

دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت و فرماندهی نظامی
دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) - دانشگاه امیرالمؤمنین (ع) نرسا
سال شانزدهم، شماره ۵۰، (پائیز و زمستان ۱۴۰۰): صص ۸۰-۵۹

رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی

یک سازمان نظامی

حسین شانظری

عضو هیأت علمی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه السلام

مجتبی کریمیان^۱، علیرضا روحانی قهساره^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین روابط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی و به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش را مدیران میانی یک سازمان نظامی به تعداد سی نفر تشکیل دادند. ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته هوش معنوی، تعهد سازمانی آلن و می‌یر و فرهنگ مدیریت جهادی شه‌بخش (۱۳۹۷) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، آزمون f و آزمون t استفاده گردید. همچنین مشخص شد در بین مدیران میانی هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه معناداری دارد. بنابراین برای انجام اموری که نیازمند برخورداری از شیوه‌های مدیریت جهادی است می‌توان مدیران میانی را که تعهد سازمانی و هوش معنوی بالایی دارند، به کار گرفت..

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) - دانشگاه امیرالمؤمنین

علیه‌السلام نرسا، گروه علوم انسانی

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) - دانشگاه امیرالمؤمنین علیه السلام

نرسا، گروه علوم انسانی

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، تعهد سازمانی، فرهنگ مدیریت جهادی، سازمان نظامی.

مقدمه

مفهوم تحلیلی غرب از هوش، بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود؛ در حالی که رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش، مؤلفه‌های عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل (یکپارچه) در بر می‌گیرد. در مجموع، هوش عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد. همچنین توانایی شناخت مسأله، ارائه راه‌حل‌های پیشنهادی برای مسائل مختلف زندگی و کشف روش‌های کارآمد حل مسائل، از ویژگی‌های افراد باهوش است. به نظر می‌رسد هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌شود. این دیدگاه شامل همه رویدادها و تجارب فرد است که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای چارچوب‌دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره‌گیرد (ناسل، ۲۰۰۴). در اوایل قرن بیستم هوش به عنوان یک توانایی شناختی توسط آلفرد بینه مطرح شد. استرنبرگ با تأکید بر جنبه‌های بیولوژیکی و تکاملی هوش می‌گوید هوش به معنی توانایی‌های ذهنی لازم برای تطابق‌گزینش و شکل‌دهی در هر زمینه محیطی است و موجب انعطاف‌پذیری در موقعیت‌های چالشی می‌شود (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۹).

اهمیت و ضرورت طرح موضوع به‌ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به‌ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت است که

اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کند. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور دوباره کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشن‌تری از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه، همچنین گستره معنویت و مذهب در همه زوایای زندگی انسان و نیز لزوم ارزیابی مجدد نقش مذهب در بهداشت روانی است. پژوهش درباره معنویت امروزه در رشته های متنوعی از قبیل پزشکی، روان‌شناسی، انسان‌شناسی، عصب‌شناسی و علوم شناختی در حال پیشرفت است. مفهوم هوش معنوی در ادبیات دانشگاهی روان‌شناسی، برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز مطرح شد. هوش معنوی، موضوع جالب و جدیدی است که مطالب نظری و نیز یافته‌های پژوهشی و تجربی در مورد آن بسیار اندک است. اخیراً این موضوع، نظر بسیاری از صاحب‌نظران و محققان را به خود جلب کرده است (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۴). هوش معنوی با توجه به اسلام وجود دارد که شامل هفت حوزه مهم زندگی مسلمانان به عنوان یک راهنما برای پرستش خالق (خداوند) و تمرین قرب به خداست که شامل ۱- روح ۲- نفس ۳- قلب ۴- عقل ۵- ایمان ۶- عبادت ۷- اخلاق است (بهارودینا و بیتتی^۱، ۲۰۱۵: ۵۶۸).

هوش معنوی دست کم پنج مهارت و کارایی دارد که می‌تواند بخشی از دانش پایه را در برگیرد و به رفتارهایی بینجامد که سازگاری با محیط را در پی آورد. این مهارت‌ها چنین است:

- الف) ظرفیت و توانایی برای متعالی کردن کارها (مادی و فیزیکی) به معنای توجه به سازمان‌دهی و یکپارچگی جهان آفرینش.
- ب) توانایی تجربه سطحی بالا از خودآگاهی.

