



## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷ علیرضا الله مرادی

### چکیده:

این پژوهش در راستای بررسی تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج می‌باشند. جامعه آماری تعداد ۵۲۹ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۲۲۳ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه مدیریت جهادی (سلطانی)، اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر) و معنویت سازمانی (راپا و راجیان)، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند.

### کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی، اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

### مقدمه

چندی است با ایجاد فضای اقتصاد مقاومتی در کشور به عنوان 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 به ویژه تأثیرگذار بر منابع انسانی شکل گرفته است. یکی از مهم ترین 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 به عنوان دارایی و به ما هو دارایی در راستای دستیابی به کمال و ایجاد بهره‌وری برای جامعه اسلامی و باهدف سودآوری کمک کند (آقای و آقای، ۱۳۹۶).

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 با زوری انقلاب باشند (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای، صرفاً به مجموعه اعتقادات ذهنی و باورها و ارزش‌های انتزاعی محدود نمی‌شود بلکه فراتر از آن‌ها، نحوه خاصی از زندگی است. رفتارهای اخلاقی در واقع شیوه معینی از زیستن است (میرسنجری و همکاران، ۱۳۹۲). به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزش‌های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶). بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت‌ها را مشخص می‌کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ می‌شوند و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند (مددی زاده و پورسلانی زرنیدی، ۱۳۹۷). آنچه امروز در سازمان، کمبود آن احساس می‌شود، کمبود معنویت و خلأ معنویت است، انسان‌ها امروز در مادیات مانده‌اند و از معنویات فاصله گرفته‌اند. ضعف معنویت سازمانی باعث شده نیاز به نظارت و کنترل در محیط کار بیشتر شده، کارکنان از نظر روحی و

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

جسمی دچار مشکلاتی شوند و در بسیاری از موارد سلامت روح و روان خود را از دست می‌دهند، افسرده و مضطرب شده و در مقابل فشارهای روانی محیط کار نمی‌توانند طاقت بیاورند و فرسوده خواهند شد. 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 سال‌های بعد، به‌عنوان مدیریت جهادی شناخته شد ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفت. در سال‌های اخیر و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷).

اداره کل فرودگاه‌های استان فارس یکی از صنایع کشور محسوب می‌شود که سهم عمده‌ای از جابه‌جایی مسافر و را در استان به خود اختصاص داده است اما به دلیل استفاده از تکنولوژی پیشرفته و نیروی انسانی متخصص در صنعت هوایی کمبود یا نقصان هر یک از این‌ها به ایمنی این صنعت ضربه خواهد زد. مدیر متخصص، ماهر و آموزش‌دیده با توجه به معیارهای به‌روز شده، باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود. مدیریت جهادی سرشار از دانش‌های روز است و رفتار آن، رفتار جهادی است و می‌تواند معنویت سازمانی را تقویت نماید از طرفی دیگر با بهره‌گیری و تقویت اخلاق حرفه‌ای در اداره کل فرودگاه‌ها، بستر مناسبی برای رشد معنویت سازمانی فراهم می‌گردد. در سازمانی که کارکنان از نظر اخلاقی، در سطح مناسبی قرار دارند رعایت کردن، اصول دینی و اعتقادی بین کارکنان افزایش یافته و احساس با ارزش بودن در کارکنان ایجاد می‌گردد لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این‌گونه می‌باشد که آیا مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر بهبود معنویت سازمانی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد؟

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را بررسی نماید.

### **پیشینه تجربی تحقیق**

احسان فر (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی انجام داده و نتیجه گرفت که مدیریت جهادی در واقع به معنای پیگیری آگاهانه و با شجاعت اهداف اسلامی در همه زمینه‌ها است و شامل مبارزه با فساد، حفظ امنیت و دفاع از کشور و اسلام، ترویج عدالت و سایر مسائلی است که برای حفظ و تحقق مقاصد اسلامی لازم است.

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

فلاح جمشیدی (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان انجام داده و نتیجه گرفت که بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی استان گیلان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نوری گلجائی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان گوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی انجام دادند و نتیجه گرفتند که برای ساخت یابی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی؛ هم کارگزاران باید باور به مدیریت جهادی داشته باشند و هم ساختارها بر اساس مدیریت جهادی طراحی گردند. شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق) انجام دادند و نتیجه گرفتند که در واقع، مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد فرهنگی و تربیتی، ارتباط مستقیمی با معنویت سازمانی دارد و به‌عنوان یکی از وظایف مهم مدیران بانک سپه در نظر گرفته می‌شود. کولیوند (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا انجام داده و نتیجه گرفت که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ی معناداری وجود دارد و متغیر روابط سالم و انسانی در کار سهم بیشتری برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار برخوردار است. بهادری (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی انجام داده و نتیجه گرفتند که بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد و همچنین مسئولیت اجتماعی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی را تعدیل می‌کند. 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 انجام دادند و نتیجه گرفتند که مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی تأثیر معناداری دارد. لوییز کمپل (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی آیین‌نامه‌ها و مأموریت معلم از دریچه اخلاق حرفه‌ای دورکیم، پرداخته است. یافته نشان داد که استانداردهای حرفه‌ای، عاملی برای مشارکت و اخلاقی بودن کار معلم و رسیدن به ارزش‌های اخلاقی بالاتر، می‌باشد؛ و عقاید دورکیم روشی برای درک استانداردهای حرفه‌ای جهت تسهیل این امر است و ظرفیتی برای افزایش پتانسیل ذاتی معلمان و افزایش تأثیر اجتماعی او معلم است. نیومن و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، هوش معنوی و عاطفی بر رفتار

