هفت مؤلفه

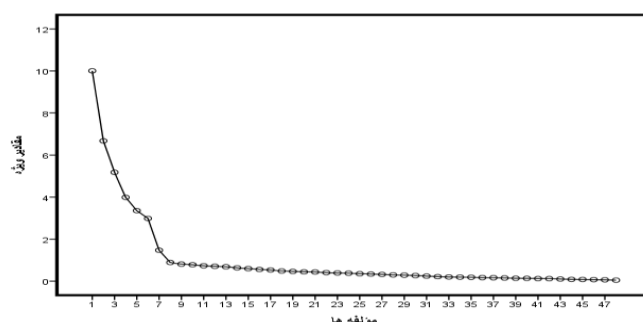
جدول ۸. ماتریس کل تبیین شده برای هفت مؤلفه شناسایی شده

ابعاد	مقادیر ویژه اولیه		مجموع مجذور بارهای عاملی			
	کل	واریانس	استخراجی		چرخش یافته	
	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد
۱	۱۰/۰۰	۲۰/۸۴	۲۰/۸۴	۲۰/۸۴	۷/۸۱	۱۶/۲۷
۲	۶/۶۷	۱۳/۹۰	۱۳/۹۰	۳۴/۷۴	۵/۸۶	۲۸/۴۹
۳	۵/۱۷	۱۰/۷۸	۱۰/۷۸	۴۵/۵۳	۵/۶۶	۴۰/۲۹
۴	۳/۹۸	۸/۳۰	۸/۳۰	۵۳/۸۳	۴/۲۴	۴۹/۱۳
۵	۳/۳۵	۶/۹۹	۶/۹۹	۶۰/۸۲	۳/۸۴	۵۷/۱۴
۶	۲/۹۸	۶/۲۱	۶/۲۱	۶۷/۰۴	۳/۲۷	۶۳/۹۸
۷	۱/۴۷	۳/۰۶	۳/۰۶	۷۰/۱۱	۲/۹۴	۷۰/۱۱

1. Kaiser-meyer-olkin
2. Bartlett's test of sphericity

پس از حصول اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، به منظور تبیین روایی مؤلفه‌های پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش واریماکس<sup>۱</sup> صورت گرفت. شایان ذکر است که ملاک استخراج عامل‌ها، مقادیر ویژه بالاتر از ۱ بوده است. نتایج در جدول ۸ نشان داده شده است.

همان‌طور که مشاهده می‌گردد، مؤلفه‌های پرسشنامه، روی هم رفته در هفت مؤلفه دسته‌بندی شده است؛ که این مؤلفه‌ها ۷۰/۱۱ درصد از واریانس کل را تبیین می‌نمایند.



نمودار ۸. آزمون اسکری کتل مؤلفه‌های استخراجی پرسشنامه

نمودار ۸ آزمون اسکری کتل<sup>۲</sup> (سنگ ریزه) برای مؤلفه‌های استخراج شده پرسشنامه را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌گردد نمودار مذکور ۷ مؤلفه استخراجی با مقدار بیشتر از ۱ را به نمایش درآورده است.

جدول ۹. ماتریس بارهای عاملی چرخش یافت

مؤلفه	مؤلفه ۱	مؤلفه ۲	مؤلفه ۳	مؤلفه ۴	مؤلفه ۵	مؤلفه ۶	مؤلفه ۷
عنوان	عدالت	تعالی جویی	بهبود اجتماعی	اثربخشی	کارایی	اسوه‌ای	تکلیف مداری
شماره	۲-۲۳-۱۷	۱۰-۹-۴-۱	۲۴-۲۲-۵	۷-۶-۵-۳-۲	۷-۵-۳-۲	۳۴-۱۵	۱۲-۷-۶
سؤالات	۳۰-۲۶-۲۴	۱۷-۱۴-۱۱	۳۲-۲۶-۲۵	۱۹-۱۸-۸	۲۰-۱۹-۸	۱-۵۴-۳۸	۱۴-۱۳
	۳۹-۳۸-۳۲	۲۹-۲۸-۱۸	۵۱-۳۹-۳۵	۲۵-۲۳-۲۰	۲۵-۲۳-۲۱	۶۵-۵۷	۳۰-۱۷

