



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

شماره نهم، دوره سوم، بهار ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۹۶-۱۱۰

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی

سیده‌مهناز دهقانی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

امید صفری^۲

چکیده

هدف اصلی این پژوهش آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی بود. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۳ نفر بود که از این تعداد ۱۷۵ نفر به‌عنوان نمونه و با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵) و اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم‌افزار آماری SPSS21 و PLS استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت نتایج نشان داد که الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی از برازش مناسب برخوردار است ($P < 0/05$).

کلمات کلیدی

بهره‌وری نیروی انسانی، فرهنگ جهادی، اخلاق کار اسلامی، معلمان، شهرستان ممسنی.

۱- گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. dghani@yahoo.com
۲- گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول) omidsafari11@yahoo.com

نیروی انسانی همواره در تمامی سازمان‌ها بخش اصلی و جدانشدنی ارکان آن می‌باشد و از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین باید نسبت به افزایش قدرت کارایی و بهره‌وری^۱ آنان برنامه‌ریزی‌هایی در نظر گرفت و امتیازهایی به نیروهای کارا تعلق داد. امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه‌یافته به این مطلب اشاره می‌کنند که بهبود بهره‌وری به‌خصوص بهره‌وری نیروی کار منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است (رئیزی و برفی، ۱۳۹۹). بر همین اساس گفته می‌شود امروزه موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (سانتالوا و همکاران، ۲۰۲۱). در نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌رود و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌باشد (چو و لویس^۲، ۲۰۱۲). استفاده صحیح از مدیریت استعداد و ابعاد آن می‌تواند منجر به بهره‌وری نیروی انسانی شود. بهره‌وری و ارتقای آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است. بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند و شناسایی عوامل مؤثر و مرتبط با بهره‌وری دارای اهمیت بوده، چون با داشتن رابطه عوامل مرتبط با بهره‌وری می‌توان با تغییر و دست‌کاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (مشکی و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشوری است، به‌گونه‌ای که بسیاری از برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری منابع انسانی قرار داده‌اند. به‌نحوی که در طی پانزده سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵)؛ اما اینکه چگونه نیروی انسانی بهره‌ور می‌شود، مسئله‌ای 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 بهره‌وری نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (ژنگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). برخی از این عوامل غیرقابل‌کنترل و برخی دیگر قابل‌کنترل و اصلاح هستند. عامل فرهنگ^۴ و زیرمعیارهای مرتبط با آن در بهبود بهره‌وری تأثیر مهمی دارند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد (آکر و آکر، ۲۰۱۴)؛ که انعکاس دهنده آداب و رسوم، عرف و سنت‌هاست که بر اثر تعامل با محیط شکل می‌گیرد (مقیمی، ۱۳۹۵). در رابطه با فرهنگ اسلامی^۵ هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش‌های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می‌باشد (باکاس و همکاران، ۲۰۱۹).

در فرهنگ اسلامی، بیکاری، اسراف، اتلاف وقت نکوهش می‌شود و در مقابل از تقوا، پرهیزکاری در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، دوره ۳، بهار ۱۴۰۲

کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان و به‌کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری استقبال می‌گردد. از آنجاکه فرهنگ جهادی^۶ به‌عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته‌شده است، در حقیقت، جزئی از فرهنگ اسلامی به شمار می‌رود. فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ‌سازمانی است که در آن کار در حکم عبادت است (قائدعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳). فرهنگ جهادی و مجموعه خرده‌فرهنگ‌هایش، اعم از رویه‌ها، نگرش‌ها، بینش‌ها و کنش‌های مخصوص به خود، ناشی از جهان‌بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان‌بینی توحیدی داشته و از این نظر با دیگر نظام‌های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد (خلیلی و بهرامی، ۱۳۹۹). از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود؛ در متن جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار^۷ را تضعیف می‌کنند (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۶). بر این اساس، یکی از علل توسعه‌نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (دوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده است آن‌چنان تعهد و الزامی در معلمان ایجاد می‌کند که باعث تثبیت صفات نیک در معلمان می‌شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می‌آورد (محمدی، ۱۳۹۹) و موجب می‌شود معلمان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولیت‌پذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آن‌ها اجرا شود تا به موفقیت‌های منحصربه‌فرد 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 بر اساس ملاک‌های اسلامی استوار گشته و سمت‌وسوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). همان‌طوری که گفته شد بهره‌وری نیروی انسانی همواره یکی از مهم‌ترین موضوعات در سازمان‌های ایرانی بوده است که این متغیرها تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد ولی با این حال و با نظر به مطالب پیش گفته با توجه به انجام نگرفتن پژوهشی جامع در آزمون الگوی مفهومی بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی، هدف از انجام این پژوهش آزمون الگوی مفهومی بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی می‌باشد از این‌رو سؤال اصلی تحقیق به‌صورت زیر بیان می‌شود: آیا رابطه معناداری بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه‌اول

