



140211231039248

## تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی

### شهرستان های ممسنی و رستم

علی شکرالهی<sup>۱</sup>، امید صفری<sup>۲\*</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲.\* استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول).

omidsafari11@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که از این تعداد ۸۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲)، مدیریت جهادی شریعتمداری (۱۳۹۴) و اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مدیریت جهادی و اخلاق کار اسلامی با نوآوری سازمانی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و بین مدیریت جهادی با اخلاق کار اسلامی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط بین مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی مثبت و معنادار است. ( $P \leq 0/01$ ).
تاریخ ارسال	
۱۴۰۲/۱۱/۲۲	
تاریخ پذیرش	
۱۴۰۳/۰۸/۰۴	
(مقاله پژوهشی)	
	<b>کلمات کلیدی:</b> مدیریت جهادی، نوآوری سازمانی، اخلاق کار اسلامی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان های ممسنی و رستم.

### مقدمه

امروزه سازمان ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیات خود همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و نوآوری، مهمترین روش کسب مزیت رقابتی است. در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان و پویاتر شدن بازار، موافقت عمومی وجود دارد. نوآوری به طور فزاینده ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت سازمان ها در بازارهای رقابتی تبدیل شده است و نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد. نوآوری چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است و فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده های جدید می تواند رضایت مشتری را تأمین کند. نوآوری باید به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است. نوآوری سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است و عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، تغییر و تحول در سازمان ها را ضروری می سازد و اجزای اساسی هر راهبرد تولیدی و خدماتی است (میر میران، ۲۰۱۰).

افزایش نوآوری در سازمان ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم گیران هر کشوری است، به گونه ای که بسیاری از برنامه های توسعه خود را بر مبنای افزایش نوآوری در منابع انسانی قرار داده

اند(ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵). اما اینکه چگونه نیروی انسانی نوآور در سازمان می شود، 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 نوآوری نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (سرافرازی و هاشمی ، ۱۴۰۰). که در این تحقیق به برخی از این عوامل اشاره می شود:

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 می رود. کشور نیز همین طور قابل اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می توان اینگونه اداره کرد، با کار جهادی می شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصبات خبانت آلود قدرتهای غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین طور است، اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شده است(بیک زاده و همکاران، ۱۴۰۰). مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه ها را برای کار و تلاش دارند. مدیران جهادی در همه عرصه ها و زمینه ها، تلاش خود را بر این معطوف داشته اند که با امر رهبری و اطاعت از ایشان در تمام صحنه های حساس انقلاب حضور داشته و بازوی انقلاب باشند مدیریت سازمانها با استفاده از قدرت کاریزما و ابزارهای ترغیب کننده می توانند نوآوری را در بین کارکنان ایجاد نمایند(عسکری و همکاران، ۱۳۹۷).

از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می شود؛ در متن جامعه ارزش هایی غلبه دارند که اخلاق کار را تضعیف می کنند( آلیاماهی او همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس، یکی از علل توسعه نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی های اخلاقی بخشیده است آنچنان تعهد و الزامی در معلمان ایجاد می کند که باعث تثبیت صفات نیک در معلمان می شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می آورد (محمدی، ۱۳۹۹) و موجب می شود معلمان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولی تپذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش های الهی در سازمان های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت های 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 ملاک های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). نظر به مطالب پیش گفته شده و با توجه به اینکه متاسفانه در سازمان های آموزش ما و از جمله آموزش و پرورش شهرستا های ممسنی و رستمی نوآوری سازمانی جایگاه خاصی ندارد و مورد بی توجهی در این سازمان های آموزشی شده است که این خود می تواند باعث کاهش عملکرد شغلی و رضایت دانش آموزان و معلمان شود و این مساله ممکن است بدلیل بی توجهی هایی باشد که نسبت به وجود یک مدیریت جهادی و فقدان فرهنگ اخلاق کار اسلامی در جامعه هدف باشد. بنابراین برای برون رفت از این مساله پژوهشگر قصد دارد تا در جامعه هدف به این سوال پاسخ دهد که آیا بین مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد؟

**پیشینه تحقیق**

دهقانی و صفری (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان شهرستان ممسنی به این نتیجه رسیدند که رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی مستقیم و معنادار می‌باشد.