1. Varimax Rotation
2. Scree Cottell



مؤلفه	مؤلفه ۱	مؤلفه ۲	مؤلفه ۳	مؤلفه ۴	مؤلفه ۵	مؤلفه ۶	مؤلفه ۷
عنوان	عدالت محوری	تعالی جویی	بهبود اجتماعی	اثربخشی	کارایی	اسوه‌ای	تکلیف مداری
	۴۴-۴۶-۴۷	۳۱-۳۶-۳۷	۵۳-۵۶-۵۷	۲۶-۲۷-۲۸	۲۶-۲۷-۲۸	۲۸-۲۳	۳۱-۳۴
	۴۹-۵۳-۵۳	۴۰-۴۱-۴۲	۵۸-۵۹-۶۱	۲۹-۳۵-۳۷	۲۹-۳۵-۳۷	۱۶-۳	۳۵-۴۳
	۵۴-۶۱-۶۴	۵۳-۴۵-۴۹		۴۱-۴۲-۴۴	۴۱-۴۲-۴۴		۴۴-۴۵
		۵۱-۵۵-۶۳		۴۸-۴۹-۵۰	۴۸-۴۹-۵۰		۴۶-۵۰
				۵۲-۵۳-۵۴	۵۲-۵۳-۵۴		۶۱-۶۴
				۵۶-۵۸-۵۹	۵۶-۵۸-۵۹		
				۶۱-۶۴	۶۱-۶۴		

به کمک این ماتریس (جدول ۹) مشخص گردید که کدام یک از سؤالات از دیدگاه مشارکت کنندگان باعث ایجاد هر یک از مؤلفه‌ها شده‌اند. معیار قابل قبول برای به حساب آوردن یک مؤلفه، در بر گرفتن حداقل ۳ مشارکت کننده در هر مؤلفه است که در این پژوهش همه مؤلفه‌ها تعداد سؤالات بالای این مقدار را به خود اختصاص داده‌اند. شایان ذکر است معیار قابل قبول برای بار عاملی بدین شیوه است که اگر قدر مطلق بار عاملی از  $(\sqrt{2/58/n})$  بیشتر باشد آنگاه با اطمینان ۹۹ درصد بار عاملی معنی دار است.  $n$  بیانگر تعداد کارت‌های کیو است؛ که به استناد این معیار، در این مطالعه مقدار قابل قبول بار عاملی  $0.32$  به دست آمده و مینا قرار گرفته است.

جدول ۱۰. مقادیر اثرات مستقیم استاندارد شده و استاندارد نشده مؤلفه‌ها در مدل نهایی

روابط مستقیم مؤلفه‌ها	برآورد ضریب استاندارد نشده	خطای استاندارد	نسبت بحرانی C.T	سطح معنی داری	ضریب استاندارد شده
از عدالت محوری به تکلیف مداری	۰/۱۰۳	۰/۰۴۵	۲/۳۰۹	۰/۰۲۱	۰/۱۱۸
از تعالی جویی به تکلیف مداری	۰/۲۴۹	۰/۰۳۳	۷/۵۴۲	۰/۰۰۰	۰/۳۸۴
از عدالت محوری به اثربخشی	۰/۱۳۶	۰/۰۵۰	۲/۷۵۱	۰/۰۰۶	۰/۱۴۶
از تعالی جویی به اثربخشی	۰/۰۸۳	۰/۰۳۹	۲/۱۱۵	۰/۰۰۰	۰/۱۲۰
از تکلیف مداری به اثربخشی	۰/۲۲۷	۰/۰۶۱	۳/۷۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۱۳
از تکلیف مداری به بهبود اجتماعی	۰/۱۸۰	۰/۰۵۵	۳/۲۸۶	۰/۰۰۱	۰/۱۸۰
از اثربخشی به بهبود اجتماعی	۰/۲۱۱	۰/۰۵۲	۴/۰۸۴	۰/۰۰۰	۰/۲۲۳

ضریب	سطح	نسبت بحرانی	خطای	ضریب استاندارد	برآورد	روابط مستقیم مؤلفه‌ها
استاندارد شده	معنی داری	C.I	استاندارد	نشده		
۰/۳۰۸	۰/۰۰۰	۵/۷۹۲	۰/۰۱۲	۰/۵۸۹		از تکلیف مداری به کارایی
۰/۱۰۸	۰/۰۳۳	۲/۱۲۸	۰/۰۹۲	۰/۱۹۵		از اثربخشی به کارایی
۰/۱۷۷	۰/۰۰۰	۳/۴۶۱	۰/۰۶۴	۰/۲۲۰		از تعالی جویی به کارایی
۰/۱۱۱	۰/۰۲۱	۲/۳۱۳	۰/۰۸۱	۰/۱۸۷		از عدالت محوری به کارایی
۰/۱۳۸	۰/۰۰۵	۲/۷۸۶	۰/۰۹۵	۰/۲۶۴		از بهبود اجتماعی به کارایی
۰/۲۵۷	۰/۰۰۰	۵/۳۷۰	۰/۰۵۸	۰/۳۱۱		از بهبود اجتماعی به اسوه بودن
۰/۱۱۷	۰/۰۱۶	۲/۴۰۷	۰/۰۵۵	۰/۱۳۳		از اثربخشی به اسوه بودن
۰/۲۷۰	۰/۰۰۰	۵/۲۰۷	۰/۰۳۳	۰/۱۷۱		از کارایی به اسوه بودن
۰/۱۹۷	۰/۰۰۰	۳/۸۲۷	۰/۰۶۲	۰/۲۳۸		از تکلیف مداری به اسوه بودن

جدول ۱۱ نتایج اثرات مستقیم استاندارد نشده و استاندارد شده بین ابعاد مدیریت مبتنی بر عرفان در مدل نهایی را نشان داده است:

جدول ۱۱. مقادیر اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل مؤلفه‌ها در مدل نهایی

مسیرها	اثرات	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
از تعالی جویی به تکلیف مداری	۰/۳۸۴**	۰/۳۸۴**	۰/۰۰۰	۰/۳۸۴**
از تعالی جویی به اثربخشی	۰/۱۲*	۰/۱۲*	۰/۰۸۲**	۰/۲۰۲**
از تعالی جویی به بهبود اجتماعی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۱۴**	۰/۱۱۴**
از تعالی جویی به کارایی	۰/۱۷۷**	۰/۱۷۷**	۰/۱۵۶**	۰/۳۳۳**
از تعالی جویی به اسوه بودن	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۱۸**	۰/۲۱۸**
از عدالت محوری به تکلیف مداری	۰/۱۱۸*	۰/۱۱۸*	۰/۰۰۰	۰/۱۱۸*
از عدالت محوری به اثربخشی	۰/۱۴۶**	۰/۱۴۶**	۰/۰۲۵*	۰/۱۷۱*
از عدالت محوری به بهبود اجتماعی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵۹**	۰/۰۵۹**
از عدالت محوری به کارایی	۰/۱۱۱*	۰/۱۱۱*	۰/۰۶۳**	۰/۱۷۴**
از عدالت محوری به اسوه بودن	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۰۵**	۰/۱۰۵**
از تکلیف مداری به اثربخشی	۰/۲۱۳**	۰/۲۱۳**	۰/۰۰۰	۰/۲۱۳**
از تکلیف مداری به بهبود اجتماعی	۰/۱۸**	۰/۱۸**	۰/۰۴۸**	۰/۲۲۷**
از تکلیف مداری به کارایی	۰/۳۰۸**	۰/۳۰۸**	۰/۰۵۵**	۰/۳۶۳**
از تکلیف مداری به اسوه بودن	۰/۱۹۷**	۰/۱۹۷**	۰/۱۸۱**	۰/۳۷۸**

مسیرها	اثرات	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
از اثربخشی به بهبود اجتماعی	۰/۲۲۳**	۰/۲۲۳**	۰/۰۰۰	۰/۲۲۳**
از اثربخشی به کارایی	۰/۱۰۸*	۰/۱۰۸*	۰/۰۳۱**	۰/۱۳۹**
از اثربخشی به اسوه بودن	۰/۱۱۷*	۰/۱۱۷*	۰/۰۹۵**	۰/۲۱۲**
از بهبود اجتماعی به کارایی	۰/۱۳۸**	۰/۱۳۸**	۰/۰۰۰	۰/۱۳۸**
از بهبود اجتماعی به اسوه بودن	۰/۲۵۷**	۰/۲۵۷**	۰/۰۳۷**	۰/۲۹۵**
از کارایی به اسوه بودن	۰/۲۷۰**	۰/۲۷۰**	۰/۰۰۰	۰/۲۷۰**

\*\*  $P \leq 0/01$  \*  $P \leq 0/05$

علاوه بر اثرات مستقیم مؤلفه‌ها بر همدیگر، اثرات غیر مستقیم و کل مؤلفه‌ها نیز بر آورد گردید که نتایج آن در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت که:

مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر عرفان صرفاً به صورت مستقیم بر تکلیف مداری تأثیر دارد که میزان ضریب مستقیم آن ۰/۳۸۴ بوده که این مقدار در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار است. مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر عرفان بر اثربخشی اثر مستقیم به میزان ۰/۱۲، اثر غیر مستقیم ۰/۰۸۲ و در کل به میزان ۰/۲۰۲ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطوح ( $P \leq 0/01$ ) و ( $P \leq 0/05$ ) معنی دار می‌باشند.

مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر عرفان بر بهبود اجتماعی اثر مستقیم نداشته ولی از طریق مؤلفه‌های دیگر، اثر غیر مستقیم ۰/۱۱۴ و در کل به میزان ۰/۱۱۴ تأثیر گذار است. این مقدار در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار است.

مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر عرفان بر کارایی اثر مستقیم به میزان ۰/۱۷۷، اثر غیر مستقیم ۰/۱۵۶ و در کل به میزان ۰/۳۳۳ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار می‌باشند.

مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر عرفان بر اسوه بودن اثر مستقیم نداشته ولی از طریق مؤلفه‌های دیگر، اثر غیر مستقیم ۰/۲۱۸ و در کل به میزان ۰/۲۱۸ تأثیر گذار است. این مقدار در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار است.

عدالت محوری مدیریت مبتنی بر عرفان، صرفاً به صورت مستقیم بر تکلیف مداری تأثیر دارد که میزان ضریب آن ۰/۱۱۸ بوده که در سطح ( $P \leq 0/05$ ) معنی دار است.

عدالت محوری مدیریت مبتنی بر عرفان بر اثربخشی اثر مستقیم به میزان ۰/۱۴۶، اثر غیرمستقیم ۰/۰۲۵ و در کل به میزان ۰/۱۷۱ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطوح ( $P \leq 0/01$ ) و ( $P \leq 0/05$ ) معنی دار می‌باشند.

عدالت محوری مدیریت مبتنی بر عرفان بر بهبود اجتماعی اثر مستقیم نداشته ولی از طریق سایر مؤلفه‌ها، اثر غیرمستقیم ۰/۰۵۹ و در کل به میزان ۰/۰۵۹ تأثیر گذار است. این مقدار در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار است.

عدالت محوری مدیریت مبتنی بر عرفان بر کارایی اثر مستقیم به میزان ۰/۱۱۱ و از طریق مؤلفه‌های دیگر اثر غیرمستقیم ۰/۰۶۳ و در کل به میزان ۰/۱۷۴ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطوح ( $P \leq 0/01$ ) و ( $P \leq 0/05$ ) معنی دار می‌باشند.

عدالت محوری مدیریت مبتنی بر عرفان بر اسوه بودن، اثر مستقیم نداشته ولی از طریق سایر مؤلفه‌ها، اثر غیرمستقیم ۱/۰۵ و در کل به میزان ۰/۱۰۵ تأثیر گذار است. این مقدار در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار است.

تکلیف مداری مدیریت مبتنی بر عرفان صرفاً به صورت مستقیم بر اثربخشی تأثیر دارد که میزان ضریب مستقیم آن ۰/۲۱۳ بوده که در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار است.

تکلیف مداری مدیریت مبتنی بر عرفان بر بهبود اجتماعی اثر مستقیم به میزان ۰/۱۸ و از طریق مؤلفه‌های دیگر، اثر غیرمستقیم ۰/۰۴۸ و در کل به میزان ۰/۲۲۷ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار می‌باشند.

تکلیف مداری مدیریت مبتنی بر عرفان بر کارایی اثر مستقیم به میزان ۰/۳۰۸ و از طریق مؤلفه‌های دیگر، اثر غیرمستقیم ۰/۰۵۵ و در کل به میزان ۰/۳۶۲ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار می‌باشند.

تکلیف مداری مدیریت مبتنی بر عرفان بر اسوه بودن اثر مستقیم به میزان ۰/۱۹۷ و از طریق مؤلفه‌های دیگر، اثر غیرمستقیم ۰/۱۸۱ و در کل به میزان ۰/۳۷۸ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطح ( $P \leq 0/01$ ) معنی دار می‌باشند.

اثربخشی، صرفاً به صورت مستقیم بر بهبود اجتماعی تأثیر دارد که میزان ضریب آن ۰/۲۲۳ بوده که در سطح (P≤۰/۰۱) معنی دار است.

اثربخشی بر کارایی اثر مستقیم به میزان ۰/۱۰۸ و از طریق ابعاد دیگر اثر غیرمستقیم ۰/۰۳۱ و در کل به میزان ۰/۱۳۹ تأثیر گذار است. مقادیر در سطوح (P≤۰/۰۱) و (P≤۰/۰۵) معنی دار می‌باشند.

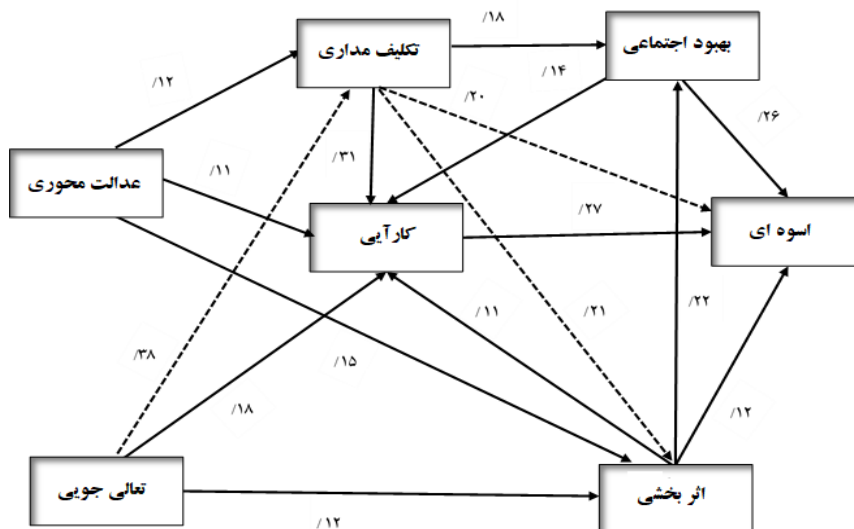
اثربخشی بر اسوه بودن، اثر مستقیم به میزان ۰/۱۱۷ و از طریق مؤلفه‌های دیگر، اثر غیرمستقیم ۰/۰۹۵ و در کل به میزان ۰/۲۱۲ تأثیر گذار است. مقادیر در سطوح (P≤۰/۰۱) و (P≤۰/۰۵) معنی دار می‌باشند.

بهبود اجتماعی، صرفاً به صورت مستقیم بر کارایی تأثیر گذار بوده که میزان ضریب آن ۰/۱۳۸ است که این مقدار در سطح (P≤۰/۰۱) معنی دار است.

بهبود اجتماعی بر اسوه بودن، اثر مستقیم به میزان ۰/۲۵۷ و از طریق سایر مؤلفه‌ها، اثر غیرمستقیم ۰/۰۳۷ و در کل به میزان ۰/۲۹۵ تأثیر گذار است. مقادیر به دست آمده در سطح (P≤۰/۰۱) معنی دار است.

کارایی، صرفاً به صورت مستقیم بر اسوه بودن، تأثیر دارد که میزان ضریب آن ۰/۲۷ بوده که در سطح (P≤۰/۰۱) معنی دار است.

تعیین مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی بر اساس ضرایب استاندارد. به منظور مشخص شدن مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی، از روش تحلیل مسیر از طریق برآورد پارامتر بیشینه درست نمایی استفاده شده است. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، پیش فرض اساسی این روش رعایت گردیده است. پس از تحلیل داده‌های مربوط به مؤلفه‌های هفت گانه مسیرهای جدیدی توسط نرم‌افزار پیشنهاد گردید. به این ترتیب مدل نهایی برحسب ضرایب استاندارد شده به دست آمد که در شکل (۵-۱) می‌آید.



شکل ۱. مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان بر اساس ضرایب استاندارد شده

شکل ۱ مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان بر اساس ضرایب استاندارد شده را نشان می‌دهد. نتایج مدل نهایی حاکی از آن است که کای اسکوئر برابر  $۸/۲۵$ ؛  $(X^2=۸/۲۵)$  با درجات آزادی ۵؛  $(df=۵)$  و سطح معنی‌داری  $۰/۱۴۳$ ؛  $(Sig=۰/۱۴۳)$  بوده که با عنایت به نتایج می‌توان گفت که مدل ارائه شده معنی‌دار است. این معنی‌داری در ارزیابی شاخص‌های کلی برازش مدل نهایی در جدول ۱۲ ارائه شده است:

جدول ۱۲. شاخص‌های کلی برازش مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان

شاخص	RMSEA	IFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	df/x <sup>2</sup>	Sig	X <sup>2</sup>	مدل
مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان	۰/۰۴۵	۰/۹۹۲	۰/۹۹۱	۰/۹۷۹	۰/۹۶۰	۰/۹۹۳	۱/۶۵	۰/۱۴۳	۸/۲۵	مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان
بrazش قابل قبول	۰/۰۸ <	۰/۹ >	۰/۹ >	۰/۹ >	۰/۹ >	۰/۹ >	< ۳	۰/۰۵ >	-	بrazش قابل قبول

$P \leq ۰/۰۵$

به منظور بررسی برازش مدل نهایی مدیریت مبتنی بر عرفان بر اساس ضرایب به دست آمده، شاخص های کلی نیکویی برازش محاسبه گردید که نتایج در جدول ۱۲ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که مدل ارائه شده مدیریت مبتنی بر عرفان معنی دار بوده و از لحاظ آماری مورد تأیید است.

سؤال دوم: اثربخشی مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی در سازمان چگونه است؟

برای پاسخگویی به این سؤال از پرسشنامه اثربخشی ۲۸ سؤالی پارسونز استفاده شده است که دارای چهار مؤلفه اصلی انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها است.

تعیین پایایی پرسشنامه در ادامه بررسی شده است:

جدول ۱۳. ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه های اثربخشی

مؤلفه ها	شماره سؤالات	آلفای کرونباخ
انطباق	۶-۱۱-۱۳-۱۵-۱۶-۱۸-۲۱	0/79
کسب هدف	۱-۲-۵-۷-۱۲-۱۴-۱۷	0/71
یگانگی	۳-۴-۸-۹-۱۰-۲۰-۲۲	0/73
حفظ الگوها	۱۹-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸	0/75

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۱۳ پرسشنامه پارسونز از پایایی لازم برای اندازه گیری اثربخشی مدل برخوردار است.