^۱ Baharuddina & Binti

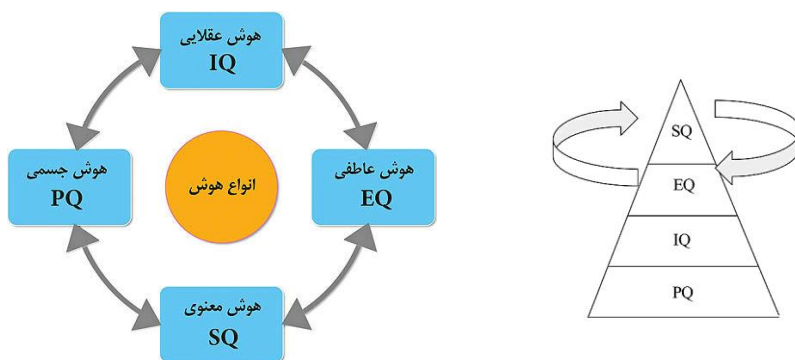
ج) توانایی بررسی و پالایش تجربه‌ها و فعالیت‌های روزانه در ارتباط شخص با احساس‌های مذهبی و معنوی.

د) توانایی به‌کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات زندگی.

ح) توانایی انجام اعمال پرهیزکارانه (گذشت، فداکاری و مانند این‌ها). (صمدی، ۱۳۸۷: ۱۰۸).

ارائه الگویی ساده برای ارتباط انواع هوش

برای بررسی بهتر انواع هوش، می‌توان الگویی ساده به دست داد که نشان‌دهنده ارتباط میان سطوح هوش باشد. به سخن دیگر، برای درک و ارتباط بهتر برنامه درسی با پدیده هوش، می‌توان از ساختاری هرمی کمک گرفت که در آن، سطوح مختلف انواع هوش با یکدیگر تعاملی ویژه دارند (همان منبع: ۱۰۹).



شکل شماره ۱- الگوی ارتباطی سطوح هوش

مفهوم هوش معنوی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط ایمونز مطرح شد. در نهایت این اصطلاح را زوهار و مارشال با در هم‌آمیزی روان‌شناسی، فیزیک، فلسفه و مذهب ساختند. معنویت، هوشی است که به واسطه آن مسائل معنوی و ارزشی خود را حل کرده، فعالیت‌ها و زندگی‌مان را در

فضایی غنی‌تر و با معناتر قرار می‌دهیم و به کمک آن در می‌یابیم که کدام روش از دیگر روش‌ها با معناتر و هدفمندتر است؛ بنابراین هوش معنوی باعث حس معنا و مأموریت در زندگی می‌شود (گلی پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲).

در سال‌های اخیر، مفهوم هوش تنها به عنوان یک توان شناختی در نظر گرفته نمی‌شود؛ بلکه به حوزه‌هایی دیگر مثل هوش هیجانی و هوش وجودی گسترش یافته است. مفهوم جدیدی که اخیراً وارد این حوزه شده، مفهوم هوش معنوی است. در مفهوم هوش معنوی، مفهوم معنویت به معنای جستجوی فرد برای تقدس، آگاهی و معنویت است و هوش به معنی به کارگیری این مفاهیم برای سازگاری و بالا بردن سطح رفاه انسان با هم ترکیب شده است. در واقع این هوش، استفاده از توانایی‌ها و منابع معنوی است، طوری که افراد بتوانند تصمیمات معنادار اتخاذ کنند، درباره موضوعات وجودی تعمق کنند و نیز برای حل مشکلات روزمره خود تلاش کنند (رستمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۵۱).

تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی، مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آن سازمان‌هاست. آن‌ها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند و محور اصلی رشد و کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده‌اند؛ زیرا اگر نیروی کار جامعه، نارضایتی شغلی داشته باشد، عواقب اقتصادی آن به جامعه بر می‌گردد. چون کار ناخوشایند موجب می‌شود که میلیون‌ها نفر دیگر، زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غمباری داشته باشند (فرجادی نژاد، اخباری، ۱۳۹۷: ۱).

