

تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش جمهوری اسلامی ایران

جلال عزیزی^۱

شهاب بهرامی^۲

نازنین راسخ^۳

محسن اسمعیلی^۴



10.22034/SSYS.2022.1280.1886

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی کشور بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش کشور بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران ارشد کشور (N= ۹۰۰) بود که با استفاده از روش تصادفی ساده و بر اساس جدول کوکران نمونه آماری پژوهش تعیین شد (n= ۳۰۰). ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که در بخش عوامل مدیریت جهادی، ۲۳ سؤال در ۳ خرده مقیاس (بعد ساختاری، بعد زمینه‌ای و بعد اخلاق‌گرایی) و در بخش التزام رفتاری، ۱۲ سؤال تنظیم و تدوین شد. روایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی محتوایی و روایی سازه و پایایی با بهره‌گیری از ضریب پایایی آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی نشان داد که بیشترین همبستگی بین متغیر بعد اخلاق‌گرایی و التزام رفتاری (۰/۵۸۷) و کمترین همبستگی بین متغیر التزام رفتاری و بعد زمینه‌ای (۰/۳۴۲) بود. همچنین بیشترین تأثیر مستقیم مربوط به مسیر مدیریت جهادی- التزام رفتاری و کمترین تأثیر مستقیم مربوط به مسیر بعد ساختاری- مدیریت جهادی و مدل ارائه‌شده دارای برازش مناسبی بود. بنابراین مدیریت جهادی در سازمان به معنی سازمانی بومی مبتنی بر فرهنگ ایرانی- اسلامی است که به واسطه داشتن ویژگی‌ها و شاخص‌های خاصی زمینه ظهور تلاش معنوی را مهیا می‌کند و با افزایش انگیزه مدیران و کارکنان، زمینه مشارکت و تلاش بی وقفه را در آن‌ها در راستای اهداف سازمان فراهم می‌آورد.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، التزام رفتاری، بعد ساختاری و ورزش.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۲ استادیار، مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Bahrami_sh@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی، تهران، ایران

^۴ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی، تهران، ایران

مقدمه

اهمیت سازمان‌ها که بیشترین دوران زندگی انسان در آنها سپری می‌شود، روز به روز آشکارتر و نقش آنها در تحقق هدف‌های انسانی روشن‌تر می‌شود. سازمان‌های ورزشی نیز از این قانون مستثنی نیستند و با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش در ایجاد تندرستی و سلامت جسمانی در تمامی ابعاد وجودی بشر، توسعه کمی و کیفی ورزش در کشورمان نیازمند سازمان‌های ورزشی اثربخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است (عیدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷)؛ چنان‌که وزارت ورزش و جوانان نیز به منظور پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در بین افراد جامعه و توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم در کشور و همچنین ایجاد و اداره مراکز ورزشی تأسیس شده است. حال با توجه به پیشرفت علم ورزش و توسعه در تمام جوامع ورزشی و بشری، نقش فدراسیون‌های ورزشی در تعمیم و گسترش رشته‌های ورزشی در سطح کشورها از طریق به‌کارگیری مربیان، کشف، جذب و پرورش استعدادها بیش از پیش احساس می‌شود (نوربخش و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۵). سازمان‌ها در فضای رقابتی کنونی جهت تعیین و تشخیص موقعیت فعلی خود و حفظ بقا و همچنین پیشرفت باید به‌طور مستمر از روش‌ها و الگوهای مؤثر ارزیابی و بهبود مستمر عملکرد در فعالیت‌های جاری سازمان خود بهره گیرند (فراولی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۲۵). سازمان‌های ورزشی در سطح جهان به اشاعه ورزش در سطوح و افراد مختلف می‌پردازند. در کشور کانادا، این سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای را دارا می‌باشند و برنامه‌های مدونی جهت توسعه و رشد این سازمان‌ها تدوین شده است. در کشورهای اروپایی این سازمان‌ها اهمیت بی‌شماری دارند و سعی در بهبود عملکرد این سازمان‌ها به‌واسطه گسترش و توسعه کارکنان می‌باشد (نوربخش و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۵). یکی از مسائل مهم در مسیر بهبود عملکرد در سازمان‌های ورزشی، مدیریت این سازمان‌هاست. نحوه مدیریت و فعالیت در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در شکل‌گیری اهداف و اجرای آن در سازمان دارد. از طرفی، تغییرات شکل‌گرفته در جوامع و نیاز سازمان‌ها به همسویی با این تغییرات سبب گردیده است تا نیاز به وجود تفکرات جدید و متنوع در سازمان‌ها باشد (کرال و کازکلی^۲، ۲۰۱۸: ۲۴۰). کارکنان ملتزم، سرمایه‌های سازمان هستند و نقش بسیار مهمی در کسب مزیت‌های رقابتی دارند. سازمان‌ها باید بر التزام کارکنان به عنوان یک راهبرد نویدبخش متمرکز شوند تا بدین‌وسیله بهره‌وری سازمان را افزایش دهند (ماسن^۳، ۲۰۰۸: ۵۹). زنوف^۴ (۲۰۱۴) در یک گزارش جهانی، کارکنان ملتزم را کارکنانی معرفی می‌کند:

^۱ Frawley

^۲ Kral & Cuskelly

^۳ Masson

^۴ Zenoff

تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی

۱. برای ماندن در سازمان برنامه دارند و می‌دانند به دنبال به دست آوردن چه چیز هستند؛ ۲. همواره به اهداف و مقاصد سازمانی توجه دارند؛ ۳. از تمام استعدادها و ظرفیت‌های خود برای راهنمایی دیگران در جهت موفقیت سازمان استفاده می‌نمایند (زنوف، ۲۰۱۴: ۵). نیمن^۱ (۲۰۱۶) التزام را مجموعه حالت‌های روان‌شناختی (شناختی، عاطفی و رفتاری) تعریف کرد. به عبارتی دیگر، التزام نشانگر قصد عملی است با ویژگی‌های انگیزش‌گون که آن را از سازه‌هایی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی جدا می‌کند. در این تعریف، منظور از التزام شناختی، شدت انرژی ذهنی است که فرد را برای رسیدن به نتایج مثبت سازمانی سوق می‌دهد. التزام عاطفی عبارت است از: تمایل به استفاده از سرمایه عاطفی (هوش هیجانی) برای رسیدن به نتایج مطلوب در سطح سازمان. در مجموع، التزام رفتاری حالت روحی و روانی فرد است که باعث بروز رفتاری می‌شود که بیشترین تأثیر را بر عملکرد و نتایج مثبت سازمانی دارند (نیمن، ۲۰۱۶: ۳). سونی^۲ (۲۰۱۲) التزام را یک پدیده ذهنی جذاب می‌داند که در محیط کار باعث می‌شود فرد نقش مثبت شغل را در محیط کار تجربه کند. پژوهش‌های قابل توجهی در مورد شناسایی متغیرهای تأثیرگذار در التزام کارکنان صورت گرفته‌اند. از دیدگاه روایل و همکاران^۳ (۲۰۰۹) عوامل مؤثر در التزام کارکنان عبارت‌اند از: همترازی راهبرد، طبیعت زندگی حرفه‌ای، امنیت شغلی، اعتماد به رهبر ارشد، طبیعت شغل، ارتباط کاری با مدیر ارشد، فرهنگ همکاری، پرداخت منصفانه، فرصت‌های توسعه، و به رسمیت شناختن کارکنان. پژوهش میر و آلن^۴ (۱۹۹۷) نشانگر تأثیرگذاری تعهد سازمانی بر التزام کارکنان است. همچنین یکی از مسائل مهم در جهت بهبود وضعیت سازمان‌ها در تمامی حوزه‌ها با توجه به شرایط کشور ما، مدیریت جهادی می‌باشد. از پیدایش مدیریت جهادی در کشور ما نزدیک به سه دهه می‌گذرد. این شجره طیبه که در ۲۷ خرداد ماه سال ۱۳۵۸ توسط رهبر کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) در ایران اسلامی کاشته شد، میوه‌ها و ثمرات پرباری برای کشور داشت و مردم ایران در طول این مدت از ثمرات و میوه‌های این شجره طیبه استفاده کرده‌اند (الماسی، ۱۳۸۶). مدیریت جهادی، سبکی از مدیریت است که بر ارزش‌های اسلامی استوار می‌باشد. هدف در این سبک از مدیریت، ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست. از ویژگی‌های این مدیریت، خدمت با نیت الهی، خستگی ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلافت، مدیرپرووری، شجاعت مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است (آقایی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۳). مدیریت می‌تواند در عرصه‌های مختلف تأثیرگذار باشد، اما زمانی می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشد که با مؤلفه‌های جهادی همراه باشد. در صورتی که مدیر با رویکرد جهادی به هدایت سازمان بپردازد، می‌تواند علاوه بر اهداف مالی به اهداف غیرمالی و متعالی سازمانی نیز نائل گردد (مظفری و محمدی، ۱۳۹۵: ۳۵).

¹ Nimon

² Soane

³ Ruyle

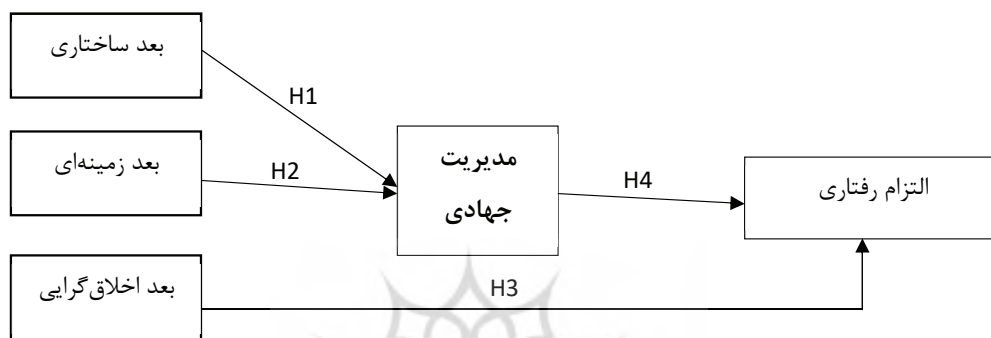
⁴ Meyer, J., & Allen

اقتضانات دهه چهارم انقلاب اسلامی - «دهه پیشرفت و عدالت» - مدیریت کلان نظام را در موقعیت اتخاذ تصمیم‌های راهبردی به منظور شتاب‌بخشی به تحقق اهداف سند چشم‌انداز ملی قرار داده است. تأکید مقام معظم رهبری بر نگاه واقع‌بینانه به شرایط و موقعیت انقلاب اسلامی و پیشرفت‌های شگرف و حیرت‌انگیز ملت بزرگ ایران علی‌رغم فشارها، تحریم، تهدیدها و دشمنی‌های جبهه استکبار، ضرورت توسعه از درون را با توجه به ظرفیت‌ها، استعدادها و توانایی‌های داخلی در کانون توجه و عمل مسئولان قرار داده است. انتخاب الگوی اقتصاد مقاومتی و ابلاغ سیاست‌های کلان آن توسط مقام معظم رهبری و نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ به عنوان اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی گام اساسی در جهت عملیاتی کردن اقتصاد مقاومتی می‌باشد (خزائی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۵). رستم زاد و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود که با هدف تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مؤلفه‌هایی چون: ارزش‌گرایی، روحیه جهادی، خلاقیت و نوآوری، آرمان‌گرایی، نقش سنت‌های الهی از جمله مسائل مهم در مدیریت جهادی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ می‌باشد. سیدالنگی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود که با هدف شناخت ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان انجام گرفت، دریافتند که ارتباط معنادار بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان وجود دارد. عسگری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه ویژگی‌های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر معنویت در سازمان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان ایلام)، دریافتند که رهبری جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر متغیر معنویت در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین تمامی فرضیه‌ها در این مطالعه نیز تایید شدند. افتخاری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)» نتیجه گرفتند که مفهوم مدیریت جهادی با سه زیرمؤلفه؛ الزامات مدیریت جهادی با ده زیر مؤلفه؛ ویژگی‌های مدیریت جهادی با شش زیر مؤلفه و دستاوردهای مدیریت جهادی با سیزده زیرمؤلفه وجود دارند. عبدی و توکلی (۱۳۹۵) در تحقیق خود که با هدف مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه انجام گرفت، پی بردند که قرب الهی، توکل، آینده‌نگری و دوراندیشی، واقع‌گرایی، عقلانیت و خرد ورزی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی سرمایه انسانی، مدیریت راهبردی علم و فناوری، خودارزیابی و بهبود مستمر و در نظر گرفتن مدیریت به عنوان «آزمایش» از جمله مهم‌ترین موارد قابل توجه در زمینه مدیریت جهادی هستند. یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری نحوه مدیریت آن کشور است. چنانچه ویژگی‌های مدیریت در جوامع با ساختار فرهنگی و ارزشی جامعه هماهنگ باشد، می‌تواند موجب اثربخشی در سازمان‌ها شود. مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی - اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است. یکی از مسائل مهم در جهت بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی، مدیریت مناسب و استاندارد در این سازمان‌ها می‌باشد. پیاده‌سازی مدیریت نوین در سازمان‌ها سبب می‌گردد تا سازمان‌ها بتوانند در فضای رقابتی امروزی، عملکرد مناسبی داشته باشند. به نظر می‌رسد مدیریت جهادی با توجه به انطباق با شرایط محیطی، فرهنگی و سیاسی کشور ایران می‌تواند به عنوان

تأثیر عوامل مدیریت جهادی برالتزام رفتاری مدیران ورزشی

نوعی مدیریت تأثیر گسترده‌ای بر ابعاد مختلف ورزش داشته باشد. از این رو، مدیریت جهادی به واسطه نفوذ و گسترش بر ابعاد مدیریتی و همچنین عملکرد ورزش و زیرمجموعه‌های خود سبب می‌گردد تا بهبود ابعاد مختلف ورزش فراهم آید. از این رو تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران سعی در پاسخ به این سؤال دارد:

آیا عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی کشور اثر گذار هستند؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، یک پژوهش کاربردی و از بعد جمع‌آوری اطلاعات، مطالعه‌ای، توصیفی و همبستگی از نوع پیمایشی است جامعه آماری این تحقیق کلیه کارمندان وزارت ورزش و جوانان و مدیران و معاونین اداره کل های ورزش و جوانان استان‌های کشور شامل ۷۴۷ نفر ($n=747$) و رئیس، نائب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی بودند که تعداد آنان با توجه به تعداد ۵۱ فدراسیون فعال در کشور، ۱۵۳ نفر بودند ($N=900$). تعداد نمونه آماری بر اساس حجم نمونه کوکران ۲۶۹ نفر به دست آمد که به منظور پیشگیری از افت تعداد نمونه آماری برابر با ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. محقق پس از اخذ مجوز از حراست وزارت ورزش و جوانان با استفاده از روش تصادفی ساده پرسش‌نامه را توزیع و جمع‌آوری کرد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق استفاده شد که در بخش اول، مشخصات فردی (سن، وضعیت تاهل، درآمد و...) و در بخش دوم پرسش‌نامه عوامل مدیریت جهادی آمده بود. سؤالات این قسمت از ۲۳ سؤال تشکیل شده بود و در ۳ خرده مقیاس بعد ساختاری، بعد زمینه‌ای و بعد اخلاق‌گرایی به وسیله تحلیل عامل اکتشافی دسته‌بندی گردید. در بخش سوم، التزام رفتاری مدیران در ۱۲ سؤال مورد سنجش قرار گرفت. این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بود. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی سؤالات، از نظرات ۹ نفر از اساتید مدیریت ورزشی که در این زمینه تخصص داشتند، استفاده شد. همچنین به منظور پی بردن به

کفایت نمونه‌برداری در تحلیل عاملی از آزمون کیزر- می-یر-الکین^۱ استفاده شد که این شاخص برای مدیریت جهادی ۰/۸۷۱ و برای التزام رفتاری ۰/۷۳۲ به دست آمد. با توجه به اینکه هر اندازه مقدار این شاخص نزدیک به یک باشد، نشان‌دهنده مقدار بالای مناسب بودن نمونه‌گیری است، نتیجه گرفته می‌شود که داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب است. به منظور پی بردن به همبستگی گویه‌های مورد مطالعه از آزمون بارتلت استفاده شد. این آزمون نشان می‌دهد که داده‌ها توان تشکیل عامل را دارند. در پژوهش حاضر، نتیجه این آزمون در سطح معناداری ($P < 0.01$) معنی‌دار است. بنابراین انجام تحلیل عاملی برای داده‌های این تحقیق مناسب می‌باشد. جدول ۲، عوامل و گویه‌های تحقیق به همراه بار عاملی آنها را نشان می‌دهد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ متغیرها نیز در جدول ۲ آمده است. به منظور سازمان دادن، طبقه‌بندی و خلاصه نمودن داده‌های خام از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی از آزمون مدل معادلات ساختاری برای بررسی برازش مدل تحقیق استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Spss و Amos نسخه ۲۳ انجام پذیرفت.

جدول ۱: نتایج آزمون‌های کفایت حجم نمونه‌گیری

التزام رفتاری		مدیریت جهادی	
شاخص KMO	۰/۷۳۲	شاخص KMO	۰/۸۷۱
آزمون بار تلت	سطح معناداری = ۰/۰۰۱	آزمون بارتلت	سطح معناداری = ۰/۰۰۱
تقریبی از آماره کای دو = ۱۹۴/۲۱۳	درجه آزادی = ۲۸۹	تقریبی از آماره کای دو = ۵۷۶/۳۴۵	درجه آزادی = ۲۸۹

جدول ۲: ضرایب مربوط به پایایی درونی متغیرها

هامولفه	سوالات	بارهای عاملی	AVE	CR	آلفای کرونباخ
بعد اخلاق‌گرایی	سوال ۱	۰/۸۱	۰/۷۰۱	۰/۸۷۶	۰/۷۴۷
	سوال ۲	۰/۷۸			
	سوال ۳	۰/۷۳			
	سوال ۴	۰/۶۷			
	سوال ۵	۰/۸۳			
	سوال ۶	۰/۸۴			
	سوال ۷	۰/۷۴			
	سوال ۸	۰/۷۳			
	سوال ۹	۰/۶۸			

^۱ Kaiser- Meyer- Olkin Measure

تأثیر عوامل مدیریت جهادی برالتزام رفتاری مدیران ورزشی

			سوال ۱۰	۰/۸۷
			سوال ۱۱	۰/۷۶
			سوال ۱۲	۰/۸۱
بعد زمینه‌ای	سوال ۱۳	۰/۸۵	۰/۶۹۸	۰/۷۱۱
	سوال ۱۴	۰/۸۳	۰/۷۸۴	
	سوال ۱۵	۰/۷۵		
	سوال ۱۶	۰/۷۸		
	سوال ۱۷	۰/۷۶		
	سوال ۱۸	۰/۶۹		
	سوال ۱۹	۰/۸۵		
بعد ساختاری	سوال ۲۰	۰/۸۴	۰/۷۴۳	۰/۸۳۶
	سوال ۲۱	۰/۷۳	۰/۷۴۶	
	سوال ۲۲	۰/۷۷		
	سوال ۲۳	۰/۷۹		
	سوال ۱	۰/۶۵		
	سوال ۲	۰/۷۳		
	سوال ۳	۰/۸۱	۰/۷۰۱	۰/۸۲۱
	سوال ۴	۰/۷۸	۰/۷۳۲	
	سوال ۵	۰/۷۷		
	سوال ۶	۰/۷۸		
التزام رفتاری	سوال ۷	۰/۸۱		
	سوال ۸	۰/۸۴		
	سوال ۹	۰/۷۹		
	سوال ۱۰	۰/۸۷		
	سوال ۱۱	۰/۸۶		
	سوال ۱۲	۰/۸۳		

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش

متغیر	جنسیت		تحصیلات				سن	
	مرد	زن	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	۳۰ سال به پایین‌تر	۴۰-۵۰	۵۰ به بالاتر
فراوانی	۲۰۹	۹۱	۱۰۵	۱۳۶	۵۹	۲۵	۵۶	۱۶۲
درصد	۶۹/۶	۳۰/۴	۳۵/۱	۴۵/۳	۱۹/۶	۸/۳	۱۸/۶	۵۴/۰

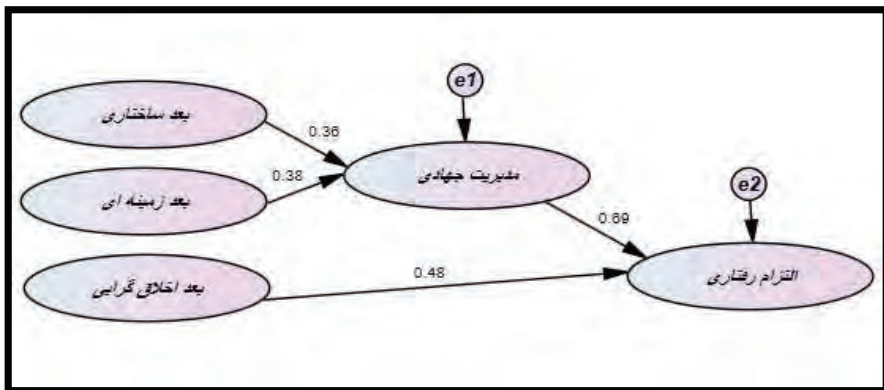
بر اساس جدول ۳، بیشترین فراوانی (۶۹/۶) بر اساس متغیر جنسیت، مرد و بیشترین فراوانی (۴۵/۳) بر اساس مقطع تحصیلی مربوط به گروه کارشناسی ارشد و در متغیر سن بیشترین فراوانی (۵۴/۰) مربوط به رده سنی ۴۱-۵۰ سال می‌باشد.

