



نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۹ مهدی جعفریان

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان 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 است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان ادارات دولتی شرق استان گلستان می‌باشند. جامعه آماری تعداد ۳۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، 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 ناپارامتریک پیرسون و آزمون T و رگرسیون استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان تأثیر مثبت دارند.

کلمات کلیدی

الگوهای تربیتی مدیران جهادی، توسعه فرهنگ دینی، ادارات دولتی شرق استان گلستان

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

مقدمه

امروزه مدیریت در عرصه‌های مختلف دانش، فعالیت‌ها و کنش‌های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده‌ای برخوردار شده است تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره سازمان‌های خود ناچارند که در ابعاد مختلف توسعه‌یابند، در غیر این صورت آن‌گونه که بنیسی^۱ می‌گوید: مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقابلیت امروزی نجات دهند. (بنیسی، ۲۰۱۷: ۱۲) تربیت مدیران جهادی در اسلام نیز نیازمند الگوست و اولین گامی که باید بدان توجه کنیم تعریف و تبیین و بیان مقصود از الگو می‌باشد که همان اسوه است که بر اساس آن بخواهیم برای تربیت مدیران الگویی طراحی کنیم؛ چراکه یکی از قوانین تکوینی حاکم بر انسان، قانون «محاکات» است. بر اساس این قانون هر فردی در زندگی و انجام امور و انتخاب متدها و روش‌های اجرایی آن، نیازمند الگویی است که آن را سمبل و نماد حرکت‌های خویش قرار دهد. (بابائی، ۱۴۰۱)

مسئولیت الگوسازی تا زمان حیات رسول گرامی اسلام صلی‌الله علیه و آله به عهده ایشان بودند و مؤمنین باید از آن تبعیت می‌کردند و هیچ اختیاری در مقابل دستورات خداوند و ایشان نداشتند:

«وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا لِمُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا» هیچ مرد مؤمن و زن مؤمن را سزاوار نیست که وقتی خدا و رسولش امری را صادر فرمودند، باز هم در امور خود، خود را صاحب‌اختیار بدانند و هر کس خدا و رسولش را نافرمانی کند، به ضلالتی آشکار گمراه شده است (احزاب: ۳۶) بعد از وفات پیامبر گرامی اسلام این وظیفه به عهده ائمه اطهار علیهم‌السلام قرار گرفت که تا امام یازدهم ادامه داشت و مردم برای دریافت دستورات و نحوه اجرای آن‌ها به خود آن‌ها یا نماینده آن‌ها در بخش‌های مختلف کشور اسلامی مراجعه می‌کردند تا این‌که امام دوازدهم به مشیت الهی از دید چشمان ظاهری غایب و چون آفتاب پشت ابر به پرتوافشانی معنوی و هدایت عامه و خاصه مردم را ادامه می‌دهد و باواسط فیض شدن بین عالم معنی و دنیا امکان ادامه حیات برای مردم و دیگران را فراهم می‌نمایند و مردم نیز برای اخذ دستورات و نحوه اجرای آن‌ها باید به نماینده خاصه و عامه ایشان مراجعه نمایند و این امر تا زمان ظهور ایشان ادامه خواهد داشت. (بابائی، ۱۴۰۱)

از طرفی فرهنگ یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش‌های زندگی بشر در طول تاریخ بوده است، به طوری که بدون فرهنگ حیات و هویت یک جامعه معنا ندارد. در واقع تمام ابعاد حیات یک جامعه اعم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی-ارتباطی، امنیتی، آموزش و خدمات تحت تأثیر فرهنگ آن جامعه قرار دارند. (شیرکرمی، ۱۴۰۰: ۱). فرهنگ به عمق و جهت زندگی بشر توجه دارد، بنابراین سطحی و بخشی نیست. فرهنگ وجهی فرابخشی و عمیق در تاریخ دارد. (سوزنچی و پورکیانی، ۱۳۹۹: ۹۷). اسلام، دین فرهنگ است و در فرهنگ اسلامی، محور اصلاحات، فرهنگ‌سازی است. فرهنگ عصاره زندگی اجتماعی است و به‌وسیله فرهنگ است که انسان از جهات مختلف با مردم پیرامونش همراه می‌شود و هماهنگی می‌یابد و از مردم جوامع دیگر متمایز و مشخص می‌شود و یقیناً هستی و بقای انسان و جامعه منوط به فرهنگ اوست (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۶).

تربیت دینی نیز به‌منزله‌ی یکی از مهم‌ترین انواع و بلکه بهترین نوع تربیت، دربرگیرنده‌ی همه‌ی انواع دیگر تربیت نیز است. تربیت اسلامی شکوفاسازی و به فعلیت رساندن جمیع استعدادها در جنبه‌های گوناگون شخصیتی یعنی ابعاد جسمانی، عقلانی، اجتماعی، عاطفی، اخلاقی است. این شکوفاسازی با موازین و ضوابط الهی میسر است و از این‌رو خلاف چنین ضوابطی شکوفاسازی محسوب نمی‌شود و بنابراین تربیت هم قلمداد نمی‌شود. (فینبرگ، ۲۰۰۸).