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی... / دهقانی و صفری

شهرستان ممسنی وجود دارد؟

چهارچوب نظری

فرهنگ جهادی

با پیروزی انقلاب اسلامی، تحول و انقلاب سیاسی به نتیجه رسید؛ لیکن ایجاد دگرگونی در سایر ابعاد نظام، از جمله بخش فرهنگی و نظام اداری و اقتصادی حاکم بر رژیم گذشته، موضوعاتی بودند که باید پس از انقلاب به آن‌ها پرداخته می‌شد. برای تحقق این امر، انقلاب اسلامی تحولات زیادی را موجب شد و سازوکارهایی نوین و مناسب را طراحی کرد و به اجرا درآورد (الماسی و توکلی ۱۳۹۷). یکی از این سازوکارها ایجاد نهادهای مردمی بود که می‌توان آن را مهم‌ترین دستاورد انقلاب اسلامی معرفی کرد. یکی از این نهادها جهاد سازندگی است. نحوه اداره امور در این نهادها به سرعت به یک فرهنگ تبدیل شد؛ تا آنجا که ضمن برخورداری از جایگاه والای ارزشی در مجامع علمی نیز به مثابه فرهنگی پویا مورد توجه قرار گرفت. فرهنگ جهادی و مجموعه خرده‌فرهنگ‌هایش، اعم از رویه‌ها، نگرش‌ها، بینش‌ها و کنش‌های مخصوص به خود، ناشی از جهان‌بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان‌بینی توحیدی داشته و از این نظر با دیگر نظام‌های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد (خلیلی و بهرامی، ۱۳۹۹).

بهره‌وری نیروی انسانی

واژه بهره‌وری یا فراورش، در لغت به معنای توانایی تولید، باروری و مولد بودن است. این لغت، از نظر عربی حاصل مصدر است و از واژه بهره‌ور مشتق شده است. کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین به معنای «بهره بر، سودبرنده و کامیاب» است و نتیجتاً بهره‌وری در ادبیات فارسی به بهره‌بری، سودبرندگی و کامیابی معنا شده است. بدون تردید فرآیند بهره‌وری نیروی انسانی متأثر از عوامل خاصی نیست و نتیجه تعامل و ترکیب عوامل گوناگونی است. از آنجایی که بهره‌وری مقوله‌ای انتزاعی نبوده و لزوماً جنبه کاربردی باید داشته باشد، مدیریت سازمان نقش بسزایی در فراهم آوردن زمینه مناسب جهت نهادینه کردن و ارتقای آن خواهد داشت. بهره‌وری نیروی انسانی عبارت‌اند از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان می‌باشد (رئیزی ناچچی و برفی، ۱۳۹۹).

اخلاق کار اسلامی

به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آن‌ها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، دوره ۳، بهار ۱۴۰۲

سازمان‌ها و تأثیرات آن‌ها بر ذینفعان مختلف اهمیتی روزافزون یافته است به‌گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر عملکرد کلی سازمان تأثیرات بزرگی دارد. امروزه جامعه نسبت به اقدامات سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است و به‌ویژه در مقابل فعالیت‌های غیراخلاقی سازمان‌ها به‌سرعت و به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهد. اخیراً بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است درک مفهوم اخلاقیات به‌طور کلی و در معنای خاص آن در کسب‌وکار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به‌تبع آن در سازمان‌هاست. اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیربنای اساسی برای کسب‌وکار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. به‌طور مشابه مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاقیات بنا می‌گردد که به پیشرفت نظری و عملی کسب‌وکار منجر می‌شود. اخلاق کار اسلامی به معنی انجام دادن وظایف کاری در راستای عمل به تعهدات دینی است و بر اساس آن، کار کردن نوعی عبادت به شمار می‌رود. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید بهترین مخلوقات من کسانی هستند که ایمان دارند و کار نیک انجام می‌دهند؛ بنابراین اعتقاد و ایمان قوی هر فرد به خداوند به معنی داشتن فضایل اخلاقی برجسته‌ای است که در تلاش مضاعف او برای اجرای وظایف شغلی در محیط کار نمود می‌یابد (محمدی، ۱۳۹۹).