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

اخلاقی دانشجویان حسابداری، پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تأثیر مثبت و معناداری دارد، در حالی که متغیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، تأثیر منفی و معناداری بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری دارد. همچنین رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تحت تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای و همچنین هوش معنوی و هوش هیجانی است. یوتامی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسه اعتباری در منطقه بادونگ انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. کارتیکواتی<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تأثیر تعادل بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار در بین حسابدار عمومی در جاوا شرقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار ارتباط معناداری وجود دارد. فهمی و احمدی<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بانک‌های اسلامی در اندونزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد اخلاق کار اسلامی باعث ایجاد تعهد سازمانی بین کارکنان شده و کارکنان را به شغل خود پایبند می‌کنند.

### ادبیات نظری و مدل تحقیق

#### مدیریت جهادی

واژه مدیریت جهادی از دو جزء "مدیریت" و "جهاد" تشکیل شده است. یکی از اساسی‌ترین ارکانی که می‌تواند فرهنگ ناب ایرانی اسلامی را در مسیر اصلی‌اش جاری سازد و به تحقق اقتصاد مقاومتی منجر شود، برخورداری از یک مدیریت جامع بر اساس معیارهای بومی، ارزش‌های ملی و باورهای مذهبی است. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، لیکن این تعالیم تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و مدل کار است که در جوامع انسانی تفاوت‌چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک‌ها، کارآیی‌های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن‌ها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک‌هاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم بر نسخه بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و در مقایسه‌ها و بررسی‌ها، از این نکته غفلت نکرد. شیوه‌ای خاص از علم و هنر هماهنگی جهت تحقق اهداف سازمان است که رنگ و لعاب جهادی داشته که در آن مدیریت نعمتی برای خدمتگزار به مردم می‌باشد (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۳۶)

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

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 که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت آلود قدرتهای غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴).

### اخلاق حرفه‌ای

اخلاق جمع «خُلُق» و «خُلُق»، به معنای خوی و خصلت است به معنای صفات درونی در مقابل خَلَق که هیأت و شکل ظاهری و جسمی آدمی است که با چشم دیده می‌شود. خلق و خوی، آن دسته از صفات را در برمی‌گیرد که در نفس راسخ باشند و به راحتی زایل نشوند، به گونه‌ای که انسان، بی‌درنگ و بدون اندیشه، کار پسندیده و یا ناپسندی را انجام دهد. در زبان انگلیسی از دو واژه ethics و morality برای تبیین معنای اخلاق استفاده می‌شود. با اینکه هر دو واژه از نظر معنایی خیلی به هم پیوسته‌اند، اما یکی نیستند و تفاوت‌هایی بین آنهاست که مانع از کاربرد نادرستشان می‌شود. Ethics به عنوان مجموعه قوانین رفتاری و در ارتباط با یک گروه تعریف می‌شود. این گروه می‌تواند خانواده، جامعه و یا یک ملت باشد. از آن طرف، morality یا morals، در اصل جنبه‌ی شخصی دارد. ارتباط و انفصال بین این دو را می‌توان بدین حالت بیان کرد که ethics یک نظم اجتماعی است که با فلسفه سروکار دارد در حالی که morality جنبه مصداقی و کاربردی پیدا می‌کند و مجموعه باورهایی است درباره این که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است (ویلیام کی فرانکنا، ۱۳۸۳).

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل ethics work یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (روسو، ۲۰۱۸) اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته، ۱۳۹۰)؛ بنابراین اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

موردنظر است. در اکثر موارد، علم اخلاق به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت اشاره دارد (کومار، ۲۰۱۴).

