

مطالعه فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری آموزشی معلمان تربیت بدنی

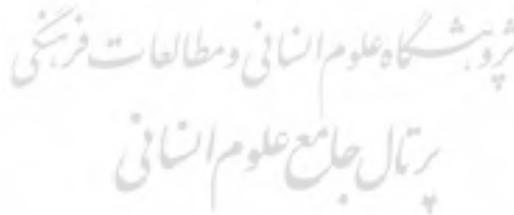
امید صفری * ۱، روح الله رنجبر ۲، غلامرضا صفری ۳



چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم می‌باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بودند، که از این تعداد، ۸۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵)، اخلاق کاری اسلامی علی (۱۹۸۸) و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) می‌باشد. میزان روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه‌های ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۸ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها، از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری آموزشی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها را نیز دارد. همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای SPSS انجام گرفته است ($P \leq 0.01$).

کلمات کلیدی: فرهنگ جهادی، اخلاق کار اسلامی، بهره‌وری آموزشی، معلمان تربیت بدنی.



۱. استا. بار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. rangber@yahoo.com

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران. safari.gholamreza@yahoo.com

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 بهره‌وری آموزشی آنها برنامه ریزی کرد و امتیازهای ویژه‌ای به نیروهای انسانی که بهره‌وری آموزشی بهتری دارند اختصاص داد. امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته به این مطلب اشاره می‌کنند که بهبود بهره‌وری آموزشی منشا اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است. بر همین اساس گفته می‌شود امروزه موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های کاری به استفاده موثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است. 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 بهره‌وری آموزشی شود (رئیس‌ی و برفی، ۱۳۹۹). بهره‌وری آموزشی و ارتقا آن یکی از اهداف عمده‌ی هر سازمان فعال و زنده است. بهره‌وری آموزشی 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 بهره‌وری آموزشی می‌توان با تغییر و دستکاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (مشکی و همکاران، ۱۳۹۹). بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است. به بیان ساده بهره‌وری عبارت است از انجام درست کارهای درست. نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند. بر اساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مانند یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره‌وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و... به منظور ارتقا رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقا سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (گارت و همکاران ۲۰۲۰). افزایش بهره‌وری آموزشی 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 بهره‌وری آموزشی 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 بهره‌وری آموزشی بهتری داشته باشند؛ مسئله‌ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است. اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن بهره‌وری آموزشی نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (ژنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). از جمله عواملی که می‌تواند بر بهره‌وری آموزشی 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^۲ و زیرمعیارهای مرتبط با آن در بهبود بهره‌وری آموزشی تاثیر مهمی دارند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲). 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^۳ هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش‌های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می‌باشد (مقیمی، ۱۳۹۵).

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^۴ 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 (قائده‌علی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳). فرهنگ

1. Zheng

2. Culture

3. Islamic culture

4. Jihadi culture

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، ۱۳۹۹). فرهنگ جهادی در ایران از دهه ۱۳۸۰ به صورت جدی مورد توجه و مطالعه قرار گرفت. یک مفهوم کلی است که ارائه تعریفی جامع و مانع مشتمل بر همه شاخص‌های آن به سختی امکان پذیر است. برخی آن را فرهنگ تحول و آینده ساز معرفی می‌کنند. فرهنگی که در آن کار عبادت است و فداکاری و خدمت گذاری به مردم سرلوحه امور قرار دارد (معدنی و همکاران، ۱۳۹۵). فرهنگ جهادی همچنین می‌تواند مجموعه‌ای در هم تنیده از مفروضات اساسی و استنباط مشترک و خرد جمعی نهادی، تکامل یافته، انعطاف پذیر و رسالت محور تعریف شود که در بستر تجارب و یافته‌های قبلی شکل گرفته و به منظور پاسخگویی به نیازهای اساسی محیط در عمیق‌ترین لایه‌های ذهنی اعضا رسوخ کرده و به مثابه منبعی الهام بخش و نیروزا در شکل دهی رفتار ایفای نقش می‌کند (فرهی و همکاران، ۱۳۹۵).

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^۱ را تضعیف می‌کنند (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۶). اخلاق کاری، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان متعهد شده‌اند در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی آنها رعایت کنند و این ناشی از نوع نگرش آنها به کار و نقش آن در جهت اهداف سازمانی است. اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت کسب قوا و استعداد درونی برای توسعه است تردیدی نیست که لازمه وجود یک فضای اخلاقی مناسب در سازمانهای اسلامی، داشتن اخلاق کاری اسلامی است. اخلاق کار اسلامی جز اولین مطالعات در زمینه تاثیر دین اسلام بر سازمان در قالب تعهد، رضایت و وفاداری است؛ اخلاق کاری‌ای که توسط اسلام عرضه می‌شود با دین و ارزش‌های معنوی ارتباط نزدیکی دارد و بر خلوص نیت، ایمان و اعتقاد تاکید می‌کند؛ در واقع، این نوع اخلاق به معنای انجام وظایف کاری در راستای عمل به تعهدات دینی است و بر اساس آن، کارکردن نوعی عبادت به شمار می‌رود (الیاماهی و 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 می‌گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده است آن چنان 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، ۱۳۹۲) و موجب می‌شود معلمان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولیت پذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت‌های 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 است 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 بهره‌وری آموزشی در بین معلمان و خصوصاً معلمان تربیت بدنی هستیم که این مساله ممکن است در جامعه هدف به دلیل نبود یک فرهنگ جهادی مناسب و عدم اخلاق کاری در بین نظام آموزش و پرورش باشد. بنابراین برای پی بردن به دلایل این کاهش درگیری و آرایه راه کارهای مناسب محقق در این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال است که «آیا بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری آموزشی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم وجود دارد یا خیر؟» بنابراین در این تحقیق محقق بدنبال آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- بین فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد.

^۱. Work ethic

^۳. Alyammahi and Etal

- بین اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد.

- فرهنگ جهادی قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم را دارد.

- اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم را دارد.

روش شناسی

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و 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 استاندارد ۲۵ سوالی فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵) در سه بعد فرهنگ تعهد محور، فرهنگ دانش محور و فرهنگ راهبرد محور؛ پرسشنامه استاندارد ۱۸ سوالی اخلاق کاری اسلامی علی (۱۹۸۸) در سه بعد کارمفید، کار دقیق و انسان دوستانه و استقلال و سودمندی اجتماعی و پرسشنامه استاندارد ۲۶ سوالی بهره وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) در ۷ بعد ابعاد توانایی، درک و شناخت، انگیزش، حمایت سازمانی، بازخور، اعتبار و سازگاری، در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) می باشد. میزان روایی پرسشنامه ها با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفای کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه های فرهنگ جهادی، اخلاق کاری اسلامی و بهره وری ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۸ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تایید قرار گرفتند. 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.

یافته ها

جدول ۱- توصیف مشخصات فردی

شاخص	درصد
مرد	۶۲
زن	۳۸
مجرد	۵
متاهل	۹۵
۲۵ تا ۳۵ سال	۲۶
۳۶ تا ۴۶ سال	۶۲
۴۷ سال به بالا	۱۲
کاردانی	۱۵
کارشناسی	۵۰

طبق جدول (۱)، نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد داده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی

متغیرها	فرهنگ جهادی	فرهنگ تعهد محور	فرهنگ دانش محور	فرهنگ راهبرد محور	
r	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۶۶	۰/۶۸	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	بهره‌وری آموزشی

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با متغیر بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها رابطه معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی

متغیرها	اخلاق کار اسلامی	کار مفید	کار دقیق و انسان دوستانه	استقلال و سودمندی اجتماعی	
r	۰/۸۱	۰/۶۸	۰/۷۰	۰/۷۱	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	بهره‌وری آموزشی

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با متغیر بهره‌وری آموزشی رابطه معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون فرهنگ جهادی و بهره‌وری آموزشی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
فرهنگ جهادی	بهره‌وری آموزشی	۰/۸۳	۳۱/۴۵۶	۰/۰۰۱	۹۷۷/۸۹۱	۰/۰۰۱	۰/۸۳۰	۰/۶۸

با توجه به جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که میزان R یا همان ضریب همبستگی رگرسیون برای تاثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری آموزشی برابر ۰/۸۳ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (R^2) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۶۸ می‌باشد که نشان می‌دهد ۶۸ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری آموزشی به وسیله فرهنگ جهادی تبیین می‌گردد. همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که میزان آزمون F با سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌باشد، از این رو می‌توان نتیجه گرفت، مدل رگرسیونی به درستی اجرا و تخمین زده شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری آموزشی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
اخلاق کار اسلامی	بهره‌وری آموزشی	۰/۸۱	۳۰/۶۱۱	۰/۰۰۱	۹۹۹/۲۲۶	۰/۰۰۱	۰/۸۱	۰/۶۵

با توجه به جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که میزان R یا همان ضریب همبستگی رگرسیون برای تاثیر اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری آموزشی برابر ۰/۸۱ می‌باشد. از سوی دیگر مشخص گردید که ضریب تبیین تعدیل شده (R^2) که نشان دهنده میزان تبیین متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشند، برابر ۰/۶۵ می‌باشد که نشان می‌دهد ۶۵ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری آموزشی به وسیله اخلاق کار اسلامی تبیین می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی با بهره‌وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم انجام شد. یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ جهادی و ابعاد آن با بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی از طریق فرهنگ جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقاء بهره‌وری آموزشی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، قاسمیور و ویسه (۱۳۹۹)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹)، محمدی

قشلاق (۱۳۹۵)، پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴)، چن و لین^۱ (۲۰۲۱)، باکاس^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، دی-سیوات^۳ و همکاران (۲۰۱۵) و جاسیم یودن و همکاران^۴ (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که فرهنگ سازمان آئینه تمام‌نمایی از فرهنگ حاکم بر جامعه است. حال اگر این فرهنگ در مواجهه با ارزش‌های دینی رنگ و بویی تازه یابد، مشتاقان فراوانی را با خود همراه خواهد کرد. در فرهنگ جهادی 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 می‌کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. در نتیجه بهره‌وری آموزشی آنها افزایش می‌یابد. همچنین فرهنگ تعهد محور به دلیل ایجاد جو سازمانی حامی مشارکت و وفاداری نسبت به ارزش‌ها، مسیر دسترسی کارکنان به چشم‌انداز و اهداف متعالی سازمانی را هموار می‌سازد. به دلیل سرعت تحولات محیطی و افزایش رقابت، سازمان‌ها می‌بایست 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 می‌سازد؛ زیرا چنین فرهنگی موجب بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی، ارتقا رضایت و بهره‌وری آموزشی کارکنان، رشد یادگیری مستمر و افزایش توانایی نوآوری و اثربخشی سازمانی می‌شود که هر کدام به نوعی بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. فرهنگ راهبردی جهادی مسیر کارکنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مشخص می‌کند؛ زیرا این فرهنگ چشم‌انداز و رسالت سازمان را پیش روی کارکنان می‌گذارد و چون نیرویی محرک، کارکنان را به حرکت وامی‌دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با بهره‌وری آموزشی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار بهره‌وری آموزشی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقا بهره‌وری آموزشی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات خضری و همکاران (۱۴۰۰) قاسمپور و ویسه (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، حیدری (۱۳۹۸)، منوریان و همکاران (۱۳۹۶)، محمدی فاتح (۱۳۹۶)، محمدی قشلاق (۱۳۹۵)، ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳)، اردلان و همکاران (۱۳۹۳)، آلیاماهی^۵ و همکاران (۲۰۲۰) و امیلن (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که امروزه بهره‌وری آموزشی نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه‌تر با برنامه‌ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون‌تر است. در این راستا سازمان‌ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن 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 آورند. همچنین اخلاق کار اسلامی مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال تبعیض در میان افراد و عرضه رهنمودهایی برای سازمان‌ها به منظور ارتقا 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 تاکید 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 بهره‌وری آموزشی و خشنودی شغلی منجر می‌شود و به کاهش نیت منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان

¹Chen, S. and Lin

²Bakas

³de Sivatte

⁴Dinah

⁵Alyammahi

می‌انجامد. در این تحقیق محدودیت‌هایی که خارج از کنترل محقق بوده ممکن است که علاوه بر متغیرهای فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی عوامل دیگری مانند عوامل ژنتیکی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و غیره بر متغیر عملکرد شغلی آزمودنی‌ها تاثیر گذار بوده، که کنترل آنها خارج از دست محقق بوده است. و سوگیری در تکمیل پرسشنامه از کنترل محقق خارج بوده است.

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء بهره‌وری آموزشی از طریق فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی در آزمودنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین فرهنگ جهادی بهره‌وری آموزشی 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 طراحی فضای سازمان از شکل‌ها، چهره‌ها و نمادهایی استفاده شود که الگوی جامعه هستند، معلمان در مواجهه با آن عناصر تحت تاثیر قرار خواهد گرفت و رفتار آنها تغییر پیدا خواهد کرد.

۲. با توجه به نتایج فرضیه اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری آموزشی 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 تاثیرگذار 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 نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی کمک خواهد کرد.

۳. با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق ضروری است اقدامات عمده‌ای مد نظر قرار گیرد؛ از جمله مهمترین این اقدامات عبارت است از: مینا 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 ارتقاء هرچه بیشتر شرایط

- فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه‌سازی آنها.
۴. 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.
۵. بر اساس یافته‌های حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌گردد که دوره‌های آموزشی در خصوص تبیین مولفه‌های فرهنگ جهادی برای کارکنان برگزار گردد.
۶. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌گردد مبانی نظری اخلاق کار اسلامی در سرفصل‌های آموزشی معلمان در نظر گرفته شود.



منابع

- ارشدی، نسرين؛ پيريایي، صالحه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کاری اسلامی با بهره‌وری آموزشی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱.
- اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دو فصلنامه اسلام و مدیریت، (۲)، ۱۳۳-۱۵۰.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ شکری، عبدالحسین؛ 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.
- بابائیان، علی؛ علیزاده، حسین و محمدی مهموئی، علی (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران: نوآوران شریف.
- 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.
- بیک‌زاد، 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.
- پورصادق، ناصر؛ ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، فصلنامه پژوهش‌های منابع انسانی، ۷ (۴)، ۹۵-۱۱۶.
- حیدری، مرضیه (۱۳۹۸). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری انطباقی با نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل‌گر رهبری اخلاقی، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره ۳، شماره ۴، ۲۹۸-۲۸۳.
- 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.
- حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ آقاحسینی، تقی؛ موسی‌زاده، سیدجواد (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان، دو فصلنامه اسلام و مدیریت، ۲ (۳)، ۱۴۱-۱۶۰.
- ذوالفقاری، الهام؛ محبی، امین (۱۳۹۳). انواع دینداری و اخلاق کار؛ مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان. راهبرد فرهنگ، ۷ (۲۶)، ۱۴۷-۱۷۷.
- رنجبر، مرضیه؛ اعتباریان خوراسگانی، امیر؛ هادی پیکانی، مجید (۱۳۹۶). مطالعه کیفی توسعه و تغییر فرهنگ سازمانی و شناسایی نقاط اهرمی آن با رویکرد اصلاح اخلاق کار در سازمان های دولتی (مورد مطالعه استان گلستان). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۹ (۳) (مسلسل ۳۵)، ۱۰۹-۱۲۳.
- رئیسی نافچی، سمانه؛ برفی، ریحانه (۱۳۹۹). بررسی و شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
- فرهی، علی؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ سلطانی، محمدرضا؛ محمدیان، یدالله (۱۳۹۵). «طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، ