



140301261107013

## تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری در معلمان مقطع

### متوسطه اول شهرستان کوه چنار

غلامرضا صفری<sup>۱\*</sup>، امید صفری<sup>۲</sup>

۱- استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول). safari.gholamreza@yahoo.com.  
۲- استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود.
تاریخ ارسال	جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار به تعداد ۱۱۰ نفر بود، که از این تعداد ۹۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵)، رشد حرفه ای آکفیلت و کوت (۲۰۰۵)، و اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای و اشتیاق کاری رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و بین اشتیاق کاری و رشد حرفه ای نیز رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین، نتایج نشان داد که ارتباط بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری مثبت و معنادار بود ( $P \leq 0/01$ ).
تاریخ پذیرش	
تاریخ مقاله پژوهشی	
کلمات کلیدی: فرهنگ جهادی، رشد حرفه ای، اشتیاق کاری، معلمان، شهرستان کوه چنار.	

#### مقدمه

امروزه در نظام آموزشی هر کشوری، معلمی شغلی است که از اهمیت انکارناپذیری برخوردار است، لذا بهینه کردن شرایط رشد مهارت های حرفه ای آنان از وظایفی است که همه نظام های آموزشی باید خود را ملزم به اجرای آن سازند تا مسیر تحقق اهداف نظام های آموزشی تسهیل شود (غلامی و همکاران، ۱۳۹۸). رشد حرفه ای معلمان رویکردی است که در آن توسعه دانش و مهارت هایی مانند پرورش شناخت معلمان و تغییرات در نگرش اجتماعی آنان انجام می پذیرد. برنامه رشد حرفه ای معلمان زمانی موثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی معلمان، مدرسه و نظام آموزشی به ویژه برنامه های یادگیری مبتنی بر نیازهای دانش آموزان توانایی ها و ویژگی های آنان تنظیم شده باشد (بیک زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در سال های اخیر برای رشد حرفه ای معلمان، پژوهشگران توجه خود را به طیف وسیع تری از فعالیت هایی که شامل ترکیبی از شیوه های یادگیری غیررسمی، مشارکت معلمان با یکدیگر و نیز فعالیت های خودگردان معطوف کرده اند. (چن و لین، ۲۰۲۱). اما اینکه چگونه نیروی انسانی رشد حرفه ای بهتری داشته باشند، مسئله ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن رشد حرفه ای نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (باکس و همکاران، ۲۰۲۰).

از جمله عواملی که می‌تواند بر رشد حرفه‌ای معلمان تاثیر گذار باشد می‌توان به فرهنگ جهادی و اشتیاق کاری اشاره کرد که در زیر به آنها پرداخته می‌شود:

برخی از این عوامل غیرقابل کنترل و برخی دیگر قابل کنترل و اصلاح هستند. عامل فرهنگ<sup>۱</sup> و زیر معیارهای مرتبط با آن در بهبود رشد حرفه‌ای تأثیر مهمی دارند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد. که انعکاس دهنده آداب و رسوم، عرف و سنتهاست که بر اثر تعامل با محیط شکل می‌گیرد در رابطه با فرهنگ اسلامی<sup>۲</sup> هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش‌های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می‌باشد. در فرهنگ اسلامی، بیکاری، اسراف، اتلاف وقت نکوهش می‌شود و در مقابل از تقوا، پرهیزکاری در کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان و به کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری استقبال می‌گردد. از آنجا که فرهنگ جهادی<sup>۳</sup> به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده است، در حقیقت، جزئی از فرهنگ اسلامی به شمار می‌رود. فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار در حکم عبادت است (فائده‌علی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳). فرهنگ جهادی و مجموعه خرده فرهنگ‌هایش، اعم از رویه‌ها، نگرش‌ها، بینش‌ها و کنش‌های مخصوص به خود، ناشی از جهان بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان بینی توحیدی داشته و از این نظر با دیگر نظام‌های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد (خلیلی و بهرامی، ۱۳۹۹). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسان است، دست یابد. مدیریت اسلامی چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی که براساس ملاک‌های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲).