جدول ۱۴. اولویت بندی گویه های مرتبط با مؤلفه انطباق

شماره گویه ها	میانگین	انحراف معیار	ضرب تغییرات
۶		۱.۰۲۱	۰.۳۳۴
۱۱	۰.۹۵۳	۰.۹۸۸	۰.۳۳۵
۱۳	۰.۳۲۴	۱.۱۳۶	۰.۳۴۲
۱۵	۰.۷۳	۱.۰۵۵	۰.۳۴۳
۱۶	۰.۸۲۳	۱.۰۹۳	۰.۳۸۷
۱۸	۰.۳۳	۱.۰۳۸	۰.۴۵۱
۲۱	۱۷.۴	۰.۲۴۱	۰.۳۴۷

نتایج تحلیل گویه‌ها برای مؤلفه انطباق حاکی از آن است که گویه‌های شماره ۱۷ «همسو شدن اهداف کارکنان با اهداف سازمان» و ۲۱ «انگیزه یادگیری مشارکتی در کارکنان» بالاترین میانگین را از دیدگاه شرکت‌کنندگان کسب نموده‌اند و گویه شماره ۱۵ «مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان» کمترین امتیاز را داشته است.

جدول ۱۵. اولویت‌بندی گویه‌های مرتبط با مؤلفه کسب هدف

شماره گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضرب تغییرات
۱	۱۲/۳	۲۲۱/۱	۳۰۲/۰
۲	۴۵/۳	۴۱۸/۰	۳۳۴/۰
۵	۳/۴۴۴	۵۶۶/۱	۳۵۵/۰
۷	۳۵/۴	۱۱۵/۱	۳۷۴/۰
۱۲	۵۲/۳	۰۹۷/۱	۳۲۳۴/۰
۱۴	۰۴/۳	۰۳۸/۱	۴۲۱/۰
۱۷	۲۷/۴	۰۲۴/۱	۳۲۴/۰

نتایج تحلیل گویه‌ها برای مؤلفه کسب هدف حاکی از آن است که گویه‌های شماره ۵ «افزایش توان یادگیری کارکنان» و ۷ «ارتقای کیفی عملکردها و فعالیت‌ها» بالاترین میانگین را از دیدگاه شرکت‌کنندگان کسب نموده‌اند و گویه‌های شماره ۱ «مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان» و ۱۴ «مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان» کمترین امتیاز را داشته‌اند.

جدول ۱۶. اولویت‌بندی گویه‌های مرتبط با مؤلفه یگانگی

شماره گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضرب تغییرات
۳	۷۴/۴	۱۲۴/۱	۳۵۴/۰
۴	۶۲/۳	۷۵۴/۰	۳۲۴/۰
۸	۴۷/۳	۱۳۴/۱	۳۵۲/۰
۹	۸۲/۴	۰۵۷/۱	۳۷۳/۰
۱۰	۲۵/۴	۰۹۸/۱	۳۸۷/۰
۲۰	۱۴/۳	۰۲۸/۱	۴۴۴/۰
۲۲	۰۴/۴	۰۸۹/۱	۳۵۷/۰



در جدول فوق نتایج تحلیل گویه‌ها برای مؤلفه یگانگی ارائه شده است نتایج حاکی از آن است که گویه‌های شماره ۳ «افزایش رضایت شغلی کارکنان»، و ۹ «کاهش مقاومت در برابر تغییرات و آسان شدن پذیرش و دگرگونی و نوگرایی در عملکردها و فعالیت‌ها» بالاترین میانگین را از دیدگاه شرکت‌کنندگان کسب نموده‌اند و گویه شماره ۲۰ «هماهنگی میان اهداف و عملکردها و فعالیت‌ها» کمترین امتیاز را داشته‌اند.

جدول ۱۷. اولویت‌بندی گویه‌های مرتبط با مؤلفه حفظ الگوها

شماره گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضرب تغییرات
۱۹	۰۸/۴	۰۲۱/۱	۳۰۲/۰
۲۳	۰۶/۴	۰۲۵/۰	۳۱۲/۰
۲۴	۱۸/۴	۱۶۷/۱	۳۳۳/۰
۲۵	۲۴/۳	۰۷۳/۱	۳۴۵/۰
۲۶	۳۵/۳	۰۳۳/۱	۳۴۷/۰
۲۷	۸۷/۳	۰۳۵/۱	۴۱۰/۰
۲۸	۱۱/۳	۰۵۴/۱	۳۱۳/۰

در جدول فوق نتایج تحلیل گویه‌ها برای مؤلفه حفظ الگوها ارائه شده است نتایج حاکی از آن است که گویه شماره ۲۴ «برنامه‌ریزی‌های کلان توسعه و متناسب با جوامع امروزی» بالاترین میانگین را از دیدگاه شرکت‌کنندگان کسب نموده و گویه‌های ۲۵ تا ۲۸ کمتر از میانگین فرضی پرسشنامه بوده‌اند.

