

# بررسی ویژگی‌های جهادگران در قالب مؤلفه‌های هوش معنوی (مطالعه موردی جهادسازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی ایران)

نویسندگان: حمیدرضا فائده‌علی<sup>۱</sup>  
و محمدحسین مشرف جوادی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۱۷

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۳/۹/۲۷

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴، پاییز ۱۳۹۳

## چکیده

مدیریت جهادی در دهه نخستین انقلاب اسلامی در جهادسازندگی که استوار بر ارزشهای اسلامی بود، با وجود محدودیت در منابع و سرمایه‌های مادی، با تکیه بر نیروی انسانی خود (جهادگران) توانست بهرهوری بالاتری نسبت به دیگر سازمانهای کشور ارائه دهد؛ از این رو بررسی نقش نیروی انسانی و ویژگیهای جهادگران در تبیین موضوع مدیریت جهادی باید مورد توجه قرار گیرد. به همین منظور، هدف از ارائه مقاله حاضر، بررسی و استخراج ویژگیهای جهادگران و مقایسه آن با مؤلفه‌های هوش معنوی است.

با استفاده از روش تحقیق تجزیه و تحلیل تم (مضمون)، ۵۷ مقاله مرتبط با موضوع تحقیق که در مجموعه مقالات همایشهای ملی فرهنگ و مدیریت جهادی ۱۳۸۷، ۱۳۸۶ و ۱۳۸۸ به چاپ رسیده و حداقل یکی از نگارندگان آن از جهادگران جهادسازندگی بوده، به بررسی ویژگیهای جهادگران جهادسازندگی پرداخته شده است.

یافته‌های پژوهش بر اساس کدگذاریهای صورت گرفته روی مفاهیم و استخراج تمهای فرعی نشان داد: ویژگی جهادگران با آنچه به نام هوش معنوی در ادبیات علمی جهان مطرح است، فراتهای بسیاری دارد و قابل طبقه‌بندی بر اساس مدل هوش معنوی ایمونز است. همچنین در مجموع ۴۶ تم فرعی شناسایی و به‌عنوان ویژگی جهادگران معرفی و در قالب ۵ تم اصلی طبقه‌بندی کلی صورت پذیرفت.

## واژگان کلیدی:

مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی، هوش معنوی، مدیریت اسلامی، دفاع مقدس

۱. کارشناسی ارشد رشته MBA دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول) hamidreza\_ghaedali@yahoo.com

۲. دانشیار مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان



## مقدمه

انقلاب اسلامی از معدود انقلاب‌های قرن بیستم است که با ویژگی‌های ضد پادشاهی، ضد دیکتاتوری، ضد امپریالیستی، ملی‌گرایی، مردم‌سالاری و اسلامی تعریف می‌شود (امیراحمدی، ۱۹۹۰). از همین منظر، خواست‌های اجتماعی و انتظارات سیاستگذاری خاص خود را برای تغییر بنیادی نظام اقتصادی، سیاسی، علمی، اجتماعی و صنعتی در راستای رسیدن به حکومت اسلامی به وجود آورد. براساس گفتمان مقام معظم رهبری (مد ظله) فرایند تحقق اهداف اسلامی در پنج گام مهندسی شده است؛ این مراحل عبارتند از: ۱- انقلاب اسلامی ۲- نظام اسلامی ۳- دولت اسلامی ۴- کشور اسلامی ۵- دنیای اسلامی یا تمدن نوین اسلامی (خامنه‌ای، ۱۳۸۴). براساس بیانات معظم له، گام اول و دوم با موفقیت برداشته شده است و در حال حاضر انقلاب اسلامی در گام سوم و چهارم، یعنی ساخت دولت و کشور اسلامی قرار دارد.

طرح موضوع مدیریت جهادی از سوی ایشان یکی از کلید واژه‌های اساسی در شعار سال ۱۳۹۳ «مدیریت جهادی» بوده است. از منظر ایشان «در مفهوم اسلامی، جهاد عبارت است از آن تلاشی که در مقابل یک دشمن است، در مقابل یک خصم است» (خامنه‌ای، ۱۳۸۹). در نتیجه «در صحنه سیاسی هم جهاد هست، در صحنه فرهنگی هم جهاد هست، در صحنه تبلیغاتی و ارتباطاتی هم جهاد هست، در صحنه‌های اجتماعی هم جهاد هست. جهاد فقط جهاد نظامی نیست؛ انواع و اقسام عرصه‌های زندگی بشر، عرصه جهادند» (خامنه‌ای، ۱۳۸۶)؛ از این رو تفکر جهادی و مدیریت جهادی در تمامی عرصه‌های کشور نظیر فرهنگ، اقتصاد، سیاست، علم و... با توجه به جنگ نرمی که دشمن در برابر جمهوری اسلامی ایران تدارک دیده است باید اعمال شود.

## ۱- بیان مسئله

با اینکه مدیریت جهادی واژه‌ای نو در ادبیات کشور است و امروز به کلید واژه‌ای رایج در مباحث مدیریت کلان کشور تبدیل شده است، تاریخچه این واژه به شکل‌گیری جهادسازندگی در اولین سال پیروزی انقلاب بازمی‌گردد که با تشکیل نهادهایی همچون جهادسازندگی، بنیان سبکی جدید از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد و باعث شد روش‌های عملی مدیران بار ارزشی به خود گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد (آرمند، ذبیحی‌طاری، ۱۳۸۸).

با نگرش به اینکه ارزشمندترین و اساسی‌ترین سرمایه یک سازمان، سرمایه انسانی



آن است، شناخت مناسب نسبت به ویژگی‌های جهادگران می‌تواند در ترسیم نظام جامع نیروی انسانی در مدیریت جهادی در تحقیقات آتی دیگر پژوهشگران کمک شایانی نماید؛ از این رو هدف اصلی مقاله حاضر، بررسی ویژگی‌های جهادگران است و با توجه به مشاهدات اولیه نگارندگان این مقاله در مورد ویژگی‌های جهادگران این فرضیه به وجود آمد که:

ویژگی‌های جهادگران جهادسازندگی با آنچه در سال‌های اخیر با عنوان هوش معنوی<sup>۱</sup> در مجامع علمی مطرح است، قرابت‌های بسیاری دارد.

