



سنجش اثرگذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق

یازده گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز

مهرزاد سرفرازی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۴

سید محمود هاشمی^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان مناطق یازده گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۷۰۶۴ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۴ به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات میدانی در این پژوهش، پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه خلاقیت سازمانی (مکانگو)، مدیریت جهادی (سلطانی) و رفتار نوآورانه (میسمان و مولدر) تشکیل شده است. روایی صوری پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و در نهایت استاد راهنما نیز پرسشنامه‌ها را تأیید کردند؛ و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار Spss و Amos از آزمون آماری تحلیل مسیر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، رفتار نوآورانه، خلاقیت سازمانی و شهرداری

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. (نویسنده مسئول) mehrzadsarfarazi55@gmail.com

۲- گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Hashemi_2986@gmail.com

چندی است با ایجاد فضای اقتصاد مقاومتی در کشور به‌عنوان یکی از رویکردهای بسیار مؤثر در حوزه اقتصادی، مفاهیم مدیریتی نیز در پی آن، دچار تحول و تغییرات شگرف شده است و شاهد آن هستیم که رویکردهای نوین مدیریتی نیز در حوزه مدیریت سازمانی به‌ویژه تأثیرگذار بر منابع انسانی شکل گرفته است. یکی از مهم‌ترین این رویکردها که همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری نیز بوده، مدیریت جهادی است، مدیریتی که با رویکردی اسلامی در تلاش است تا نیروی انسانی را به حداکثر ظرفیت فعالیت خود برساند و به نیروی انسانی به‌عنوان دارایی و به ماهو دارایی در راستای دستیابی به کمال و ایجاد بهره‌وری برای جامعه اسلامی و باهدف سودآوری کمک کند (آقایی و آقایی، ۱۳۹۶). با پیشرفت روزافزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده‌ی اطلاعات، امروزه جامعه‌ی ما نیازمند آموزش مهارت‌هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه‌ی علم و فناوری به‌پیش برود (ملایی پلی، ۱۳۹۷). هدف باید پرورش انسان‌هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. به‌گونه‌ای که انسان‌ها بتوانند به‌خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند (منصوری و مرزنگ، ۱۳۹۵). امروزه مردم ما نیازمند آموزش خلاقیت هستند که با خلق افکار نو به‌سوی یک جامعه‌ی سعادت‌مند قدم بردارند. رشد فزاینده‌ی اطلاعات، سبب شده است که هر انسانی از تجربه و علم و دانشی برخوردار باشد که دیگری فرصت کسب آن‌ها را نداشته باشد، لذا به جریان انداختن اطلاعات حاوی علم و دانش و تجربه در بین انسان‌ها یکی از رموز موفقیت در دنیای امروز است (قوی و همکاران، ۱۳۹۶). هیچ‌کس قادر نیست به میزان اطلاعات واقعی هر کس که در گوشه‌ی ذهن او نهفته است، پی ببرد. این اطلاعات زمانی به حرکت درمی‌آید که انگیزه‌های قوی سبب رها شدن آن به بیرون ذهن می‌شود. در این مرحله انسان‌ها به سرنوشت یکدیگر حساس‌اند و در جهت رشد یکدیگر می‌کوشند و درنهایت سبب می‌شود جریانی از علم و دانش و تجربیات میان آن‌ها جاری شود که همین امر زمینه‌ساز خلاقیت خواهد بود (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). با تشدید رقابت جهانی، شرکت‌ها به راهبرد کسب به‌ویژه رفتار نوآوری روی آورده‌اند. در حال حاضر، افراد و شرکت‌های گوناگون در سراسر دنیا باهدف به دست آوردن مزیت رقابتی شروع به به‌کارگیری نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه کرده‌اند. نوآوری به تلاش‌های یک شرکت برای یافتن فرصت‌های جدید و راه‌حل‌های تازه و کسب مزیت رقابتی از راه محصولات جدید، خدمات جدید یا بهبود فرایندها اشاره دارد. از راه نوآوری هنگامی که بازارهای موجود به دلیل معرفی محصول و خدمت جدید به هم می‌ریزد، ثروت خلق می‌شود. برای رفتار نوآوری و اثر آن

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآوران و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

بر حیات دوباره کسب و کارها و عملکرد آن‌ها سخن بسیار گفته شده است. برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد، تغییرات نوآور اثر مثبتی بر عملکرد کسب و کار دارد (نیک رفتار، ۱۳۹۶).

بیان مساله

امروزه خلاقیت قسمت مهم زندگی سازمانی را تشکیل می‌دهد، زیرا تغییرات سریع همه‌جانبه جهان آن‌چنان محیط فعالیت سازمان‌ها را دگرگون کرده است که سازمان‌ها و مدیران آن‌ها برای سازگاری با تغییرات و تحولات جهانی مجبورند راه‌های نویی برای اقدامات خود بیابند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵). خلاقیت سازمانی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در کارهای تجاری که برای کل سازمان جدید است به عبارت دیگر خلاقیت سازمانی فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید حل مسائل سازمان است (رجب‌زاده و اسمعیل پور، ۱۳۹۵). محیط‌های سازمانی که روح خلاقیت در آن‌ها مورد اقبال واقع می‌شود، بستری مناسب برای حرکات ابتکاری فراهم می‌کنند. این سازمان‌ها قالبی ارگانیک دارند زیرا به عوامل انسانی متعهدند و اساساً مروج خلاقیت و تلاش‌های نوآورانه هستند. در این سازمان‌ها اگر مقررات انضباطی نیز دیده می‌شود، متناسب و درخور با ترغیب به فعالیت‌های مفید و سازنده است (دوستی بناب، ۱۳۹۵). خلاقیت کارکنان سازمان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه و بکار گیرند (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع در محیط پویا و رقابتی امروز سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان بر اساس استراتژی سازمان همواره در یک رقابت پویا به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند و این امر در سایه مدیریت جهادی محقق می‌گردد. انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد که یکی از آن‌ها مدیریت بود و در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت. این سبک مدیریت در مهر و موم‌های بعد، به عنوان مدیریت جهادی شناخته شد ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفت. در مهر و موم‌های اخیر و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (زین الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷). مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن. اگر این‌ها محقق شود کارها پیش می‌رود. کشور نیز همین‌طور قابل اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می‌توان این‌گونه اداره کرد. با کار جهادی می‌شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خبیثت آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴). اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، تلاش خود را بر این معطوف داشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از ایشان در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضور داشته و بازوی انقلاب باشند (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۶). مدیریت سازمان‌ها با استفاده از قدرت کاریزما و ابزارهای ترغیب‌کننده می‌توانند نوآوری را در بین کارکنان ایجاد نمایند. رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و یا به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه که و منافع بالقوه‌ی مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد. رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مصالح در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (باکر^۱، ۲۰۱۰). رفتار نوآورانه در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارمندان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله‌ی آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل‌های جدید است تا اینکه بتوان آن‌ها را در سازمان به کار گرفت (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵). کرملی، ویسبرگ و میتر^۲ (۲۰۰۶) رفتار نوآورانه در محیط کار را رفتار پیچیده‌ای می‌دانند که دارای یک فرآیند چندمرحله‌ای است از جمله، شناخت مسئله، ایجاد ایده‌های جدید و راه‌حل‌های ممکن برای حل مسئله که می‌تواند نقش کاری، یک گروه یا سازمان در ایجاد محصولات و خدمات جدید باشد (دجونگ و هارتوگ^۳، ۲۰۰۷). رفتار نوآورانه در محیط کار، درک مصالح، ارائه ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید، ارتقا و یافتن اثبات منطقی برای آن‌ها فرایند پیچیده‌ای است که اغلب با دشواری‌ها، موانع و ناکامی همراه است. شخص نوآور در طی این فرایند نه تنها نیاز به کوشش فراوان دارد، بلکه ممکن است در برابر این فعالیت‌ها با مقاومت‌هایی نیز روبه‌رو شود (حکاک و همکاران، ۱۳۹۵). شهرداری‌های شهرستان شیراز یکی از ستون‌های مستحکم دولت در جذب منابع محسوب می‌گردد که برای حفظ و توسعه توانمندی‌ها بایستی فعالیت‌های این سازمان را سازمان‌دهی نمود اما با نگاهی به فعالیت‌های این سازمان درمی‌یابیم که انجام برنامه‌ها در این سازمان توسط مدیران و کارکنان به شکل جدی دنبال نمی‌گردد لذا ضعف در مدیریت جهادی به شدت احساس می‌گردد از طرفی دیگر وجود سیستم کاری ثابت ایستا، ارائه خلاقیت و رفتارهای نوآورانه را از کارکنان سلب کرده است و کارکنان به شکل روتین کار می‌کنند وجود مدیریت جهادی

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

باعث می‌گردد که برای تأمین اهداف و مأموریت‌های شهرداری‌های شهرستان شیراز کارکنان را تحریک به بروز و ارائه رفتارهای نوآورانه کنند بنابراین سؤال اصلی پژوهش این‌گونه می‌باشد که آیا مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد؟

اهداف پژوهش

الف) هدف اصلی

تعیین تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.

ب) هدف‌های فرعی

۱. تعیین تأثیر رویکرد جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.
۲. تعیین تأثیر رهبری جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.
۳. تعیین تأثیر رویکرد منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.
۴. تعیین تأثیر رویکرد ساختاری بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.
۵. تعیین تأثیر رویکرد جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.
۶. تعیین تأثیر رهبری جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.
۷. تعیین تأثیر منابع انسانی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز.

فرضیه‌های پژوهش

الف) فرضیه اصلی

مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی

۱. رویکرد جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز معناداری دارد.
۲. رهبری جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

۳. رویکرد منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

۴. رویکرد ساختاری بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

۵. رویکرد جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز معناداری دارد.

۶. رهبری جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

۷. رویکرد منابع انسانی به جهاد بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

مبانی نظری متغیرهای پژوهش

مدیریت جهادی^۴: مدیریت جهادی نوعی رهبری مشارکتی است. اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آن‌ها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران از ویژگی‌های مدیریت جهادی است. مدیر از انتقاد آن‌ها نمی‌هراسد و پاسخگوی سؤالاتشان است. احترام متقابل مدیران و کارکنان در جهاد به چشم می‌خورد و هر یک از نیروهای جهاد تنها از یک رئیس مافوق دستور گرفته و رعایت سلسله‌مراتب و تعیین خطوط اختیار و ارتباط در بین جهادگران وجود دارد (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۶).

رفتار نوآورانه^۵: رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، به ایده پردازی و ارائه‌ی ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده‌ی میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی‌اش اشاره دارد (موحدی و همکاران، ۱۳۹۶).

خلاقیت سازمانی^۶: بعضی از اندیشمندان و پژوهشگران خلاقیت را توانایی آفرینش اندیشه‌های نو در سطح عالی می‌دانند که آمیزه‌ای از نوآوری، انعطاف‌پذیری و حساسیت در باورهای موجود است و به فرد این امکان را می‌دهد که همراه با اندیشه‌های منطقی و خردمندانه به یافته‌های دیگر بیندیشد تا دستاوردهای سودمند برای او و دیگران داشته باشد. هرچند انسان با توانایی نوآوری زاده می‌شود اما شکوفایی آن نیازمند پرورش آن است (رحمانزاده، ۱۳۹۵). خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآوران و اخلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

بهبود ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان (بهبود عملکرد) به عبارتی افزایش بهره‌وری و تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها بهبود روش‌ها و ارائه خدمات جدید که معمولاً اخلاقیت با بهره‌وری رابطه مستقیم داشته و موجب بالا رفتن سطح عملکرد کارکنان در یک سازمان می‌گردد (عارف، ۱۳۹۴).

سوابق پژوهش

الف) سوابق داخلی

جعفری سیریزی و عابدی حاجی آبادی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآوران با نقش تبادل رهبر - عضو و استقلال شغلی در جهاد کشاورزی استان یزد انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم بر تبادل رهبر - عضو تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد که تبادل رهبر - عضو نقش میانجی گر، رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار نوآوران کارکنان را ایفا می‌کند. علاوه بر این نتایج نشان‌دهنده تأیید نقش تعدیل‌گرانه استقلال شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار نوآوران کارکنان بود.

باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی محرک‌های نوآوران در آموزش عالی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری کارآفرینی بر محرک‌ها و رفتار نوآوران به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. همچنین محرک‌ها اثر مستقیم بر رفتار نوآوران داشته است. دانشگاه‌ها از طریق محرک‌های فرهنگی باز و آزاد و مدیریت هوشمند نوآوری در کنار رهبری کارآفرینی، می‌توانند نقش سازنده در رفتار نوآوران محیط علمی و دینفعان آموزش عالی ایفا کنند.

شاگردکانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد انجام دادند و نتیجه گرفتند که مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی تأثیر معناداری دارد. مدیریت جهادی به‌عنوان سبک نوین مدیریتی می‌تواند در جهت بهبود و تحول مدیریتی در حوزه بهداشت و درمان اثرات مثبتی را در جهت ارتقاء فضایل و افزایش اعتماد، همدلی و همکاری و کاهش اثرات مخرب رفتارهای سیاسی و ادراکات آن داشته باشد.

محمد شفيعی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی انجام دادند و نتیجه گرفتند که شاخص‌های مدیریت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

جهادی بر دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد با توجه به چالش‌های موجود در محیط کار، به‌کارگیری سبک مدیریتی مناسب با فضای ایران، می‌تواند در اثربخشی و کارایی دانشگاه و صنعت در پیشبرد اهداف کشور تأثیرگذار باشد.

جزینی و مرادی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا انجام دادند و نتیجه گرفتند که مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی تأثیر معناداری دارد این نتیجه حاکی است که هر چه مدیران بازرسی کل ناجا بر محیط مبتنی بر مدیریت جهادی تأکید کنند و از آن بهره‌مند باشند، اثربخشی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. بر این اساس اثربخشی سازمانی با محیط مبتنی بر مدیریت جهادی قابل پیش‌بینی است. محیط اداری مبتنی بر مدیریت جهادی می‌تواند سازمانی اثربخش را برای بازرسی کل ناجا به ارمغان بیاورد

درستی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت منابع انسانی بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی انجام دادند و نتیجه گرفتند که مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت دولتی در ادارات کل استان آذربایجان غربی اثر می‌گذارد. همچنین وجود آرمان بزرگ که از ابعاد مدیریت جهادی در این پژوهش بوده است.

ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان مقطع راهنمایی مشکین‌شهر انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد یعنی هر چه نمره مؤلفه‌های هوش معنوی در معلمان بالاتر باشد احتمال بروز رفتارهای نوآورانه نیز در آن‌ها زیاد مشاهده می‌شود.

همتی و نصیری (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین میزان رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان فنی حرفه‌ای استان همدان انجام دادند و نتیجه گرفتند که میزان رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان اداره فنی حرفه‌ای استان همدان بالاتر از حد متوسط است. بین رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. مؤلفه‌های وجدان کاری و جوانمردی و آداب اجتماعی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت سازمانی دارند.

نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان رابطه بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. مدیران باید رفتار اعتماد گونه نسبت به کارکنان داشته

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

باشند که این امر باعث می‌شود که کارکنان در برابر مزایایی که از سازمان کسب می‌کنند، واکنش مثبت نشان دهند و با دریافت اعتماد بیشتر خلاقیت بیشتر از خود نشان دهند.

امامی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شهر کرمانشاه انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. اعتماد، یک عنصر سازمانی مهم برای موفقیت سازمان است. نتایج نشان می‌دهد که سطوح پایین اعتماد، سبب کاهش بهره‌وری و فقدان نوآوری و خلاقیت می‌شود. از سوی دیگر، سطوح بالای اعتماد، سبب افزایش روحیه کارکنان، افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی و کمک به مدیریت تغییر مؤثر می‌گردد.

ب) سوابق خارجی

لی^۷ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار نوآورانه کارکنان: با نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی درک شده در چین انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری فراگیر بر رفتار نوآورانه کارکنان: با نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی درک شده تأثیر معناداری دارد در یک محیط رقابتی در سازمان‌های امروزی ابتکارات کارکنان نقش محوری و تعیین کننده دارد لذا مدیران باید مهارت‌های رهبری فراگیر را توسعه دهند تا تشویق شوند.

تیفانی و نیکن^۸ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان رفتار نوآورانه، یادگیری سازمانی و نقش میانجی اشتیاق کاری در شرکت فناوری کشور اندونزی انجام دادند و نتیجه گرفتند که رفتار نوآورانه از یادگیری سازمانی و نقش میانجی اشتیاق کاری تأثیر می‌پذیرد. متخصصان سازمان و منابع انسانی باید توجه بیشتری به تعامل داشته باشند و نقش تیم و جوامع در سیستم یادگیری را برای تقویت رفتارهای خلاقانه در بین کارمندان در نظر بگیرند.

مینگ^۹ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان یک مطالعه تجربی در رابطه با اعتماد سازمانی، روابط کارمند و سازمان و رفتار نوآورانه از دیدگاه یکپارچه مبادلات اجتماعی و پایداری سازمانی در ۶۳ شرکت در صنایع کوچک و متوسط در نینگبو، هانگزو و شانگهای در چین انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین اعتماد سازمانی، روابط کارمند و روابط کارمند ارتباط معناداری وجود دارد. سازمان‌ها می‌توانند از طریق اعتماد سازمانی و روابط کارمند و سازمان به خلاقیت و نوآوری دست یابند.

هوانگ و چپالینگ^{۱۰} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان تأثیر سازمان یادگیرنده بر ارتباطات سازمانی و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

خلاقیت سازمانی در صنعت فناوری پیشرفته مدیران و کارکنان تولیدکننده در پارک علم و فن آوری در استان شاندونگ انجام دادند و نتیجه گرفتند که سازمان یادگیرنده بر ارتباطات سازمانی و خلاقیت سازمانی تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین سازمان یادگیرنده می‌تواند مشارکت کارکنان و مشارکت در شغل را افزایش دهد و می‌تواند ارتباطات سازمانی را برای کارکنان ارتقاء خلاقیت سازمانی افزایش دهد.

یی و وین^{۱۱} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان اثرات اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت در استان فوجیان در چین انجام دادند و نتیجه گرفتند که اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت تأثیر معناداری دارد. در سازمان با تکنولوژی پیشرفته، کارکنانی که شواهد بیشتری از اعتماد در میان همکاران خود را ملاحظه می‌کنند بیشتر مایل به انجام رفتارهایی هستند که به نفع سازمان و ارتقای خلاقیت سازمانی است.

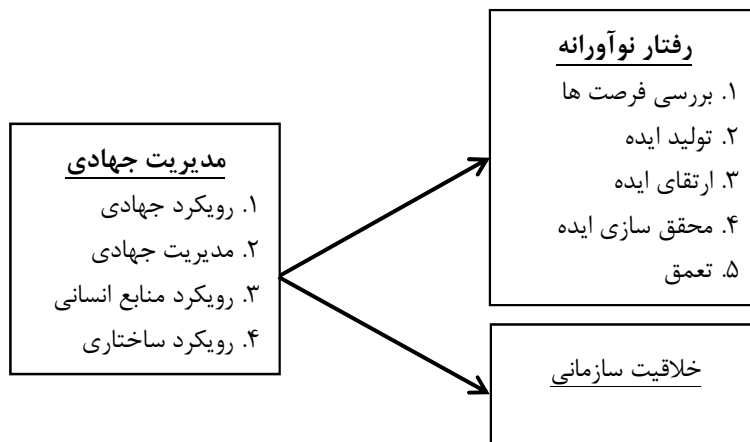
لین و لی^{۱۲} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان و اشتیاق شغلی بر روی مدیران و زیردستان آن‌ها در پارک علمی جنوب تایوان و در مجموع ۲۱ بنگاه مفید جمع‌آوری شده از جمله ۵۴ مدیر و ۵۱۱ کارمند انجام دادند و نتیجه گرفتند که یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان و اشتیاق شغلی تأثیر معناداری دارد یعنی مدیران با یادگیری سازمانی می‌توانند تعامل کاری کارکنان را تقویت کنند و از این طریق بر رفتار نوآوری کارکنان تأثیر بگذارند.

سانکوزکا^{۱۳} (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان ارتباط بین اعتماد، انتقال و خلق دانش با نوآوری و خلاقیت در شرکت‌های بورس اوراق بهادار لهستان انجام داد و نتیجه گرفت که اعتماد تسهیل‌کننده انتقال و خلق دانش در سازمان است و به‌طور مستقیم بر نوآوری و خلاقیت تأثیر دارد. وجود اعتماد باعث می‌گردد محیط کاری کارکنان به محیطی برای افزایش خلاقیت و نوآوری تبدیل گردد و کارکنان ایده‌های بیشتری از خود نشان دهند.

هولیا^{۱۴} (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان تأثیر خلاقیت فردی و فضای سازمانی بر نوآوری شرکت در شرکت‌های تولیدی ترکیه انجام داد و نتیجه گرفت که خلاقیت فردی و فضای سازمانی بر نوآوری شرکت تأثیر معناداری دارد وجود فضای سازمانی خلاقیت فردی باعث می‌گردد که کارکنان در جهت نوآوری شرکت ترغیب شوند.