### **معنویت سازمانی**

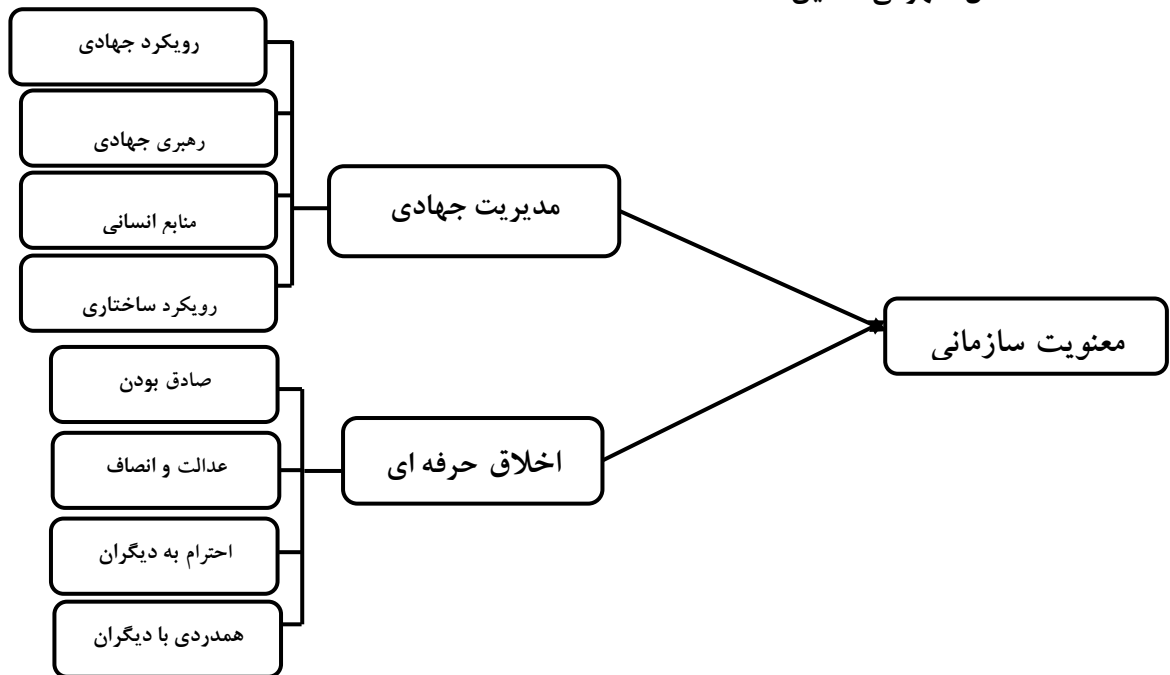
معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی مان نمی‌شوند، بلکه برای همه کسانی که ما با آنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد. بازتاب‌های معنویت در محیط کار و سازمان، در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است: معنویت در بعد فردی، مولد هویت و معنایابی برای فرد و کارکنان است و نوعی هدف و انگیزه بالا به فرد عطا می‌کند تا با اراده و انگیزه بالاتری به کار و تلاش بپردازد. معنویت در سطح گروهی، مولد روح یکپارچگی و احساس همبستگی در میان کارکنان می‌شود و در نتیجه، ارتباطات مبتنی بر اعتماد و تعامل مشارکت‌جویی را ارتقا می‌دهد. معنویت در سطح سازمانی، وحدت و هم‌سوئی در ارزش‌های مشترک ایجاد می‌کند که یک مرحله بالاتر از همبستگی میان کارکنان تلقی می‌شود و آن توجه به ارزش‌ها و مأموریت سازمان می‌باشد. به این معنا که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان، دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد. زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود اما کار بی‌روح، زندگی را تباہ کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند. معنویت در محیط کار موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی، همچون فورچون و بیزینس ویک بوده است. معنویت در سازمان قاعده‌نویایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد (شهبازی و ناظم، ۱۳۹۵).

### **مدل تحقیق**

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود با توجه به مبانی نظری تحقیق، مؤلفه‌های مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای می‌توانند بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج مؤثر باشند.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

مدل مفهومی تحقیق



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق، محقق ساخته برگرفته از مبانی نظری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۲. اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۳. رویکرد جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.



## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

۴. رهبری جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۵. منابع انسانی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۶. رویکرد ساختاری بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۷. صادق بودن بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۸. عدالت و انصاف بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۹. احترام به دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۱۰. همدردی با دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

### **روش تحقیق**

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده تحقیق توصیفی آنچه را که هست را توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول و روندهای در حال گسترش توجه دارد. در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر وجود دارد و اگر وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان اداره کل فرودگاه‌های استان فارس که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۵۲۹ می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه مدیریت جهادی (سلطانی)، اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر) و معنویت سازمانی (راپا و راجیان)، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی،

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

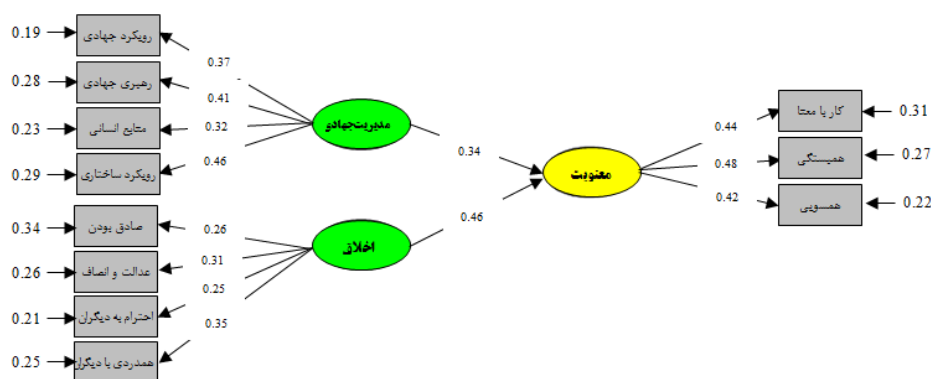
توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شده است.