ایمونز<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) معتقد است که معنویت می‌تواند به عنوان شکلی از هوش مورد بحث قرار گیرد؛ چراکه هوش معنوی، نه تنها معنویت بلکه میزان انطباق‌پذیری افراد را پیش‌بینی می‌کند و قابلیت‌هایی را به فرد می‌دهد که او را برای حل مسائل و دستیابی به اهداف قادر می‌سازد.

بر همین اساس، الکینز و کاوندش<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) بر این باورند که حوزه هوش معنوی موجب می‌شود که انسان با ملامت و عطوفت بیشتری به مشکلات نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل داشته باشد، سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد.

از این رو با توجه به تعاریف و فرضیه ارائه شده، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

جهادگران جهادسازندگی دارای چه ویژگی‌هایی بوده‌اند؟

آیا ویژگی‌های جهادگران جهادسازندگی با مؤلفه‌های هوش معنوی قرابت دارد؟ در اینجا پس از ارائه توضیحاتی درباره هوش معنوی و مدیریت جهادی، روش انجام تحقیق گویاسازی شده، سپس یافته‌های تحقیق و بحث و نتیجه‌گیری بر مبنای یافته‌ها ارائه گردیده و در ادامه نیز برای انجام تحقیقات آتی پیشنهادهایی ارائه شده است.

## ۲- مبانی نظری

### ۲-۱- هوش معنوی

هوش را توانایی حل مسئله یا مشکل در جهت رسیدن به اهداف کاربردی که جریان تطبیق با محیط را تسهیل می‌نماید، معرفی می‌کنند. رفتارهای تطبیقی (تطبیق با محیط) احتمال ایجاد اهداف رقابتی را- که تعارضات درونی را برای فرد تولید می‌کنند- کاهش می‌دهد. مفهوم هوش بر مبنای این فرضیه استوار شده است که فرایند رسیدن

1 Spiritual Quotient

2 Emmons

3 Elkins & Cavendish



به اهداف فردی، به کارگیری استراتژی را برای غلبه بر موانع و حل مشکلات ضروری می‌سازد (ایمونز، ۱۹۹۹). در واقع، ایمونز معنویت را از زاویه هوش مورد توجه قرار می‌دهد و بیان می‌کند که: «هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است؛ به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد» (آمرام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). بر مبنای این دیدگاه، هوش معنوی را به عنوان یک اصطلاح انگیزشی شناختی مفهوم‌سازی می‌کنند تا بیانگر مجموعه‌ای از مهارت‌های تطبیق با محیط برای تسهیل مشکل و رسیدن به اهداف باشد (سیسک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ ولمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). به عقیده ایمونز، هوش معنوی بیانگر ترکیبی از عوامل مختلف همچون عرفان، تعالی، توانایی ترویج سطح بالایی از هوشیاری معنوی، شناخت وجودی مقدس در فعالیت‌های روزانه، کاربرد منابع معنوی در راستای حل مشکلات و پرهیزکار بودن است (آیرانسی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). بر همین اساس، زوهار و مارشال<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) معتقدند هوش معنوی موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نترسد و با صبر و تفکر با آنها مقابله کند و راه‌حل‌های منطقی و انسانی برای آنها بیابد.

آمرام (۲۰۰۷) در تعریفی این گونه می‌گوید: «هوش معنوی، توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است؛ به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقا دهد» به نظر می‌رسد هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر می‌رود و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌گردد.

این دیدگاه شامل همه رویدادها و تجارب فرد می‌شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای چارچوب‌دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره گیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدارشناختی به رویدادها و تجارب فرد معنا و ارزش شخصی بیشتری بدهد (ناسل<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴)؛ در واقع این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند (مک مولن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳)؛ همچنین شایان ذکر است که سؤال‌های جدی در مورد اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نموده‌های هوش معنوی هستند (غباری بناب، سایر، ۱۳۸۷).

1. Amram
2. Sisk
3. Wolman
4. Ayrançi
5. Zohar & Marshall
6. Nasel
7. McMullen



به‌طور کلی می‌توان پیدایش سازه هوش معنوی را به‌عنوان کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت‌های عملی در نظر گرفت. افراد زمانی هوش معنوی را به‌کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات وجودی یا تلاش برای حل مسائل روزانه استفاده کنند (سهرابی، ناصری، ۱۳۸۸)؛ همچنین هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود، به‌گونه‌ای که شکل واقعی زندگی را قالب‌بندی می‌کند. هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان شده است، به طوری که در برابر مشکلات و سختی‌های زندگی، بردباری و صبوری بیشتری دارند (فرامرزی، همایی و سلطانی‌حسینی، ۱۳۸۸).

ایمونز برای افرادی که از نظر معنوی باهوش هستند، پنج ویژگی را بر می‌شمارد: ۱- ظرفیتی برای برتر بودن ۲- توانایی ورود به سطوح بالاتر آگاهی ۳- فعالیت‌ها و روابط خود را با احساس معنویت انجام دادن ۴- توانایی بهره‌برداری از منابع معنوی برای حل مشکلات زندگی ۵- ظرفیت، برای رفتارهای پرهیزکارانه جهت نشان دادن بخشش، بیان سپاسگزاری، نشان دادن رحم و تواضع (کرایتون، ۲۰۰۸). به عقیده جورج (۲۰۰۶) مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: ۱- ایجاد آرامش خاطر، به‌گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد ۲- ایجاد تفاهم بین افراد ۳- مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. همچنین از ویژگی‌هایی که در هوش معنوی رشد یافته دیده می‌شود، عبارتند از: خلاقیت، بی‌تعصبی، مسئولیت‌پذیری، مهربانی و استواری.