مشکلات و نابسامانی‌های هر جامعه، ریشه در مسائل تربیتی و فرهنگی دارد. پیشرفت‌های اقتصادی، علمی و آموزشی بر اثر فقر فرهنگی، خنثی و بی‌اثر می‌شوند. (ابتهاج، ۱۳۹۳: ۷). آموزه‌های اسلامی به تربیت فرهنگی انسان‌ها به‌عنوان وجهی از ملزومات تحقق انسان کامل، اهمیت ویژه‌ای قائل هستند (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳). بی‌تردید در هر جامعه می‌توان عوامل زیاد و متنوعی را، با میزان متفاوتی از تأثیرگذاری، شناسایی و دسته‌بندی کرد؛ اما در یک جامعه دینی و اسلامی که ماهیت ارزش‌های فرهنگی آن را آموزه‌های الهی تشکیل می‌دهد، یکی از عوامل مهم و بنیادی دین است. لذا واکاوای نقش دین در فرهنگ‌سازی و توسعه فرهنگی در این کشورها از جایگاه خاصی برخوردار است. این امر دغدغه‌ای شد تا در این تحقیق محقق به دنبال بررسی نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان باشد. چراکه همان‌طور که اشاره شد هم فرهنگ جامعه ما به‌شدت متأثر از آموزه‌های دینی است و هم این‌که نقش مدیران در توسعه فرهنگ دینی بسیار حائز اهمیت است.

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان را بررسی نماید.

پیشینه تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که احسان فر، با عنوان بررسی و

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی انجام داده است، اشاره کرد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد فرهنگی و تربیتی در اسلام، ارتباط مستقیمی با حکومت دارد و به‌عنوان یکی از وظایف مهم حاکمان اسلامی در نظر گرفته می‌شود. (احسان فر، ۱۴۰۲). سواری و همکاران پژوهشی با عنوان الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن ساز از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد، مدیر انقلاب اسلامی از منظر مقام معظم رهبری شخصیت واحدی است که دارای سیر سلوکی و کاری مشخصی داشته و در آن افراط و تفریط نمی‌کنند. (سواری و همکاران، ۱۴۰۰). اروانه و بدرود، پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر نقش معلم انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد، باگذشت سه دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، هنوز تربیت دینی دانش آموزان ما با کاستی‌ها و متغیرهایی روبه‌روست که از آن‌ها به عوامل آسیب‌زا در حوزه تربیت دینی یاد می‌شود. (اروانه و بدرود، ۱۳۹۸). حیدرپور و همکاران پژوهشی با عنوان بررسی آسیب‌های تربیت دینی در نظام آموزشی ایران به این نتیجه رسیدند که در آموزش و پرورش اسلامی تأکید بر تغییر نگرش، بر دیگر تغییرات اولویت دارد. علت این که دو آیه از آیات قرآن و بسیاری از احادیث تزکیه و تربیت بر تعلیم مقدم دانسته شده، از همین روست؛ زیرا تغییر در نگرش با جهان‌بینی و شخصیت انسان سروکار دارد (حیدرپور و همکاران، ۱۳۹۷). رضایی تحقیقی با عنوان «بررسی راه‌های افزایش گرایش عملی نوجوانان جوانان به مسائل دینی از نگاه فرهنگ اسلامی» انجام داد و راهکارهایی برای رفع دین‌گریزی و گرایش به فرهنگ بیگانه را به شرح زیر ارائه کرد: ارائه الگوهای مناسب، تقویت بینش دینی نوجوانان، زدودن فقر اقتصادی، پیشگیری از نفوذ عوامل فرهنگی دشمن و استفاده از امکانات تربیت‌بدنی (رضایی، ۱۳۹۴). امیری، (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی» انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد یکی از مؤثرترین راه‌ها برای نهادینه کردن فرهنگ‌سازمانی و توسعه و ترویج ارزش‌ها و باورهای مطلوب سازمانی، نقش کلیدی و اقدامات حیاتی مدیران ارشد و الگوی رفتاری رهبران در مجموعه‌های سازمانی و اجتماعی است. (امیری، ۱۳۹۳). محمودی و خرم‌آبادی، (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد تربیت فرهنگی اسلامی آینده‌سازان این مرزوبوم، می‌تواند بستری آرام و به‌دوراز تنش در جامعه به وجود آورد. (محمودی و خرم‌آبادی، ۱۳۹۳). به‌علاوه لئو و همکاران در پژوهش خود با رویکرد تفسیری-انتقادی به «موضوع لزوم بازنگری در صلاحیت فرهنگی» پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که نه‌تنها افراد باید از نظر فرهنگی دارای صلاحیت داشته باشند، بلکه باید تیم‌ها، سازمان‌ها و سیستم اجتماعی را