### یافته‌های تحقیق

#### بررسی فرضیه‌های تحقیق

#### آنالیز کردن فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه اصلی: مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد. یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است؛ زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل نمود. از این‌رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و به‌طور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل، میانجی و وابسته) را به‌طور هم‌زمان نشان می‌دهد.

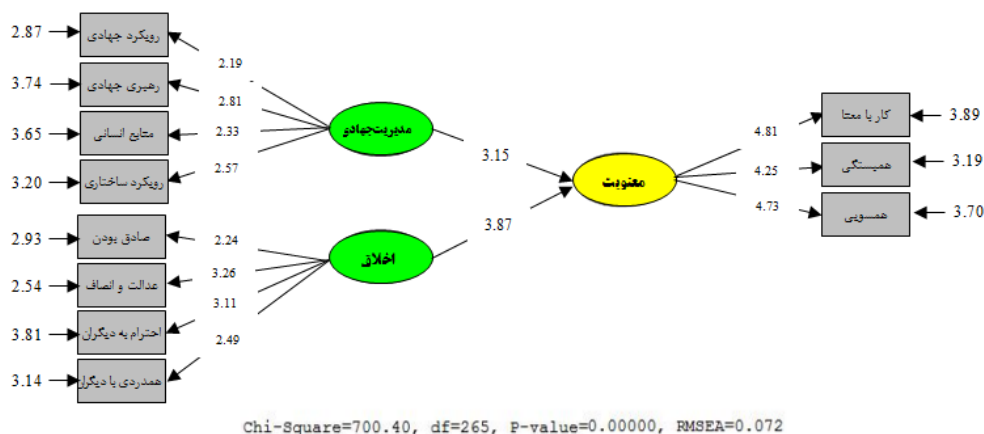


Chi-Square=700.40, df=265, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

#### نمودار ۲- آزمون ضریب مسیر برای فرضیه اصلی

آزمون تحلیل مسیر نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود معنویت سازمانی ۰/۳۴ و تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی ۰/۴۶ درصد می‌باشد.

**فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳**



**نمودار ۳- آزمون T-value برای فرضیه اصلی**

آزمون T-value برای فرضیه اصلی نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی ۳/۱۵ و تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی ۳/۸۷ درصد می‌باشد. خلاصه نتایج فرضیه اصلی در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول ۲- نتایج فرضیه اصلی**

ارتباط سازه‌ها	آماره T	ضریب مسیر	نتیجه
مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی	۳/۱۵	۰/۳۴	تأیید
اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی	۳/۸۷	۰/۴۶	تأیید

**بررسی فرضیات فرعی تحقیق در قالب همبستگی و رگرسیون**

**فرضیه فرعی ۱: مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.**

رابطه بین مدیریت جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

جدول ۳- ضریب همبستگی فرضیه فرعی اول

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۲۱۱	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۰	۰/۳۱۶	مدیریت جهادی

\*در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مدیریت جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی دار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۴- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی اول

آماره دوربین واتسون	P مدل	F آماره	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۲/۱۵	*۰/۰۰۰	۴/۸۲۲	*۰/۰۰۰	۳/۷۰	-	ثابت
			*۰/۰۰۰	۳/۱۶	۰/۳۱۶	مدیریت جهادی

متغیر ملاک: معنویت سازمانی \*در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ( $P < 0/05$  مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، مدیریت جهادی، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ( $p < 0/05$  و  $Beta = 0/316$ ). بر اساس مقدار  $R^2$ ، مدیریت جهادی ۲۱/۱ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

### فرضیه فرعی ۲: اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش

شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۵- ضریب همبستگی فرضیه فرعی دوم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۱۲۱	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۰*	۰/۱۹۶	اخلاق حرفه‌ای

\*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۶- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی دوم

آماره دوربین واتسون	مدل P	آماره F	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۲/۱۱	*۰/۰۰۰*	۲/۲۲۶	*۰/۰۰۰*	۴/۳۵	-	ثابت
				*۰/۰۰۰*	۰/۱۹۶	اخلاق حرفه‌ای

متغیر ملاک: معنویت سازمانی \*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