همبستگی بین متغیرهای تحقیق در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به این جدول، بیشترین همبستگی بین متغیر بعد اخلاق‌گرایی و التزام رفتاری (۰/۵۸۷) و کمترین همبستگی بین متغیر التزام رفتاری و بعد زمینه‌ای (۰/۳۴۲) می‌باشد:

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	مدیریت جهادی	بعد اخلاق‌گرایی	بعد زمینه‌ای	بعد ساختاری	التزام رفتاری
مدیریت جهادی	۱				
گرایشی بعد اخلاق	۰/۵۰۱	۱			
ای بعد زمینه	۰/۵۳۲	۰/۵۴۳	۱		
بعد ساختاری	۰/۴۸۹	۰/۵۴۳	۰/۴۳۲	۱	
التزام رفتاری	۰/۵۶۴	۰/۵۸۷	۰/۳۴۲	۰/۵۲۱	۱

تأثیر عوامل مدیریت جهادی برالتزام رفتاری مدیران ورزشی



شکل ۲: مدل پژوهش: $P \leq 0.05$, $P \leq 0.01$ *

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل

TLI	RMSEA	CFI	NFI	AGFI	GFI	X2/DF	DF	X2
۰/۹۵۱	۰/۰۶۲	۰/۹۹۰	۰/۹۸۶	۰/۹۳۲	۰/۹۹۰	۲/۴۴	۲	۴/۸۸

نتایج جدول ۵ گویای آن است که شاخص‌های نسبت خنثی دو به درجه آزادی مناسب می‌باشد (کمتر از ۳) و شاخص‌های TLI, GFI, AGFI, NFI, CFI بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ در حد مطلوبی قرار دارند؛ بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است- به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق، مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی مسیرهای مدل تحقیق

سطح معناداری	C.R	S.E.	تخمین	وزن رگرسیون	متغیرها
***	۶/۴۸۰	۰/۰۴۷	۰/۳۰۶	۰/۳۶۰**	مدیریت جهادی <---
***	۶/۵۸۷	۰/۰۴۳	۰/۲۸۱	۰/۳۸۱**	مدیریت جهادی <---
***	۱۱/۳۰۸	۰/۰۳۱	۰/۶۰۵	۰/۴۸۰**	التزام رفتاری <---
***	۶/۹۴۷	۰/۰۸۷	۰/۳۵۶	۰/۶۹۰**	التزام رفتاری <---

$P \leq 0.05$, $P \leq 0.01$ *

تأثیر مستقیم، غیر مستقیم، اثرات کل مسیرهای تحقیق، در جدول ۷ بیان شده است. با توجه به اطلاعات این جدول، بیشترین تأثیر مستقیم مربوط به مسیر مدیریت جهادی-التزام رفتاری و کمترین تأثیر مستقیم مربوط به مسیر بعد ساختاری-مدیریت جهادی است.

جدول ۷: تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای تحقیق

اثرات متغیرها			متغیر	
اثر کلی	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم		
۰/۳۶۰**	۰/۳۶۰**	۰/۰۰۰	مدیریت جهادی	بعد ساختاری <---
۰/۳۸۱**	۰/۳۸۱**	۰/۰۰۰	مدیریت جهادی	بعد زمینه‌ای <---
۰/۴۸۰**	۰/۴۸۰**	۰/۰۰۰	التزام رفتاری	بعد اخلاق‌گرایی <---
۰/۶۹۰**	۰/۶۹۰**	۰/۰۰۰	التزام رفتاری	مدیریت جهادی <---
۰/۲۰۵	۰/۰۰۰	۰/۱۷۰*	التزام رفتاری	بعد زمینه‌ای <---
۰/۱۸۵	۰/۰۰۰	۰/۱۸۵*	التزام رفتاری	بعد ساختاری <---

* $P \leq 0/01$, ** $P \leq 0/005$

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسائل مهم در مسیر بهبود عملکرد در سازمان‌های ورزشی، مدیریت این سازمان‌ها می‌باشد. نحوه مدیریت و فعالیت در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در شکل‌گیری اهداف و اجرای آن در سازمان دارد. از طرفی تغییرات شکل گرفته در جوامع و نیاز سازمان‌ها به همسویی با این تغییرات سبب گردیده است تا نیاز به وجود تفکرات جدید و متنوع در سازمان‌ها باشد (کرال و کازکلی^۱، ۲۰۱۸: ۲۳۸). هدف این تحقیق بررسی تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی کشور بود که با توجه به یافته‌های تحقیق، مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران تأثیر مستقیم (۰/۶۹۰) دارد.

از آنجا که مدیریت جهادی در سازمان به معنی سازمانی بومی مبتنی بر فرهنگ ایرانی-اسلامی است که به واسطه داشتن ویژگی‌ها و شاخص‌های خاصی زمینه ظهور تلاش معنوی را مهیا می‌کند و با افزایش انگیزه مدیران و کارکنان، زمینه مشارکت و تلاش بی‌وقفه را در آنها در راستای اهداف سازمان فراهم می‌آورد. همچنین در طیف مکانیکی-ارگانیکی طراحی سازمان، سازمان جهادی، سازمانی متمایل به طراحی ارگانیکی سازمان می‌باشد. بنابراین در یک تعریف کلی می‌توان سازمان جهادی را یک سازمان ارگانیکی مبتنی بر معنویت دانست. رضا (۲۰۱۵) هم در تحقیق خود پی برد که انگیزه درونی و امنیت از عوامل مهم و اثرگذار بر التزام رفتاری می‌باشد. بیکر^۲ (۲۰۰۸) نیز بیان

¹ Kral & Cuskelly

² Bakar

تأثیر عوامل مدیریت جهادی برالتزام رفتاری مدیران ورزشی

داشت که تعصب مذهبی از عوامل تأثیر گذار بر التزام رفتاری است. همچنین فیلیک (۲۰۱۰) التزام شغلی را یک منبع انرژی دانست که باعث انگیزش بیشتر و احساس قدرت بالاتر در انجام کار می‌شود و تسلط فرد را بر کار افزایش می‌دهد. سیگونلی^۱ (۲۰۱۲) هم التزام را یک پدیده ذهنی جذاب در محل کار معرفی کرد که باعث می‌شود فرد با همکاریانش ارزش‌های مشترک و اجتماعی ناشی از نقش مثبت شغلی را در محیط کار به طور مؤثری تجربه کند.

همچنین در این تحقیق بعد ساختاری تأثیر غیرمستقیمی بر التزام رفتاری مدیران داشت. این بعد شامل مولفه‌های پیچیدگی سازمان جهادی، رسمیت سازمان جهادی، تمرکز سازمان جهادی، فناوری سازمان جهادی، اندازه سازمان جهادی و قدرت کنترل سازمان جهادی می‌باشد. بنابراین با یافته‌های تحقیق کوبولا^۲ (۲۰۰۸)، تاپ (۲۰۱۵)، لی^۳ (۲۰۱۸)، جانسیلیو^۴ (۲۰۱۳) و آبروسی^۵ (۲۰۰۳) همخوانی دارد. این پژوهشگران پی بردند که عوامل ساختار سازمانی می‌تواند از عوامل اثر التزام رفتاری کارکنان و مدیران باشد.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که بعد زمینه‌ای هم تأثیر غیرمستقیمی بر التزام رفتاری مدیران داشت. بعد زمینه‌ای سازمان جهادی مشخص می‌کند که سازمان جهادی در تعامل با محیط پیرامونی خود با چه عواملی مواجه می‌باشد. با تحلیل شاخص‌های معرفی‌کننده زمینه فعالیت یک سازمان جهادی مشخص شد که یک سازمان جهادی با هفت عامل زمینه‌ای درگیر می‌باشد. این عوامل یا عنوان مولفه‌های سازمان جهادی عبارت‌اند از: مشارکت مردمی، توانمندسازی مردمی، حمایت مردمی، پویایی محیطی، تعامل بین‌سازمانی، حفاظت از محیط‌زیست و پایش محیطی که با یافته‌های بین^۶ (۲۰۱۵)، اگیروال^۷ (۲۰۱۴) و هیلسن^۸ (۲۰۱۰) همخوان می‌باشد. این تحقیقات پی بردند که از عوامل تأثیرگذار بر التزام رفتاری، مشارکت، حمایت، پویایی، تعامل و توانمندسازی هستند.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که بعد اخلاق‌گرایی هم تأثیر مستقیمی بر التزام رفتاری مدیران داشت. این بعد شامل مولفه یادگیری سازمان جهادی، تاب‌آوری جهادی، ارزش محوری جهادی، معنویت جهادی، مربی‌گرایی جهادی، مشارکت تیمی جهادی، رهبری جهادی، خدمت‌گرایی جهادی و چابکی سازمانی جهادی می‌اشد که با یافته‌های پژوهش بارامو^۹ (۲۰۰۶)، رضا (۲۰۱۵) و فیلیک (۲۰۱۰) همخوان است. توجه به نیازهای محیط و جامعه به عنوان یکی از مشخصه‌های سازمان فضیلت‌گرا باعث حرکت به سمت یکی دیگر از چهره‌های نوظهور سازمانی یعنی سازمان مسئولیت‌پذیر اجتماعی و اخلاق‌گرا می‌شود. یک سازمان جهادی باید در مقابل اجتماع خود مسئولیت‌پذیر باشد و به عبارت بهتر یک سازمان مسئولیت‌پذیر اجتماعی باشد. سازمان‌ها از طریق مسئولیت‌پذیری در مقابل اجتماع

¹ Spagnoli

² Kuoppala

³ Lee

⁴ Janićijević

⁵ Ambrose

⁶ Benn

⁷ Agarwal

⁸ Heslin

⁹ Barmola

خودشان، پذیرش اجتماعی و مشروعیت محیطی کسب می‌کنند و این عوامل زمینه‌ساز موفقیت سازمان‌ها می‌شوند. سازمان مسئولیت‌پذیر اجتماعی، سازمانی است که تعامل خود با جامعه و محیط را مورد ملاحظه قرار می‌دهد، انتظارات و ملاحظات جامعه و محیط را در تصمیم‌گیری‌های خود دخالت می‌دهد، در برابر انتظارات و ملاحظات اجتماعی و محیطی پاسخگوست و به چیزی بیش از سود مالی که همانا رضایت ذینفعان اجتماعی است، فکر می‌کند.