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

نیز دارای صلاحیت فرهنگی باشند. (لیو و همکاران، ۲۰۲۱). لی^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان بررسی دو سازه اصلی شایستگی بین فرهنگی: هوش فرهنگی و شایستگی بین فرهنگی به این نتیجه رسید که رابطه قوی بین هوش فرهنگی و شایستگی بین فرهنگی برقرار است. (لی، ۲۰۲۰). شفر و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان چالش شایستگی فرهنگی در محیط کار: دیدگاه‌های ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی به این نتیجه رسیدند که مراقبت بین فرهنگی مؤثر اغلب برحسب داشتن دانش فرهنگی مفید (مثلاً هنجارها و آداب و رسوم) و تسهیل ارتباطات تعریف می‌شود. (شفر و همکاران، ۲۰۱۹). چوی و کیم^۴ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش فرهنگی و تجارب فرهنگی بر شایستگی فرهنگی دانشجویان کارشناسی پرستاری به این نتیجه رسیدند که با افزودن تجربیات فرهنگی به آموزش فرهنگی، قدرت تبیین متغیر شایستگی فرهنگی دانشجویان پرستاری افزایش می‌یابد. (چوی و کیم، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش دیو و دای^۵ (۲۰۱۷) نیز نشان داد که هر دو گروه مرجع مبتنی بر صفات و مبتنی بر مؤسسات می‌توانند بر توسعه فرهنگ دینی تأثیر بگذارند. (دیو و دای، ۲۰۱۷). آریستوا^۶ در پژوهشی باهدف باز تعریف هویت‌های فرهنگی، نیروها و انگیزه‌های اساسی پشت تغییرات فرهنگی را بررسی نموده است. نتایج نشان داد که سازگاری با فرهنگ غالب با حفظ و تقویت عمدی هویت‌های فرهنگی خرد و زبان‌های اقلیت همسو است. (آریستوا، ۲۰۱۶). وان هک و کایاکمپ^۷ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان والدین چگونه مشارکت فرهنگی فرزندان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ به این نتیجه رسیدند که بین نمونه‌های فرهنگ والدین و فرهنگ‌های والدین فعال تفاوت وجود داشت. (وان هک و کایاکمپ، ۲۰۱۵).

مبانی نظری تحقیق

الگوهای تربیتی مدیران جهادی

تربیت فرهنگی فرایندی است که منجر به تسهیل فهم فرهنگ و میراث فرهنگی، ارزش سنجی و توسعه آن می‌گردد (بلاغت و هاشمی، ۱۳۹۲: ۹). تربیت فرهنگی نظام‌واره خاصی است که برای انتقال آداب و رسوم و عرف به یک عده یا ملت می‌کوشد و هدف آن، افزایش آگاهی و کسب التزام افراد نسبت به فرهنگ پذیری است تا پیشرفته فرهنگ تداوم یابد (فرمیهنی فراهانی، ۱۳۹۰: ۱۱۱).

نگاه تحلیلی در شکل‌گیری رفتارهای انسان گویای این حقیقت است که رفتارها از چهار طرف تحت تأثیر و تغییر واقع می‌شوند یعنی رویکرد یا بینش افراد، ارزش‌ها یا انگیزش‌ها، روش‌ها و منش‌ها از این‌رو اگر بخواهیم انواعی برای الگوی تربیتی مدنظر بگیریم باید آن را به چهار نوع فوق تقسیم‌بندی کرد و برای نفوذ در بینش، ارزش‌ها، روش و منش‌های رفتاری افراد الگوهای متناسب طراحی نمود. برای

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

تغییر رفتار می‌توان از هر یک از آن‌ها استفاده کرد و اگر بتوانیم از هر چهار مورد استفاده کنیم به همان اندازه شاهد تغییر سریع‌تر رفتارها و عملکردها خواهیم بود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیت منشی

نامه ۴۱ نهج‌البلاغه را می‌توان نمونه خوبی برای این مدل مدنظر گرفت وقتی خبر می‌رسد عبدالله بن عباس (پسرعموی امام) به او پشت کرده و در بیت‌المال تصرف کرده است لذا این نامه را می‌نویسد تا ضمن توبیخ عملکرد او، با سبک تربیت بینشی و روشی و منشی تلاش دارد او را از کارشان منصرف و به خط اصیل برگرداند.

«اما بعد (از حمد و ثنای الهی) من تو را شریک خود در امانتم (حکومت و زمامداری) قرار دادم و تو را از خواص و صاحب سر خود گردانیدم و در میان خاندان و خویشاوندانم کسی مطمئن‌تر از تو برای همکاری، یاری و ادای امانت نسبت به من نبود»؛ (أَمَّا بَعْدُ، فَإِنِّي كُنْتُ أَشْرَكَكَ فِي أَمَانَتِي، ...).

امام علیه‌السلام در این عبارات کوتاه به سه نکته در مورد این فرماندار اشاره می‌کند:

۱. او را در امر زمامداری امت سهیم و شریک کرده و یکی از مهم‌ترین مناصب را در اختیار او گذارده است.

۲. او را محرم اسرار خود و بطانه و شعار خویش قرار داده که نشانه نهایت اعتماد و خوش‌بینی است.

۳. از میان تمام خویشاوندان و بستگان، او را از همه مطمئن‌تر برای همکاری در امر مهم حکومت اسلامی شناخته است، بنابراین شایسته نبود که در برابر این همه محبت و اعتماد و اطمینان، خلاقی از او سر بزند. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیتی بینشی

آنگاه امیرالمؤمنین علیه‌السلام به بیان تخلفات فرماندار خود پرداخته و می‌فرماید: «اما همین‌که دیدی زمان بر پسرعمویت سخت گرفته و دشمن در نبرد با او محکم ایستاده و به غارتگری دست‌زده و امانت در میان مردم خوار و بی‌مقدار شده و این امت (از فرمان حق) تجاوز نموده و بی‌پناه گشته است (در چنین شرایطی تو) به پسرعمویت پشت کردی و با کسانی که از او جدا شدند همراه گشتی و با آن‌ها که دست از یاریش کشیدند هماهنگ شدی و همراه خائنان، به او خیانت کردی؛ نه پسرعمویت را یاری رساندی و نه امانت را ادا نمودی»؛ (فَلَمَّا رَأَيْتَ الزَّمَانَ عَلَى ابْنِ عَمِّكَ قَدْ كَلَبَ...).

جمله «فَلَبَّتْ لِابْنِ عَمِّكَ ظَهْرَ الْمِجَنِّ» که معنای تحت‌اللفظی آن این است: «سپر را برای پسرعمویت وارونه کردی» کنایه از پشت کردن به کسی است، زیرا مجاهدان در میدان جنگ

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

هنگامی که رو به روی طرف مقابل می‌ایستند روی سپر به طرف آن‌هاست اما اگر فرار کنند باطن سپرها مقابل آن‌ها خواهد بود به همین جهت به‌عنوان کنایه، این جمله در پشت کردن به شخص یا چیزی به کار می‌رود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیتی روشی

آنگاه امام علیه‌السلام از زاویه دیگری به اعمال او نگاه می‌کند و برای برانگیختن وجدان مذهبی او این جمله‌ها را بیان می‌دارد و می‌فرماید: «گویا تو جهاد خود را به خاطر خدا انجام ندادی و گویا حجت و بینه‌ای از سوی پروردگارت نداشتی و گویا تو با این امت برای غصب دنیایشان حيله و نیرنگ به کار می‌پردی و مقصودت این بود که آن‌ها را بفریبی و غنائمشان را در اختیار بگیری»؛ (وَكَاثَكَ لَمْ تَكُنِ اللَّهُ تَرِيدُ بِجِهَادِكَ، ...).

امام علیه‌السلام در این سه جمله، نخست در خلوص نیت او در امر جهاد تردید می‌کند و سپس در این‌که اعمالش مستند به دلیل باشد ابراز تردید می‌فرماید و سرانجام عمل او را شبیه کسی می‌شمرد که با ظاهرسازی و عوام‌فریبی می‌خواهد حقوق مردم را که خدا در بیت‌المال قرار داده بریابد.

شاید این فرماندار (هر کس که باشد) با شنیدن این جمله‌ها تکانی بخورد و به راه آید و اموال بیت‌المال را به‌جای خود بازگرداند. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیتی ارزشی

سپس امام علیه‌السلام در ادامه این سخن می‌فرماید: «(و آن نیت آلوده سبب شد که) آن زمان که امکان تشدید خیانت نسبت به امت را پیدا کردی به‌سرعت حمله کردی و باعجله بر بیت‌المال پردی و آنچه در قدرت داشتی از اموالشان را که برای زنان بیوه و یتیمان آن‌ها نگهداری می‌شد ربودی؛ همانند گرگ چالاک که بزغاله مجروح و استخوان شکسته‌ای را بریابد، آنگاه آن را با خاطری آسوده به‌سوی حجاز حمل نمودی بی‌آنکه در این کار احساس گناه کنی. دشمنت بی‌پدر باد گویا میراث پدر و مادرت را برای خانواده‌ات می‌پردی»؛ (فَلَمَّا امْكُنْتِكَ الشَّدَّةُ فِي خِيَانَةِ الْأُمَّةِ أُسْرَعْتَ الْكُرَّةَ...).

تعبیرات امیرالمؤمنین علیه‌السلام بسیار گویا و تشبیه آن حضرت در این زمینه فوق‌العاده کوبنده و پرمعناست و برای بیان چنین مقصدی جمله‌هایی از این بهتر تصور نمی‌شود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

توسعه فرهنگ دینی

یکی از نقاط مشترک جوامع بشری در طول اعصار فرهنگ است درواقع فرهنگ بخش مهمی از زندگی افراد را تشکیل می‌دهد. (سانگ، ۲۰۱۹: ۱۷). حضور حداکثری دین در زندگی انسان‌ها باعث

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

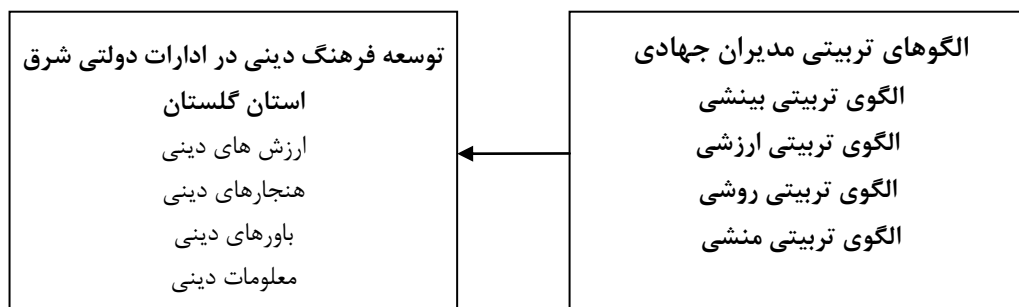
می‌شود رفتارهای آن‌ها در تمام ابعاد صبغه دینی بگیرد. لذا وظیفه حکومت دینی برآوردن انتظارات دین از انسان است. (زارعی، ۱۳۹۴).

مسأله دیگری که در مورد فرهنگ دینی باید عنوان کرد، تمایز آن از نظام فرهنگی (کل) جامعه است. اثر دین و فرهنگ بر یکدیگر بسیار پیچیده است. حتی شماری که نخواستند سرچشمه آسمانی و الهی را برای ادیان بپذیرند، بر این نظرند که دین‌ها بستگی ژرف به فرهنگ‌ها دارند. (حاجی احمدی، ۱۳۹۴).

با ترسیمی که از «فرهنگ دینی» به عمل آمد «توسعه فرهنگ دینی» عبارت است از فراگیر شدن تمامی ابعاد دین که همان اسلام است به تمامی قلمروهای فردی و اجتماعی و به عبارت دیگر، معطوف شدن بیتش، سلوک، رفتار، کنش و منش مردم و دولت به سوی مطلوبیت‌ها و آموزه‌های دینی و اسلامی متناسب با مقتضیات زمان، مکان و شرایط جهانی. (عباسی، ۱۳۹۳: ۸). شکل‌گیری تربیت فرهنگی بستر لازم را برای سبک زندگی فرهنگی فراهم می‌آورد؛ بنابراین، شناخت بنیان‌ها و زمینه‌هایی که تربیت فرهنگی شکل می‌گیرد و متحول می‌شود، می‌تواند کمک به سزایی در ایجاد سبک زندگی اسلامی داشته باشد. (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۷). الگوهای تربیت فرهنگی با توجه به اصول و مبانی فرهنگ کلی جامعه شکل گرفته و سعی دارند فرهنگ جامعه را به افراد منتقل نمایند. (حمیدی، ۱۳۸۸: ۲۹) بنابراین با توجه به پیشینه و مبانی نظری تحقیق، مدیران جهادی می‌توانند با الگوهای تربیتی خود نقش مهمی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان داشته باشند.

مدل تحقیق

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود با توجه به مبانی و چهارچوب نظری تحقیق، سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران دولتی می‌توانند به عنوان شاخص‌های الگوهای تربیتی مدیران جهادی موجبات توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان را فراهم نمایند.



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

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

سبک تربیتی روشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

سبک تربیتی منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

اصولاً با توجه به ماهیت تحقیق و متناسب با موضوع مورد بررسی، روش‌های مختلفی وجود دارد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان ادارات دولتی شرق استان گلستان می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری تعداد ۲۱۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، در آمار استنباطی جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون ناپارامتریک پیرسون و رگرسیون و آزمون T استفاده شده است. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی می‌باشد.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

یافته‌های تحقیق

فرضیه اصلی

" سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشند."

مقدار ضریب تعیین ۰/۶۶۹ می‌باشد که این مؤید آن است که ۶۶/۹٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۳۳ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۱- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۹۱۳	۰/۰۷۴	-	۱۲/۳۳۷	۰/۰۰۰
سبک‌های تربیتی مدیران جهادی	۰/۹۷۳	۰/۰۵۸	۰/۶۶۹	۱۶/۷۷۵	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۶۹	ضریب تعیین = ۰/۴۴۷	آماره دوربین واتسون = ۱/۸۳۳	آماره F = ۸۰/۷۲۵		

با توجه به جدول ۱- مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

• آزمون همبستگی پیرسون بین سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی)

مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوطرفه نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۲- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ

دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

متغیر	سبک‌های تربیتی مدیران جهادی
ارزش‌های دینی	**۰/۳۱۲
هنجارهای دینی	**۰/۴۴۸
باورهای دینی	**۰/۵۹۱
معلومات دینی	**۰/۶۴۷

**sig<0.01 ($\alpha=0.01$)

با توجه به جدول ۲- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۳۱۲ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۴۴۸ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۵۹۱ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۶۴۷ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی اول

" سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۳۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۳۶٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۲۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

جدول ۳- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۲۱۳	۰/۰۸۸	-	۱۳/۷۸۴	۰/۰۰۰
سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی	۰/۶۰۹	۰/۰۶۲	۰/۶	۹/۸۲۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶	ضریب تعیین = ۰/۳۶		آماره دوربین واتسون = ۱/۹۲۴		آماره F = ۷۱/۹۲۳

با توجه به جدول ۳- مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر ترغیب ذهنی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

• **آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان**

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۴- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

متغیر	سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی
ارزش‌های دینی	**۰/۶۱۵
هنجارهای دینی	**۰/۳۰۹
باورهای دینی	**۰/۴۷۲
معلومات دینی	**۰/۴۰۶

**sig < 0.01 ($\alpha = 0.01$)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

با توجه به جدول ۴- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۶۱۵ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۳۰۹ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۴۷۲ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۴۰۶ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم

" سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۳۴۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۳۴/۶٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۶۱ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقادیر آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۵- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۰/۶۰۶	۰/۰۳۵	-	۱۷/۳۱۴	۰/۰۰۰
سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی	۰/۶۷۳	۰/۰۵۴	۰/۵۸۸	۱۲/۴۶۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۸۸	ضریب تعیین = ۰/۳۴۶	آماره دوربین واتسون = ۱/۷۶۱	آماره F = ۶۲/۰۷۴		

با توجه به جدول ۵- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است (sig<0.05)، بنابراین متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بخش وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات ... / جعفریان

- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوجه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۶- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

متغیر	سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی
ارزش‌های دینی	۰/۳۴۱***
هنجارهای دینی	۰/۳۶۵***
باورهای دینی	۰/۴۰۰***
معلومات دینی	۰/۵۴۶***

***sig<0.01 ($\alpha=0.01$)

با توجه به جدول ۶- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۳۴۱ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۳۶۵ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۴ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۵۴۶ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم

" سبک تربیتی روشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۰۱ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۰/۱٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۹۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۷- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۰۲۷	۰/۱۰۳	-	۹/۹۷۱	۰/۰۰۰
سبک تربیتی روشی مدیران جهادی	۱/۰۳۳	۰/۰۴۸	۰/۶۳۳	۲۱/۰۲۱	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۳۳	ضریب تعیین = ۰/۴۰۱	آماره دوربین واتسون = ۱/۸۹۴	آماره F = ۴۴/۸۹۹		

با توجه به جدول ۷- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی روشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

• آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه

فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات ... / جعفریان

جدول ۸- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

متغیر	سبک تربیتی روشی مدیران جهادی
ارزش‌های دینی	**۰/۴۲۲
هنجارهای دینی	**۰/۵۴۹
باورهای دینی	**۰/۳۷۴
معلومات دینی	**۰/۵۲۸
	**sig<0.01 ($\alpha=0.01$)

با توجه به جدول ۸- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۴۲۲ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۵۴۹ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۳۷۴ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۵۲۸ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۰/۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم

" سبک تربیتی منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۲۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۲۶٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۴۷ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۰/۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

جدول ۹- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۰/۷۵۸	۰/۰۹۵	-	۷/۷۳۴	۰/۰۰۰
سبک تربیتی منشی مدیران جهادی	۰/۳۵۳	۰/۰۳۱	۰/۵۱	۱۱/۵۶۵	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۱	ضریب تعیین = ۰/۲۶	آماره دوربین واتسون = ۲/۱۴۷	آماره F = ۶۹/۷۵		

با توجه به جدول ۹- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

• **آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان**

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوجه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۱۰- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه

فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

متغیر	سبک تربیتی منشی مدیران جهادی
ارزش‌های دینی	***۰/۳۷۴
هنجارهای دینی	***۰/۳۰۸
باورهای دینی	***۰/۵۱۶
معلومات دینی	***۰/۴۴۹

*** $\text{sig} < 0.01$ ($\alpha = 0.01$)

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

با توجه به جدول ۱۰- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۳۷۴ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۳۰۸ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۵۱۶ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۴۴۹ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

بررسی مدل تحقیق

با توجه به نتایج فرضیه‌های تحقیق ابعاد سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان تأثیر دارد. حال با کمک رگرسیون خطی چندگانه بررسی مدل تحقیق پرداخته شده است. مقدار ضریب تعیین ۰/۳۴۲ می‌باشد که این مؤید آن است که ۳۴/۲٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی قابل تبیین است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۷۶ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقادیر آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۱۱- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی مدل تحقیق

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۰/۸۱۲	۰/۰۸۸	-	۹/۲۲۷	۰/۰۰۰
سبک تربیتی بینشی	۰/۵۳۵	۰/۰۶۷	۰/۴۰۳	۷/۹۵۸	۰/۰۰۰
سبک تربیتی ارزشی	۰/۶۲۴	۰/۰۶۲	۰/۴۸۹	۱۰/۰۶۴	۰/۰۰۰
سبک تربیتی روشی	۰/۷۵۴	۰/۰۴۹	۰/۵۶۲	۱۵/۳۸۷	۰/۰۰۰
سبک تربیتی منشی	۰/۳۱۱	۰/۰۳۸	۰/۳۹	۸/۱۸۴	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۸۵	ضریب تعیین = ۰/۳۴۲		آماره دوربین واتسون = ۱/۷۷۶		آماره F = ۵۳/۲۲۲

با توجه به جدول ۱۱- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است (sig < 0.05). بنابراین متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

بودن ضریب رگرسیون (B) می‌توان گفت متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. با توجه به قدر مطلق ضریب بتای استاندارد شده می‌توان گفت سبک تربیتی روشی با ضریب ۰/۵۶۲ بیشترین تأثیر را بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان دارد و متغیر سبک تربیتی منشی با ضریب بتای ۰/۳۹ کمترین تأثیر را بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان دارد.

نتیجه‌گیری

دین اسلام دینی است برای اداره جامعه انسانی و اگر ما بتوانیم این فرهنگ را بر دین منطبق کنیم در این صورت می‌توانیم تمام شئون زندگی را از دین استخراج نماییم. برای ایجاد یا آفرینش فرهنگی که بتواند صنعت اسلامی به خود بگیرد لازم است در درون دین اسلام به جستجوی شاخصه‌ها و عناصری بپردازیم که پس از کاربرد آن‌ها در هنر، اسلامی بودن نتیجه کار را آشکار و نمایان سازند (عباسی، ۱۳۹۳: ۳۱).

از سویی نقش مدیران در سازمان‌ها سوق دادن سازمان‌ها به سوی اهداف و استراتژی‌هایشان است. سازمان‌ها زمانی به اهداف و استراتژی‌های خود نائل خواهند شد که مدیرانی شایسته، توانمند و متعهد، اداره آن را بر عهده داشته باشند. (کارنال^۸، ۲۰۱۸).

توسعه فرهنگ دینی، جریانی عظیمی است که می‌تواند فلاح دنیوی و اخروی یک جامعه را تضمین کند، اما این‌که آیا جامعه‌ای همسو با این جریان هست یا خیر، می‌توان مشخصه‌هایی را جست‌وجو کرد که در صورت پروراندن آن ویژگی‌ها می‌توان به این مهم دست‌یافت. مشخصه‌های همچون پرواداری، کرامت و تکریم، اعتدال، اعتقاد محکم به موازین دینی، عمل به تعهد و پایبندی و التزام به موازین اخلاق عملی که ملاک‌هایی برای بررسی میزان توسعه‌یافتگی فرهنگ دینی در یک جامعه هستند. برخی از متفکرین، فرهنگ دینی را بخشی از نظام فرهنگی جامعه دانسته‌اند و معتقدند که دین به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی، در عرض دیگر نهادهای اجتماعی می‌باشد، بر اساس این برداشت که عمدتاً از جانب جامعه شناسان مطرح می‌شود، کارکرد دین منحصر به عرصه خاصی از نیازهای انسان خواهد و در دیگر نهادهای اجتماعی نقش اساسی و تعیین‌کننده نخواهد داشت. در مقابل عده‌ای دیگر از اندیشمندان، تمامی فرهنگ حاکم بر جامعه ما را، فرهنگ دینی نامیده‌اند و عنوان کردند که نه تنها فرهنگ دینی تابع نظام‌های فرهنگی نیست، بلکه فرهنگ‌های دیگر نیز تابع و تحت تأثیر فرهنگ دینی می‌باشند.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش احسان فر با عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، پژوهش سواری و همکاران با عنوان الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن ساز از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، پژوهش اروانه و بدرود با عنوان آسیب‌شناسی تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر نقش معلم، پژوهش حیدرپور و همکاران با عنوان بررسی آسیب‌های تربیت دینی در نظام آموزشی ایران، پژوهش رضایی با عنوان بررسی راه‌های افزایش گرایش عملی نوجوانان جوانان به مسائل دینی از نگاه فرهنگ اسلامی، پژوهش امیری با عنوان تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی، پژوهش محمودی و خرم‌آبادی با عنوان تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی، پژوهش لیو و همکاران با عنوان لزوم بازنگری در صلاحیت فرهنگی، پژوهش لی با عنوان بررسی دو سازه اصلی شایستگی بین فرهنگی: هوش فرهنگی و شایستگی بین فرهنگی، پژوهش شفرود و همکاران با عنوان چالش شایستگی فرهنگی در محیط کار، پژوهش چوی و کیم با عنوان تأثیر آموزش فرهنگی و تجارب فرهنگی بر شایستگی فرهنگی دانشجویان کارشناسی، پژوهش آریستوا با عنوان بررسی و باز تعریف هویت‌های فرهنگی، نیروها و انگیزه‌های اساسی پشت تغییرات فرهنگی و پژوهش وان هک و کایاکمپ با عنوان والدین چگونه مشارکت فرهنگی فرزندان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ همخوانی دارد و این نشان می‌دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه‌های الگوهای تربیتی مدیران جهادی و توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد.

پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحقیق

فلسفه وجودی تربیت فرهنگی این است که زمینه رشد توانمندی‌های فطری را فراهم سازد و نگذارد عوامل محیطی و نظام‌های فرهنگی تربیتی غیر صحیح در انسان تأثیر منفی گذاشته و او را به بیراهه بکشانند و موجب خسران وی شوند. از آنجاکه آموزه‌های اسلام به تربیت فرهنگی انسان‌ها به‌عنوان وجهی از ملزومات تحقق انسان کامل اهمیت ویژه‌ای قائل هستند. لذا پیشنهاد می‌شود بررسی و غور در متون اسلامی شامل قرآن، نهج‌البلاغه، صحیفه سجادیه و... می‌تواند، به‌عنوان منابعی قابل اطمینان و مفید، در امر تربیت فرهنگی نوجوانان در نظر گرفته شوند.

بسیار روشن است که در کشور ما به مدیریت جهادی علیرغم تأثیرگذاری جدی آن بر دیگر عرصه‌های زندگی بهای جدی و کافی داده نشده و بسیاری از مدیران حتی در سطوح بالای تصمیم‌گیری فاقد شرایط و خصایص ویژه مدیران جهادی می‌باشند. بر این اساس اندیشه پرورش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مدیران جهادی مطلوب‌تر بایستی به‌عنوان یک برنامه‌جدی و ضروری در دستگاه‌های سیاست‌گذاری ادارات دولتی شرق استان گلستان پیگیری و عملی شود.

پیشنهاد می‌شود برای آشنایی بیشتر کارکنان و مدیران ادارات دولتی شرق استان گلستان با مدیریت جهادی، دوره‌های آموزشی برای تربیت مدیران جهادی طراحی شود.

عدم پویایی فرهنگی مدیران ادارات دولتی شرق استان گلستان، از مسائل مبتلابه استان است. در حال حاضر یکی از گرفتاری‌های شایع استان، مدیریت فرهنگی ضعیف است که دستگاه‌های سیاست‌گذاری دولتی استان باید این مهم را بر دوش بگیرند. در استان گلستان باید سه نوع فعالیت در حوزه مدیریت فرهنگی صورت بگیرد که شامل زمینه‌سازی، بهسازی و بازسازی فرهنگی است.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

منابع

- ۱) قرآن کریم (۱۳۹۰). ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای. تهران: انتشارات رشیدی.
- ۲) ابتهاج، امیر (۱۳۹۳). تربیت فرهنگی و توسعه فرهنگی. اولین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
- ۳) 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>
- ۴) اروانه، رامین و حیدر بدرود، ۱۳۹۸، آسیب‌شناسی تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر نقش معلم، هفتمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم تربیتی و اجتماعی، بابل، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش، https://www.civilica.com/Paper-SEPP07-SEPP07_012.html
- ۵) امیری، ندا، ۱۳۹۳، نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، <https://civilica.com/doc/311224>
- ۶) بابائی، م. (۱۴۰۱). سازمان در فرهنگ قرآنی. تهران: تلموند بلورین.
- ۷) حاجی احمدی، محمود. (۱۳۹۴). دین و توسعه اقتصادی تفاهم یا تعارض پژوهشگاه. تهران: علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۸) حمیدی، محسن (۱۳۸۸). چند گفتار پیرامون فرهنگ و تربیت اسلامی. ایرانشهر: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایرانشهر.
- ۹) حیدرپور، کبری؛ اصغر سلیمی نوه و مریم پوررضاقلی، ۱۳۹۷، بررسی آسیب‌های تربیت دینی در نظام آموزشی ایران، چهارمین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، موسسه سفیران فرهنگی مبین - دانشگاه قم، https://www.civilica.com/Paper-ICCRT04-ICCRT04_200.html
- ۱۰) رضایی، علی (۱۳۹۴). بررسی راه‌های افزایش گرایش علمی جوانان به مسائل دینی از نگاه فرهنگ اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک.
- ۱۱) زارعی، محمدمهدی، (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دینی در توسعه اقتصادی، مشهد: کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

۱۲) سواری، محمدجواد و توانا، حمید و ابری، محمدجواد، ۱۴۰۰، الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن ساز از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، همایش ملی انقلاب اسلامی و افق تمدنی آینده، تهران،
<https://civilica.com/doc/1804835>

۱۳) سوزنچی، حسین. پورکیانی، محمد. (۱۳۹۹). مفهوم «فرهنگ» در گفتمان‌های سیاست‌گذاری فرهنگی، دین و سیاست فرهنگی، ۷(۱۴): ۷۵-۹۹. http://www.jrcp.ir/article_106776.html

۱۴) شیرکرمی، جواد. (۱۴۰۰). آسیب‌های جامعه در پرتو فرهنگ با نگاه روان‌شناختی، ششمین کنفرانس علمی پژوهشی رهیافت‌های نوین در علوم انسانی ایران، ایلام: آسو سیستم آزمون.
<https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=96754>

۱۵) عباسی، محسن (۱۳۹۳). بررسی و تبیین اصول و روش‌های تربیت فرهنگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.

۱۶) فرمehینی فراهانی، محسن (۱۳۹۰). فرهنگ توصیفی علوم تربیتی. تهران: نشر شباهنگ.

۱۷) محمودی، جواد و خرم‌آبادی، یدالله، ۱۳۹۳، تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی، کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، <https://civilica.com/doc/300812>

۱۸) نجفی، حسن و جعفری هرنندی، رضا (۱۳۹۴). بازیابی اصول تربیت فرهنگی از آموزه‌های اسلامی. ماهنامه معرفت، سال ۲۴، شماره ۲۰۹، اردیبهشت، ۱۳۹۴، ۲۸-۱۳.

19) Aristova, N. (2016). Rethinking cultural identities in the context of globalization: linguistic landscape of Kazan, Russia, as an emerging global city. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 236, 153-160.

20) Bennis, W. G. (2017). *Beyond bureaucracy*. In *American Bureaucracy* (pp. 3-16). Routledge.

21) Carnall, C. (2018). *Managing change*. Routledge.

22) Choi, Jeong-Sil; Kim, Ji-Soo (2018). Effects of cultural education and cultural experiences on the cultural competence among undergraduate nursing students. *Nurse Education in Practice*, 29(4), 159-162.

23) Du, K. & Dai, Y. (2018). The doctrine of the mean: Reference groups and public information systems development. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(3), 257-273.

24) Feinberg, M. (2008). *Classification as communication: Properties and design*. a dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Washington: Unevercity of Washington.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

- 25) Li, Ming (2020). An examination of two major constructs of cross-cultural competence: Cultural intelligence and intercultural competence. *Personality and Individual Differences*, 164(4), 110-105
- 26) Liu, J. Gill, E. and Li, S. (2021), "Revisiting cultural competence," *Clinical Teacher*, 18, 191-197.
- 27) Shepherd, S.M. Willis-Esqueda, C. Newton, D. et al. (2019). The challenge of cultural competence in the workplace: perspectives of healthcare providers. *BMC Health Serv Res* 19, 135.
- 28) Song, J. (2019), "Essentials for Developing Cultural Competence in Occupational Therapy: The Cultural Competence Workshop for Occupational Therapy Practitioners (CCWOT)," Ph.D. thesis.
- 29) Van Hek, M, Kraaykamp, G (2015). How do parents affect cultural participation of their children? Testing hypotheses on the importance of parental example and active arental guidance. *Poetics*. Volume 52, pp124-138.

یادداشت‌ها:

-
- 1 - Bennis
 2. Li
 3. Shepherd et al
 4. Choi & Kim
 5. Du & Day
 6. Aristova
 7. van Hek & Kraaykamp
 8. Carnall

**The role of the education patterns of jihadi management on
development of cultural religious at public administrations in the
eastern of golestan state**

Receipt: 15/12/2023

Acceptance: 19/01/2024

Mahdi Jafarian

Abstract

This research has been conducted on the role of the education patterns of jihadi management on development of cultural religious at public administrations in the eastern of golestan state. The research method used in this research is descriptive 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 research is the public administrations in the eastern of golestan state. The population of these administrations is 3500 people. From the statistical population according to sampling, 384 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, using the researcher's questionnaire, 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, non-parametric Pearson correlation, T test and regression were used to check the hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that education patterns of jihadi management has a positive effect on development of cultural religious at public administrations in the eastern of golestan state.

Keywords

education patterns of jihadi management, development of cultural religious, public administrations in the eastern of golestan state

Master of Civil Engineering, Department of Civil Engineering, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. mehdijafarian@gmail.com