فرضیه فرعی ۳: رویکرد جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین رویکرد جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر رویکرد جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۷- ضریب همبستگی فرضیه فرعی سوم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۲۹۷	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۱*	۰/۴۱۶	رویکرد جهادی

\*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رویکرد جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ). این رابطه

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۸- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده		t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین و اتسون
	Beta						
ثابت	-		۳/۶۴	<۰/۰۰۰*	۳/۵۸۸	۰/۰۰۰*	۲/۳۷
رویکرد جهادی	۰/۴۱۶		۲/۳۷	۰/۰۰۰*			

متغیر ملاک: معنویت سازمانی \*در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ( $P < 0/05$  مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و اتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها نا همبسته اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، رویکرد جهادی، معنویت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ( $p < 0/05$  و  $Beta = 0/416$ ). بر اساس مقدار  $R^2$ ، رویکرد جهادی ۲۹/۷ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می دهد.

فرضیه فرعی ۴: رهبری جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین رهبری جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر رهبری جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۹- ضریب همبستگی فرضیه فرعی چهارم

متغیر	معنویت سازمانی			نوع ارتباط	R2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد		
رهبری جهادی	۰/۰۳۵	۰/۰۵۲*	۲۰۳	ندارد	-----

\*در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رهبری جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی دار وجود ندارد ( $P > 0/05$ )؛ بنابراین

**فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳**

فرضیه فرعی چهارم تأیید نمی‌گردد.

**فرضیه فرعی ۵: منابع انسانی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.**

رابطه بین منابع انسانی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر منابع انسانی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

**جدول ۱۰- ضریب همبستگی فرضیه فرعی پنجم**

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۰/۱۹۴	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۱	۰/۲۱۸	منابع انسانی

\*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین منابع انسانی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

**جدول ۱۱- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی پنجم**

آماره دوربین واتسون	P مدل	آماره F	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۱/۸۶	*۰/۰۰۱	۲/۶۸۱	*۰/۰۰۱ <	۳/۸۲	-	ثابت
			*۰/۰۰۱	۲/۷۳	۰/۲۱۸	منابع انسانی

متغیر ملاک: معنویت سازمانی \*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ( $P < ۰/۰۵$  مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، منابع انسانی، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ( $p < ۰/۰۵$  و  $Beta = ۰/۲۱۸$ ). بر اساس مقدار  $R^2$ ، منابع انسانی ۱۹/۴ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

توضیح می‌دهد.

**فرضیه فرعی ۶:** رویکرد ساختاری بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین رویکرد ساختاری و بهبود معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر رویکرد ساختاری بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

**جدول ۱۲- ضریب همبستگی فرضیه فرعی ششم**

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
-----	-----	ندارد	۲۰۳	*۰/۰۵۸	۰/۰۹۷	رویکرد ساختاری

\*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رویکرد ساختاری و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود ندارد ( $P > ۰/۰۵$ )؛ بنابراین فرضیه فرعی ششم تأیید نمی‌گردد.

**فرضیه فرعی ۷:** صادق بودن بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین صادق بودن و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر صادق بودن بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

**جدول ۱۳- ضریب همبستگی فرضیه فرعی هفتم**

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۰/۲۰۱	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۱	۰/۲۸۰	صادق بودن

\*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار



**فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین صادق بودن و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

**جدول ۱۴- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی هفتم**

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد شده		P	t	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
	Beta						
ثابت	-		$< 0/001^*$	۴/۲۶	۳/۲۰۶	$0/001^*$	۲/۱۰
صادق بودن	۰/۲۸۰		$0/001^*$	۳/۵۵			

متغیر ملاک: معنویت سازمانی \*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ( $P < 0/05$  مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، صادق بودن، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ( $p < 0/05$  و  $Beta = 0/280$ ). بر اساس مقدار  $R^2$ ، صادق بودن ۲۰/۱ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

**فرضیه فرعی ۸: عدالت و انصاف بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.**

رابطه بین عدالت و انصاف و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر عدالت و انصاف بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

**جدول ۱۵- ضریب همبستگی فرضیه فرعی هشتم**

متغیر	معنویت سازمانی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد			
عدالت و انصاف	۰/۲۶۷	$0/000^*$	۲۰۳	دارد	مستقیم	۰/۱۹۸

\*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

### تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین عدالت و انصاف و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

**جدول ۱۶- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی هشتم**

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد شده		P	t	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
	Beta						
ثابت	-		$< 0/000^*$	۳/۷۰	۲/۸۷۸	$0/000^*$	۲/۱۸
عدالت و انصاف	۰/۲۶۷		$0/000^*$	۳/۱۱			

متغیر ملاک: معنویت سازمانی

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ( $P < 0/05$  مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه  $1/5$  و  $2/5$  قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، عدالت و انصاف، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ( $p < 0/05$  و  $Beta = 0/267$ ). بر اساس مقدار  $R^2$ ، عدالت و انصاف  $19/8$  درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

**فرضیه فرعی ۹: احترام به دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.**

رابطه بین احترام به دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر احترام به دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

**جدول ۱۷- ضریب همبستگی فرضیه فرعی نهم**

متغیر	معنویت سازمانی			نوع ارتباط	R2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد		
احترام به دیگران	۰/۰۴۷	$0/061^*$	۲۰۳	ندارد	-----

\*در سطح  $0/05$  معنی‌دار

**فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳**

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که احترام به دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود ندارد ( $P > 0/05$ )؛ بنابراین فرضیه فرعی نهم تأیید نمی‌گردد.