از طرفی اشتیاق شغلی به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار معرفی می‌گردد که شامل انرژی، جذب و وقف در کار است. از نظر بورک و موی<sup>۴</sup> (۲۰۲۰)، اشتیاق شغلی یک عامل بسیار مؤثر در سازمان‌هاست و تحقیقات تا حدود زیادی اثرات مثبت آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین این عامل را می‌توان به عنوان پیامد پساآیندی در نظر گرفت که تحت تاثیر رفتارهای مثبت محیط کار قرار می‌گیرد که در برخی از پژوهش‌ها تحت تاثیر رفتارهای مثبت رهبران بوده است. امروزه سازمان‌ها نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا تکالیف و وظایف شغلی خود را به نحو مطلوبی به انجام می‌رسانند که در نهایت به بهبود رشد حرفه‌ای و افزایش عملکرد سازمانی منجر می‌شود (فرشباغ رودبار و همکاران، ۱۳۹۹). متأسفانه امروزه ما در نظام‌های آموزشی کشور شاهد کاهش رشد حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان هستیم که این مساله ممکن است در جامعه هدف بدلیل نبود یک فرهنگ جهادی مناسب و عدم اشتیاق کاری در بین معلمان و مسولان آموزش و پرورش باشد. که این خود می‌تواند زنگ خطری برای نظام آموزشی کشور در بلندمدت باشد. بنابراین برای پرداختن به این مساله و ارائه راه‌کارهای مناسب، پژوهشگر در این پژوهش در پی پاسخگویی به این سوال است که «آیا بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه‌ای از طریق اشتیاق کاری در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار رابطه معنادار وجود دارد یا خیر؟»

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار به تعداد ۱۱۰ نفر

<sup>1</sup> Culture

<sup>2</sup> Islamic culture

<sup>3</sup> Jihadi culture

<sup>4</sup>-Burić & Moè

بود، که از این تعداد ۹۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵)، رشد حرفه ای آکفیلت و کوت (۲۰۰۵)، و اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود. روایی صوری پرسشنامه ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزارهای *spss* و *Smart PLS* انجام گرفته است.

### یافته ها

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مولفه های آن با رشد حرفه ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < 0/01$ ). به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مولفه های آن میزان رشد حرفه ای این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۱: همبستگی بین فرهنگ جهادی و مولفه های آن رشد حرفه ای

متغیرها	رشد حرفه ای	معناداری
فرهنگ جهادی	۰/۷۰	۰/۰۰۱
فرهنگ تعهد محور	۰/۴۹	۰/۰۰۱
فرهنگ دانش محور	۰/۵۷	۰/۰۰۱
فرهنگ راهبرد محور	۰/۵۳	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مولفه های آن با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < 0/01$ ). به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مولفه های آن میزان اشتیاق کاری این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین فرهنگ جهادی و مولفه های آن با اشتیاق کاری

متغیرها	اشتیاق کاری	معناداری
فرهنگ جهادی	۰/۵۲	۰/۰۰۱
فرهنگ تعهد محور	۰/۳۴	۰/۰۰۱
فرهنگ دانش محور	۰/۴۰	۰/۰۰۱
فرهنگ راهبرد محور	۰/۳۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اشتیاق کاری و تمام مولفه های آن با رشد حرفه ای رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان اشتیاق کاری و مولفه های آن میزان رشد حرفه ای این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۳: همبستگی بین اشتیاق کاری و مولفه های آن با رشد حرفه ای

متغیرها	رشد حرفه ای	معناداری
اشتیاق کاری	۰/۶۴	۰/۰۰۱
انرژی	۰/۴۱	۰/۰۰۱
تعهد	۰/۳۸	۰/۰۰۱
جذب	۰/۳۳	۰/۰۰۱

جدول ۴، پیش‌بینی متغیر رشد حرفه ای بر اساس فرهنگ جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۴۹) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۴۹ (۴۹٪) متغیر رشد حرفه ای از طریق فرهنگ جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۴: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی رشد حرفه ای بر اساس فرهنگ جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۷۰	۰/۴۹

جدول ۵، پیش‌بینی متغیر اشتیاق کاری بر اساس فرهنگ جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۷) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۷ (تقریباً ۲۷٪) متغیر اشتیاق کاری از طریق فرهنگ جهادی تبیین می‌شود.