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۷-۱ مدل مفهومی پژوهش

منبع مدل: عینی پور و آقای (۱۳۹۷)

روش شناسی پژوهش

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارکنان مناطق ۱۱ گانه شهرداری های شهرستان شیراز بود و تعداد جامعه آماری این پژوهش ۷۰۶۴ نفر می باشند. در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۴ نفر را از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای از شهرداری ها انتخاب می کنیم.

$$N = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \rightarrow = \frac{\frac{1.96^2 (0.5 * 0.5)}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{7064} \left(\frac{1.96^2 (0.5 * 0.5)}{0.05^2} - 1 \right)} \rightarrow n = 364$$

ابزار گردآوری اطلاعات و داده ها در این پژوهش پرسش نامه می باشد که از روش محتوایی به بررسی روایی و از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه استفاده شده است. از این رو با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها از ۰/۷ بیشتر می باشد بنابراین

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند. متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش که شامل متغیر مستقل و متغیر وابسته می‌باشد به ترتیب شامل: مدیریت جهادی، رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دودسته روش‌های آماری استنباطی و روش‌های آماری توصیفی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده شده است. روش‌های آماری استنباطی مورد استفاده نیز در زیر به اختصار توضیح داده شده‌اند. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزارهای EXCEL، SPSS18 و Amos صورت گرفته است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

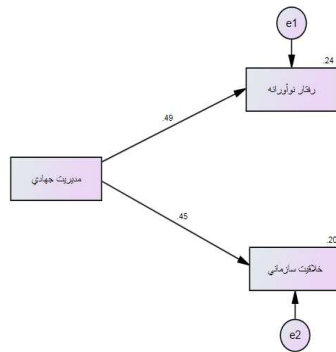
مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

با استفاده از تحلیل مسیر، فرضیه اصلی را می‌توان با استفاده از نرم‌افزار ایموس انجام داد.

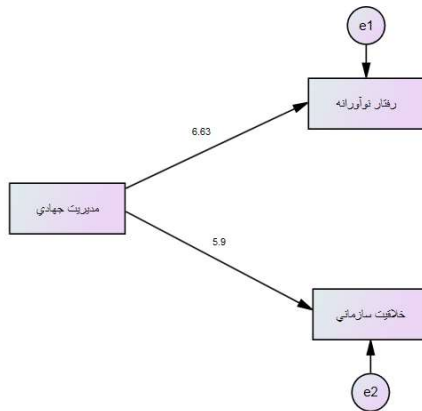
نمودار اول رابطه همبستگی و نمودار دوم میزان معنی‌داری بین سه متغیر را نشان می‌دهد. اعداد روی جهت‌های ارتباطی همان ضرایب بتا می‌باشند. میزان ارتباط بین مدیریت جهادی و رفتار نوآورانه ۰/۴۹ می‌باشد که در سطح قابل قبول قرار دارد و آزمون معنادار است (واریانس تبیین شده ۲۴ درصد را نشان می‌دهد). همچنین میزان ارتباط بین دو متغیر مدیریت جهادی و خلاقیت سازمانی ۰/۴۵ می‌باشد و این آزمون نیز معنادار است (واریانس تبیین شده ۲۰ درصد را نشان می‌دهد).

شاخص‌های برازش مدل در سطح مناسبی قرار دارند (مقدار $RMSEA$ در سطح ۰/۰۵ قرار دارد؛ شاخص نکویی برازش برابر با ۰/۹۰۱ است)؛ بنابراین مدل ارائه شده در سطح قابل قبولی تأیید می‌شود.

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی



نمودار ۹-۱ ضرایب بتا



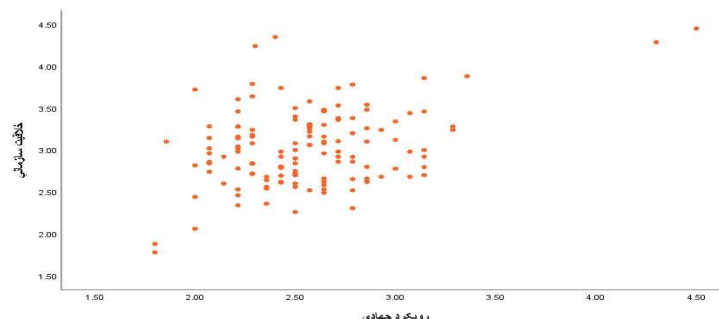
نمودار ۹-۲ معناداری فرضیه اصلی

فرضیه فرعی اول

رویکرد جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده گانه شهرداری های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

اگر متغیرها نسبت به هم مستقل نباشند حتماً بین آنها یک رابطه وجود دارد. وجود رابطه‌ی آماری بین دو متغیر بیشتر از همه در نموداری به نام نمودار پراکنش نمایان می‌شود. بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه‌ی خطی نه‌چندان قوی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون رگرسیون خطی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰



نمودار ۷-۳ پراکنش فرضیه فرعی اول

جدول ۷-۱ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد جهادی و خلاقیت سازمانی را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۳۸۰ است که مشخص می‌کند حدود ۱۴/۵ درصد این ارتباط تبیین شده است؛ که در واقع تأثیرگذاری ضعیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۷-۱ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد جهادی و خلاقیت سازمانی

ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۱۴۴	۰/۳۸۰	رویکرد جهادی ← خلاقیت سازمانی

جدول ۷-۲ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار است یعنی رویکرد جهادی بر خلاقیت سازمانی تأثیرگذار است (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن‌ها می‌باشد.

جدول ۷-۲ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر
		۴/۰۶۴	۱	۴/۰۶۴	رگرسیونی
۰/۰۰۰۱	۲۲/۹۰	۰/۱۷۷	۱۳۶	۲۴/۱۳۵	باقیمانده‌ها
			۱۳۷	۲۸/۱۹۹	کل

جدول ۷-۳ به بررسی ضرایب رگرسیونی می‌پردازد که بر اساس آماره T ، رویکرد جهادی مقدار بزرگ‌تر از ۱/۹۶ دارد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است) و ضمن نشان دادن تأثیرگذاری در مدل رگرسیونی باقی می‌ماند. همچنین وزن بتا نیز در اینجا همان میزان ارتباط همبستگی است؛ بنابراین بر اساس ضرایب رگرسیونی، معادله خط رگرسیون به صورت زیر می‌باشد.