**فرضیه فرعی ۱۰: همدردی با دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.**

رابطه بین همدردی با دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر همدردی با دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

**جدول ۱۸- ضریب همبستگی فرضیه فرعی دهم**

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۰/۲۷۰	مستقیم	دارد	۲۰۳	۰/۰۰۰*	۰/۳۱۱	همدردی با دیگران

\* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین همدردی با دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

**جدول ۱۹- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی دهم**

آماره دوربین واتسون	P مدل	F آماره	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۲/۴۱	۰/۰۰۰*	۳/۷۷۹	$< 0/000^*$	۴/۵۱	-	ثابت
			$0/000^*$	۳/۶۸	۰/۳۱۱	همدردی با دیگران

متغیر ملاک: معنویت سازمانی \* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ( $P < 0/05$  مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

بر اساس نتایج رگرسیون، همدردی با دیگران، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ( $p < 0.05$  و  $\beta = 0.311$ ). بر اساس مقدار  $R^2$ ، همدردی با دیگران ۲۷/۰ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

### نتیجه‌گیری

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی‌درپی از مرحله‌ای به مرحله دیگر است. تغییر، واژه‌ای ناآشنا با اذهان نیست و این آشنایی، سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه احساسات است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل‌وجان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدان جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آن‌هاست. این پارادایم جدید را می‌توان جنبش معنویت نامید. این بعد روحانی، تجلی جستجوی کارکنان برای یافتن معنا، خودآگاهی و برقراری ارتباط با نیروی مافوق بشری است. در پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسان‌ها تنها با دستانشان کار نمی‌کنند، بلکه قلب‌هایشان نیز درگیر فعالیت می‌شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۶). هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج بود. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده از داده‌های کمی این پژوهش، مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که در ادامه به تبیین آن‌ها پرداخته می‌شود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که یافته‌های به‌دست‌آمده در این خصوص، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پژوهشگرانی همچون احسان فر (۱۴۰۲) عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، نوری گلجائی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان گوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی، شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)، شاکر اردکانی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد، همخوانی و همسویی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که یافته‌های به‌دست‌آمده در این خصوص، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پژوهشگرانی همچون فلاح جمشیدی (۱۴۰۲) با عنوان بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان، کولیوند (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا، بهادری (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی، لوییز کمپل (۲۰۲۲) با عنوان بررسی آیین‌نامه‌ها و مأموریت معلم از دریچه اخلاق حرفه‌ای دورکیم، نیومن و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، هوش معنوی و عاطفی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری، یوتامی و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسه اعتباری در منطقه بادونگ، فهیمی و احمد (۲۰۱۹) با عنوان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بانک‌های اسلامی در اندونزی، همخوانی و همسویی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی اخلاق و حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که یافته‌های به‌دست‌آمده در این خصوص، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پژوهشگرانی همچون کولیوند (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا، شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)، بهادری (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی، یوتامی و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسه اعتباری در منطقه بادونگ، کارتیکواتی (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر تعادل بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار در بین حسابدار عمومی در جاوا شرقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار، همخوانی و همسویی دارد.

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

### پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحقیق

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج 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.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در نشست‌های صمیمی و غیررسمی با کارکنان خود شرکت کنند تا رابطه عاطفی نزدیکی میان آن‌ها ایجاد شود.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در نشست‌های صمیمی و غیررسمی با کارکنان نگرانی‌های خود را درباره مسائل و مشکلات کارکنان نشان دهند و این ذهنیت را در کارکنان خود ایجاد کنند که تمام تلاششان بر این است که خدماتی بیشتر و بهتر به آن‌ها ارائه کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران در برخورد با کارکنان، ادب و نزاکت را رعایت کرده و همیشه با آغوش باز از کارکنان استقبال کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره کل آموزش و پرورش شهرستان سنندج اهداف و برنامه‌های سازمان دارای جنبه‌های اخلاقی و انسانی باشد و مسائل اخلاقی در همه ابعاد و زمینه‌های سازمانی در نظر گرفته شوند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در استخدام و گزینش کارکنان در سازمان، مساله تخصص و توانایی مدنظر گرفته شود و افراد متناسب با استعداد و پتانسیل‌هایشان به‌کارگیری شوند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج به سطوح کارشناسی سازمان اعتماد کنند تا مسیر توسعه صداقت و صمیمیت هموار گردد به شیوه‌های مختلف تلاش کنید فضایی دوستانه و صمیمی در سازمان ایجاد کنید و از این طریق گشودگی، صداقت و اعتماد متقابل را تقویت نمایید.