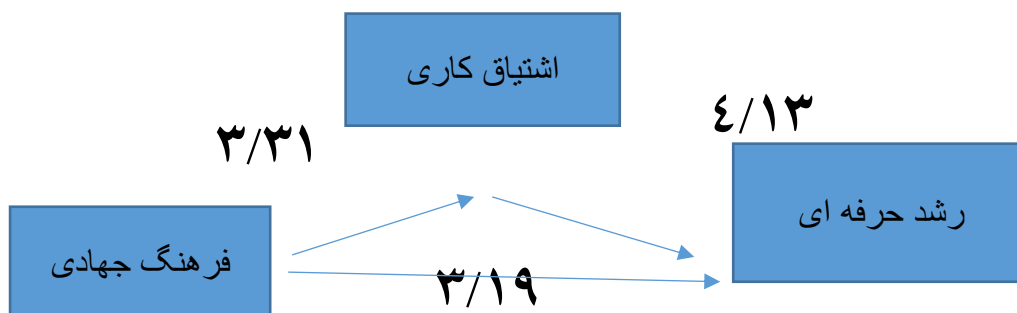
جدول ۵: پیش‌بینی متغیر اشتیاق کاری بر اساس فرهنگ جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۲	۰/۲۷

جدول ۶، پیش‌بینی متغیر رشد حرفه ای بر اساس متغیر اشتیاق کاری را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۴۰۹) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۴۰۹ (تقریباً ۴۱٪) متغیر رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری تبیین می‌شود.

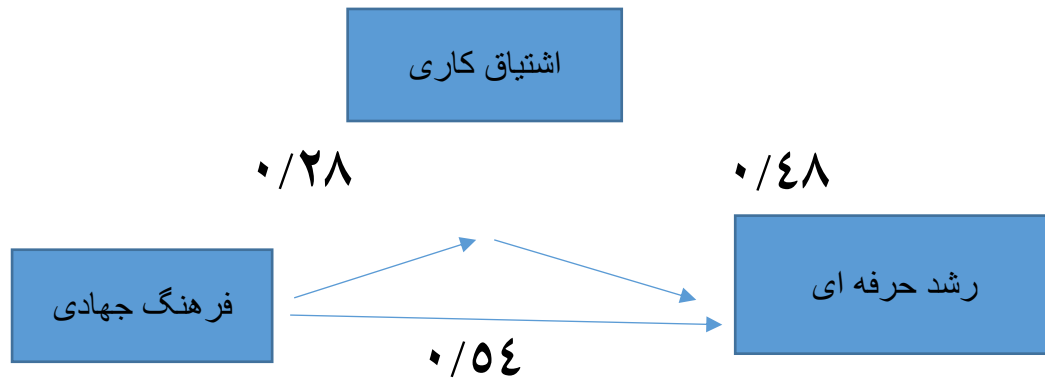
جدول ۶: پیش‌بینی متغیر رشد حرفه ای بر اساس متغیر اشتیاق کاری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۶۴	۰/۴۰۹



شکل (۱) رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

❖ ملاک معناداری  $\pm 1/96$  می باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