جدول ۱۸. اولویت‌بندی کلی و مقایسه مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی

رتبه	مؤلفه‌های اثربخشی	میانگین	انحراف معیار	ضرب تغییرات	t	سطح معنی‌داری
۳	انطباق	۳/۹۲	۱/۰۵	۰/۳۵۹	۰/۳۵۴	۰/۰۰۱
۴	کسب هدف	۳/۷	۱/۱۵	۰/۴۲۸	۱/۲۴۱	۰/۰۰۱
۲	یگانگی	۴	۱/۱۷۲	۰/۳۹۰	۰/۱۲۸	۰/۰۰۱
۱	حفظ الگوها	۴/۴۷	۱/۲۷	۰/۳۶۵	۲/۲۵۶	۰/۰۰۱
	میانگین کل	۴/۰۲	۱/۱۶	۰/۳۸۵	۰/۱۳۵	۰/۰۰۱

بر اساس اطلاعات جدول، نتایج حاکی از آن است که مؤلفه حفظ الگوها با میانگین ۴/۴۷ بالاترین و مؤلفه کسب هدف با میانگین ۳/۷ پایین‌ترین امتیاز را کسب نموده‌اند. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نیز بیان می‌کند که همه مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی برای مدل طرح‌شده تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی پرسشنامه دارند و می‌توان گفت پاسخگویان اثربخشی مدل مدیریت مبتنی بر عرفان اسلامی را در حد خوب و بالاتر ارزیابی کرده‌اند.

### نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج ارائه شده، عرفان اسلامی می‌تواند در مباحث اجتماعی، خاصه در عرصه مدیریت نتایج درخوری را برای بهبود نظام سازمانی فراهم آورد. امروزه مدیریت و سازمان و تشکیلات بیشترین تأثیر را در نحوه زندگی افراد بر عهده داشته و به‌طور فزاینده‌ی سازمانی رودررو هستیم و می‌توان گفت که دنیای سازمان‌ها، دنیای ما را می‌سازند. در چنین موقعیتی است که باید حساسیت بسیار بالایی نسبت به اثربخش ساختن دنیای سازمان‌ها از طریق بهبود مدیریت فراهم آید. بر این اساس هر قدمی که در این زمینه برداشته شود می‌تواند به بهبود زندگی بشر کمک کند.

در این پژوهش، توان عرفان اسلامی برای تأثیرگذاری بر مدیریت موردبررسی قرار گرفت. به همین منظور ابتدا با تکیه بر دیدگاه‌های صاحب‌نظران، ۶۴ عبارت کلیدی مرتبط شناسایی تا در مرحله بعد بتوانند مدلی مدیریتی و مبتنی بر آموزه‌های عرفان اسلامی را با ۷ مؤلفه اصلی بسازند. سپس این مدل برای تعیین اثربخشی در اجرا، در اختیار جمعی از صاحب‌نظران ذی‌ربط قرار گرفت تا بر اساس سنجه پارسونز آن را موردبررسی قرار دهند. نتیجه این داوری نهایی نیز تأیید توانایی این مدل برای تأثیرگذاری بر مدیریت سازمانی بود. نهایتاً این پژوهش در بستری کمتر شناخته‌شده توانست پیوند دو عنصر مهم عرفان و مدیریت را به نمایش بگذارد. و در نتیجه به بهبود مدیریت سازمانی کمک کند. همچنین بستری را فراهم می‌سازد تا دیگر پژوهشگران بتوانند با عنایت به روش و نتایج این مطالعه، به انجام پژوهش‌های بیشتر پیرامون موضوع تشویق شوند.

## منابع

- قرآن کریم.
- احمدی، مسعود. ۱۳۹۳. مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، چاپ هجدهم.
- اختری؛ عباسعلی. ۱۳۸۴. مدیریت علمی مکتبی از دیدگاه اسلام؛ انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی
- الوانی، سید مهدی و دیگران. ۱۳۹۲. ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران، مدیریت دولتی (دانش مدیریت) دوره ۵، شماره ۱، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، ایران
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، نشر مدیران، تهران.
- محمدحسین. ۱۳۸۰. برهان قاطع، نشر نیما.
- بهرامی قصرچی، خلیل. ۱۳۹۵. تأثیر آموزه‌های عرفانی بر مدیریت بهره‌وری در سازمان‌های دولتی و خصوصی ایران، فصلنامه مطالعات ادبیات، عرفان و فلسفه.
- پیر کولیوند، حسین و دیگران. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر معنویت‌گرایی کارکنان بر مدیریت ضربات روحی سازمانی در یک بیمارستان، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال ۱۵،
- جعفری شورگل، سکینه. ۱۳۹۲. تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی، مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی و ایرانی، بهار و تابستان، دوره دو، شماره دو.
- جوادی آملی، عبدالله. ۱۳۷۸. ولایت فقیه؛ ولایت فقاها و عدالت، ج ۹۰ و ۹۹، نشر اسراء، قم.
- حنبل، احمد. ۱۴۱۶. مسند؛ موسسه الرساله، بیروت، ج ۲۵.
- خامنه‌ای، سیدعلی. ۱۳۹۳. نشر آثار، دفتر نشر فرهنگ و آثار حضرت آیت‌الله خامنه‌ای.
- khamenei.ir
- خرم پور، فیروزه. ۱۳۹۷. بایسته‌های اخلاقی مدیریت معنوی امام علی (ع) در بعد حکومت‌داری اجتماعی،
- خمینی، روح‌الله. ۱۳۵۶. ولایت فقیه، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.

- خمینی، روح‌الله. ۱۴۱۰. تعلیقات علی شرح فصوص الحکم و مصباح الانس، موسسه پاسدار اسلام، قم.
- خمینی، روح‌الله. ۱۳۶۰. سخنرانی ۱۸ شهریور، صحیفه امام خمینی، نشر آثار امام خمینی، جلد ۱۵.
- خمینی، روح‌الله. ۱۳۶۸. صحیفه نور، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، جلد ۱۹. دانایی فرد، حسن، اسدالله کردنائیج و سمانه لاجوردی، (۱۳۹۰). ارتقاء ظرفیت خط‌مشی‌گذاری کشور، گونه‌شناسی نقش کانون‌های تفکر مدیریت دولتی، ۶(۳).
- دهخدا، علی‌اکبر. ۱۳۷۷. لغت‌نامه دهخدا، دانشگاه تهران.
- رامپوری غیاث‌الدین محمد. ۱۳۸۸. غیاث اللغات، امیرکبیر.
- رضاییان، علی. ۱۳۸۳. اصول مدیریت، انتشارات سمت؛ چاپ بیست و هفتم.
- رودگر، محمدجواد. ۱۳۹۷. ماهیت عرفان اجتماعی با تکیه بر مؤلفه انسان کامل از منظر امام خمینی، مجله فلسفه دین، دوره پانزدهم، شماره ۴.
- سجادی، سید جعفر. ۱۳۸۷. فرهنگ اصطلاحات عرفانی، انتشارات طهوری، چاپ چهارم.
- شیخی نژاد، فاطمه و گلناز احمدی، ۱۳۸۷، پرتابل جامع علوم انسانی، تدبیر، شماره ۲۰۲
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی. ۱۳۸۶. ظهور معنویت در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵.
- عطار، فریدالدین ابوحامد. ۱۳۸۹. دیوان اشعار، انتشارات شهرزاد.
- فصلنامه روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، مقاله ۸، دوره ۷، شماره ۳ - شماره پیاپی ۲۷،
- فصلنامه علمی تخصصی رهیافت فرهنگ دینی، شماره ۴،
- قشیری، ابوالقاسم عبدالکریم بن هوازن. ۱۳۷۴. رساله قشریه؛ انتشارات علمی و فرهنگی.
- قمی، عباس. ۱۳۷۶. سفینه البحار و مدینه الحکم و الآثار، بنیاد پژوهش‌های آستان قدس رضوی.
- قیصری، داوود، ۱۴۱۶. مقدمه شرح قیصری بر فصوص الحکم، انتشارات انوارالهدی.
- کاظمی، خدیجه. ۱۳۸۷. مدیریت با تکیه بر معنویت، مجله تدبیر، شماره ۱۴۹،

- گر جی، ابراهیم و برخورداری، سجاد. ۱۳۸۶. مبانی روش تحقیق در علوم اجتماعی، تهران.
- متقی الهندی، علا‌الدین. ۱۹۸۹. کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال، تحقیق شیخ بکری حیانی، تحصیح شیخ صفوة السقا، بیروت، مؤسسه الرساله، ج ۳.
- مجلسی، محمدباقر. ۱۳۶۳. بحار الانوار، بیروت: مؤسسه الوفاء، مستملی، اسماعیل بن محمد، شرح التعرف لمذهب التصوف، ج ۱ و ۲، چاپ محمد روشن، تهران.
- مطهری، مرتضی. ۱۳۸۳. مجموعه آثار انتشارات صدرا، ج ۲۳، تهران.
- معافی مدنی، سیده خدیجه و دیگران. ۱۳۹۵. واکاوی موانع مدیریت معنوی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران.
- معین، محمد. ۱۳۸۸. فرهنگ فارسی شش جلدی. تهران: مؤسسه انتشاراتی امیرکبیر. چاپ بیست و ششم.
- ملاصدرا، محمد بن ابراهیم. ۱۹۸۱ م. الحکمة المتعالیة فی الاسفار العقلیة الاربعه، بیروت ناشر: دار احیاء التراث العربی.
- نجفی، حبیبه و دیگران. ۱۳۹۶. تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری سلامت معنوی برای ارائه مدل معادله ساختاری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، بهار و تابستان، دوره ۶، شماره ۱.
- نصری عبدالله. ۱۳۹۴. مجموعه آثار ۱- عرفان اسلامی، شبکه گیسوم، ناشر موسسه تدوین و نشر آثار استاد علامه محمدتقی جعفری.
- یشربی، سید یحیی، ۱۳۸۹. عرفان نظری، بوستان قم،

## References

- Stroksen, I. & A. A. Thorsen. (2011). Young Childrens Participations in a Q Study with Visual Images: Some Comments on Reliability and Validity. Operant Subjectivity: The International of Q Metodology. 34 (3). Pp. 146.171