در مطالعات اسمیت<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) نشان داده شد که هوش معنوی، لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، تحمل آنان در مقابل فشارهای زندگی بیشتر است و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند. وی ۱۰ مهارت هوش معنوی را بدین‌گونه تشریح می‌کند:

(۱) تجربه معنوی: وجود فعالیت و تجربه‌های خاص مذهبی و انجام امور خیر خواهانه و خدادوستانه

(۲) مقابله با استرس: استفاده از ایمان و اعتقاد مذهبی برای حل مسائل و فشارهای زندگی

(۳) هدفمند بودن: داشتن هدفی مشخص در زندگی با در نظر گرفتن مسائل مذهبی

(۴) پرستشگاه: تمایل به مکان‌های مذهبی و رهبری مذهبی

(۵) خارج شدن از عادات و کلیشه‌ها: فاصله گرفتن از عقاید کلیشه‌ای در زندگی

1. Crichton
2. George
3. Smith



۶) محوریت اعتقادات: تأثیر مذهب در رفتار و عملکرد (مانند خوردن، آشامیدن و پوشش)

۷) مقررات مذهبی: رعایت قوانین و فرمان‌های مذهبی در زندگی

۸) نیایش: دعا کردن و اعمال مذهبی در زندگی

۹) قدرت تحمل: صبر و تحمل در برخورد با دیگران

۱۰) مفاهیم دینی: اعتقاد به مفاهیم اساسی دینی (مانند خالق یکتای جهان، روح و زندگی پس از مرگ)

ایمونز (۲۰۰۰) نیز پنج ویژگی را برای هوش معنوی بیان می‌کند که عبارتند از: ۱) قابلیت تعالی فیزیکی و مادی: ظرفیت انسان برای ورود به سطوح نامتعارف و متعالی هوشیاری و نیز بالاتر رفتن یا فراتر رفتن از محدودیت‌های عادی و جسمی ۲) توانایی ورود به سطح معنوی بالاتر: آگاهی از یک حقیقت غایی که ایجاد احساس یگانگی و وحدت می‌کند، در آن همه مرزها ناپدید می‌شوند و همه چیز در یک کل واحد یگانه می‌گردد.

۳) توانایی یافتن تقدس در فعالیت‌ها رویدادها و روابط روزمره: تشخیص حضور الهی در فعالیت‌های عادی. برای مثال ایمونز و چونگ نشان دادند که تلاش‌های فردی روزمره را می‌توان از طریق فرایند تقدیس به اموری معنوی تبدیل کرد. ۴) توانایی به‌کارگیری منابع معنوی برای حل مسائل زندگی: افرادی که ذاتاً مذهبی هستند راحت‌تر می‌توانند با استرس‌ها برخورد کنند، این افراد بیش از دیگران در بحران‌های روحی و مشکلات، معنایی برای یاد گرفتن می‌یابند و از طریق این مشکلات رشد می‌کنند.

۵) توانایی انجام رفتار فاضلانه: رفتارهای درست و پسندیده‌ای همچون بخشش، نشان دادن سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق ایثارگرانه و... که از زمان‌های گذشته تاکنون پسندیده انگاشته شده‌اند. ایمونز اظهار می‌دارد که خودکنترلی هسته اصلی تمام این رفتارهای فاضلانه است و برای موفقیت در تمام حوزه‌های زندگی لازم است. خودکنترلی در مقابل هفت گناه کبیره قرار می‌گیرد که عبارتند از: شکم‌پرستی، تنبلی، غرور، خشم، حرص، شهوت و حسد.

## ۲-۲- مدیریت جهادی

• بعد از فرمان تاریخی حضرت امام خمینی (ره) در ۲۷ خرداد ۱۳۵۸ مبنی بر تشکیل جهادسازندگی جهت رفع محرومیت‌ها و آبادانی کشور، جهادسازندگی به منظور



فراهم ساختن نهضتی همه‌جانبه برای مبارزه با فقر، محرومیت‌زدایی، توسعه و عمران روستاها و در یک کلام، حرکت در جهت استقلال و خودکفایی، از متن توده‌های میلیونی مردم محروم و مستضعف به وجود آمد. شروع کار جهادسازندگی و فکر تأسیس این نهاد مقدس، متکی بر اراده حضرت امام خمینی (ره) و برخاسته از افکار سالم و نیت خالصانه جهادگران بود. مرتضوی و عراقی (۱۳۸۷) «نظام ارزشی اسلام» را مبنای مدیریت جهاد در سازندگی می‌دانند. امام خمینی (ره) در بیانی به جهادگران این‌گونه می‌فرماید (فنفوذ مغربی، ۱۳۸۸): «علاوه بر اینکه جهادسازندگی می‌کنید، جهاد با نفس خودتان هم بکنید.» این جمله که سرلوحه کار جهادگران شد، نشانه ارزش محوری آنان در انجام امور بود؛ زیرا که کار کردن برای آنها نوعی عبادت و وسیله‌ای برای تقرب به خدا محسوب می‌شد. از ویژگی‌های مدیران جهادی می‌توان مسئولیت‌پذیری، پرکاری و سخت‌کوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع و اخلاص را نام برد. افراد با کمترین هزینه، بیشترین تلاش خویش را مصروف داشته، بی‌پروا و شجاع، سخت‌ترین وظایف و مسئولیت‌ها را در جبهه سازندگی در روستا و جنگ برعهده می‌گرفتند (قائدعلی، عاشوری، ۱۳۹۱) در جهادسازندگی مدیریت به گونه‌ای بود که به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آنها با یکدیگر در جوّ صمیمانه بها می‌داد و مدیر را به پیراستگی از آلودگی‌ها برای خود و جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه می‌کرد و آنها را از پرخاشگری به شخصیت افراد و تصمیم‌گیری مستبدانه برای کارکنان و سهیم نکردن آنها را در فرایند کار پرهیز می‌داد؛ از این رو، مشورت با مستشاران متعهد، تضمینی برای ثمردهی برنامه‌ها و دوراندیشی مدیران و کار برای خدا و توکل بر ذات باری تعالی، منشأ امدادهای غیبی و موفقیت برنامه‌ها و موجب رشد سازمان می‌شد (ابراهیمی، افشاریان، ۱۳۸۸).

● مدیریت جهادی، سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همانگونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه برای رسیدن به هدف است و در منطق اسلامی به کار بردن نهایت جهد و کوشش در راه خدا برای نجات خلق خدا از ظلم‌ها و اسارت‌ها و استقرار خداپرستی و تسلط نظام عادل اجتماعی بر زندگی انسان‌هاست که در بسیاری از موارد با فداکاری و جانبازی همراه است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نعد و ستانه و



ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه است. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (فائدعلی، عاشوری، ۱۳۹۱). انجام کار با استفاده از سازوکارهای علمی و به شیوه‌ای مناسب، پیاده‌سازی می‌شود و به علت اینکه فرد، هدف از انجام کار را کسب رضایت پروردگار می‌داند تا به رضایت درونی نرسد و از کیفیت بالای کار اطمینان نیابد، از تلاش منصرف نمی‌شود. علم و قوانین علمی در یک فضای ارزشی به کار گرفته می‌شوند و جامعه، سازمان و افرادی که در محیط جهادی فعالیت می‌کنند اعتقادات، رسوم و ارزش‌ها و سیاست‌های فرهنگی خاص اسلامی را دارا هستند (فائدعلی، مشرف جوادی، ۱۳۹۳). در این نوع از مدیریت به واسطه فضای اخلاقی مدیران رابطه رئیس و مرئوسی دیده نمی‌شود و مدیران برای جهادگران که همان اعضای سازمان هستند، به‌عنوان یک الگوی اخلاقی و مراد شناخته می‌شوند. این نوع از مدیریت باعث شد تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد (آرمند، ذبیحی طاری، ۱۳۸۸). 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 نوع مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خداست تا رضایت درونی فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است (پالوچ، نقی پورفر، ۱۳۸۶).

● مدیریت جهادی پس از مدتی، مولد فرهنگ سازمانی منحصر به فردی شد که آن را از دیگر سازمان‌های کشور متمایز ساخت. این فرهنگ سازمانی در میان مردم و جهادگران با عنوان فرهنگ جهادی شهرت یافت (فائدعلی، عاشوری، ۱۳۹۱) تلقی و برداشت از فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت برخاسته از رفتار و روابط کارکنان «جهادگران»، سازمان «جهاد» مدیریت و مدیران جهادی است که به نوعی نقش الگویی و مثال زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگان‌ها داشته است. به‌گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه پاره‌ای از مسئولان و سیاستگذاران نظام اداری مورد توجه بود استفاده از روش‌های





موفق جهاد در تحول اداری بود (فغفوذ مغربی، ۱۳۸۸). حاصل این فرهنگ جهادی، تربیت نیروهایی بود که مردم آنها را با نام جهادگر می‌شناختند. رفیع پور در نتیجه‌گیری تحقیق خود می‌گوید: «جهاد به‌عنوان یک نهاد خودجوش از بین مردم ایثارگر به وجود آمد» (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۲۱۱). مهم‌ترین رکن و اساسی‌ترین سرمایه سازمان جهادی، بر خور داری از سرمایه انسانی جهادگر است؛ بدون این سرمایه اساساً سازمان و فرهنگ جهادی بی‌معناست (میر، ۱۳۸۶).

برخی از مفروضات بنیانی اندیشه جهادگران را می‌توان به صورت زیر تبیین کرد (پور عزت، قلی‌پور، ۱۳۸۸):

- خدمت به مردم یکی از بهترین راه‌های کسب رضایت خداوند یکتاست.
- شیوع فقر مهم‌ترین عامل ذلت و انحطاط بسیاری از جوامع بشری است.
- شعار دادن برای امحای فقر کافی نیست؛ برای امحای فقر باید اقدام کرد.
- فقر را نمی‌توان صرفاً اقتصادی تلقی کرد؛ گاهی اوقات فقر سیاسی و فقر فرهنگی جلوه‌های وحشتناک‌تر و نگران‌کننده‌تری داشته‌اند.
- جهاد علیه جلوه‌های گوناگون فقر، همزمان و همراه با جهاد در جبهه‌های نبرد مستقیم، ضروری و ارجمند است.

### ۳- روش تحقیق

هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی ویژگی جهادگران جهادسازندگی و سپس مقایسه آن با مؤلفه‌های هوش معنوی است. برای نگارش ادبیات تحقیق از روش مطالعه کتابخانه‌ای و برای دستیابی به هدف مقاله با توجه به نوین بودن تحقیقات درباره مدیریت جهادی، تصمیم گرفته شد که از روش تجزیه و تحلیل تم<sup>۱</sup> و با تأکید بر رویکردی اکتشافی<sup>۲</sup> استفاده گردد (کرسول<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴؛ کوئل<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶؛ دیواس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱).

تجزیه و تحلیل تم نوعی پژوهش کیفی با دیدگاه تفسیری-تحلیلی است که در تحقیقات کیفی کاربرد گسترده‌ای دارد (علوی، قلی‌پور، ۱۳۸۸). انتخاب این روش به این دلیل بود که هدف تحقیق، شناسایی ایده‌هایی اولیه و عمیق برای ایجاد الگوهایی نظری<sup>۶</sup> بر اساس یافته‌های کیفی بود (علوی، قلی‌پور، ۱۳۸۸). در نظر است که بر اساس نتایج این تحقیق بتوان تحقیقات کمی با نمونه‌های آماری بزرگ با رویکرد تست نظریه<sup>۷</sup> انجام داد.

1. Theme analysis
2. Exploratory
3. Cresswell
4. Kvale
5. De Vaus
6. Theory building
7. Theory testing



تجزیه و تحلیل تم، به دنبال مفاهیم در شکل‌های مختلف آنهاست؛ لذا هر مشاهده یا مصاحبه یا سند بیشتر به شواهد بیشتری منجر و غلظت بیشتری کسب خواهد شد. در این روش، نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا می‌کند که دیگر مفهومی به مفاهیم قبلی اضافه نشود.

این یک قاعده کلی است که نمونه‌گیری را تا موقعی ادامه می‌دهیم که هر مقوله به اشباع نظری برسد؛ یعنی تا موقعی که به نظر نمی‌رسد داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید آید (استراس، کوربین، ۱۳۸۵).