بدین ترتیب، باید به علوم انسانی به‌خصوص مدیریت و سازمان‌نگاهی نو داشت. باید با نگاهی نو در بستر اندیشه و فرهنگ بومی ایرانی-اسلامی، زمینه تولد مدل‌ها و رویه‌های جدید فراهم شود تا فاصله روش کار با بستر اجرای کار به حداقل برسد و در نتیجه بالاترین سطح ممکن بهره‌وری فراهم شود. مدل سازمان جهادی، مدلی برگرفته از تعالیم اسلامی و تفکرات و سیره ائمه اطهار (ع) و فعالیت‌های عملی سازمان‌هایی مانند نهاد «جهاد سازندگی» در اوایل انقلاب اسلامی می‌باشد که هر چند ریشه در بافت بومی ایران اسلامی دارد و کارکردهای موفق به لحاظ عملی و کاربردی در سال‌های اولیه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی داشته است، ولی به لحاظ نظری و پژوهشی توجه اندکی برای مدل‌سازی و الگوسازی آن صورت گرفته است. در همین راستا، دغدغه و مسئله اصلی پژوهشگر در جهت پرکردن خلاء پژوهشی موجود، شناسایی عوامل و متغیرهای اثرگذار بر سازمان جهادی با رویکرد التزام رفتاری می‌باشد.

مدیریت جهادی ورزش، امری گریزناپذیر است که با توجه به نیازمندی‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی و مقاصد عالیه آن باید با عنایت ویژه‌ای پیگیری شود. مدیریت جهادی ورزش راه حل منطقی و مناسبی برای کاستی‌ها و کژکارکردهای نظام اداری حاکم بر ورزش کشور است و هزینه‌های ناشی از سستی موجود در اداره را کاهش می‌دهد. تحلیل نتایج حاصل از پژوهش پیش رو نشان می‌دهد که پابندی به نظم اجتماعی و اخلاق و نیز حفظ وحدت و انسجام فضای اداری ورزش، مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی در راستای تحقق مفهوم التزام رفتاری در مدیران ورزشی کشور به شمار می‌رود. بنابراین، به نظر می‌رسد نظم و همبستگی اخلاق‌مدار نیاز اساسی مدیران ورزشی است. با بررسی این ابعاد، این نتیجه مهم به‌دست می‌آید که جهادی‌بودن درگرو یک زیست جمعی است. از طرف دیگر، با توجه به نتایج حاصل از تأثیر مؤلفه‌های مدیریت جهادی در امور فردی نظیر بعد ساختاری و زمینه‌ای می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت جهادی و التزام رفتاری در نظام سازمانی ورزش کشور با توجه هم‌زمان به مسائل فردی توسط خود مدیران اداری و مسائل فردی آنان در ارتباط با خود و دیگران قابل تحقق است. به نظر می‌رسد مدیریت جهادی با توجه به انطباق با شرایط محیطی، فرهنگی و سیاسی کشور ایران می‌تواند به عنوان نوعی مدیریت، تأثیر گسترده‌ای بر ابعاد مختلف ورزش داشته باشد. از این رو، مدیریت جهادی به‌واسطه نفوذ و گسترش بر ابعاد مدیریتی و همچنین عملکرد ورزش و زیر مجموعه‌های خود سبب می‌گردد تا به بهبود ابعاد مختلف ورزش منجر شود. بنابراین می‌توان گفت سازمان‌های ورزشی برای ایجاد بهبود و تحول و افزایش روحیه و فرهنگ و مدیریت جهادی در سازمان‌های خود ناگزیر به توجه بیشتر به پیروان و زمینه و ساختار و متن خود سازمان هستند. در واقع، سازمان‌های ورزشی باید با تشویق کارکنان خود به کار و تلاش فراوان و مشارکت هرچه بیشتر در

تأثیر عوامل مدیریت جهادی بر التزام رفتاری مدیران ورزشی

امور و تصمیم‌گیری‌ها و نیز توجه هرچه بیشتر به زمینه و متن سازمان و تبیین اهداف و مأموریت‌هایی که رنگ و بوی الهی و معنوی داشته باشند و ایجاد نوعی فرهنگ مبتنی بر اعتماد در بین کارکنان، روحیه جهادی را در سازمان به وجود آورد و بتوانند مدیریتی که موفقیت بارز آن را در نهادهای انقلابی جهادگر شاهد بودیم، اجرا کنند.