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

$$1/9 x + 0/436 E(Y|x) =$$

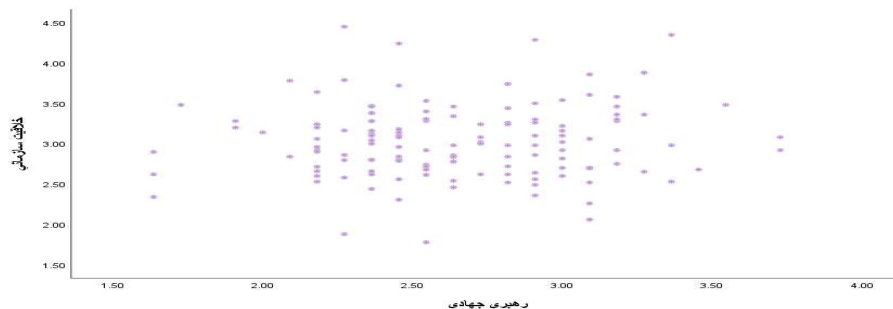
جدول ۷-۳ ضرایب رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره T	وزن های بتا	ضرایب رگرسیونی	مدل
۰/۰۰۰۱	۸/۰۹	-	۱/۹	ثابت رگرسیونی
۰/۰۰۰۱	۴/۷۸	۰/۳۸۰	۰/۴۳۶	رویکرد جهادی

فرضیه فرعی دوم

رهبری جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده گانه شهرداری های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه ی خطی مشاهده نمی شود که از طریق آزمون رگرسیون خطی به بررسی آن می پردازیم:



نمودار ۷-۴ پراکنش فرضیه فرعی دوم

جدول ۷-۵ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رهبری جهادی و خلاقیت سازمانی را نشان می دهد. میزان همبستگی ۰/۰۵۸ است که نشان دهنده عدم ارتباط است.

جدول ۷-۵ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رهبری جهادی و خلاقیت سازمانی

ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۰۰۳	۰/۰۵۸	رهبری جهادی ← خلاقیت سازمانی

جدول ۷-۶ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می دهد که رگرسیون معنی دار نیست یعنی رهبری جهادی بر خلاقیت سازمانی تأثیرگذار نیست (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن ها می باشد.

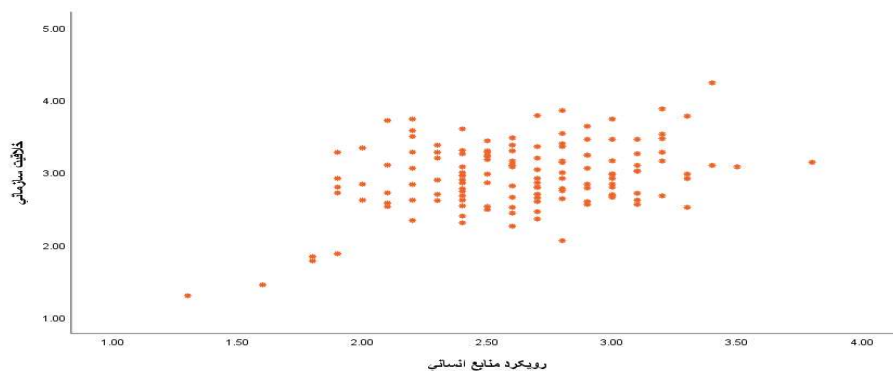
جدول ۷-۶ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر
		۰/۰۹۶	۱	۰/۰۹۶	رگرسیونی
۰/۴۹۷	۰/۴۶۵	۰/۲۰۷	۱۳۶	۲۸/۱۰۳	باقیمانده‌ها
			۱۳۷	۲۸/۱۹۹	کل

فرضیه فرعی سوم

رویکرد منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه‌ی خطی تقریباً ضعیف مشاهده می‌شود که از طریق آزمون رگرسیون خطی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار ۷-۴ پراکنش فرضیه فرعی سوم

جدول ۷-۷ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد منابع انسانی و خلاقیت سازمانی را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۳۶ است که مشخص می‌کند حدود ۱۳ درصد این ارتباط تبیین شده است؛ که در واقع تأثیرگذاری ضعیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۷-۷ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد منابع انسانی و خلاقیت سازمانی

ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۱۳	۰/۳۶۱	رویکرد منابع انسانی ← خلاقیت سازمانی

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

جدول ۷-۸ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار است یعنی رویکرد منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی تأثیرگذار است (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن‌ها می‌باشد.

جدول ۷-۸ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر
۰/۰۰۰۱	۲۰/۴۳	۳/۸۵	۱	۳/۸۵	رگرسیونی
		۰/۱۸۸	۱۳۶	۲۵/۶۲	باقیمانده‌ها
			۱۳۷	۲۹/۴۶	کل

جدول ۷-۹ به بررسی ضرایب رگرسیونی می‌پردازد که بر اساس آماره T ، متغیر رویکرد منابع انسانی مقدار بزرگ‌تر از ۱/۹۶ دارد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است) و ضمن نشان دادن تأثیرگذاری در مدل رگرسیونی باقی می‌ماند. همچنین وزن بتا نیز در اینجا همان میزان ارتباط همبستگی است. بنابراین بر اساس ضرایب رگرسیونی، معادله خط رگرسیون به صورت زیر می‌باشد.

$$1/9.07 x + 0.4 E(Y|x) =$$

جدول ۷-۹ ضرایب رگرسیونی

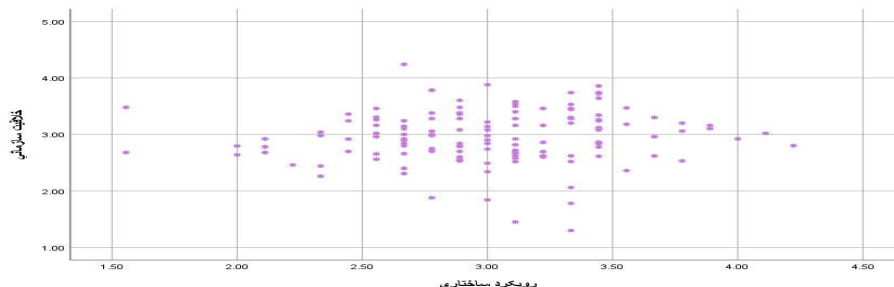
مقدار احتمال	آماره T	وزن‌های بتا	ضرایب رگرسیونی	مدل
۰/۰۰۰۱	۸/۰۹	-	۱/۹۰۷	ثابت رگرسیونی
۰/۰۰۰۱	۴/۵	۰/۳۶۱	۰/۴	رویکرد منابع انسانی

فرضیه فرعی چهارم

رویکرد ساختاری بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه‌ی خطی مشاهده نمی‌شود که از طریق آزمون رگرسیون خطی به بررسی آن می‌پردازیم.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰



نمودار ۷-۵ پراکنش فرضیه فرعی چهارم

جدول ۴-۱۴ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد ساختاری و خلاقیت سازمانی را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۰۷۶ است که مشخص می‌کند کمتر از یک درصد این ارتباط تبیین شده است؛ که در واقع تأثیرگذاری وجود ندارد.

جدول ۷-۱۰ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد ساختاری و خلاقیت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
رویکرد ساختاری ← خلاقیت سازمانی	۰/۰۷۶	۰/۰۰۶

جدول ۷-۱۱ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار نیست یعنی رویکرد ساختاری بر خلاقیت سازمانی تأثیرگذار نیست (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن‌ها می‌باشد.

