



Research Paper

**The study of Jihadi Culture and Islamic Work Ethics with the
Occupational Performance of Physical Education Teachers**

Omid Safari*: Assistant Professor, Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nurabad Mamasani, Iran

Received: 2023/10/19 **PP** 161-170 **Accepted:** 2023/12/18

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between Jihadi culture and Islamic work ethics with job performance in physical education teachers in Mamasani and Rostam cities. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamasani 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. The tools of data collection were the standard questionnaires of jihadi culture by Mandari et al. (2015), Islamic work ethic by Ali (1988) and job performance by Patterson et al. (2004). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and significant relationship between jihadi culture and Islamic work ethics with job performance, and also jihadi culture and Islamic work ethics have the ability to significantly predict the subjects' job performance. ($P \leq 0.01$).

Keywords: Jihadi Culture, Islamic Work Ethic, job Performance, Physical Education Teachers, Mamasani and Rostam Cities.

Citation: Safari, O.(2024). **The study of Jihadi Culture and Islamic Work Ethics with the Occupational Performance of Physical Education Teachers.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, Vol 1, No 4, Shiraz, PP 161-170.

* **Corresponding author:** Omid Safari, **Email:** omidsafari11@yahoo.com, **Tel:**

Extended Abstract

Introduction

Human power is always the main and inseparable part of that organization in all organizations and is of great importance; Therefore, it is necessary to plan to increase the power of their job performance and assign special points to the human forces who have better job performance. Today, the success of organizations in the workplace depends on the effective and efficient use of human resources. Job performance is one of the factors that ensure the durability and survival of organizations in today's highly competitive world, and it is important to identify effective factors related to productivity, because having the relationship of factors related to job performance, it is possible to change and manipulate them. It improved productivity and took steps towards the growth of the organization.

How human resources can have better job performance is a problem that has long been the concern of management science researchers; However, what is agreed upon among the researchers is that the job performance of human resources is complicated and depends on many factors, among the factors that can affect the job performance, we can mention jihadi culture and Islamic work ethics.

Some of these factors are uncontrollable and others can be controlled and modified. The culture factor and its related sub-criteria have an important effect on improving job performance. Organizational culture is closely related to the general culture of society.

In Islamic culture, unemployment, extravagance, waste of time are condemned, and on the other hand, piety, abstinence in work, contentment in the use of resources, accuracy in performing duties, proper use of time, and the use of maximum talent in the direction of innovation are welcomed. Since Jihadi culture is known as a culture of work and effort combined with faith, it is actually a part of Islamic culture. Jihadi culture is a type of organizational culture in which work is worship.

Considering the necessity of the rule of divine values in Islamic organizations, the special method of Islamic management should also be implemented in them in order to achieve its unique success, which is the excellence of man. Islamic management, whether at the macro level or at the micro level, is based on specific principles and laws that are based on Islamic criteria and has a divine direction, and its goal is to improve human beings towards perfection and improve social systems. In order to find out the reasons for the decrease in performance and provide suitable solutions, the researcher in this research seeks to answer the question, "Is there a relationship between Jihadi culture and Islamic work ethics with the performance of physical education teachers in Mamsani and Rostam cities?"

Methodology

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, of which 85 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard cultural questionnaires. Jihadi Mandari et al. (2015), Islamic work ethics by Ali (1988) and job performance by Petersen et al. (2004). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data.

Results and discussion

According to the results, there is a significant relationship ($P < 0.01$) between the jihadi culture variable and its components with the subjects' job performance variable. Also, there is a significant relationship ($P < 0.01$) between the variable of Islamic work ethics and its components with the variable of job performance. The regression analysis showed that the R value or the regression correlation coefficient for the effect of Jihadi culture on job performance is equal to 0.83. On the other hand, it was found that the adjusted coefficient of explanation (R^2), which shows the degree of explanation of the dependent variable by the independent variables, is equal to 0.68, which shows that 68% of the changes in the job performance variable are explained by jihadi culture. Also, the use of F test showed that the

level of F test is 0.001, so it can be concluded that the regression model has been correctly implemented and estimated. Also, the regression analysis showed that the R value or the regression correlation coefficient for the effect of Islamic work ethics on job performance is equal to 0.81. On the other hand, it was found that the adjusted explanatory coefficient (R^2), which shows the degree of explanation of the dependent variable by the independent variables, is equal to 0.65, which shows that 0.65% of the changes in the job performance variable are caused by work ethics. Islam is explained.

Conclusion

The findings of this research show that there is a positive and significant relationship between jihadi culture and its dimensions with the subjects' job performance. Also, the results of the study indicate that Islamic work ethics leads to smarter work with better planning and organization, along with more thinking and more creativity. Islamic work ethics is based on improving the level of work quality without discriminating among people and providing guidelines for organizations in order to improve the level of professional activities and maintain success, and since the nature of Islamic work ethics is universal for every society despite the differences in Race, skin color, religion, etc. are applicable. On the other hand, Islamic work ethic is parallel to the concept of civility in Islam, emphasizing participation in work as a way to overcome obstacles and prevent the occurrence of work problems, as well as a way to satisfy needs and establish balance in individual and social life. And its most important premise is to do things with maximum power for God's pleasure. Therefore, Islamic work ethics provides a context for doing work with special tendencies and attitudes, which leads to an increase in the level of job performance and job satisfaction, and leads to the reduction of negative intentions such as the intention to leave the job among employees.



مطالعه فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

امید صفری¹: استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

دریافت: 1402/07/27 صص 161-170 پذیرش: 1402/09/13

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی 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 بود، که از این تعداد 85 نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (1395)، اخلاق کاری اسلامی علی (1988) و عملکرد شغلی پترسن و همکاران (2004) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی ها را دارد ($P \leq 0/01$).

واژه های کلیدی: فرهنگ جهادی، اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان های ممسنی و رستم.

استناد: صفری، امید. (1402). مطالعه فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت

سال 1، شماره 4، شیراز، صص 161-170.

¹. نویسنده مسئول: امید صفری، پست الکترونیکی: omidsafari11@yahoo.com، تلفن:

مقدمه

نیروی انسانی همواره در تمامی سازمان‌ها بخش اصلی و جدا نشدنی آن سازمان می‌باشد و از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین باید نسبت به افزایش قدرت عملکرد شغلی آنها برنامه ریزی کرد و امتیازهایی ویژه‌ای به نیروهای انسانی که عملکرد شغلی بهتری دارند اختصاص داد. امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته به این مطلب اشاره می‌کنند که بهبود عملکرد شغلی منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است. بر همین اساس گفته می‌شود امروزه موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (رئبسی و برفی، 1399). در نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌رود و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان موثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌باشد. استفاده صحیح از مدیریت استعداد و ابعاد آن می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی شود (لطفی و همکاران، 2018). عملکرد شغلی و ارتقای آن یکی از هدف‌های عمده‌ی هر سازمان فعال و زنده است. عملکرد شغلی از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند و شناسایی عوامل موثر و مرتبط با بهره‌وری دارای اهمیت بوده، چون با داشتن رابطه عوامل مرتبط با عملکرد شغلی می‌توان با تغییر و دستکاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (مشکی و همکاران، 1399). افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشوری است، به گونه‌ای که بسیاری از برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی قرار داده‌اند. به نحوی که در طی پانزده سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵). اما اینکه چگونه نیروی انسانی عملکرد شغلی بهتری داشته باشد، مسئله‌ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن عملکرد شغلی نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (ژنگ^۱ و همکاران، 2017). از جمله عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی تاثیر گذار باشد می‌توان به فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی اشاره کرد که در زیر به آنها پرداخته می‌شود:

برخی از این عوامل غیرقابل کنترل و برخی دیگر قابل کنترل و اصلاح هستند. عامل فرهنگ و زیرمعیارهای مرتبط با آن در بهبود عملکرد شغلی تأثیر مهمی دارند (بابائیان و همکاران، 1392). فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد. که انعکاس دهنده آداب و رسوم، عرف و سنت هاست که بر اثر تعامل با محیط شکل می‌گیرد. در رابطه با فرهنگ اسلامی^۲ هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش‌های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می‌باشد (مقیم، 1395).

در فرهنگ اسلامی، بیکاری، اسراف، اتلاف وقت نکوهش می‌شود و در مقابل از تقوا، پرهیزکاری در کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان و به کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری استقبال می‌گردد. از آنجا که فرهنگ جهادی^۳ به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده است، در حقیقت، جزئی از فرهنگ اسلامی به شمار می‌رود. فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار در حکم عبادت است (فائذعلی و مشرف جوادی، 1393). فرهنگ جهادی و مجموعه خرده فرهنگ هایش، اعم از رویه‌ها، نگرش‌ها، بینش‌ها و کنش‌های مخصوص به خود، ناشی از جهان بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان بینی توحیدی داشته و از این نظر با دیگر نظام‌های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد (خلیلی و بهرامی، 1399).

از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود؛ در متن جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار^۴ را تضعیف می‌کنند (رنجبر و همکاران، 1396). بر این اساس، یکی از علل توسعه نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (ذوالفقاری و محبی، 1393). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده است آنچنان تعهد و الزامی در معلمان ایجاد می‌کند که باعث تثبیت صفات نیک در معلمان می‌شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می‌آورد (محمدی و گلوردی، 1392) و موجب می‌شود معلمان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولی تپذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، 1391). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسان است، دست یابد. مدیریت اسلامی چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی که براساس ملاک‌های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). متأسفانه امروزه ما شاهد کاهش عملکرد شغلی در بین معلمان و خصوصاً معلمان تربیت بدنی هستیم که این مساله ممکن است در جامعه هدف بدلیل نبود یک فرهنگ جهادی مناسب و عدم اخلاق کاری در بین

¹ Zheng

² Islamic culture

³ Jihadi culture

⁴ Work ethic

نظام آموزش و پرورش باشد بنابراین برای پی بردن به دلایل این کاهش عملکرد و ارایه راه کارهای مناسب محقق در این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال است که «آیا بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم وجود دارد یا خیر؟»

مواد و روش تحقیق

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود، که از این تعداد 85 نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (1395)، اخلاق کاری اسلامی علی (1988) و عملکرد شغلی پترسن و همکاران (2004) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

بحث و ارائه یافته ها

بر اساس نتایج جدول (1)، بین متغیر فرهنگ جهادی و مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی آزمودنی ها رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول 1- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه فرهنگ جهادی و مولفه های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	فرهنگ جهادی	فرهنگ تعهد محور	فرهنگ دانش محور	فرهنگ راهبرد محور
r	0/83	0/75	0/66	0/68
Sig	0/001	0/001	0/001	0/001
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (2)، بین متغیر اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول 2- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	اخلاق کار اسلامی	کار مفید	کار دقیق و انسان دوستانه	استقلال و سودمندی اجتماعی
r	0/81	0/68	0/70	0/71
Sig	0/001	0/001	0/001	0/001
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

با توجه به جدول (3) تحلیل رگرسیون نشان می دهد که میزان R یا همان ضریب همبستگی رگرسیون برای تاثیر فرهنگ جهادی بر عملکرد شغلی برابر 0/83 می باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده ($2R$) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می باشند، برابر 0/68 می باشد که نشان می دهد 68 درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی به وسیله فرهنگ جهادی تبیین می گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F با سطح معناداری 0/001 می باشد، از این رو می توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به درستی اجرا و تخمین زده شده است.

جدول 3- نتایج تحلیل رگرسیون فرهنگ جهادی و عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
فرهنگ جهادی	عملکرد شغلی	0/83	31/456	0/001	977/891	0/001	/830	0/68

با توجه به جدول (4) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که میزان R یا همان ضریب همبستگی رگرسیون برای تاثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی برابر 0/81 می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (2R) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر 0/65 می‌باشد که نشان می‌دهد 0/65 درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی به وسیله اخلاق کار اسلامی تبیین می‌گردد.

جدول 4- نتایج تحلیل رگرسیون اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تبیین تعدیل شده
اخلاق کار اسلامی	عملکرد شغلی	0/81	30/611	0/001	999/226	0/001	0/81	0/65

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم انجام شد. و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ جهادی و ابعاد آن با عملکرد شغلی آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی از طریق فرهنگ جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات بیک زاد و همکاران (1400)، قاسمپور و ویسه (1399)، خلیلی و بهرامی (1399)، محمدی قشلاق (1395)، پورصادق و ذاکری (1394)، چن و لین¹ (2021)، باکاس² و همکاران (2020)، دی-سیوات³ و همکاران (2015) و جاسیم یودن و همکاران⁴ (2013) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که فرهنگ سازمان آیینة تمام نمایی از فرهنگ حاکم بر جامعه است. حال اگر این فرهنگ در مواجهه با ارزش های دینی رنگ و بویی تازه یابد، مشتاقان فراوانی را با خود همراه خواهد کرد. در فرهنگ جهادی به عنوان جزئی از فرهنگ مترقی اسلامی، کارمند در برخورد با مسائل، با اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف و مشورت و مشارکت، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. در نتیجه عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد. همچنین فرهنگ تعهدمحور به دلیل ایجاد جو سازمانی حامی مشارکت و وفاداری نسبت به ارزش ها، مسیر دسترسی کارکنان به چشم انداز و اهداف متعالی سازمانی را هموار می سازد. به دلیل سرعت تحولات محیطی و افزایش رقابت، سازمان ها می بایست متناسب با تحولات پیش آمده، مهمترین سرمایه خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند و به سلاح دانش مجهز نمایند تا با قدرت بیشتری به تحولات پیشرو پاسخ دهد. حاکم بودن فرهنگ دانش جهادی در سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان را هموار می سازد؛ زیرا چنین فرهنگی موجب بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی، ارتقای رضایت و 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. فرهنگ راهبردی جهادی مسیر کارکنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مشخص می کند؛ زیرا این فرهنگ چشم انداز و رسالت سازمان را پیش روی کارکنان می گذارد و چون نیرویی محرک، کارکنان را به حرکت وامی دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات خضری و همکاران (1400) قاسمپور و ویسه (1399)، بهرامی و همکاران (1399)، حیدری (1398)، منوریان و همکاران (1396)، محمدی فاتح (1396)، محمدی قشلاق (1395)، ارشدی و پیریایی (1393)، اردلان و همکاران (1393)، آلیاماهی⁵ و همکاران (2020) و امیلن (2016) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که امروزه عملکرد شغلی 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.

¹ Chen, S. and Lin

² Bakas

³ de Sivatte

⁴ Dinah

⁵ Alyammahi

در این راستا سازمان‌ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامعه‌های نیاز دارند که در آن زندگی می‌کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آوردند. 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 فعالیت‌های حرفه‌ای و حفظ موفقیت است و از آنجا که ماهیت اخلاق کار اسلامی جهانی است برای هر جامعه‌ای 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 می‌رود و مهمترین فرض آن، انجام دادن کارها با حداکثر توان در جهت رضای خداوند است. بنابراین اخلاق کار اسلامی زمینه انجام دادن کار با گرایش‌ها و نگرش‌های ویژه‌ای را فراهم می‌کند که به افزایش سطح عملکرد شغلی و خشنودی شغلی منجر می‌شود و به کاهش نیات منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می‌انجامد. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء عملکرد شغلی از طریق فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی در آزمودنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

1. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین فرهنگ جهادی عملکرد شغلی آزمودنی‌ها پیشنهاد می‌شود به عنصرهای بیرونی و درونی فرهنگ توأمان توجه شود. عناصر درونی فرهنگ شامل پیش فرض‌ها و باورهای بنیادین است. عناصر بیرونی فرهنگ نیز نمادهایی چون: اسطوره‌های ویژگی‌ها، مجسمه‌ها و نقاشی‌ها هستند. اگر در طراحی‌های فضای سازمان از شکل‌ها، چهره‌ها و نمادهایی استفاده شود که الگوی جامعه هستند، معلمان در مواجهه با آن عناصر تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و رفتار آنها تغییر پیدا خواهد کرد.
2. با توجه به نتایج فرضیه اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی پیشنهاد می‌شود اخلاق کار اسلامی از لحاظ فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و رعایت اخلاق کار اسلامی توسط مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می‌رسد. اگر انجام فعالیت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها به پیوست اخلاق کار اسلامی باشد؛ همچنین بتوان با انجام آموزش‌های ضروری، ادراک کارکنان را از اخلاق کار اسلامی افزایش داد، بی‌شک در توسعه بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخگویی، ارزیابی، نظارت مستمر بر فعالیت‌ها و رفتارها و مراقبت از آنها و دریافت بازخورد از سوی کارکنان، تدوین منشور اخلاق کار اسلامی، تدوین فرهنگ سازمانی با رویکرد ایرانی اسلامی، توانمندسازی مدیران و کارکنان از نظر به کارگیری مهارت‌های اخلاق کار اسلامی با استفاده از بسته‌های آموزشی مناسب و انتخاب و به کارگیری مدیران شایسته بر مبنای ملاک‌ها و ضوابط مربوط به اخلاق کار اسلامی، به نهادینه سازی اخلاق کار اسلامی کمک خواهد کرد.
3. با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق ضروری است اقدامات عمده‌ای 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، برنامه‌ریزی در امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در سازمان‌ها، تدوین شیوه‌نامه‌ها و راهبردها به منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در سازمانها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه سازی آنها.
4. با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود تا مدیران و مسئولان سازمان‌ها بر تقویت روحیه تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، سلامت نفس و مشارکت‌پذیری تأکید کنند تا منابع انسانی فعال در سازمانها بیش از پیش در کار و مأموریت به حفظ ارزش‌های انقلابی و اسلامی پایبند باشند.
5. بر اساس یافته‌های حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌گردد که دوره‌های آموزشی در خصوص تبیین مولفه‌های فرهنگ جهادی برای کارکنان برگزار گردد.
6. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌گردد مبنای نظری اخلاق کار اسلامی در سرفصل‌های آموزشی معلمان در نظر گرفته شود.

References

1. Amilin, A. (2016). Measuring the Correlation of Job Satisfaction with Accountant's Performance: The Role of Islamic Work Ethics as a Moderator. *European Research Studies*, 19(4), pp. 217-232.
2. Arshdi, N. Piriya S. (2013). The relationship between Islamic work ethics and job performance, job satisfaction and employees' intention to leave their jobs, *Islamic Management Research Quarterly*, year 22, number 1.

3. Asadi, M. Shirzad, M. (2011). The role of Islamic work ethics in organizational culture and commitment. *Islam and Management Quarterly*, 1(2), 133-150.
4. Alyammahi, A. Alshurideh, M. Al Kurdi, B. Salloum, S. (2020). The Impacts of Communication Ethics on Workplace Decision Making and Productivity. 10.1007/978-3-030-58669-0_44.
5. Bakas, D. Kostis, P. Petrakis, P. (2019). Culture and Labour Productivity: An Empirical Investigation. *Economic Modelling*. 10.1016/j.econmod.2019.05.020.
6. Babaian, A. Hossein A. Mehmoui, A. (2012). *Human Resources Productivity Management*, Tehran: Sharif Innovations.
7. Bahrami, S. Faqihi, A. Alizadeh, F. (2019). The effect of Islamic work ethics and organizational citizenship behavior on women's productivity, *Islamic Research Journal of Women and Family*, 8(20), 33-55.
8. Beikzad, J. Razmjo, M. Rahmati, M. (2020). Modeling the impact of jihadi management and political behavior on human resource productivity with the mediating role of organizational virtue, *Journal of Development of Human Resource Management and Support*, 16(60), 27-54.
9. Chen, S. and Lin, N. (2021), "Culture, productivity and competitiveness: disentangling the concepts", *Cross Cultural & Strategic Management*, Vol. 28 No. 1, pp. 52-75.
10. De Sivatte, I., Gordon, J.R., Rojo, P. and Olmos, R. (2015), "The impact of work-life culture on organizational productivity", *Personnel Review*, Vol. 44 No. 6, pp. 883-905.
11. Heydari, M. (2018). The relationship between Islamic work ethics and adaptive performance with the mediating role of innovative work behavior and the moderating role of ethical leadership, *Human Capital Empowerment Magazine*, Volume 3, Number 4, 298-283.
12. Hajian, T. Karimi, M. Aghahosseini, T. Musizadeh, S.J. (2012). Investigating the relationship between dimensions of Islamic management and organizational citizen behavior among employees of medical sciences in Isfahan, *Islam and Management Journal*, 2 (3), 141-160.
13. Iranzadeh, S. Mesbahi Jahormi, N. S. Shokri, A. Ebrahimi, R. (2015). Investigating the relationship between dimensions of organizational agility and employee productivity of Dana Insurance Company in East Azarbaijan province. *Productivity Management Quarterly*, 10 (38)
14. Jasim Uddin, Mohammad, Rumana Huq Luva & Saad Md. Maroof Hossian (2013), Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh, *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2.
15. Khalili, K. Bahrami, B. (2019). The impact of Jihadi culture on the productivity of human resources by explaining the mediating role of Islamic management (case study: Social Security Organization of Ilam Province). *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*, 2019(57), 138-159.
16. Lotfi Yamchi, K. Kalateh Seifari, M. Hoseini, E. (2018). Structural Model OF Effect of Talent Manajment On Human Resource Productivity and Innovation in Sport Organizations Azarbaijan Province) .*Human Resource Manajment In Sport Journal* Winter 2018, Volume 5. Page(s) 35 To 48.
17. Mohammadi Qeshlaq, P. (2016), investigating the effect of Islamic work ethics on human resource productivity with an emphasis on the mediating role of compliance with the principles of ethics and professional behavior of employees (case study: West Azarbaijan province), the first national conference on professional ethics in the systems educational.
18. Mohammadi, Z. (2019), The impact of Islamic knowledge management on the development of human capital by considering the mediating role of Islamic work ethics (case study: Faculty members of Ilam State Universities), Master's thesis, Ilam University, Faculty of Literature and Humanities.

19. Mohammadi Fateh, I. Mohammadi Fateh, A. Tayyabi, M. (2015). Examining the relationship between emotional intelligence, job satisfaction, organizational justice, job security and organizational commitment: case study: employees of Bo Ali Sina University, Hamedan, the first non-international conference on new researches in management studies, Shiraz, Iran.
20. Meshki Magalan, M. Sattari, S. Soleimani, T. Daryani, S. (2019). Identification and factor analysis of human resource productivity indicators in service organizations with an emphasis on management and leadership factors (case study: employees of the General Department of Education of Ardabil province). *Human Capital Empowerment Journal*, 3(3), 159-173.
21. Manourian, A. Mohammadi Fateh, I. Mohammadi Fateh, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on individual job performance considering the mediating role of organizational commitment and job satisfaction, *Journal of Management and Development Process*, Volume 31, Number 1.
22. Maqimi, S. M. (2016). *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Rahdan.
23. Poursadegh, N. Zakari Ghazaani, Z. (2014). Investigating the effect of jihadi management on the effectiveness of the organization in the three dimensions of leader, follower and context, *Human Resources Research Quarterly*, 7 (4), 95-116.
24. Qasampour, H.. Vaiseh, S. M. (2019). The effect of Jihadi culture and Islamic work ethics on the productivity of human resources in the employees of Ilam University, *Farhang Ilam Scientific Quarterly*, Volume 21, Number 66.
25. Quaid Ali, H. Musharraf Javadi, M. H. (2014). Organizational culture resulting from jihadi management (case study: construction jihad in holy defense), *Cultural Engineering*, 8 (79),
26. Ranjbar, M., Faridian Khorasgani, A., Hadi Pikani, M. (2016). A qualitative study of the development and change of organizational culture and identifying its leverage points with the approach of reforming work ethics in government organizations (case study of Golestan province). *Iranian Social Development Studies*, 9(3 (series 35)), 109-123.
27. Raisi Nafchi, S. Barfi, R. (2019), investigation and identification of factors affecting the productivity of human resources, the sixth national conference of modern researches in the field of humanities and social studies of Iran, Tehran.
28. Zulfaghari, A. Mohebi, A. (2013). Types of religiosity and work ethics; Subject of study: employees of Zanzan University. *Culture Strategy*, 7(26), 147-177.