از سوی دیگر تعهد سازمانی، مفهومی است که نشان می‌دهد فرد تا چه حد خودش را با اهداف سازمان تطبیق داده است، عضویت در آن سازمان را ارزشمند

می‌داند و تمایل دارد با تمام توان برای نیل به اهداف کلی سازمان تلاش کند. از این منظر، «تعهد» با پیوستگی یا عضویت در سازمان متفاوت است. به گونه‌ای که فرد با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین‌شده و پذیرفته شده فراتر رفته که با ایفای نقش فعالیتی به تحقق اهداف سازمان کمک کند. دلایل زیادی وجود دارد برای اینکه چرا یک سازمان باید سطح تعهد سازمانی اعضای خود را افزایش دهد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۶:۳).

یکی از اصول و مفاهیم اساسی در اداره سازمان‌ها در نظر گرفتن میزان دلبستگی و تعهد افراد شاغل در سازمان است. به عبارتی تعهد را می‌توان نوعی وابستگی احساسی و وظیفه‌ای افراد به محیط کاری دانست. تعهد، تمایل به کارگیری تلاش قابل توجهی را برای بهبود سازمان و پذیرش ارزش‌ها و اهداف آن ایجاد کرده و بر اساس نظریات، تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی واقع می‌شود (کتابچی، ۱۳۹۶:۲).

آلن و می‌یر در پژوهش‌های خود، به منظور سنجش عوامل مؤثر در شکل‌گیری تعهد سازمانی، از سؤالاتی درباره میزان چالشی بودن شغل، وضوح نقش، وضوح هدف، دستیابی مشکل به هدف، مسئولیت‌پذیری، انسجام همکاران، تبعیت از سازمان، عدالت، اهمیت شغل برای شخص، بازخورد و مشارکت استفاده نموده‌اند (اصغری زاده، سعیدی نژاد، ۱۳۹۰:۱۰۹).

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است. به این ترتیب و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به

ساختار خود نیازمند نوعی مدیریت است. مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید. به دلیل اهمیت و حساسیت مفهوم مدیریت جهادی و اینکه مدیریت جهادی یکی از سرمایه‌های کشور و از عوامل استحکام قدرت ملی نظام اسلامی است، مقام معظم رهبری سال ۱۳۹۳ را با عنوان اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی نامگذاری کردند. مفهوم مدیریت جهادی یکی از کلیدواژه‌هایی است که بارها از سوی معظم له تکرار شده است (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۶).

با توجه به تفاوت‌ها و تمایزهای بنیادی میان پیشرفتی که ایران اسلامی به دنبال آن است، با توسعه‌ای که غرب مبدع آن است، ارائه نظریات و الگوهای متناسب با فرهنگ اسلامی-ایرانی و مقتضیات محیطی و محلی آن ضرورت دارد. نامگذاری سال ۱۳۹۳ از سوی مقام معظم رهبری به نام اقتصاد و فرهنگ، عزم ملی و مدیریت جهادی، نقشه راه نظام مدیریتی کشور را ترسیم نمود و سبک مدیریتی متناسب با شرایط و مقتضیات امروز کشور، مدیریت جهادی معرفی گردید. مدیریت جهادی مقوله‌ای همزاد انقلاب اسلامی است که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً فعالیت نهاد جهاد سازندگی ظهور پیدا کرده است. فرایندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (ص) بوده است (محمودزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۳).

مدیریت جهادی، برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرمی داشتن مردم است. از اهداف این مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خداوند است تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در

این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد، از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است (محمودزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۹). ساختار نهاد، بهترین بستر برای اعمال مدیریت جهادی است. از نظر اسکات نهاد، بنیادی اجتماعی است که در پاسخ به یک نیاز حیاتی ایجاد می‌شود و دارای روابط سازمان‌یافته، مستحکم، پویا، بادوام و پایدار است. به تعبیر مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹ یکی از هنرهای بزرگ انقلاب اسلامی ایران، ایجاد نهادها بود، یعنی ساختارهای منعطف همه‌کاره و همه فن حریف، مثل جهاد سازندگی. نهاد در همه این موارد می‌تواند حضور پیدا کند و ساختار متناسب را برای آن نیاز به وجود آورد (شهبخش و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۶). اهمیت پژوهش حاضر را به طور خلاصه می‌توان در ابعاد زیر دانست:

۱) پژوهش حاضر زمینه و بستر مناسب را برای مطالعه مفاهیم و کارکردهای هوش معنوی، تعهد سازمانی و به‌خصوص فرهنگ مدیریت جهادی، برای فرماندهان، مدیران و کارکنان سازمان فراهم و آگاهی‌های لازم را به‌منظور شناخت هر چه بیشتر و بهتر این مفاهیم تأمین می‌کند.