مطابق شکل ۱ و جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر فرهنگ جهادی به رشد حرفه ای برابر  $0/54$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در فرهنگ جهادی، رشد حرفه ای به میزان  $0/54$  تغییر می‌کند. ضریب مسیر فرهنگ جهادی به اشتیاق کاری برابر  $0/28$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که فرهنگ جهادی به میزان  $0/28$  بر اشتیاق کاری تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اشتیاق کاری به رشد حرفه ای برابر  $0/48$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که اشتیاق کاری به میزان  $0/48$  بر رشد حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری به میزان  $0/134$  می‌باشد.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیر مستقیم
۱	فرهنگ جهادی → رشد حرفه ای	۰/۵۴	۳/۱۹	تایید فرضیه	-
۲	فرهنگ جهادی → اشتیاق کاری	۰/۲۸	۳/۳۱	تایید فرضیه	-
۳	اشتیاق کاری → رشد حرفه ای	۰/۴۸	۴/۱۳	تایید فرضیه	-
۴	فرهنگ جهادی → اشتیاق کاری → رشد حرفه ای	-	-	تایید فرضیه	۰/۱۳۴

### بحث و نتیجه گیری:

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار انجام شد. و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ جهادی و ابعاد آن با رشد حرفه ای آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار رشد حرفه ای از طریق فرهنگ جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق

نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای رشد حرفه ای در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، ابراهیمی (۱۳۹۹)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹)، امین افشار و همکاران (۱۳۹۶)، چن و لین<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، باکاس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، دی-سیوات<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) و جاسیم یودن و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که فرهنگ سازمان آیینۀ تمام نمایی از فرهنگ حاکم بر جامعه است. حال اگر این فرهنگ در مواجهه با ارزش های دینی رنگ و بویی تازه یابد، مشتاقان فراوانی را با خود همراه خواهد کرد. در فرهنگ جهادی به عنوان جزئی از فرهنگ مترقی اسلامی، کارمند در برخورد با مسائل، با اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف و مشورت و مشارکت، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. در نتیجه رشد حرفه ای آنها افزایش می یابد. همچنین فرهنگ تعهدمحور به دلیل ایجاد جو سازمانی حامی مشارکت و وفاداری نسبت به ارزش ها، مسیر دسترسی کارکنان به چشم انداز و اهداف متعالی سازمانی را هموار می سازد. به دلیل سرعت تحولات محیطی و افزایش رقابت، سازمان ها می بایست متناسب با تحولات پیش آمده، مهمترین سرمایه خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند و به سلاح دانش مجهز نمایند تا با قدرت بیشتری به تحولات پیشرو پاسخ دهد. حاکم بودن فرهنگ دانش جهادی در سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان را هموار می سازد؛ زیرا چنین فرهنگی موجب بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی، ارتقای رضایت و رشد حرفه ای کارکنان، رشد یادگیری مستمر و افزایش توانایی نوآوری و اثربخشی سازمانی می شود که هر کدام به نوعی بهره وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می دهند. فرهنگ راهبردی جهادی مسیر کارکنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مشخص می کند؛ زیرا این فرهنگ چشم انداز و رسالت سازمان را پیش روی کارکنان می گذارد و چون نیرویی محرک، کارکنان را به حرکت وامی دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین فرهنگ جهادی و مولفه های آن با اشتیاق کاری در آزمودنی ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و فرهنگ جهادی قابلیت پیش بین معنادار اشتیاق کاری آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای اشتیاق کاری در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق اکبری و راحلین نمین (۱۳۹۹) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که افزایش اشتیاق شغلی کارکنان از طریق نهادینه سازی یک فرهنگ مناسب منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد این منافع در سطوح متفاوتی از سازمان نمودار می گردد. بعضی منافع فقط در محیط داخلی سازمانی هویدا می گردند؛ در حالی که بعضی از منافع تأثیر مستقیمی بر ذی نفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه های جانشین پروری، کاهش جابجایی کارکنان و افزایش انگیزه آنان می باشد مزایای خارجی اشتیاق شغلی کارکنان شامل افزایش بهره وری، افزایش حاشیه سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد از خارج از سازمان با اتکا به شدت کارفرمای برگزیده شده می باشد. اثرات مثبت اشتیاق شغلی کارکنان نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می باشد. این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره وری کارکنان، افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اشتیاق کاری و مولفه های آن با رشد حرفه ای در آزمودنی ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اشتیاق کاری قابلیت پیش بین معنادار رشد حرفه ای آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اشتیاق کاری و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای رشد حرفه ای در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات

<sup>1</sup> Chen, S. and Lin

<sup>2</sup> Bakas

<sup>3</sup> de Sivatte

<sup>4</sup> Dinah

احمدی و همکاران (۱۴۰۲)، کمال (۱۴۰۱)، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۹) و ابراهیمی (۱۳۹۹) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت گرا در حیطه شغل اشتیاق شغلی محسوب می شود و در واقع به عنوان برجسته ترین مفهوم مثبت سازمانی، به ویژه در بین مشاوران سازمانی مطرح است. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و نیرومند نسبت به شغل تعریف شده است که سه مشخصه اصلی آن نیرومندی، وقف خود و جذب می باشد. کارکنان مشتاق انرژی زیادی دارند، بیشتر درگیر شغل می شوند و شدیداً با شغل خود هم ذات پنداری می کنند و در نتیجه زمینه ایجاد رشد حرفه ای را فراهم می سازد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین فرهنگ جهادی با رشد حرفه ای از طریق اشتیاق کاری مثبت و معنادار می باشد. بنابراین می توان چنین نتیجه گیری کرد که برای محیط های کاملاً پویا و در حال تغییر مداوم مانند محیط های آموزشی فرهنگ مطلوب برای سازمان، وجود باورهای مشترک در زمینه اهمیت دادن به خلاقیت و ابتکارات فردی، خطرپذیری، تحمل تعارض و ارتباطات وسیع افقی است. که این خود می تواند از طریق ایجاد اشتیاق کاری زمینه بروز رشد حرفه ای و کارایی و اثر بخشی سازمانی را به همراه داشته باشد. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء رشد حرفه ای از طریق فرهنگ جهادی و اشتیاق کاری در آزمودنی ها پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین فرهنگ جهادی و رشد حرفه ای آزمودنی ها پیشنهاد می شود به عنصرهای بیرونی و درونی فرهنگ توأمان توجه شود. عناصر درونی فرهنگ شامل پیش فرض ها و باورهای بنیادین است. عناصر بیرونی فرهنگ نیز نمادهایی چون: اسطوره های ویژگی ها، مجسمه ها و نقاشی ها هستند. اگر در طراحی های فضای سازمان از شکل ها، چهره ها و نمادهایی استفاده شود که الگوی جامعه هستند، معلمان در مواجهه با آن عناصر تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و رفتار آنها تغییر پیدا خواهد کرد و می تواند زمینه ساز رشد حرفه ای باشد.
۲. با توجه به نتایج فرضیه اشتیاق کاری و رشد حرفه ای پیشنهاد می شود مدیران با اعتماد، صمیمیت و صداقت در مدارس باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین معلمان ایجاد کنند و اعتماد بین مدیران و معلمان را افزایش دهند تا اشتیاق شغلی در آنها افزایش یابد. همچنین با مشارکت دادن معلمان در ارایه پیشنهاد جهت بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده معلمان توسط خودشان می توانند به عنوان عامل مشارکت و کارگروهی در افزایش رشد حرفه ای در سازمان ها تاثیرگذار باشد. بنابراین با افزایش اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای، بالندگی سازمانی نیز افزایش یابد.
۳. با توجه به یافته های حاصل از تحقیق ضروری است اقدامات عمده ای مد نظر قرار گیرد؛ از جمله مهمترین این اقدامات عبارت است از: مبنا قرار دادن ارزشهای اسلامی و سرلوحه قرار دادن بیانات و تدابیر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در تمامی مراحل سیاستگذاری، برنامه ریزی در امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در سازمان ها، تدوین شیوه نامه ها و راهبردها به منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در سازمانها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش های مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه سازی آنها.

#### منابع :

-ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹). رسالت حرفه ای و بازآفرینی شغلی با نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه های ایران، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ۱۲، شماره ۲۴.