پیشنهاد می‌گردد اعتماد در سازمان از بالا به پایین جریان یابد و اگر مدیران ارشد قابل اعتماد باشند حس اعتماد به سطوح پایین سازمان رخنه می‌کند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رویارویی مستقیم و گفتگوی بی‌واسطه با سطوح مختلف کارکنان را حتی به‌اندازه چند جمله، فراموش نکنند.

### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج برای تزریق نشاط و شادی در میان کارکنان خود از لطایف و ظرایف مرتبط و قریب به ذهن آنان استفاده کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج با ایجاد نظام‌های جبران خدمات در راستای عدالت در سازمان، همانند پرداخت بر اساس عملکرد و ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و شایستگی افراد و متناسب بودن پیامدها و مسئولیت‌ها و عملکرد افراد، در جهت درک عدالت گام بردارند.

پیشنهاد می‌گردد توسط مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج فارس پیشنهاد می‌گردد در سازمان و خارج از سازمان روابط عاطفی و انسان دوستانه (برگزاری جلسات و مهمانی‌های دوستانه) پایه‌ریزی شود همچنین در مواقعی که کارکنان با مشکلات روبرو می‌شوند دیگر کارکنان با او همکاری نمایند.

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

### منابع

- ۱) احسان فر، ابوالفضل، ۱۴۰۲، بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم دینی و حوزوی، <https://civilica.com/doc/1671207>
- ۲) آراسته ح. ر. جاهد ح. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاط علم؛ دوره اول (شماره ۲، ۴۰-۳۱).
- ۳) اسحاقی، سید حسین (۱۳۹۳)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی (صمیمانه با مدیران)، مرکز نشر هاجر (وابسته به مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خاوران)، قم.
- ۴) آقای، میلاد، آقای، اصغر (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۱۰۱
- ۵) باقری، م، جاجرمی زاده، م، بنافی، م. ۱۳۹۶. بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی: مورد مطالعه دانشگاه شیراز، فرهنگ دردانشگاه اسلامی، ۷(۱)، ۱۸-۳
- ۶) بهادری، عبدالله (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران، شرکت همایش آروین البرز.
- ۷) پورصادق، ناصر، ذاکری قرآنی، زهرا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶
- ۸) جزینی، علیرضا، مرادی، حبیب‌الله (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۱۱، شماره ۴۰، صص ۲۸-۱۳
- ۹) درستی، مهدی، قهرمانی، مسعود، مولوی، مهرا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت منابع انسانی (مطالعه موردی: مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی) (اولین کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی) مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی
- ۱۰) زین‌الدینی، مجید، محمدی سیاهبومی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوای رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی)، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال ۸.



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

شماره ۲۸، صص ۲۳-۴۹

۱۱) سلیمان زاده، روشن و راد، فیروز (۱۳۹۴)، اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ‌سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی، مطالعات جامعه‌شناختی، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۲۳-۷

۱۲) شاکر اردکانی، محمد، امراللهی بیوکی، ناهید، غفوری چرخایی، حسین، زارعی، محمدجواد (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 ۱۷، شماره ۳، صص ۲۵-۳۸

۱۳) شهبازی، مهرناز، ناظم، فتاح (۱۳۹۵)، بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جوسازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه خانواده‌پژوهش، شماره ۳۴، ۸۷-۶۷

۱۴) شیرعلی نژاد فرسنگی، سمیه و منظری توکلی، علی‌رضا و سلاجقه، سنجر و جلال کمالی، محمد، ۱۴۰۰، تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)، <https://civilica.com/doc/1754651>

۱۵) صمدی میارکلایی، حسین، صمدی میارکلایی، حمزه. ۱۳۹۵. تبیین نقش معنویت در محیط کار بر توسعه فرهنگ کارآفرینی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوع‌دوستی و ادب اجتماعی، رسالت مدیریت دولتی، ۷، ۲۶۴-۲۴۵

۱۶) ططری، منوچهر (۱۳۹۶)، ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی و اخلاق کاری مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۹-۱۱

۱۷) فلاح جمشیدی، جواد، ۱۴۰۲، بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ‌سازمانی مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان، اولین همایش ملی پژوهش‌ها و فناوری‌های دانش‌بنیان در مدیریت و حسابداری، <https://civilica.com/doc/1773255>

۱۸) کرمی، محمد، قلاوندی، حسن، قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۶)، رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱، صص ۹۳-۱۱۲

۱۹) کولیوند، علیرضا (۱۳۹۹)، بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال ۲۲، شماره ۳، صص ۱۰۱-۷۷

## تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

۲۰) کیانی زاده، میثم، گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵)، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۷۸-۵۷

۲۱) محمدشفیعی، مجید، خوش‌فطرت، عاطفه، طاهری‌بیدشاهی، رحمان (۱۳۹۶)، نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.