سرافرازی و هاشمی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان سنجش اثرگذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازدهگانه شهرداریهای شهرستان شیراز به این نتیجه رسیدند که مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان الگوسازی تأثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی به این نتیجه رسیدند که، مدیریت جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی و فضیلت سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد، ضمن این‌که فضیلت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی نیز تأثیر مستقیم دارد، تأثیر غیرمستقیم مدیریت جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی نیز از دیگر نتایج این پژوهش بود؛ ولی تأثیر مستقیم رفتار سیاسی بر فضیلت سازمانی، تأثیر مستقیم رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی و تأثیر غیرمستقیم رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی تأیید نشد.

قاسم پور و ویسه (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه ایلام به این نتیجه رسیدند که فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

آلیاماهی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیرات اخلاق بر تصمیم‌گیری و بهره‌وری در محل کار نشان دادند که اخلاق بر بهره‌وری در محل کار تأثیر معناداری دارد.

**فرضیه‌های فرعی**

- بین مدیریت جهادی و مولفه‌های آن با نوآوری سازمانی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد.

- بین مدیریت جهادی و مولفه‌های آن با اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد.

- بین اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با نوآوری سازمانی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد.

- مدیریت جهادی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری سازمانی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم را دارد.

- مدیریت جهادی قابلیت پیش بین معنادار اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم را دارد.

- اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری سازمانی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم را دارد.

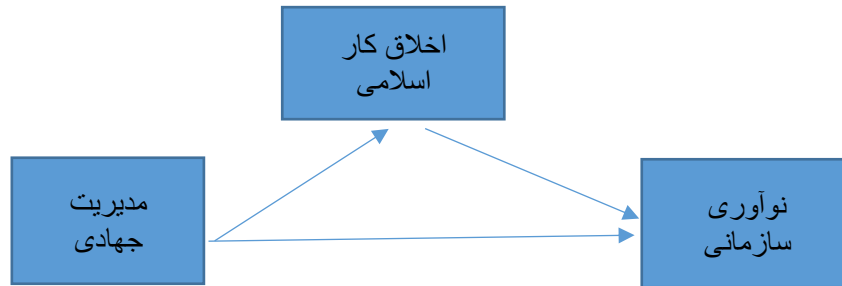
**فرضیه اصلی**

بین مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Alyammahi

**مدل تحقیق:**

مدل ارائه شده در این تحقیق به صورت زیر می باشد، که بر گرفته از تحقیقات موجود در پیشینه تحقیق است و در قالب فرضیه های تحقیق به آزمون گذاشته شده است.



شکل ۱. مدل ارائه شده در تحقیق

**روش تحقیق**

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که از این تعداد ۸۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲)، مدیریت جهادی شریعتمداری (۱۳۹۴) و اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) بود. روایی صوری پرسشنامه ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی 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 کرنباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه ها بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری در نرم افزارهای *spss* و *Smart PLS* استفاده شد.

**یافته ها**

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر مدیریت جهادی و مولفه های آن با متغیر نوآوری سازمانی آزمودنی ها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < 0/01$ ).

جدول (۱) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت جهادی و مولفه های آن با نوآوری سازمانی

متغیرها	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	برنامه ریزی و کار هدفمند	پایبندی به اصول
نوآوری سازمانی	r	۰/۴۹	۰/۴۵	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۴۸	۰/۵۱
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	نتیج ه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر مدیریت جهادی و مولفه های آن با متغیر اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ ).

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت جهادی و مولفه های آن با اخلاق کار اسلامی

متغیرها	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	برنامه ریزی و کار هدفمند	پایبندی به اصول
اخلاق کار اسلامی	r	۰/۳۱	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۳۸	۰/۲۹
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	نتیج ه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اخلاق کار اسلام و مولفه های آن با متغیر نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ ).

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با نوآوری سازمانی

متغیرها	اخلاق اسلامی	کار مفید	کار دقیق و انسان دوستانه	استقلال و سودمندی اجتماعی
نوآوری سازمانی	r	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۳۷
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	نتیج ه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

جدول ۴، پیش‌بینی نمرات نوآوری سازمانی بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین بدست آمده برابر است با (۰/۲۷۰) می باشد و نشان دهنده این است که ۰/۲۷۰ (تقریباً ۲۷٪) نوآوری سازمانی از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۴ پیش‌بینی نمرات نوآوری سازمانی بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۲	۰/۲۷۰

جدول ۵، پیش‌بینی نمرات اخلاق کار اسلامی بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین بدست آمده برابر است با (۰/۰۹۶) می باشد و نشان دهنده این است که ۰/۰۹۶ (تقریباً ۱۰٪) اخلاق کار اسلامی از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات اخلاق کار اسلامی بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۱	۰/۰۹۶

جدول ۶، پیش‌بینی نمرات نوآوری سازمانی بر اساس اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۶۷) می باشد و نشان دهنده این است که ۰/۲۶۷ (تقریباً ۲۷٪) نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی تبیین می‌شود.

جدول ۶: پیش‌بینی نمرات نوآوری سازمانی بر اساس اخلاق کار اسلامی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۱۷	۰/۴۰۹

جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت جهادی به نوآوری سازمانی برابر ۰/۶۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت جهادی، نوآوری سازمانی به میزان ۰/۶۵ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت جهادی به اخلاق کار اسلامی برابر ۰/۲۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که مدیریت جهادی به میزان ۰/۲۴ بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی به نوآوری سازمانی برابر ۰/۶۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی به میزان ۰/۶۱ بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی به میزان ۰/۱۴۷ می‌باشد.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت جهادی ← نوآوری سازمانی	۰/۶۵۳	۳/۸۹	تایید فرضیه	-
۲	مدیریت جهادی ← اخلاق کار اسلامی	۰/۲۴	۳/۷۰	تایید فرضیه	-
۳	اخلاق کار اسلامی ← نوآوری سازمانی	۰/۶۱۴	۳/۵۴	تایید فرضیه	-
۴	مدیریت جهادی ← اخلاق کار اسلامی نوآوری سازمانی ← اخلاق کار اسلامی	-	-	تایید فرضیه	۰/۱۴۷

### بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط ارتباط بین مدیریت جهادی با نوآوری سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم انجام شد. و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار نوآوری سازمانی از طریق مدیریت جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای نوآوری سازمانی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، سرافرازی و هاشمی (۱۴۰۰)، بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، قاسم پور و ویسه (۱۳۹۹)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹)، عسکری و همکاران (۱۳۹۷) و پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که مدیریت جهادی 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 و مدیریت 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 نوآوری سازمانی در آنها افزایش می یابد. همچنین حاکم بودن فرهنگ مدیریت جهادی در سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان را هموار می سازد؛ زیرا چنین فرهنگی موجب بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی، ارتقای رضایت و عملکرد شغلی 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. مدیریت 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.