۲) به دلیل خلأ مطالعاتی، بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی، می‌تواند بر غنای پژوهش‌های موجود بیفزاید.

۳) شناسایی کارکردهای فرهنگ مدیریت جهادی، منجر به سرمایه‌گذاری بیشتر بر آن بُعد از سوی سازمان‌ها می‌گردد.

با توجه به مفاهیم فوق این سؤال در ذهن محققان شکل گرفته که رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی چگونه است؟

هدف کلی:

تعیین رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران یک سازمان نظامی
اهداف فرعی:

۱- تعیین رابطه هوش معنوی و ابعاد آن با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی

۲- تعیین رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی

۳- تعیین توان پیش‌بینی فرهنگ مدیریت جهادی از طریق ابعاد هوش معنوی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی

۴- تعیین توان پیش‌بینی فرهنگ مدیریت جهادی از طریق ابعاد تعهد سازمانی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی

سؤال اول: رتبه‌بندی ابعاد فرهنگ مدیریت جهادی در سازمان مذکور چگونه است؟

سؤال دوم: رتبه‌بندی ابعاد هوش معنوی در سازمان مذکور چگونه است؟

پیشینه پژوهش:

حقوق‌شناس گرگابی، صالحی ساداتی و ابراهیم بیگی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش هوشمندی معنوی در مدیریت جهادی که بر روی ۲۰۰ نفر از مدیران و کارکنان دانشگاه تهران، به این نتیجه رسیدند که میان مؤلفه‌های مدیریت جهادی، رابطه مثبتی وجود دارد؛ به طوری که مدیریت جهادی مورد تأیید اسلام، ضمن برخورداری از مؤلفه‌های خود، دارای ماهیتی معنوی و هوشمندی معنوی لازم نیز هست.

اسکندری، بازگیر و علی پناهی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان خرم‌آباد که بر روی سیصد و بیست و پنج نفر انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین هوش

معنوی و مدیریت جهادی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین تمامی فرضیات فرعی تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین مؤلفه‌های هوش معنوی با مدیریت جهادی نیز همگی تأیید گردید.

سید النگی، قلی نژاد زوارم و قلی نژاد زوارم (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان شناخت ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان که بر روی ۳۲۸ نفر انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و مدیریت جهادی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

ذبیحی و ساغروانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان هوش معنوی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی، به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی (به لحاظ اینکه پژوهشگر وضعیت و شرایط موجود را بدون دستکاری مورد سنجش قرار می‌دهد) و از نوع همبستگی است. این پژوهش توصیفی است؛ زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است. همچنین روش پژوهش حاضر همبستگی است؛ زیرا به تعیین رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی می‌پردازد.

جامعه آماری در پژوهش حاضر، شامل تمامی مدیران میانی یک سازمان نظامی به تعداد ۳۰ نفر بود. با توجه به جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۲۸ نفر است که برای اطمینان از نتایج، تمامی اعضای جامعه یعنی همان سی نفر به عنوان نمونه انتخاب

گردیدند.

ابزار پژوهش:

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰): پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر، در سه مؤلفه و ۲۴ سؤال تنظیم شده و دارای سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی یا هنجاری به کاربرده شده است. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. در سال ۱۹۹۰ پس از بازبینی‌های مکرر، پرسشنامه ۲۴ عبارتی برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی ارائه دادند که سؤالات مربوط به هر بعد، مجزا از دو بعد دیگر بود. ضرایب اعتبار تعهد سازمانی مایر و آلن به ترتیب برای ابعاد عاطفی برابر با ۰/۸۵، هنجاری برابر با ۰/۷۹ و مستمر برابر با ۰/۸۳ آمده است. پایایی این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ است.

پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی دارای ۴۲ سؤال و هدف آن، بررسی مؤلفه‌های هوش معنوی (زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، خودآگاهی و عشق و علاقه، پرداختن به سجایای اخلاقی) است. شایان ذکر است که بدیع و همکاران (۱۳۸۹) برای محاسبه پایایی پرسشنامه هوش معنوی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده نموده‌اند که مقدار آن برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به دست آمده و این بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است. در کل، ضرایب پایایی مقیاس هوش معنوی بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۵ نوسان دارد که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول است. همچنین برای تعیین اعتبار پرسشنامه یاد شده، نمره آن با نمره سؤال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد که نشان می‌دهد پرسشنامه هوش معنوی از اعتبار

مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی: این پرسشنامه سه بخش، دارای ۹۵ سؤال و هدف آن بررسی مؤلفه‌های فرهنگ مدیریت جهادی (در ۱۴ بُعد عدالت محوری، مدیرپروری، شرایط محیط کار، اعتماد سازمانی، نظام مدیریت عملکرد، طراحی صحیح مشاغل، سبک مدیریتی، حمایت از کارکنان، توانمندسازی، گذشت و ایثار، پویایی، اعتماد به نفس، اخلاق محوری، ساختار منعطف) است. آلفای کرونباخ در این پرسشنامه ۰/۹۷ و KMO برابر ۰/۹۶ است.

یافته های پژوهش

الف: بررسی نرمال بودن داده ها

جدول شماره ۱- آزمون کولموگروف اسمیرنوف

ردیف	متغیر	مقدار آزمون کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
۱	فرهنگ مدیریت جهادی	۰/۱۰۰	۰/۲۰۰
۲	تعهد سازمانی	۰/۱۰۳	۰/۲۰۰
۳	هوش معنوی	۰/۱۳۹	۰/۱۴۳

با اجرای آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نتایج به دست آمده که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود، آمارهای به دست آمده در سطح کوچک تر از ۰/۰۵ معنی دار نیست؛ پس با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت توزیع صفت در بین نمونه ها با توزیع آن در جامعه نرمال بوده و باید از آزمون های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل استفاده کرد. فرضیه اول: بین هوش معنوی و ابعاد آن با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۲- آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	فرهنگ مدیریت جهادی	سطح معنی داری
هوش معنوی	۳۰	۰/۸۱۲	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۳۰	۰/۸۶۵	۰/۰۰۱

همان گونه که از نتایج جدول شماره (۲) مشخص است، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ می توان با اطمینان ۹۹ درصد گفت بین هوش معنوی با فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه برابر با ۰/۸۱۲ است. فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی رابطه وجود دارد.

همان‌گونه که از نتایج جدول شماره (۲) مشخص است، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ می‌توان با اطمینان ۹۹ درصد گفت بین تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه برابر با ۰/۸۶۵ است. فرضیه سوم: ابعاد فرهنگ مدیریت جهادی، توان پیش‌بینی هوش معنوی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی را دارد.

جدول شماره ۳- آزمون F بین ابعاد هوش معنوی با فرهنگ مدیریت جهادی مدیران

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	مقدار F	سطح معناداری
۰/۸۴۰	۰/۶۵۸	۱۳/۰۴۴	۱۴/۹۳۳	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۳) معنی‌داری مقدار آزمون F (۱۴/۹۳۳) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق، مدل مناسبی است و مجموعه ابعاد هوش معنوی می‌توانند مدیریت جهادی افراد را پیش‌بینی نمایند.

جدول شماره ۴- ضرایب استاندارد پیش‌بینی فرهنگ مدیریت جهادی بر

اساس ابعاد هوش معنوی

سطح معناداری	مقدار T	ضرایب استاندارد	مدل
		Beta	
۰/۰۳۹	۲/۱۷۹	۰/۳۵۴	تفکر کلی و بعد اعتقادی
۰/۰۱۶	۲/۵۹۶	۰/۳۴۹	مقابله و تعامل با مشکلات
۰/۰۴۷	۲/۰۹۰	۰/۳۹۲	خودآگاهی و عشق و علاقه
۰/۸۶۷	۰/۱۶۹	۰/۰۲۲	سجایای اخلاقی

با توجه به نتایج جدول شماره (۴) ضرایب همبستگی استاندارد شده برای ابعاد اعتقادی و مقابله با مشکلات و همچنین خودآگاهی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است؛ لذا می توان گفت تأثیر آن ها به ترتیب برابر با ۰/۳۵۴، ۰/۳۴۹ و ۰/۳۹۲ است؛ اما بعد سجایای اخلاقی تأثیری بر متغیر فرهنگ مدیریت جهادی نداشته است.