جدول ۷-۱۱ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقادیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	مقدار احتمال
رگرسیونی	۰/۱۷۲	۱	۰/۱۷۲		
باقیمانده‌ها	۲۹/۲۹۵	۱۳۶	۰/۲۱۵	۰/۷۹۸	۰/۳۷۳
کل	۲۹/۴۶	۱۳۷			

فرضیه فرعی پنجم

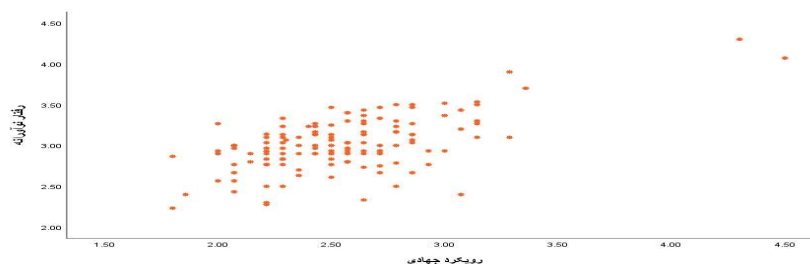
رویکرد جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز

تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه‌ی خطی تقریبی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون رگرسیون

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

خطی به بررسی این رابطه می پردازیم.



نمودار ۶-۷ پراکنش فرضیه فرعی پنجم

جدول ۷-۱۲ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد جهادی و رفتار نوآورانه را نشان می دهد. میزان همبستگی ۰/۶۱ است که مشخص می کند حدود ۳۸ درصد این ارتباط تبیین شده است؛ که در واقع تأثیر گذاری مناسبی را نشان می دهد.

جدول ۷-۱۲ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد جهادی و رفتار نوآورانه

ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۳۸۱	۰/۶۱۷	رویکرد جهادی ← رفتار نوآورانه

جدول ۷-۱۳ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می دهد که رگرسیون معنی دار است یعنی رویکرد جهادی بر رفتار نوآورانه تأثیر گذار است (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن ها می باشد.

جدول ۷-۱۳ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر
۰/۰۰۰۱	۸۳/۶	۵/۵۸	۱	۵/۵۸	رگرسیونی
		۰/۰۶۷	۱۳۶	۹/۰۸	باقیمانده ها
			۱۳۷	۱۴/۶۷	کل

جدول ۷-۱۴ به بررسی ضرایب رگرسیونی می پردازد که بر اساس آماره T ، متغیر رویکرد جهادی مقدار بزرگ تر از ۱/۹۶ دارد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است) و ضمن نشان دادن تأثیر گذاری در مدل رگرسیونی باقی می ماند. همچنین وزن بتا نیز در اینجا همان میزان ارتباط همبستگی است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

بنابراین بر اساس ضرایب رگرسیونی، معادله خط رگرسیون به صورت زیر می‌باشد.

$$E(Y|x) = ۱/۷۱ x + ۰/۵۱۱$$

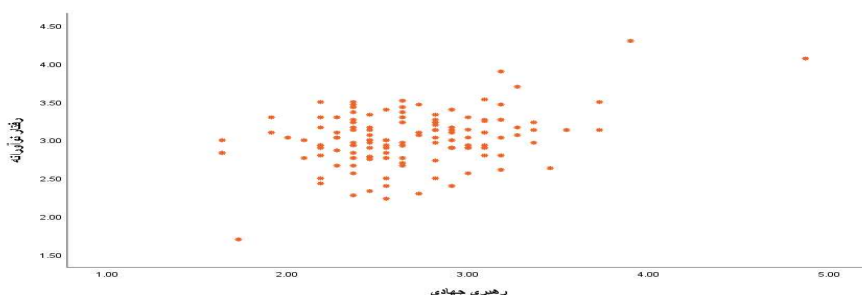
جدول ۷-۱۴ ضرایب رگرسیونی

مدل	ضرایب رگرسیونی	وزن‌های بتا	آماره T	مقدار احتمال
ثابت رگرسیونی	۱/۷۱	-	۱۱/۸۷	۰/۰۰۰۱
رویکرد جهادی	۰/۵۱۱	۰/۶۱۷	۹/۱۴	۰/۰۰۰۱

فرضیه فرعی ششم

رهبری جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه‌ی خطی ضعیفی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون رگرسیون خطی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار ۷-۱۴ پراکنش فرضیه فرعی ششم

جدول ۷-۱۵ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رهبری جهادی و رفتار نوآورانه را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۳۷ است که مشخص می‌کند حدود ۱۴ درصد این ارتباط تبیین شده است؛ که در واقع تأثیرگذاری ضعیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۷-۱۵ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رهبری جهادی و رفتار نوآورانه

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
رهبری جهادی ← رفتار نوآورانه	۰/۳۷۱	۰/۱۳۷

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

جدول ۷-۱۶ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار است یعنی رهبری جهادی بر رفتار نوآورانه تأثیرگذار است (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن‌ها می‌باشد.

جدول ۷-۱۶ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر
		۲/۲۵	۱	۲/۲۵	رگرسیونی
۰/۰۰۰۱	۲۱/۶۶	۰/۱۰۴	۱۳۶	۱۴/۱۰	باقیمانده‌ها
			۱۳۷	۱۶/۳۵	کل

جدول ۷-۱۷ به بررسی ضرایب رگرسیونی می‌پردازد که بر اساس آماره T ، متغیر رهبری جهادی مقدار بزرگ‌تر از ۱/۹۶ دارد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است) و ضمن نشان دادن تأثیرگذاری در مدل رگرسیونی باقی می‌ماند. همچنین وزن بتا نیز در اینجا همان میزان ارتباط همبستگی است. بنابراین بر اساس ضرایب رگرسیونی، معادله خط رگرسیون به صورت زیر می‌باشد.

$$۲/۲۸ x + ۰/۲۷۴ E(Y|x) =$$

جدول ۷-۱۷ ضرایب رگرسیونی

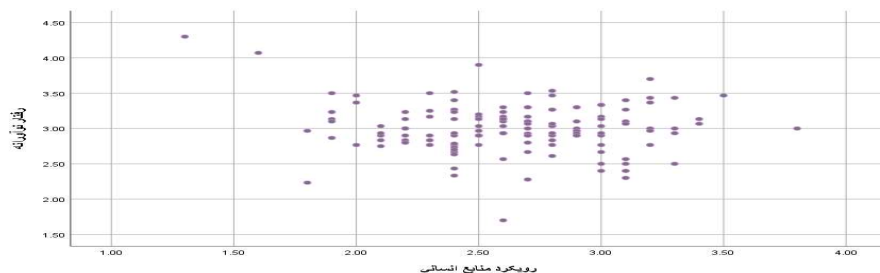
مقدار احتمال	آماره T	وزن‌های بتا	ضرایب رگرسیونی	مدل
۰/۰۰۰۱	۱۴/۲۸	-	۲/۲۸	ثابت رگرسیونی
۰/۰۰۰۱	۴/۶۵	۰/۳۷۱	۰/۲۷۴	رهبری جهادی

فرضیه فرعی هفتم

رویکرد منابع انسانی به جهاد بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نمودار پراکنش زیر یک رابطه‌ی خطی مشاهده نمی‌شود که از طریق آزمون رگرسیون خطی به بررسی این عدم رابطه می‌پردازیم.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰



نمودار ۷-۷ پراکنش فرضیه فرعی هفتم

جدول ۱۸-۷ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد منابع انسانی و رفتار نوآورانه را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۱۱۳ است که مشخص می‌کند حدود یک درصد این ارتباط تبیین شده است؛ که در واقع تأثیرگذاری وجود ندارد.

جدول ۱۸-۷ ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین رویکرد منابع انسانی و رفتار نوآورانه

ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۰۱۳	۰/۱۱۳	رویکرد منابع انسانی ← رفتار نوآورانه

جدول ۱۹-۷ آنالیز واریانس رگرسیونی است که با توجه به مقدار F ، نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار نیست یعنی رویکرد منابع انسانی بر رفتار نوآورانه تأثیرگذار نیست (مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵). سایر مقادیر شامل، مجموع مربعات رگرسیونی و خطا و همچنین درجات آزادی آن‌ها می‌باشد.

جدول ۱۹-۷ آنالیز واریانس رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقادیر
		۰/۲۰۸	۱	۰/۲۰۸	رگرسیونی
۰/۱۸۸	۱/۷۵	۰/۱۱۹	۱۳۶	۱۶/۱۴۸	باقیمانده‌ها
			۱۳۷	۱۶/۳۵	کل

بحث و بررسی

نتیجه فرضیه اصلی پژوهش نشان داد مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان مقطع راهنمایی مشکین‌شهر،

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی دانشگاه سیستان و بلوچستان، امامی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شهر کرمانشاه، نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان رابطه بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان، نجات‌بخش اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی، درستی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت منابع انسانی بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی، آیچوان^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان تأثیر انگیزه بر رفتارهای نوآورانه کارکنان و تحلیل نابرابری در یک صنایع فناوری پیشرفته در استان ژجیانگ در چین، لین و لی^{۱۶} (۲۰۱۷) با عنوان بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان و اشتیاق شغلی بر روی مدیران و زیردستان آن‌ها در پارک علمی جنوب تایوان، سانکوزکا^{۱۷} (۲۰۱۳) با عنوان ارتباط بین اعتماد، انتقال و خلق دانش با نوآوری و خلاقیت در شرکت‌های بورس اوراق بهادار لهستان، هولیا^{۱۸} (۲۰۱۳) با عنوان تأثیر خلاقیت فردی و فضای سازمانی بر نوآوری شرکت در شرکت‌های تولیدی ترکیه همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی اول نشان داد رویکرد جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با همتی و نصیری (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه بین میزان رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان فنی حرفه‌ای استان همدان، مرتضوی و منیریان (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات استان همدان، جزینی و مرادی (۱۳۹۶) با عنوان تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا، محمد شفیعی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی، آکان (۲۰۱۵) با عنوان تجزیه و تحلیل رابطه بین ادراک خلاقیت سازمانی و سطح رضایت از زندگی معلمان مدرسه ابتدایی و متوسطه یاکوتیه ارزروم ترکیه، هوانگ و چیاوینگ^{۱۹} (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر سازمان یادگیرنده بر ارتباطات سازمانی و خلاقیت سازمانی در صنعت فناوری پیشرفته مدیران و کارکنان تولیدکننده در پارک علم و فن‌آوری در استان شان‌دونگ همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد رهبری جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری ندارد نتیجه این فرضیه با نارنجی ثانی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، اعتماد سازمانی و خلاقیت در دانشکده فنی دانشگاه تهران،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

امامی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شهر کرمانشاه، شاکر اردکانی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد، نجات‌بخش اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی، بی و وین^{۲۰} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان اثرات اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت در استان فوجیان در چین همسو نمی‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد رویکرد منابع انسانی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با نتیجه این فرضیه با همتی و نصیری (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه بین میزان رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان فنی حرفه‌ای استان همدان، مرتضوی و منیریان (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات استان همدان، جزینی و مرادی (۱۳۹۶) با عنوان تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا، محمد شفیع و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی، آکان (۲۰۱۵) با عنوان تجزیه و تحلیل رابطه بین ادراک خلاقیت سازمانی و سطح رضایت از زندگی معلمان مدرسه ابتدایی و متوسطه یا کوتیه ارزروم ترکیه، هوانگ و چیلینگ^{۲۱} (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر سازمان یادگیرنده بر ارتباطات سازمانی و خلاقیت سازمانی در صنعت فناوری پیشرفته مدیران و کارکنان تولیدکننده در پارک علم و فن آوری در استان شاندونگ همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی پنجم نشان داد رویکرد جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان مقطع راهنمایی مشکین شهر، باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی دانشگاه سیستان و بلوچستان، نجات‌بخش اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی، درستی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت منابع انسانی بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی، آيجوان^{۲۲} و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان تأثیر انگیزه بر رفتارهای نوآورانه کارکنان و تحلیل نابرابری در یک صنایع فناوری پیشرفته در استان ژجیانگ در چین، لین و لی^{۲۳} (۲۰۱۷) با عنوان بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان و اشتیاق شغلی بر روی مدیران و زیردستان آن‌ها در پارک علمی

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

جنوب تایوان همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی ششم نشان داد رهبری جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با جمع‌ری سیریزی و عابدی حاجی آبادی (۱۳۹۷) با عنوان بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با نقش تبادل رهبر -عضو و استقلال شغلی در جهاد کشاورزی استان یزد، جهانگیر و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک گذاری خطاها، جزینی و مرادی (۱۳۹۶) با عنوان تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا، محمد شفیعی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی هفتم نشان داد رویکرد منابع انسانی به جهاد بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری ندارد نتیجه این فرضیه با کاشفی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی کارشناسان شرکت توزیع برق استان البرز ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان مقطع راهنمایی مشکین‌شهر، شاکر اردکانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد، نجات‌بخش اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی، لی^{۲۴} و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار نوآورانه کارکنان: با نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی درک شده در چین، آیچوان^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان تأثیر انگیزه بر رفتارهای نوآورانه کارکنان و تحلیل نابرابری در یک صنایع فناوری پیشرفته در استان ژجیانگ در چین همسو نمی‌باشد.

پیشنهاد‌های پژوهش

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی اول پژوهش که نشان داد رویکرد جهادی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می‌گردد اهداف و برنامه‌های سازمان دارای جنبه‌های اخلاقی و انسانی باشد و مسائل اخلاقی در همه ابعاد و زمینه‌های سازمانی در نظر گرفته شوند بر اساس نتیجه فرضیه فرعی سوم پژوهش که نشان داد رویکرد منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می‌گردد در استخدام و گزینش کارکنان در سازمان، مصالح تخصص و توانایی مدنظر گرفته شود و افراد متناسب

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

با استعداد و پتانسیل‌هایشان به‌کارگیری شوند. بر اساس نتیجه فرضیه فرعی پنجم پژوهش که نشان داد رویکرد جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می‌گردد نیازها و کمبودهای سازمان و محیطی شناسایی و با به‌کارگیری سیستم‌های صحیح برنامه‌ریزی به شناسایی نقاط قوت و ضعف پرداخته شود و بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات در دستور کار قرار گیرد.

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی ششم پژوهش که نشان داد رهبری جهادی بر رفتار نوآورانه در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می‌گردد رهبر سازمان با مطالعه و افزایش دانش و آگاهی با دنیای مدرن و تکنولوژی‌های روز در ارتباط بوده، روش‌های جدید حل مصالح و تعارض را شناسایی و بکار برده و نوآوری را تشویق کند.

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

منابع

- ۱) آقایی، م، آقایی، ا. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۱۰۱
- ۲) ابراهیم پور، ح، حسین نژاد، ن، نعمتی و، تقی پور، ف. ۱۳۹۴. بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان، روانشناسی مدرسه، دوره ۴، شماره ۱، صص ۲۱-۷.
- ۳) اسماعیلی، ندا، محمدی، اسفندیار، تابان، محمد (۱۳۹۵)، بررسی نقش خلاقیت شغلی در بین کارکنان دانشگاه، ششمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق
- ۴) امامی، م، جمالی، ا، اصفهانی، م. ۱۳۹۲. رابطه بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی، فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۳، شماره ۳، صص ۴۴-۲۳
- ۵) باقری مجد، ر، مهدی پور، ی، باقری مجد، ع. ۱۳۹۷. تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی دانشگاه سیستان و بلوچستان، توسعه کارآفرینی، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۷۵۸-۷۳۹
- ۶) پورصادق، ن، ذاکری قزآنی، ز. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و مینه، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۱۱۶-۹۵
- ۷) جزینی، ع، مرادی، ح. ۱۳۹۶. تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۱۱، شماره ۴۰، صص ۲۸-۱۳
- ۸) حکاک، محمد، شریعت نژاد، علی، ساعدی، عبدالله (۱۳۹۵)، تحلیل اثر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۶، شماره ۱۹، صص ۱۴۶-۱۲۱
- ۹) درستی، م، قهرمانی، م، مولوی، م. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت منابع انسانی بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی، اولین کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی (مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری).
- ۱۰) رجب‌زاده، آرمین، اسمعیل پور، احسان (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سیمکات آذربایجان)، فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

سال ۳، شماره ۳، صص ۳۳-۴۷

- (۱۱) زین الدینی، م، محمدی سیاهبومی، ح. ۱۳۹۷. ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی)، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال ۸، شماره ۲۸، صص ۲۳-۴۹
- (۱۲) شاکر اردکانی، م، امراللهی بیوکی، ن، غفوری چرخابی، ح، زارعی محمودآبادی، م. ۱۳۹۷. تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد، طلوع بهداشت، سال ۷، شماره ۳، صص ۲۶-۳۸
- (۱۳) فریاد، ل، خوراکیان، ع، ناظمی، ش. ۱۳۹۵. بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص ۱۷-۲۶
- (۱۴) قوی، ز، عباسی، ط، نوروزی، م. ۱۳۹۶. مطالعه بازخوردهای خلاقیت با تأکید بر کیفیت آموزشی، هشتمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
- (۱۵) کیانی زاده، م، گلشنی، ع. ۱۳۹۶. شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی، مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۵۷-۷۸
- (۱۶) محمد شفیعی، م، خوش‌فطرت، ع، طاهری بیدشاهی، ر. ۱۳۹۶. نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- (۱۷) مرتضوی، سعید، ناظمی، شمس‌الدین، پریشانی فروشانی، حمیده (۱۳۹۵)، بررسی نقش واسطه‌خلاقیت در رابطه‌ی بین توانمندی روان‌شناختی و تعهد کارکنان، فصلنامه بهبود و تحول، سال ۲۵، شماره ۸۱، صص ۱۰۱-۱۲۲
- (۱۸) مرتضوی، م و منیریان، ف. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان)، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۰، صص ۲۷-۳۸
- (۱۹) ملایی پلی، ا. ۱۳۹۷. بررسی اثربخشی آموزش دلگرم‌سازی بر موفقیت تحصیلی در دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه بندریل، چهارمین همایش علمی پژوهشی استانی از نگاه معلم، میناب، آموزش و پرورش شهرستان میناب.
- (۲۰) منصوری، ا و مرزنگ، ش. ۱۳۹۵. بررسی نقش مدیریت خلاقیت، کارآفرینی و نوآوری، پنجمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

سنجش اثر گذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت.../سرافرازی و هاشمی

۲۱) نصیری ولیک بنی، ف، سلطان آبادی، پ، خدایاری، ا. ۱۳۹۳. پژوهشی با عنوان رابطه بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان، نوآوری‌های مدیریت آموزش، سال ۹، شماره ۴، صص ۸۶-۹۵

۲۲) نیک رفتار، ط. ۱۳۹۶. اثر عملکردهای نوآوری، بازار و محصول بر عملکرد مالی در صنعت نساجی، علوم و فناوری نساجی و پوشاک، شماره ۲، صص ۳۶-۴۳

23) Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2010). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20. 4-28

24) De Jong, J. & Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64

25) Huang, Paichin, Chialing, Yao(2017), Effect of Learning Organization on Organizational Communication and Organizational Creativity in High-Tech Industry, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, Vol 13, No 12, pp 7723-7730

26) Hulya, G(2013), The effects of individual creativity and organizational climate on firm innovativeness, *International Strategic Management Conference*, Vol 99, pp 257-264

27) Huang, Paichin, Chialing, Yao(2017), Effect of Learning Organization on Organizational Communication and Organizational Creativity in High-Tech Industry, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, Vol 13, No 12, pp 7723-7730

28) Lei, Qi, Bing, Liu, Xin, Wei, Yanghong, Hu(2019), Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator, . *PLoS ONE*, Vol 14, No 2, pp 1-14

29) Lin, Hsiu-Chuan, Lee, Yuan-Duen,(2017), A Study of the Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by a Cross-Level Examination, *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education*, Vol 13, No 7, pp 3463-3478

30) Ming, Chuan Yu, Mai, Qiang, Sang, Bing Tsai, Yi, Dai(2018), An Empirical Study on the Organizational Trust, Employee-Organization Relationship and Innovative Behavior from the Integrated Perspective of Social Exchange and Organizational Sustainability, *Sustainability*, Vol 10, pp 1-14.

- 31) Sankowska, A. (2013). Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. *The Learning Organization*, 20(1), 85-100
- 32) Tiffani, Intan Soetantyo, Niken, Ardiyanti(2018), Innovative Behavior, Learning Organization, And The Mediating Role Of Work Engagement In It Sector, Asia Pacific Institute of Advanced Research
- 33) Yi, Jiang, Wen,-Ke Chen(2017), Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity, *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education*, Vol 13, No 6, pp 2057-2068

یادداشت‌ها :

-
- 1 . Bakker
 - 2 . Carmeli, Weisberg and Meitar
 - 3 . DeJong & Hartog
 - 4 . Jihadi management
 - 5 . Innovative behavior
 - 6 . Organizational Creativity
 - 7 . Lei
 - 8 . Tiffani& Niken
 - 9 . Ming
 - 10 . Huang&Chialing
 - 11 . Yi&Wen
 - 12 . Lin & Lee
 - 13 . Sankowska
 - 14 . Hulya
 - 15 . Aijun
 - 16 . Lin & Lee
 - 17 . Sankowska
 - 18 . Hulya
 - 19 . Huang&Chialing
 - 20 . Yi&Wen
 - 21 . Huang&Chialing
 - 22 . Aijun
 - 23 . Lin & Lee
 - 24 . Lei
 - 25 . Aijun