- احمدی، سمانه. عزت نیا، فاطمه. احمدی، زهرا. اسفندیاری، محمدرضا (۱۴۰۲). همبستگی اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه ای مهارت های ارتباطی آنها در مدارس شهر فراهشند، فصلنامه علمی تخصصی انگاره های نو در تحقیقات آموزشی، سال ۲، شماره ۱، ص ۷۸-۶۸.
- امین افشار، زهرا. الهی، سید مجید. هوشنگی محسن (۱۳۹۶). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی، نشریه مدیریت فرهنگی، سال ۱۱، شماره ۳۷،
- بابائیان، علی. عزیززاده، حسین. علی، محمدی مهموئی (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران: نوآوران شریف
- بیک زاد، جعفر. رزمجو، مریم. رحمتی، مریم (۱۴۰۰). الگوسازی تاثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه ای فضیلت سازمانی، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶ (۶۰)، ۲۷-۵۴.
- حاجیان، طالب. کریمی، مهدی. آقاحسینی، تقی. موسی‌زاده، سیدجواد (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۲ (۳)، ۱۶۱-۱۶۰.
- خلیلی، کرم. بهرامی، بهاره (۱۳۹۹). تاثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی با تبیین نقش میانجی مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان ایلام). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۹ (۵۷)، ۱۳۸-۱۵۹.
- غلامی نوقاب، محمدحسین. پورشافعی، هادی. شاه‌طالبی حسین‌آبادی، بدری (۱۳۹۸). بررسی مولفه‌های موثر بر رشد حرفه‌ای معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳ (۲)، ۱۶۷-۱۸۱.
- فرشباغ رودبار جمشیدی، مه‌لقا. کهندل، مهدی. خدایاری، عباس (۱۳۹۷). رابطه رشد حرفه‌ای با بهره‌وری آموزشی دبیران تربیت بدنی. فصلنامه علوم ورزش، ۱۰ (۳۲)، ۹۳-۱۱۰.
- قائدعلی، حمیدرضا. مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی: جهاد سازندگی در دفاع مقدس)، مهندسی فرهنگی، ۸ (۷۹)، ۷۸-۶۲.
- کمال، محمد حافظ (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان خنجین، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۶، شماره ۸۵، ص ۶۰۸-۵۹۷.
- Bakas, Dimitrios . Kostis, Pantelis . Petrakis, Panagiotis. (2019). Jehadi Culture and Labour Productivity: An Empirical Investigation. Economic Modelling. 10.1016/j.econmod.2019.05.020.
- Chen, S. Lin, N. (2021), " Jehadi Culture, productivity and competitiveness: disentangling the concepts", Cross Cultural & Strategic Management, Vol. 28 No. 1, pp. 52-75.
- De Sivatte, I. Gordon, J.R. Rojo, P. Olmos, R. (2015), "The impact of work-life culture on organizational productivity", Personnel Review, Vol. 44 No. 6, pp. 883-905.
- Jasim Uddin, M . Rumana Huq, L. Saad ,Md. Maroof ,H.(2013), Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2.



## **Determining the relationship between Jehadi culture and professional growth through work enthusiasm in first secondary teachers of Koh Chenar city**

### **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between Jehadi culture and professional growth through work enthusiasm in the first secondary level teachers of Koh Chenar city. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all 110 teachers of the first secondary level of Koh Chenar city. The tools of data collection were the standard questionnaires of jihadi culture by Mandari et al. (2015), professional growth by Akfili and Kot (2005), and job enthusiasm by Salvanova and Shoufeli(2001). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data. The results of the research showed that there was a positive and meaningful relationship between jihadi culture and professional growth and work enthusiasm, and there was a positive and meaningful relationship between work enthusiasm and professional growth. Also, the results showed that the relationship between jihadi culture and professional growth through work enthusiasm was positive and significant ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** Jehadi culture, professional growth, work enthusiasm, teachers, Koh Chenar