فرضیه‌های پژوهش

- بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین فرهنگ جهادی با اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری نیروی انسانی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

- فرهنگ جهادی پیش‌بین مناسبی برای بهره‌وری نیروی انسانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی می‌باشد.

- فرهنگ جهادی پیش‌بین مناسبی برای بهره‌وری نیروی انسانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی می‌باشد.

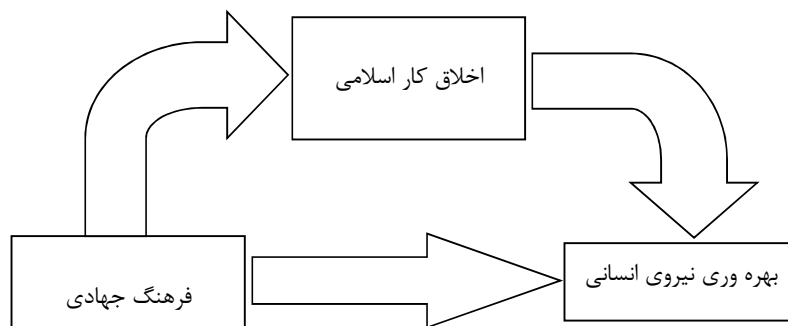
- اخلاق کار اسلامی پیش‌بین مناسبی برای بهره‌وری نیروی انسانی در معلمان مقطع متوسطه اول

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی... / دهقانی و صفری

شهرستان ممسنی می‌باشد.

-الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی از برازش مناسب برخوردار است.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، شامل تمامی کلیه معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی (زن و مرد) به تعداد ۳۰۳ نفر بودند که از این تعداد ۱۷۵ نفر به‌عنوان نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای با محقق همکاری کردند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد ۲۶ سؤالی پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه ۲۵ سؤالی فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵) و پرسشنامه ۱۸ سؤالی اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصصین در این رشته تائید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تائید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مؤلفه‌های آن میزان بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین فرهنگ جهادی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	فرهنگ جهادی	فرهنگ تعهد محور	فرهنگ دانش محور	فرهنگ راهبرد محور
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۹۴	۰/۷۳	۰/۷۹	۰/۸۶
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مؤلفه‌های آن با اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مؤلفه‌های آن میزان اخلاق کار اسلامی افزایش می‌یابد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین فرهنگ جهادی و مؤلفه‌های آن با اخلاق کار اسلامی

متغیرها	فرهنگ جهادی	فرهنگ تعهد محور	فرهنگ دانش محور	فرهنگ راهبرد محور
اخلاق کار اسلامی	۰/۸۸	۰/۷۱	۰/۷۰	۰/۸۰
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اخلاق کار اسلامی و تمام مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مؤلفه‌های آن میزان بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	اخلاق کار اسلامی	کار مفید	کار دقیق و انسان دوستانه	استقلال و سودمندی اجتماعی
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۸۴	۰/۶۱	۰/۶۸	۰/۶۶
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

یافته‌های جدول (۴) نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون برای تأثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۹۴ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (R^2) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۸۸ می‌باشد که نشان می‌دهد ۰/۸۸ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری تحصیلی به وسیله فرهنگ

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی.../ دهقانی و صفری

جهادی تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F با سطح معناداری ۰,۰۰۰ می‌باشد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به‌درستی اجرا و تخمین زده شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
فرهنگ جهادی	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۹۴	۴۵۶/۶۰	۰/۰۰۰	۸۹۱/۳۷	۰/۹۴	۰/۸۸۴

یافته‌های جدول (۵) نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون برای تأثیر فرهنگ جهادی بر اخلاق کار اسلامی برابر ۰/۸۸ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان‌دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۷۷ می‌باشد که نشان می‌دهد ۰/۷۷ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری تحصیلی به وسیله فرهنگ جهادی تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F با سطح معناداری ۰/۰۰۰ می‌باشد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به‌درستی اجرا و تخمین زده شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
فرهنگ جهادی	اخلاق کار اسلامی	۰/۸۸	۸۵۴/۴۴	۰/۰۰۰	۲۳۰/۲۱	۰/۸۸	۰/۷۷۴

یافته‌های جدول (۶) نشان داد که میزان R یا همان ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون برای تأثیر اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۸۴ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (۲R) که نشان‌دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۷۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ۰/۷۰ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری تحصیلی به وسیله اخلاق کار اسلامی تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F با سطح معناداری ۰/۰۰۰ می‌باشد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به‌درستی اجرا و تخمین زده شده است.