سؤال اول: رتبه بندی ابعاد فرهنگ مدیریت جهادی در سازمان مذکور چگونه است؟

جدول شماره ۵- رتبه بندی ابعاد فرهنگ مدیریت جهادی

۳۴۸/۲۱۴		Chi-Square
۰/۰۰۱		سطح معنی داری
۸/۸۰	نظام مدیریت عملکرد	میانگین رتبه
۱۴/۰۰	عدالت محوری	
۵/۸۰	اعتماد به نفس	
۹/۲۳	سبک مدیریت	
۱۰/۰۸	حمایت مدیریت	
۱۲/۹۲	پویایی	
۱۰/۳۰	گذشت و ایثار	
۹/۶۲	توانمندسازی	
۳/۲۷	اخلاق محوری	
۴/۹۷	ساختار منعطف	
۱/۰۲	مدیرپروری	
۳/۲۰	شرایط محیط کار	
۸/۴۲	طراحی مشاغل	
۳/۳۸	اعتماد سازمانی	

همان‌گونه که جدول شماره (۵) نشان می‌دهد با توجه به معنی‌دار بودن کای اسکوتر (۳۴۸/۲۱۴) که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است، می‌توان گفت با اطمینان ۹۹ درصد ابعاد فرهنگ مدیریت جهادی با همدیگر متفاوت است و بُعد عدالت محوری با مقدار ۱۴ بیشترین و بُعد مدیرپروری با ۱/۰۲ کمترین مقدار را دارا می‌باشد.

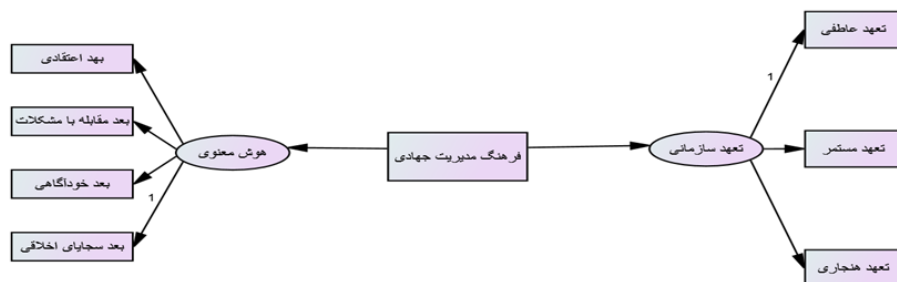
سؤال دوم: رتبه‌بندی ابعاد هوش معنوی در سازمان مذکور چگونه است؟

جدول شماره ۶- رتبه بندی ابعاد هوش معنوی

۷۵/۸۵۷		Chi-Square
۰/۰۰۱		سطح معنی‌داری
۳/۴۵	تفکر کلی و بعد اعتقادی	میانگین رتبه
۳/۵۵	مقابله و تعامل با مشکلات	
۱/۷۵	خودآگاهی و عشق و علاقه	
۱/۲۵	سجایای اخلاقی	

در جدول شماره (۶) مشاهده می‌گردد با توجه به معنی‌دار بودن کای اسکوتر (۷۵/۸۵۷) که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار است، می‌توان گفت با اطمینان ۹۹ درصد ابعاد هوش معنوی با همدیگر متفاوت است و بعد مقابله و تعامل با مشکلات با مقدار ۳/۵۵ بیشترین و بعد سجایای اخلاقی با ۱/۲۵ کمترین مقدار را دارا می‌باشد.

بررسی برازش مدل پیشنهادی:



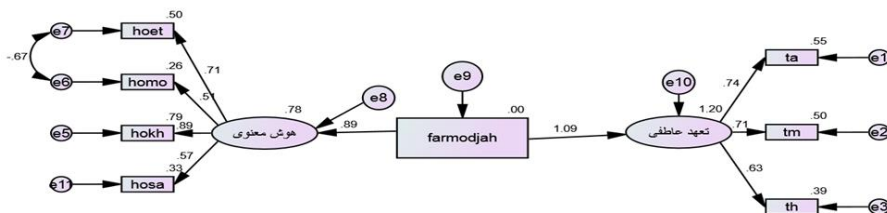
شکل شماره ۲- مدل پیشنهادی تحقیق

مدل پیشنهادی تحقیق بر اساس متغیرها و ابعاد آنها به صورت شکل شماره (۲) پیشنهاد گردید:

جدول شماره ۷- شاخص های نیکویی برازش

مقدار گزارش شده	حد قابل قبول	شاخص
۱/۱۴۹	برابر یا کوچکتر از ۳	کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)
۰/۸۵۳	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۷۰۶	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
۰/۸۸۲	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۸۳	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی (IFI)
۰/۹۷۲	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص تاکر- لوئیس (TLI)
۰/۹۸۲	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۷۲	برابر یا کوچکتر از ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

طبق نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول شماره (۷)، نشان دهنده اثر معنادار هوش معنوی و تعهد سازمانی بر فرهنگ مدیریت جهادی است. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر ذکر شده می‌توان گفت رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی رابطه مستقیم و صعودی است.



شکل شماره ۳- مدل تأیید شده تحقیق

مطابق شکل شماره (۳) و جدول شماره (۷) خروجی نرم افزار، نشانگر مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است؛ به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۷۲)، مقدار کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۱/۱۴۹) و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۸۵۳) است. سایر شاخص‌ها برای برازش مدل پیشنهادی پژوهش در جدول زیر آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی، با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی انجام شد. نتایج نشان داد بین هوش معنوی و فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ این نتیجه با یافته‌های پژوهشگران مختلفی از جمله حق‌شناس و همکاران (۱۳۹۵) و اسکندری و همکاران (۱۳۹۳) همسو است؛ یعنی می‌توان نتیجه گرفت در مدیرانی که هوش معنوی بالاتری دارند، فرهنگ مدیریت جهادی نیز بالاتر است و هر چه زمینه تفکر کلی و بُعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، خودآگاهی و عشق و علاقه و پرداختن به

سجایای اخلاقی در مدیران تقویت گردد، فرهنگ مدیریت جهادی هم تقویت می‌شود. همچنین بین تعهد سازمانی و فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی در مدیرانی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، فرهنگ مدیریت جهادی در بین آن‌ها بیشتر است؛ یعنی اگر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر در مدیران تقویت شود، فرهنگ مدیریت جهادی نیز تقویت می‌شود. از سوی دیگر مجموعه ابعاد مدیریت جهادی می‌توانند هوش معنوی افراد را پیش‌بینی نمایند و همچنین مجموعه ابعاد مدیریت جهادی نمی‌توانند تعهد سازمانی افراد را پیش‌بینی کنند.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، می‌توان گفت سازمان‌های نظامی بهتر است هنگام جذب و گزینش با استفاده از فنون مناسب، افراد باهوش معنوی بالا را جذب و همچنین برنامه‌های آموزشی را به منظور بهبود هوش معنوی کارکنان اجرا کنند؛ زیرا کارکنان باهوش معنوی بالا از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند و در نتیجه سطح رضایت شغلی آنها افزایش خواهد یافت. افرادی که تعهد بیشتری به سازمان دارند، مشکلات کمتری از جمله غیبت، کناره‌گیری از شغل و اخراج خواهند داشت. در محیط‌های سازمانی جدید که اغلب با اصطلاحاتی مانند پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان توصیف شده‌اند و از آنجا که بالا بردن رضایت شغلی افراد دارای هوش معنوی بالا، منوط به افزایش سطح تعهد آنهاست، مدیران باید کارکنان را در راستای اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل به تلاش چشمگیر برای ادامه عضویت در سازمان متعهد کنند. در این صورت است که تعهد و وفاداری به سازمان افزایش خواهد یافت و در پی آن از میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان نیز کاسته خواهد شد.

منابع

- اسکندری، محمد، بازگیر، رحیم و علی پناهی، مهران (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان های دولتی شهرستان خرم آباد. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. قابل دسترس در مرجع دانش CIVILICA.
- اصغری زاده، عزت اله و سعیدی نژاد، مجید (۱۳۹۰). عوامل موثر بر تعهد سازمانی مطالعه موردی: اعضای جهاددانشگاهی، فصلنامه علمی و پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۱۲۲-۱۰۵.
- پاشا شریفی ح، شریفی ن. (۱۳۸۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران. انتشارات سخن.
- ترک‌زاده، جعفر، امیری طیبی، مسلم و محمدی، قدرت الله (۱۳۹۶). تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دام‌ظله العالی)، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیستم، شماره ۷۵. صص ۳۰-۵.
- حق شناس گرگابی، محمد، صالحی ساداتی، زهرا و ابراهیم بیگی، ادريس (۱۳۹۵). بررسی نقش هوشمندی معنوی در مدیریت جهادی مطالعه موردی مدیران و کارکنان دانشگاه تهران. اولین کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی پیشرفت. قابل دسترس در مرجع دانش CIVILICA.
- خدابخشی، شراره، رحیمی کیا، امین و جعفری، حسن (۱۳۹۳). شناسایی رابطه بین هوش معنوی و سلامت روانی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان، فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دوره شانزدهم، شماره ۱، مسلسل ۵۹، صص ۶۵-۵۸.
- ذبیحی، محمدرضا و ساغروانی، سیما (۱۳۹۱). هوش معنوی و تعهد سازمانی. فصلنامه علمی چشم انداز مدیریت دولتی (PAP). شماره ۱۲، صص ۱۲۵-۱۰۷.