در تحقیق حاضر، شناسایی مفاهیم از درون مقالاتی بوده که در مجموعه مقالات همایش‌های ملی فرهنگ و مدیریت جهادی سال‌های ۱۳۸۶، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ به چاپ رسیده و حداقل یکی از نگارندگان آنها از کارکنان جهادسازندگی بوده‌اند. در مجموع ۵۷ مقاله مرتبط با موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفت که در قسمت منابع تحقیق این مقالات با علامت (\*\*\*) مشخص شده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل متن مقاله‌ها پس از مطالعه دقیق این متون، در ابتدا برای هر یک از مقاله‌ها، تمامی ایده‌های مستقل در قالب مفاهیم (مانند: انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند جهت کسب رضای خدا می‌باشد) و تم‌های فرعی (مانند: کار برای رضای خدا) شناسایی و سپس به هر کدام یک کد اختصاص داده شد. چنین کاری برای هر کدام از مقاله‌ها انجام شد و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مقاله‌ها، از همان کدهای قبلی اختصاص داده شده به‌عنوان نشانگر آنها استفاده گردید. سپس بر اساس تمامی تم‌های فرعی شناسایی شده در کل تحقیق، دسته‌بندی کلی‌تری انجام شد که منجر به شناسایی تم‌های اصلی در قالب مؤلفه‌های هوش معنوی از دیدگاه ایمنونز گردید.

در انتها نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل تم در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان (۸ نفر دارای مدرک دکتری تخصصی و ۲ نفر با تحصیلات حوزوی) که از جهادگران جهادسازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی ایران بودند قرار گرفت و ویژگی‌های جهادگران به تأیید ایشان رسید.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش بر اساس کدگذاری‌های صورت گرفته روی مفاهیم و استخراج تم‌های فرعی نشان داد، ویژگی‌های جهادگران قابلیت طبقه‌بندی بر اساس مدل هوش معنوی ایمنونز را دارد؛ از این‌رو از ساخت تم‌های اصلی محقق ساخته بر مبنای



یافته‌های تحقیق استفاده نشد و مؤلفه‌های هوش معنوی از دیدگاه ایمونز به‌عنوان تم‌های اصلی در نظر گرفته شد.

در نگاره شماره (۱) ویژگی‌های جهادگران بر مبنای روش تحقیق مذکور به عنوان نتایج حاصل از تحقیق ارائه می‌شود.

ویژگی‌های هوش معنوی به عقیده ایمونز (تم اصلی)	ویژگی‌های جهادگران (تم فرعی)
۱	قابلیت تعالی فیزیکی و مادی (۱) آرمان‌گرایی (۲) داشتن اهداف بلند و مقدس (۳) ایمان‌خواهی (۴) جهاد با نفس (۵) خودسازی
۲	توانایی ورود به سطح معنوی بالاتر (۶) آینده و آخرت‌نگری (۷) زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی (۸) تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی (۹) احساس رضایت از خدمت به مردم (۱۰) هدایت آگاهانه و ارشادات دلسوزانه (۱۱) ادای تکلیف و وظیفه
۳	توانایی به‌کارگیری منابع معنوی برای حل مسائل زندگی (۱۲) انجام بیشترین تلاش با کمترین هزینه (۱۳) بی‌پروایی (۱۴) شجاعت و جسارت (۱۵) خطرپذیری و خط‌شکنی (۱۶) سختکوشی (۱۷) مسئولیت‌پذیری (۱۸) اعتماد به نفس (۱۹) انجام سخت‌ترین وظایف و مسئولیت‌ها
۴	توانایی یافتن تقدس در فعالیت‌ها، رویدادها و روابط روزمره (۲۰) کار کردن به عنوان عبادت (۲۱) کار کردن، وسیله‌ای برای تقرب به خدا (۲۲) کار برای رضای خدا (۲۳) اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده (۲۴) خدمت به مردم جهت کسب رضایت خدا



۲۵ رعایت شئون اسلامی ۲۶ رعایت شئون اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع ۲۷ سلامت نفس ۲۸ عدل ۲۹ احسان ۳۰ دوری از خود برترینی ۳۱ دوری از خودپسندی ۳۲ دوری از افزون خواهی ۳۳ اخلاص در عمل ۳۴ نزدیکی به مردم ۳۵ مردم‌داری و اتکای به مردم ۳۶ حضور در مناطق محروم و کمک به محرومان جامعه ۳۷ خدمتگزاری گسترده ۳۸ خادم ملت بودن ۳۹ اخلاص در جهت خدمت به محرومان ۴۰ از خودگذشتگی و ایثار ۴۱ مراقبت و امانتداری ۴۲ قانون‌مداری ۴۳ کار تیمی ۴۴ مشارکت داوطلبانه ۴۵ همکاری صمیمانه ۴۶ پرهیز از اسراف	توانایی انجام رفتار فاضلانه	۵
---	-----------------------------	---

نگاره شماره (۱) - تطابق ویژگی‌های جهادگران با مؤلفه‌های هوش معنوی

### نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان داد، ویژگی‌های جهادگران جهادسازندگی با آنچه در سال‌های اخیر با عنوان هوش معنوی در مجامع علمی مطرح است، قرابت‌های بسیاری دارد و با تأمل بر ویژگی جهادگران، ملاحظه می‌شود که انگیزه جهادگری، به شدت مبتنی بر باورهای توحیدی جهادگران بوده و فرهنگ جهادی به مثابه فرهنگی موجد ارزش‌های اصیل اسلامی و رشددهنده انسانی است.

در تعاریف هوش معنوی در ادبیات علمی غرب، این هوش منجر به بخشی از رفتارهای انسان می‌شود که تحت تأثیر عوامل ماوراءالطبیعه است و «خداوند» می‌تواند جزئی از محیط ماورایی باشد، در صورتی که ویژگی‌های جهادگران نشان می‌دهد اعتقاد به خدا در هسته مرکزی تمامی رفتار جهادگران است و کار، نوعی عبادت محسوب می‌شود و سایر ویژگی‌های ایشان منبعت از باورهای توحیدی ایشان است و اعتقاد به ملکوت و زندگی پس از مرگ (معاد) در میان جهادگران، نشئت گرفته از اعتقاد به خالق یکتاست.



از این رو به‌رغم اینکه منابع مالی، طبیعی، تکنولوژیک و فیزیکی جهادسازندگی در مقابل سازمان‌های دیگر در دهه نخستین انقلاب اسلامی ایران، نه تنها قابل رقابت نبوده بلکه در بسیاری از مواقع کمتر و حتی ناچیز بوده است، در مقایسه با دیگر سازمان‌های کشور، بهره‌وری بالاتری از خود نشان داده است (صدرالسادات، ۱۳۸۷) که این امر، حاصل از ویژگی‌های «کار کردن به‌عنوان عبادت»، «کار کردن وسیله‌ای برای تقرب به خدا»، «کار برای رضای خدا»، «تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی»، «انجام بیشترین تلاش با کمترین هزینه»، «سختکوشی»، «خطرپذیری و خط‌شکنی»، «انجام سخت‌ترین وظایف و مسئولیت‌ها»، «از خودگذشتگی و ایثار»، «کار تیمی»، «مشارکت داوطلبانه»، «همکاری صمیمانه»، «پرهیز از اسراف» و «قانون‌مداری» جهادگران بوده است.

از همین منظر، پورعزت و قلی‌پور (۱۳۸۸) معتقدند فرهنگ جهادی، نهادهای جهادگر را به منزله نهادهایی فوق‌فعال و با عملکرد بالا، از سایر نهادهای اجتماعی متمایز ساخت و سازمان‌های برخوردار از خود را در سیر تعالی و توسعه مستمر قرار داد. تجربه جهادسازندگی و فرهنگ جهادی که همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است، تحقق اهداف سازندگی جامعه را توأم با حفظ ارزش‌های معنوی و مادی با انگیزه الهی از طریق وسایل خاص امکان‌پذیر ساخت و موجب شد جهادسازندگی در مدت زمان کوتاهی (در مقایسه با سازمان‌ها و اداراتی که حضوری ۵۰ ساله در روستا داشتند) موفق شود، بالاترین سطح مقبولیت، کارآمدی و اثربخشی را نزد مردم روستایی کسب کند (خلقانی، ابراهیم‌پور، ۱۳۸۶)؛ به‌گونه‌ای که در تحقیق سنجش‌گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی ۸۶.۷ درصد از روستاییان نسبت به کارکنان جهادسازندگی گرایش بسیار مثبت یا مثبت داشته‌اند و فقط ۱.۵ درصد آنان گرایش و ارزیابی منفی داشته‌اند (رفیع‌پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷).

این امر حاصل از ویژگی‌های «خدمت به مردم جهت کسب رضایت خدا»، «احساس رضایت از خدمت به مردم»، «مردم‌داری و اتکای به مردم»، «حضور در مناطق محروم و کمک به محرومان جامعه»، «خدمت‌گزاری گسترده»، «خادم ملت بودن» و «اخلاص در جهت خدمت به محرومان» جهادگران است.

مهم‌ترین دستاورد جهادسازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی، تجربه موفق یک الگوی بومی است که براساس تکیه بر ارزش‌های اسلامی و اسلام‌گرایی کارمندان (که همان جهادگران باشند) - که امروز می‌توان ویژگی آنها را در قالب هوش معنوی بررسی کرد - توانست به رفع تنگناها و محرومیت‌ها پرداخته و اهداف بخش تولید و افزایش سرمایه را هرچند با ارزش اما در سایه باورهای توحیدی به ثمر برساند.



ویژگی شالوده‌شکنی و ساختارشکنی که جهادسازندگی با آن شکل گرفت، پس از مدتی گرفتار ساختار بوروکراتیک شد که در وزارتخانه‌های دیگر مقبولیت نسبی یافته بود و از این‌رو جوانه‌های مدیریت جهادی را خشکاند (قلی‌پور، پورعزت، ۱۳۸۸). چهار نقطه عطف را می‌توان برای جهادسازندگی مدنظر قرار داد (پورعزت، قلی‌پور، ۱۳۸۸):

۱- شکل‌گیری نهاد جهادسازندگی برای خدمت به مستضعفان

۲- حضور در جبهه‌های جنگ و اثبات کارآمدی مضاعف

۳- تبدیل شدن به وزارت جهادسازندگی و پذیرش ساخت بوروکراتیک

۴- ادغام در وزارت کشاورزی و پذیرش نوعی همجواری و ادغام با یک بوروکراسی سنتی در هر یک از این نقاط عطف می‌توان نوعی مرحله‌گذار و تحول فرهنگی را رصد کرد؛ تحولی که به موجب آن ابتکار عمل در نظم بوروکراتیک، قابلیت کار تیمی در سلسله‌مراتب سازمانی و روحیات جهادی در رفتارهای سازمانی بوروکراتیک استحاله شد. با دور شدن از ارزش‌های اسلامی و حرکت به سمت ساختار بوروکرات، از هوش معنوی کاسته شد و در نتیجه جهادسازندگی با جدا شدن از ارزش‌های اسلامی، به یک سازمان رسمی تبدیل گردید و فرهنگ اخلاص و ایثار جهادی که مصنوعات آن ریشه در باورهای توحیدی، ارزش‌های انسانی عدالت‌گرایانه و فقرستیزانه داشتند، در ساختار بوروکرات کم‌رنگ و به‌مرور از بین رفت و فرهنگ بوروکراتیک جایگزین آن شد و سلسله‌مراتب و کنترل بوروکراتیک روحیه محافظه‌کاری و ریا را جایگزین ابتکار عمل شجاعانه و اخلاص کرد و تا به حال هیچ‌کدام از سازمان‌های دولتی با وجود پیشرفت‌های علمی و منابع مالی دولتی نتوانستند به کارآمدی جهادسازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی دست پیدا کنند که می‌توان علت این موضوع را فاصله از معنویت‌گرایی و باورهای توحیدی دانست.

## پیشنهادها

- از آنجا که جهادسازندگی در اوایل انقلاب اسلامی ایران به‌صورت جوششی اجتماعی به‌وجود آمد، مطالعه و تحقیق در مورد ایجاد سازمان‌های مردم‌نهاد با تفکر و روحیه جهادی در عرصه جنگ نرم پیشنهاد می‌شود.
- تبیین و ارائه الگوها در عرصه‌های مختلف مدیریت جهادی نظیر جهاد اقتصادی، جهاد علمی، جهاد فرهنگی، جهاد سیاسی و... نیازمند مطالعه و تحقیق سایر پژوهشگران است.
- استقرار فرهنگ سازمانی جهادی در سازمان‌های کشوری و لشکری، نیازمند مهندسی مجدد و مهندسی فرهنگی در زیر نظام‌های حاکمیتی است و تاکنون تحقیقی در این زمینه صورت نپذیرفته است.



- مدیریت جهادی تنها منحصر به جهادسازندگی و مراکز عمرانی نبوده است؛ لازم است ابعاد مدیریت جهادی در دیگر نهادها و مراکز اجتماعی مانند بسیج و کمیته امداد، نهادهای آموزشی و پژوهشی مانند نهضت سوادآموزی و جهاد دانشگاهی، نهادهای نظامی مانند سپاه، مراکز فرهنگی و هنری مانند حوزه هنری و ستاد مرکزی راهیان نور و مانند آن بررسی شود.
- در این تحقیق، ویژگی‌های جهادگران به صورت جامع استخراج گردید؛ در نتیجه مقاله حاضر می‌تواند دستمایه تحقیقات آتی در حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی باشد.

## منابع

۱. ابراهیمی، رحمت‌الله؛ افشاریان، رحیم (۱۳۸۸)؛ مقایسه توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۲. احمدیان‌پور، صادق (۱۳۸۸)؛ مدیریت و فرهنگ جهادی بستری برای انسجام و پویایی گروه و سازمان، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۳. آرمند، پیمان؛ ذبیحی‌طاری، رضا (۱۳۸۸)؛ بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۴. استراس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۸۵)؛ نظریه مبنایی، ترجمه: بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
۵. ایروانی، محمدجواد؛ شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۷)؛ حقیقت تاریخی و تجربه انباشت سرمایه اجتماعی در فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۶. بهزادنسب، جانعلی (۱۳۸۸)؛ رویکرد و نقش دفاتر جهادسازندگی (جهاد کشاورزی) در خارج از کشور، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۷. پالوج، مجتبی؛ نقی‌پورفر، ولی‌الله (۱۳۸۶)؛ نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۸. پورعزت، علی‌اصغر؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸)؛ بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۹. تاج‌آبادی، رضا (۱۳۸۸)؛ شاخص‌ها و نشانه‌های وجدان‌کاری معیاری برای ارزیابی



- مدیر جهادی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۱۰. تاج‌آبادی، رضا (۱۳۸۸)؛ **مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریتی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۱۱. تاج‌آبادی، رضا؛ مرادی‌نژاد، امیر؛ مشایخی، کریم (۱۳۸۸)؛ **نقش فرهنگ جهادی در پیشگیری از بروز فساد اداری**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۱۲. ترک‌نژاد، احمد (۱۳۸۸)؛ **نگرشی استراتژیک به مدیریت جهادی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۱۳. تشویقی، شعبان (۱۳۸۸)؛ **نقش مدیریت جهادی در ثبات و تأمین امنیت**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۱۴. جاجرمی‌زاده، محسن؛ خورسند رحیم‌زاده، مجید؛ منصور، حمزه (۱۳۸۶)؛ **شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهادسازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی طی دوره (۱۳۶۸-۱۳۵۸)**، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۱۵. جاجرمی‌زاده، محسن؛ خورسند رحیم‌زاده، مجید؛ منصور، حمزه (۱۳۸۷)؛ **تبیین الگوی مدیریت جهادی با رویکرد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای طی سال‌های ۶۸-۵۸ در مدیریت عمران روستایی جهادسازندگی**، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۱۶. جهان‌تیغ، مهدی (۱۳۸۷)؛ **الگوهای رفتاری و ساختاری فرهنگ و مدیریت جهادی و ارائه راه‌حل عملی برای امروز کشور**، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۱۷. حاجی‌احمدی، امیر (۱۳۸۸)؛ **بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۱۸. حسینی، سیدعلی (۱۳۸۶)؛ **جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی**، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۱۹. حقیقی، جمه‌پور (۱۳۸۸)؛ **بررسی تشکیل جهادسازندگی و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه اجتماعی و مشارکت مردمی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۲۰. خارکوهی، غلامرضا (۱۳۸۸)؛ **امام و جهادگران**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۲۱. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۴)؛ **بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت**





۲۲. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۶)؛ بیانات در دیدار میهمانان شرکت‌کننده در چهارمین مجمع جهانی اهل‌بیت(ع)
۲۳. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۹)؛ بیانات در دیدار اساتید دانشگاه‌ها
۲۴. خلکانی، جعفر؛ ابراهیم‌پور، محسن (۱۳۸۶)؛ نگرشی نهادی - هنجاری به جهاد سازندگی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۲۵. دانیالی، تهمینه؛ موسوی، فروغ‌السادات (۱۳۸۶)؛ شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۲۶. رجب‌بیگی، مجتبی (۱۳۸۸)؛ کثرت‌گرایی روش‌شناختی در مطالعه فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۲۷. رحیمی‌سوره، صمد؛ علینی، محسن (۱۳۸۷)؛ چشم‌انداز توسعه روستایی و فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۲۸. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۲)؛ سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهاد سازندگی، تهران، مرکز تحقیقات روستایی جهادسازندگی
۲۹. زواره، علیرضا (۱۳۸۶)؛ آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۳۰. زواره، علیرضا (۱۳۸۸)؛ بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۳۱. زواره، علیرضا (۱۳۸۸)؛ راه‌های توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۳۲. سهرابی، فرامرز؛ ناصری، اسماعیل (۱۳۸۸)؛ بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن، پژوهش در سلامت روانشناختی، ش: ۴
۳۳. شعبانی، سمیه؛ تاج‌آبادی، رضا (۱۳۸۶)؛ محورها و ویژگی‌های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره)، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۳۴. شکوری، علی (۱۳۸۶)؛ بررسی نقش جهاد سازندگی در توسعه روستایی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۳۵. شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۶)؛ درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۳۶. صادقی، فتح‌الله (۱۳۸۸)؛ تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ سازمانی برای پی‌اندازی یک ساختار نو (فرهنگ سازمانی جهاد)، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۳۷. صدرالسادات، سیدعلی (۱۳۸۸)؛ ارائه مدلی مفهومی برای بازشناسی جهاد



- سازندگی به عنوان الگوی عملی یک سازمان اخلاقی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۳۸. صدرالسادات، سیدعلی (۱۳۸۷)؛ **بازشناسی جهاد سازندگی به عنوان الگوی عملی یک سازمان اخلاقی**، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۳۹. صمدی، محسن (۱۳۸۶)؛ **برنامه‌ریزی و فرهنگ جهادی**، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۴۰. صمدی، محسن؛ شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۷)؛ **درآمدی بر توسعه سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی با باز آفرینی فرهنگ جهادی**، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*
۴۱. طالب، مهدی (۱۳۸۸)؛ **فرهنگ و مدیریت جهادی از پیدایش تا تعلیق**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۴۲. عریضی سامانی، سیدحمیدرضا، عابدی، احمد؛ محمدزاده، فاطمه (۱۳۸۵)؛ **درآمدی بر روش پژوهش فراتحلیل در تحقیقات آموزشی**، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۴۹
۴۳. علوی، سیدبابک؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸)؛ **شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها: مطالعه‌ای در دانشگاه صنعتی شریف**، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۴، شماره ۱۴
۴۴. علیزاده علی‌آبادی، علی (۱۳۸۸)؛ **نقش فرهنگ جهادی در تقویت پدافند غیرعامل**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۴۵. غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶)؛ **هوش معنوی**، اندیشه نوین دینی، ش: ۱۰
۴۶. غریب‌رضا، عبدالمجید (۱۳۸۸)؛ **توسعه تعاون رویکرد فرهنگ جهادی در دهه پیشرفت و عدالت**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*
۴۷. فتح‌الهی، پژمان (۱۳۸۸)؛ **بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۴۸. فرامرزی، سالار؛ همایی، رضا؛ سلطان‌حسینی، محمد (۱۳۸۸)؛ **بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان**، مطالعات اسلام و روان‌شناسی، ش: ۵
۴۹. فرهادی، محمدرضا (۱۳۸۸)؛ **بررسی علل تأثیرپذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بروکراسی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*
۵۰. فغفور مغربی، حمید (۱۳۸۸)؛ **راه‌های مؤثر در جلوگیری از افت مدیریت و فرهنگ جهادی**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*



۵۱. قائدعلی، حمیدرضا؛ عاشوری مهدی (۱۳۹۱)؛ مدیریت جهادی نمونه‌ای از به‌کارگیری مبانی مدیریت اسلامی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی
۵۲. قائدعلی، حمیدرضا؛ مشرف‌جوادی، محمدحسین (۱۳۹۳)؛ فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دوران دفاع مقدس)، فصلنامه مهندسی فرهنگی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ش: ۷۹
۵۳. قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۸)؛ چالش‌های شالوده‌شکنی مدیر جهادی در ساختار بوروکراتیک رسوب‌گذاری شده غربی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*\*
۵۴. لیاقتی، محمدباقر (۱۳۸۶)؛ آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*\*
۵۵. الماسی، محسن (۱۳۸۶)؛ آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*\*
۵۶. محمدی، مظاهر (۱۳۸۸)؛ تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*
۵۷. مرادنی، شمس‌الله (۱۳۸۸)؛ تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*
۵۸. مرتضوی، سید محمود؛ عنصر عراقی، جلال (۱۳۸۷)؛ مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*\*
۵۹. مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸)؛ مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*\*
۶۰. معدنی، سعید (۱۳۸۸)؛ فرهنگ جهادی به روایت فیلم‌های مستند جنگی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*
۶۱. ملکی زوارم، حسین (۱۳۸۸)؛ مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریتی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*
۶۲. موحد، خسرو (۱۳۸۶)؛ تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*\*
۶۳. مودی، علی محمد؛ نصر اصفهانی، اسماعیل؛ هلالی، علی (۱۳۸۶)؛ آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*\*
۶۴. میر، سیدجواد (۱۳۸۶)؛ بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی\*\*\*



۶۵. میقانی، رضا (۱۳۸۸)؛ فرهنگ و مدیریت جهادی در آیین‌اندیشه امام‌ورهبری و مبانی اعتقادی آن، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*
۶۶. میقانی، رضا (۱۳۸۸)؛ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در مدیریت و فرهنگ جهادی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*
۶۷. نوروزی، عباس (۱۳۸۸)؛ فرهنگ جهادی نیاز مبرم وزارت جهاد کشاورزی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول)\*\*\*
۶۸. هاشمی‌کیا، سیدجواد (۱۳۸۸)؛ بررسی علل تأثیرپذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بوروکراسی، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)\*\*\*

69. Amirahmadi, H. (1990) *Revolution and Economic Transition: The Iranian Experience*, Albany: State University of New York Press
70. Amram, Joseph (Yosi), (2005), *Intelligence Beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*, Institute of Transpersonal Psychology
71. Amram, Y. (2007), *The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical Grounded Theory*, Paper presented at the 115th Annual (August 2007) Conference of the American Psychological Association, San Francisco
72. Amram, Y. (2009), *The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences To Effective Business Leadership*, Doctoral Dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto
73. Ayranci, E. (2011), *Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' Financial Performance*, *Business Intelligence Journal* - January, Vol. 4, No. 1
74. Cresswell, J. W. (1994). *Research design*. Thousand Oaks, CA: Sage
75. Crichton, J. C. (2008), *A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders*. Doctoral Dissertation, Alliant international university, San Francisco
76. De Vaus, D. A. (2001). *Research design in social research*. London: Sage
77. Decoster, J. (2003). *Meta-Analysis Notes*. Retrieved from: (<http://stat-help.com>)



78. Elkins, M. & R. Cavendish (2004), "Developing a plan for pediatric spiritual care", *Holistic Nursing Practice* 18 (4)
79. Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concern: Motivation and spirituality in personality*. New York: The Guilford Press
80. Emmons, R. A. (2000). "Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern". *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1)
81. George, M. (2006). *Practical application of spiritual intelligence in the workplace*. *Human resource management international digest*, 14(5)
82. Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research, *Educational researcher*, 5, 3-8
83. Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage
84. McMullen, B., (2003), *Spiritual intelligence*; www.Studentbmj.com
85. Nasel, 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
86. Sisk, D. A. (2002). *Spiritual intelligence: the tenth intelligence that integrates all other intelligences*. *Gifted Education International*, 16(3)
87. Smith, S. (2004), "Smith, Exploring the interaction of emotional Intelligence and spirituality", *Traumatology* 10 (4)
88. Wolman, R. N. (2001). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters*. New York: Harmony Books
89. Zohar, D. & L. Marshall (2000), *SQ: Spiritual Intelligence: The ultimate intelligence*, New York, NY, USA: Bloomsbury