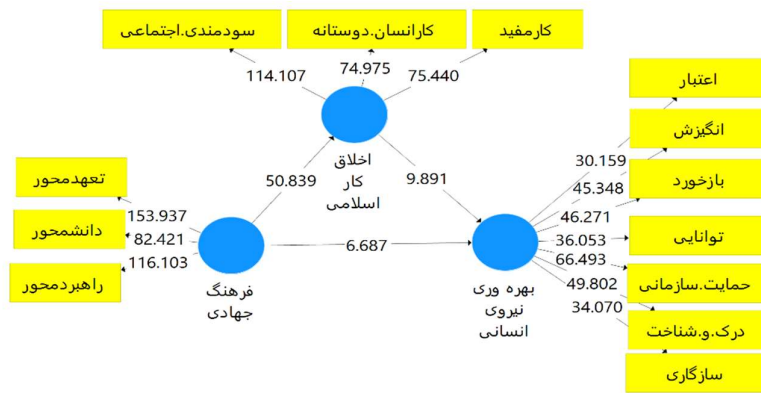
جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
اخلاق کار اسلامی	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۸۴	۶۱۱.۳۱	۰/۰۰۰	۲۲۶/۹۹۹	۰/۸۴	۰/۷۰۵

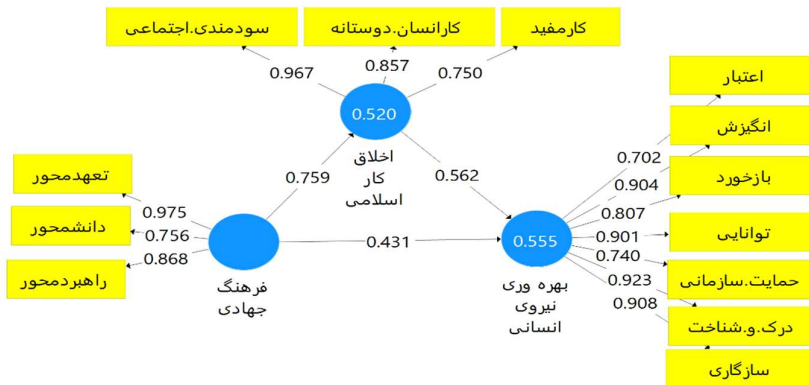
یافته‌های پژوهش در جدول ۷ و شکل ۲ و ۳ نشان می‌دهد که الگوی ارتباطی بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی برآزش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، دوره ۳، بهار ۱۴۰۲

مناسب دارد، این‌ها نشان می‌دهد که در الگوی ارائه تخمین زده‌شده، تمامی شاخص‌های برازش مدل به‌خوبی تعیین شده است. از این رو می‌توان گفت که الگوی ارتباطی بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی برازش مناسب دارد. از سوی دیگر در خصوص نقش متغیر واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی در رابطه فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی در جدول ۷ و شکل ۲ و ۳ نتایج نشان داد که مقدار t به‌دست‌آمده برای این فرضیه برابر ۵,۹۸۱ و ضریب مسیر آن برابر ۰,۴۲۷ می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی نقش واسطه‌ای دارد. به‌طور کلی این یافته‌ها نشان می‌دهد که بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۲: بررسی مقادیر t برای آزمون فرضیات تحقیق



شکل ۳: بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با ضرایب استانداردشده

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی... / دهقانی و صفری

جدول ۷: نتایج آماری مقادیر t و ضرایب مسیر بین متغیرهای تحقیق

ردیف	روابط	آماره t	ضریب مسیر مستقیم	ضریب غیرمستقیم	نتیجه
۱	فرهنگ جهادی ← اخلاق کار اسلامی	۵۰/۸۳۹	۰/۷۵۹	-	تائید فرضیه
۲	فرهنگ جهادی ← بهره‌وری نیروی انسانی	۶/۶۸۷	۰/۴۳۱	-	تائید فرضیه
۳	اخلاق کار اسلامی ← بهره‌وری نیروی انسانی	۹/۸۹۱	۰/۵۶۲	-	تائید فرضیه
۴	فرهنگ جهادی ← اخلاق کار اسلامی ← بهره‌وری نیروی انسانی	۵/۹۸۱	-	۰/۴۲۷	تائید فرضیه

همان‌طوری که مشاهده می‌کنید جدول (۸) $(1) -SSE/SSO$ - ۲Q شاخص اعتبار اشتراک را نشان می‌دهد. اگر شاخص واری اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری کیفیت مناسب دارد. همان‌طوری که در جدول (۸) مشاهده می‌کنید مدل ما نیز بر اساس این معیار یعنی مثبت بودن مقادیر، مناسب است.

جدول ۸: بررسی کیفیت مدل پژوهش با استفاده از شاخص ۲Q

ردیف	متغیر	$(1) -SSE/SSO$ (۲Q)
۱	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۸۱۸
۲	اخلاق کار اسلامی	۰/۸۶۷

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش در خصوص بررسی رابطه بین فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی نشان داد که فرهنگ جهادی با ضریب همبستگی ۰,۹۴۹ رابطه معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی دارد. از این رو فرضیه فرعی اول این پژوهش مورد تائید قرار گرفت. از سوی دیگر در خصوص بررسی رابطه ابعاد فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی، مشخص گردید که از بین فرهنگ تعهد محور با بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب ۰,۸۶۴ رابطه معناداری وجود دارد. مشخص گردید که بین فرهنگ دانش‌محور با بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب ۰,۷۹۹ رابطه معناداری وجود دارد. بین فرهنگ راهبردی محور با بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب ۰,۹۱۵ رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از یافته‌های بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹)، محمدی قشلاق (۱۳۹۵) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که فرهنگ سازمان آیینی تمام‌نمایی از فرهنگ حاکم بر جامعه است. حال اگر این فرهنگ در مواجهه با ارزش‌های دینی رنگ و بویی تازه یابد، مشتاقان فراوانی را با خود همراه خواهد کرد. در فرهنگ جهادی به‌عنوان 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

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، دوره ۳، بهار ۱۴۰۲

رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. در نتیجه بهره‌وری آن‌ها افزایش می‌یابد. نتایج این پژوهش در خصوص بررسی رابطه بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی نشان داد که فرهنگ جهادی با ضریب همبستگی ۰,۸۸۳ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ رابطه معناداری با اخلاق کار اسلامی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی دارد. از این رو فرضیه فرعی دوم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. در خصوص بررسی رابطه ابعاد فرهنگ جهادی با اخلاق کار اسلامی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی، مشخص گردید که از بین فرهنگ تعهد محور با اخلاق کار اسلامی با ضریب ۰,۸۰۷ رابطه معناداری وجود دارد. مشخص گردید که بین فرهنگ دانش‌محور با اخلاق کار اسلامی با ضریب ۰,۷۷۸ رابطه معناداری وجود دارد. بین فرهنگ راهبرد محور با اخلاق کار اسلامی با ضریب ۰,۸۱۳ رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از یافته‌های محمدی قشلاق (۱۳۹۵) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که اخلاق کار اسلامی حامی فرهنگ جهادی است. اخلاق کار اسلامی به‌عنوان منبعی برای فرهنگ جهادی می‌تواند توسط افراد، دستورالعمل‌ها و روش کار سازمان تقویت شود و شاخص‌های اخلاق اسلامی به‌عنوان یک ارزش سازمانی تلقی گردد؛ در این صورت می‌توان گفت که با حضور یک فرهنگ قوی مبتنی بر اخلاق کار اسلامی، زمین‌های مناسب برای موفقیت سازمان ایجاد شده است. نتایج پژوهش در خصوص بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری نیروی انسانی نشان داد که اخلاق کار اسلامی با ضریب همبستگی ۰,۸۴۷ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی دارد. از این رو فرضیه فرعی سوم این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در خصوص بررسی رابطه ابعاد اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی، مشخص گردید که از بین کار مفید با بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب ۰,۶۸۰ رابطه معناداری وجود دارد. مشخص گردید که بین کار دقیق و انسان دوستانه با بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب ۰,۷۱۱ رابطه معناداری وجود دارد. بین استقلال و سودمندی اجتماعی با بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب ۰,۸۱۵ رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از یافته‌های بهرامی و همکاران (۱۳۹۹) همسو و سازگار می‌باشد. امروزه بهره‌وری نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه‌تر با برنامه‌ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون‌تر است. در این راستا سازمان‌ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامع‌های نیاز دارند که در آن زندگی می‌کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آید.

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی... / دهقانی و صفری

یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه اصلی این تحقیق مبنی بر نقش متغیر واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی در رابطه فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی نشان داد که مقدار t به دست آمده برای این فرضیه برابر ۵,۹۸۱ و ضریب مسیر آن برابر ۰,۴۲۷ می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی نقش واسطه‌ای دارد. به طور کلی این یافته‌ها نشان می‌دهد که بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از یافته‌های بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، از یک سو کار کردن، شیرین و با احساس رضایتمندی و خودشکوفایی توأم می‌شود و از سوی دیگر رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار را در پی دارد؛ در نتیجه موجب رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکت‌های او می‌شود. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

در راستای تأکید بر فرهنگ جهادی به عنوان متغیر تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی به طور کلی پیشنهاد می‌شود به عنصرهای بیرونی و درونی فرهنگ توأمان توجه شود. عناصر درونی فرهنگ شامل پیش فرض‌ها و باورهای بنیادین است. عناصر بیرونی فرهنگ نیز نمادهایی چون: اسطوره‌های ویژگی‌ها، مجسمه‌ها و نقاشی‌ها هستند. اگر در طراحی‌های فضای سازمان از شکل‌ها، چهره‌ها و نمادهایی استفاده شود که الگوی جامعه هستند، کارمندان در مواجهه با آن عناصر تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و رفتار آن‌ها تغییر پیدا خواهد کرد.

با توجه به ارتباط معنادار متغیر اخلاق کار اسلامی، به عنوان متغیر میانجی، با بهره‌وری نیروی انسانی، به عنوان متغیر وابسته، تقویت مبانی اخلاق کار اسلامی از لحاظ فردی، ایجاد جوسازمانی سالم و رعایت اخلاق کار اسلامی توسط مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می‌رسد. اگر انجام فعالیت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها به پیوست اخلاق کار اسلامی باشد؛ همچنین بتوان با انجام آموزش‌های ضروری، ادراک کارکنان را از اخلاق کار اسلامی افزایش داد، بی‌شک در توسعه بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخگویی، ارزیابی، نظارت مستمر بر فعالیت‌ها و رفتارها و مراقبت از آن‌ها و دریافت بازخورد از سوی کارکنان، تدوین منشور اخلاق کار اسلامی، تدوین فرهنگ‌سازمانی با رویکرد ایرانی اسلامی، توانمندسازی مدیران و کارکنان از نظر به کارگیری مهارت‌های اخلاق کار اسلامی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، دوره ۳، بهار ۱۴۰۲

با استفاده از بسته‌های آموزشی مناسب و انتخاب و به‌کارگیری مدیران شایسته بر مبنای ملاک‌ها و ضوابط مربوط به اخلاق کار اسلامی، به نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی کمک خواهد کرد.

در راستای تأکید بر فرهنگ راهبردمحور، اتخاذ راهبردها و اقداماتی اساسی ضروری است؛ از جمله: تغییر نگرش مدیران و مسئولان سازمان‌ها به این نکته که نیروی انسانی عامل اساسی و استراتژیک سازمان‌هاست و سرمایه‌گذاری در راستای توسعه منابع انسانی به تحول و توسعه در سازمان‌ها منجر می‌شود؛ بدین معنا که زمینه بروز استعداد افراد از طریق آموزش و زمینه‌های رشد و پیشرفت آن‌ها فراهم شود و بر وجود باورها و ارزش‌های مشترک دینی و انقلابی، انعطاف‌پذیری و شناخت فرصت‌ها و بهره‌گیری از آن‌ها در جهت توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های آنان تأکید شود.

در راستای تأکید بر فرهنگ دانش‌محور و ترویج آن در سازمان‌ها ضروری است اقدامات عمده‌ای مدنظر 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، برنامه‌ریزی در امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در سازمان‌ها، تدوین شیوه‌نامه‌ها و راهبردها به‌منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در سازمان‌ها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه‌سازی آن‌ها.

در راستای تأکید بر فرهنگ تعهدمحور، لازم است تا مدیران و مسئولان سازمان‌ها بر تقویت روحیه تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، سلامت نفس و مشارکت‌پذیری تأکید کنند تا منابع انسانی فعال در سازمان‌ها بیش‌ازپیش در کار و مأموریت به حفظ ارزش‌های انقلابی و اسلامی پایبند باشند.

آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی... / دهقانی و صفری

منابع

- ۱) اسدی، محسن، شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دو فصلنامه اسلام و مدیریت، ۱(۲)، ۱۳۳-۱۵۰.
- ۲) ایران‌زاده، سلیمان؛ مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ شگری، عبدالحسین و ابراهیمی، رحیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۸)، ۱۱۷-۱۴۵.
- ۳) الماسی، معصومه؛ توکلی، عبدالله (۱۳۹۷). «آسیب‌شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی با استفاده از روش فراترکیب»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۶، ۷(۲)، صص ۲۵۳ - ۲۷۴.
- ۴) بیگ زاد، جعفر، رزمجو، مریم، رحمتی، مریم، (۱۴۰۰). الگوسازی تأثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶ (۶۰)، ۲۷-۵۴.
- ۵) حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ آقاحسینی، تقی و 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)، ۱۴۱-۱۶۰.
- ۶) خلیلی، کرم، بهرامی، بهاره. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی با تبیین نقش میانجی مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان ایلام). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۹(۵۷)، ۱۳۸-۱۵۹.
- ۷) ذوالفقاری، ا؛ و محبی، ا. (۱۳۹۳). انواع دینداری و اخلاق کار؛ مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان. راهبرد فرهنگ، ۷(۲۶)، ۱۴۷-۱۷۷.
- ۸) رنجبر، م؛ و اعتباریان خوراسگانی، ا؛ و هادی پیکانی، م. (۱۳۹۶). مطالعه کیفی توسعه و تغییر فرهنگ سازمانی و شناسایی نقاط اهرمی آن با رویکرد اصلاح اخلاق کار در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه استان گلستان). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۹(۳) (مسلسل ۳۵)، ۱۰۹-۱۲۳.
- ۹) رئیسی نافچی، سمانه و برفی، ریحانه، (۱۳۹۹). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
- ۱۰) قائدعلی، حمیدرضا و محمدحسین مشرف جوادی؛ (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی: جهاد سازندگی در دفاع مقدس)، مهندسی فرهنگی، ۸ (۷۹)، ۷۸ - ۶۲.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، دوره ۳، بهار ۱۴۰۲

۱۱) محمدی، زینب (۱۳۹۹)، تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

۱۲) مشکی ماجلان، محمود، ستاری، صدرالدین، سلیمانی، توران، دریانی، شهرام. (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳(۳)، ۱۵۹-۱۷۳.

۱۳) مقیمی، سیدمحمد؛ (۱۳۹۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: راهدان.

14) Acar, A. Z. & Acar, P. (2014). "Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals", *Emerging Markets Journal*, 3(3), pp. 17-31.

15) Bakas, Dimitrios & Kostis, Pantelis & Petrakis, Panagiotis. (2019). Culture and Labour Productivity: An Empirical Investigation. *Economic Modelling*. 10.1016/j.econmod.2019.05.020.

16) Cho, Y.J. & Lewis, G.B. (2012). Turnover intention and Turnover Behavior: implications for retaining federal Employees. *review of public personal*.

17) Santalova Marianna S. Igor L. Surat; Dariko K. Balakhanova; Irina V. Soklakova (2021) 14 Features of the Company's Organizational Culture; *Industry 4.0* (pp.123-132)

18) Zheng, Lucy, Enowbi Batuo, Michael, Shepherd, David. (2017). The Impact of Regional and Institutional Factors on Labor Productive Performance—Evidence from the Township and Village Enterprise Sector in China, *World Development*, Vol 96, 591-598.

یادداشت‌ها:

-
- 1 Productivity
 - 2 Cho & Lewis
 - 3 Zheng
 - 4 Culture
 - 5 Islamic culture
 - 6 Jihadi culture
 - 7 Work ethic