یافته های تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با اخلاق کار اسلامی آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار اخلاق کار اسلامی از طریق مدیریت جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای اخلاق کار اسلامی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲) و معدنی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که از شرایط یک مدیر جهادی این است که در جهت رسیدن به اهداف کمال سعی و تلاش خود را به کار گرفته و از مسئولیتی که به وی داده شده شانه خالی نکند. یکی از مسائلی که به وفور در جامعه وجود دارد و اختصاصی هم به مدیران ما ندارد بحث عدم مسئولیت پذیری در قبال اتفاقاتی است که در جامعه رخ می دهد. این اتفاقات گاهی در بعد فرهنگی است و گاهی در بعد

اقتصادی و... در جامعه ایی پویا، افراد نسبت به یکدیگر مسئولیت پذیرند و اشتباه یا غفلتی که از فردی سر می زند برای آنها مهم است. در یک سازمان یا مجموعه وقتی مدیر، نسبت به ارتکاب کارهای خلاف شرع و یا حتی عرف هیچ عکس العمل مناسبی از خود نشان ندهد، سبب می شود که یک ناهنجاری تبدیل به هنجار شده و این امر چون در محیط اداره و سازمان ترمیم یا اصلاح نشده نسبت به سایر طبقات اجتماع نیز تسری پیدا کند. بنابراین انجام وظایف یک مدیر جهادی می تواند زمینه بروز رفتارهای اخلاقی را در سازمان ها فراهم کند و باعث کارایی و اثربخشی بیشتر سازمان ها می شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با نوآوری سازمانی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری سازمانی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقاء نوآوری سازمانی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، قاسم پور و ویسه (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی قشلاق (۱۳۹۵)، آلیاماهی ۱ و همکاران (۲۰۲۰) و امیلن (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که امروزه نوآوری سازمانی نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه تر با برنامه ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون تر است. در این راستا سازمان ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامعه های نیاز دارند که در آن زندگی می کنند 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 آورند. همچنین اخلاق کار اسلامی مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال تبعیض در میان افراد و عرضه رهنمودهایی برای سازمانها به منظور ارتقای سطح فعالیت های حرفه ای و حفظ موفقیت است و از آنجا که ماهیت اخلاق کار اسلامی جهانی است برای هر جامعه ای به رغم تفاوت در، نژاد، رنگ پوست، دین و... کاربردپذیر است. از سوی دیگر، اخلاق کار اسلامی به موازات مفهوم مدنیت در اسلام با تأکید بر مشارکت در کار به عنوان روشی به منظور غلبه بر موانع و پیشگیری از وقوع مشکلات کاری و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به شمار می رود و مهمترین فرض آن، انجام دادن کارها با حداکثر توان در جهت رضای خداوند است. بنابراین اخلاق کار اسلامی زمینه انجام دادن کار با گرایش ها و نگرش های ویژه ای را فراهم می کند که به افزایش سطح خلاقیت و نوآوری سازمانی، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی منجر می شود و به کاهش نیات منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می انجامد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء نوآوری سازمانی از طریق مدیریت جهادی و اخلاق کار اسلامی در آزمودنی ها پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین مدیریت جهادی نوآوری سازمانی آزمودنی ها پیشنهاد می شود مدیران سازمان با مطالعه و افزایش دانش و آگاهی نسبت به دنیای مدرن و تکنولوژی های روز در ارتباط بوده روشهای جدید حل مصالح و تعارض را شناسایی و بکار برده و نوآوری را تشویق کند.
۲. با توجه به نتایج فرضیه اخلاق کار اسلامی و نوآوری سازمانی پیشنهاد می شود اخلاق کار اسلامی از لحاظ فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و رعایت اخلاق کار اسلامی توسط مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می رسد. اگر انجام فعالیت ها، تصمیم گیری ها و برنامه ریزی ها به پیوست اخلاق کار اسلامی باشد؛ همچنین بتوان با انجام آموزش های ضروری، ادراک کارکنان را از اخلاق کار اسلامی افزایش داد، بی شک در توسعه نوآوری سازمانی تأثیرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخگویی، ارزیابی، نظارت مستمر بر فعالیت ها و رفتارها و مراقبت از آنها و دریافت بازخورد از سوی کارکنان، تدوین منشور اخلاق کار اسلامی، تدوین فرهنگ سازمانی با رویکرد ایرانی اسلامی، توانمندسازی

<sup>1</sup> Alyammahi



مدیران و کارکنان از نظر به کارگیری مهارت های اخلاق کار اسلامی با استفاده از بسته های آموزشی مناسب و انتخاب و به کارگیری مدیران شایسته بر مبنای ملاک ها و ضوابط مربوط به اخلاق کار اسلامی، به نهادینه سازی اخلاق کار اسلامی کمک خواهد کرد.

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 مدیریت جهادی در سازمانها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش های مثبت مدیریت جهادی و شیوه نهادینه سازی آنها.

### منابع

- اسدی، محسن. شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۱۵۰-۱۳۳، (۲)۱.
- 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.
- بهرامی، سوسن، فقیهی، علی نقی، علیزاده، فاطمه، (۱۳۹۹). تاثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری زنان، پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، ۸ (۲۰)، ۳۳-۵۵.
- بیک زاد، جعفر، رزمجو، مریم، رحمتی، مریم، (۱۴۰۰). الگوسازی تاثیر 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.
- 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)، 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.
- ذوالفقاری، ا.، و محبی، ا. (۱۳۹۳). انواع دینداری و اخلاق کار؛ مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان. راهبرد فرهنگ، ۷ (۲۶)، ۱۷۷-۱۴۷.
- دهقانی، سیده مهرناز. صفری، امید (۱۴۰۲). آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی، فصلنامه رهیافت های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۹، دوره ۳، ص ۱۱۰-۹۶.
- سرافرازی، مهرزاد. هاشمی، سید محمود (۱۴۰۰). سنجش اثرگذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازدهگانه شهرداریهای شهرستان شیراز، فصلنامه رهیافت های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، ص ۶۴-۳۵.
- عسکری، حشمت اله. عباس پور، جعفر. سرابی، امید. بهروز، عارف (۱۳۹۷). رابطه ویژگی های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تاکید بر معنویت در سازمان تامین اجتماعی استان ایلام، دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت
- قاسم پور، حامد. ویسه، سید مهدی (۱۳۹۹). تاثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه ایلام، فصلنامه فرهنگ ایلام، دوره ۲۰، شماره ۶۶، ص ۳۳-۸.

-محمدی، زینب (۱۳۹۹)، تاثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی

-محمدی قشلاق، پیروش، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید به نقش میانجی رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی: استان آذربایجان غربی)، اولین همایش ملی اخلاق حرفه‌ای در نظام‌های آموزشی.

-معدنی، جواد؛ داود حسین‌پور؛ معصومه یاری (۱۳۹۵). «طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه علامه طباطبائی(ره) تهران)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱، (۱)۵، صص ۴۹ - ۷۰.

-Alyammahi, Alyaa & Alshurideh, Muhammad & Al Kurdi, Barween & Salloum, Said. (2020). The Impacts of Communication Ethics on Workplace Decision Making and Productivity. 10.1007/978-3-030-58669-0\_44.

-Mir Miran, S. J. (2010). Creativity and innovation (individual, group, organizational), Editor Tahere Khatami Dost, Tehran..

## **Determine the relationship between jihadi management and organizational innovation through Islamic work ethics in physical education teachers in Mamsani and Rostam cities**

### **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between jihadi management and organizational innovation through Islamic work ethics in physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamsani and Rostam cities in number of 89 people, out of which 85 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools are standard innovation questionnaires. Ismail et al.'s organization (2002), Shariatmadari's jihadi management (2015) and Ali and alkazmi Islamic work ethics (2007). 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 showed that there was a positive and significant relationship between jihadi management and Islamic work ethics with organizational innovation, and there was a positive and significant relationship between jihadi management and Islamic work ethics. Also, the results of the research showed that the relationship between jihadi management and organizational innovation through Islamic work ethics is positive and significant ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** Jihadi management, organizational innovation, Islamic work ethic, physical education teachers, Mamsani and Rostam cities