رستمی، محمد، مهربان، شفیق، شریفی، مهدی، بازیار، سعید، محمدی، محمد، محمدعلی‌پور، زینب و بختیاری، وحید (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با سلامت عمومی در دانشجویان، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۴، شماره ۵۳، صص ۱۶۳-۱۵۱.

سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷). مبانی هوش معنوی، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره اول، صص ۱۸-۱۴.

سید النگی، سیده ام کلثوم، قلی نژاد زوارم، نجمه و قلی نژاد زوارم، محسن (۱۳۹۷). شناخت ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان. پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری. قابل دسترس در مرجع دانش CIVILICA.

شهبخش، بیتا، ذوالفقاری زعفرانی، رشید و کلانتری، مهدی (۱۳۹۷). طراحی الگوی ساختاری فرهنگ مدیریت جهادی در بنگاه‌های اقتصادی دولتی، نشریه رهیافت انقلاب اسلامی، سال ۱۲ شماره ۴۵، صص ۶۵-۸۴.

صمدی، پروین (۱۳۸۷). هوش معنوی، اندیشه نوین تربیتی، دوره ۲، شماره ۳ و ۴، صص ۱۱۴-۹۹.

فرجادی نژاد، زعیمه و اخپاری، یاسر (۱۳۹۷). نقش توانمندسازی بر رضایت شغلی و تعهد کارکنان، مطالعه موردی: شرکت آب و فاضلاب استان گیلان. دومین کنگره علوم و مهندسی آب و فاضلاب ایران.

کتابچی منیره (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای سن و جنس در دانشگاه پیام نور کاشان، مجله علمی تخصصی رویکردهای پژوهش نوین در مدیریت حسابداری، شماره ۳، صص ۹۶-۹۰.

گلی پور، صدیقه، حقیقت، سارا و معنوی پور، داوود (۱۳۹۳). رابطه هوش و هوش اخلاقی بامعنای زندگی در داوطلبین واکنش اضطراری، مجله علوم اعصاب شفای خاتم، دوره دوم، شماره ۱۴، صص ۲۹-۲۰.

محمودزاده، علی، فروزش، اکبر و مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸). نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.

نصیری محمد، ساعدی عاطفه، نرگسیان جواد و عبدلی، محمدرضا (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با بی‌تفاوتی سازمانی، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۳۰، صص ۱۵۴-۱۳۵.

منابع انگلیسی

Nasel, D. D. (2004). *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality; unpublished thesis*. Australia: The University of South Australia.

Baharuddina, B. & Binti, I. Z, (2015). 7 Domains of Spiritual Intelligence from Islamic Perspective. *Procardia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 568 – 577.

The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment with the Culture of Jihadi Management among the Middle Managers of a Military Organization

Hossein Shanazari (M.A)

Imam Hossein University

Mojtaba Karimian (M.A) Alireza. Rouhani Ghahsareh (Ph.D Student)

Land Force Sciences and Techniques of Amir Al-momenin University

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between spiritual intelligence and organizational commitment with jihadi management culture with the descriptive-correlational method. The statistical population of the study consisted of 30 middle managers of a military organization. The research instruments were standard and researcher-made questionnaires of Allen and Meyer's spiritual intelligence and organizational commitment; and Shahbakhsh's (1397) jihadi management culture. In order to analyze the data, inferential statistical methods including Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, stepwise regression, f-test and t-test were used. The results indicated that there is a significant relationship between spiritual intelligence and organizational commitment of middle managers with the culture of jihadi management. Therefore, middle managers with high organizational commitment and spiritual intelligence can be employed to do tasks that require jihadi management practices.

Keywords: spiritual intelligence, organizational commitment, culture