۲۲) مددی زاده، مجیبی، پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۹۷)، بررسی و تعیین وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، مدیریت ورزشی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۳۶۶-۳۵۵

۲۳) مهرآرا، اسدالله، طوطیان اصفهانی، صدیقه، کشاورز، علی (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کادر پزشکی بیمارستان، فصلنامه پژوهش‌های اعتقادی-کلامی، سال ۷، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۱۷

۲۴) میرسنجری، سیده آویشن، مولانا، ناصر، سعیدی، گل بابا (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزشی دانشگاه‌های شهر تهران، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

۲۵) نوری گلجائی، عبدالله و باقی، علی و سرافراز، محمود، ۱۴۰۱، الگوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی، <https://civilica.com/doc/1794081>

۲۶) ویلیام کی، فرانکنا (۱۳۸۳). فلسفه اخلاق، ترجمه هادی صادقی، قم، طه.

27) Alshammari, A, Almutairi, N, N, Fahad Thuwaini(2015), Ethical Leadership: The Effect on Employees, International Journal of Business and Management, Vol 10, No 3, pp 108-116

28) Caren,Ouma(2017), Ethical Leadership and Organizational Culture: Literature Perspective, International Journal Of Innovative Research & Development, Vol 6, Issue 8, pp 230-241

29) Fahmi, Natigor Nasution, Ahmad, Rafiki(2019), Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia, Management Journal. Published, Vol 55, No 2, pp 195-205

30) Kartikawati, Novera(2020), The Effect Of Work-life Balance And Spirituality On Ethical Behaviour Of The Workplace, Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, Vol 10, No 3, pp 475-485

31) Kumar (2014).Professional Ethics in Teacher,(R3Education:Need and portance. Darpan International Research. Analysis. Vol .1( 8):1-20.

- 32) Louise Campbell (2022). Teacher regulation and agency through the lens of Durkheim's professional ethics, *Ethics and Education*, 17:1, 30-43, DOI: 10.1080/17449642.2021.2013634.
- 33) Milliman, J, Czaplewski, A.J, Ferguson, J. 2013. Workplace Spirituality and employee Work attitudes", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- 34) Nyoman Suadnyana & I Putu Julianto & I Putu Arya Dharmayasa(2021) The Effect of Business and Professional Ethics Education, *Spiritual and Emotional Advances in Economics, Business and Management Research*, volume Intelligence on Accounting Students' Ethical Behavior, 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021). ،۱۹۷
- 35) Rusu, R. (2018). The Protestant Work Ethic and Attitudes Towards Work, *Scientific Bulletin*, 23 (2), P.p: 112-117.
- 36) Shahrul, Nizam bin Salahudin, Baharuddin, Siti Sarah binti, Safizal Abdullah, Muhammad, Osman, Abdullah(2016), The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment, *Procedia Economics and Finance*, Vol 35, pp 582 – 590.
- 37) Singh, S. 2019. The Impact of Workplace Spirituality on Employees' Productivity and their Wellbeing, *Enterprise Information System*, 11(1), 63-52
- 38) Utami, Ni Made Satya, I Ketut Setia Saptana, Yenny, Verawati, I Made Purba Astakoni, Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Asian Finance*, Vol 8, No 1, pp 507-517

یادداشت‌ها:

- 
1. Utami
  2. Kartikawati
  3. Fahmi & Ahmad

---

**The effect of jihadi management and professional ethics on development of organizational spirituality in the administration of education in Sannadaj.**

**Receipt: 02/09/2024**

**Acceptance: 28/09/2024**

**Alireza Allah Moradi**

**Abstract**

This research has been conducted on the effect of jihadi management and professional ethics on development of organizational spirituality in the administration of education in Sannadaj. The research method used in this research is descriptive and analytical in terms of the applied purpose, in terms of the type of data, and in terms of the method of collection. The statistical population in this researcher is the employees in the administration of education in Sannadaj. The statistical population is 529 people. From the statistical population according to sampling (based on the method of sampling in Morgan's table), 223 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, research questions and hypotheses, using the questionnaire, jihadi management (soltani) professional ethics (cadozier) organizational spirituality (rapa & rachian) the extracted items were included in the statistical research sample of the questionnaire. In descriptive statistics, the descriptions are presented in two different sections, one and the main variety, and in the inferential statistics section Pierson test were used to check the research hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that jihadi management and professional ethics has a positive effect on development of organizational spirituality in the education in Sannadaj

**Keywords**

jihadi management, professional ethics organizational spirituality, administration of education in Sannadaj