منابع

- آقای، علی اکبر؛ نصیری، غلامرضا و شکباف، مهدی. (۱۳۹۴). «مدیریت جهادی؛ چپستی، چرای و چگونگی». همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری. گرگان، گروه آموزش و پژوهش شرکت مهندسی عمران بنای تدبیر، مرکز آموزش علمی و کاربردی هلال احمر استان گلستان.
- استقامت، اورنگ. (۱۳۹۳). «نقش مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی با تاکید بر توسعه کشاورزی پایدار». کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار. تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- افتخاری، اصغر؛ زرگرزاده، محمدعلی و شمشیری، مهدی. (۱۳۹۷). «مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مظله‌العالی)». فصلنامه مدیریت انتظامی. ۱۸ (۷۰)، صص ۵۳-۸۷.
- پورصادق، ناصر و ذاکری، زهرا. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۴۷ (۴)، صص ۹۵-۱۱۶.
- خزائی، علی اکبر؛ مهرعطا، رضا و قاسمی، زهرا. (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی (مفهوم‌شناسی، مؤلفه‌ها و الزامات تحقق آن)». همایش بین‌المللی مدیریت. تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- رستم زاد منصور، مرجان؛ رضایی سکه روانی، داود و چهارمحالی، حسن. (۱۳۹۷). «تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴». چهارمین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت. تهران، وسسه آموزشی عالی مهر ارون و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- سیدالنگی، 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. تهران، انجمن مدیریت ایران.
- عبدی، بهنام و توکلی، میثم. (۱۳۹۵). «مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه». پژوهش‌های مدیریت انتظامی. ۱۱ (۲)، صص ۱۹۱-۲۰۵.
- عسگری، حشمت اله؛ عباس‌پور، جعفر؛ سزایی، امید و بهروز، عارف. (۱۳۹۷). «رابطه ویژگی‌های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تاکید بر معنویت در سازمان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان ایلام)». دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران.
- عیدی، ح؛ رمضان‌نژاد، ر؛ یوسفی، ب؛ سجادی، ن. و ملک‌خلاق، ا. (۱۳۹۰). «طراحی مدل اثربخشی سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی». پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۷، شماره ۱۴، صص ۳۰-۱۵.
- الماسی، محسن. (۱۳۸۶). «آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی». اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران، وزارت جهاد کشاورزی.
- مظفری، محمدمهدی و محمدی، بهنام. (۱۳۹۵). «مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان جهادی». دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران. قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

- میرمرادی، عیسی و آذرشب، معصومه. (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی از منظر مدیریت اسلامی و ضرورت بررسی آن». سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی آباد کتول.
- نوربخش، م.؛ شجاعی، م.؛ محمدزاده، ف. و محمودی، س. (۱۳۸۹). «بررسی عملکرد رؤسای هیئت‌های ورزشی بانوان استان تهران و رابطه آن با اثربخشی از دیدگاه کارکنان، مربیان، داوران و ورزشکاران». فصلنامه علوم ورزش. ۲۳-۲۴ (۳)، صص ۲۳-۲۴.
- Agarwal, U. (2014). "Linking Justice, Trust and Innovative Work Behavior to Work Engagement". *Personnel Review*, 43(1), 41-73.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). "Organization Structure as a Moderator of the Relationship between Procedural Justice". *Interactional Justice Perceived Organizational Support, and Supervisory Trust. Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295-305.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). "Towards a Model of Work Engagement". *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology". *Work & Stress*, 22(3),
- Barmola, K. C. (2016). "Spirituality and Motivation of College Students". *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 84-88.
- Benn, S., Teo, S. T., & Martin, A. (2015). "Employee Participation and Engagement in Working for the Environment". *Personnel Review*, 44(4), 492-510
- Fahlén, J., & Stenling, C. (2019). "(Re) conceptualizing institutional change in sport management contexts: the unintended consequences of sport organizations' everyday organizational life". *European Sport Management Quarterly*, 19(2), 265-285.
- Frawley, S., Favaloro, D., & Schultenkorf, N. (2018). "Experience-based leadership development and professional sport organizations". *Journal of Sport Management*, 32(2), 123-134.
- Heslin, P. A. (2010). "Mindsets and Employee Engagement: Theoretical Linkages and Practical Interventions". *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, issues, Research and Practice*, 218.
- Janićević, N. (2013). "The Mutual Impact of Organizational Culture and Structure". *Economic Annals*, 58(198), 35-60.
- Král, P., & Cuskelly, G. (2018). "A model of transparency: determinants and implications of transparency for national sport organizations". *European Sport Management Quarterly*, 18(2), 237-262.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). "Leadership, Job WellBeing, and Health Effects—A Systematic Review and a Meta-Analysis". *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 50(8), 904-915.
- Lee, C., Kang, H.-g., & Seok, W. (2018). "How Does Organizational Structure Affect Executive Compensation?" *Applied Economics Letters*, 25(6), 405-408.
- Masson, R. C., Royal, M. A., Agnew, T. G., & Fine, S. (2008). "Leveraging Employee Engagement: The Practical Implications". *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 56-59.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace Thousand Oaks*. Sage Publications
- Millar, P., & Doherty, A. (2016). "Capacity building in nonprofit sport organizations: Development of a process model". *Sport management review*, 19(4), 365-377.
- Nimon, K., Shuck, B., & Zigarmi, D. (2016). "Construct Overlap between Employee Engagement and Job Satisfaction: A Function of Semantic Equivalence?" *Journal of Happiness Studies*, 17(3), 1149-1171.
- Nite, C., & Nauright, J. (2019). "Examining institutional work that perpetuates abuse in sport organizations". *Sport Management Review*.

- Raza, M. Y., Akhtar, M. W., Husnain, M., & Akhtar, M. S. (2015). "The Impact of Intrinsic Motivation on Employee's Job Satisfaction". Management and Organizational Studies, 2(3), 80-88.
- Ruyle, K., Eichinger, R., & DeMeuse, K. (2009). "FYI for Talent Engagement: Drivers of Best Practice for Managers and Business Leaders". Minneapolis, MN: Korn/Ferry International.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). "Development and Application of a New Measure of Employee Engagement: The ISA Engagement Scale". Human Resource Development International, 15(5), 529-547.
- Spagnoli, P., & Caetano, A. (2012). "Personality and Organisational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction during Socialization". Career Development International, 17(3), 255-275.
- Zenoff, D. B. (2014). The Soul of the Organization: How to Ignite Employee Engagement and Productivity at Every Level. Apress.





شېرشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی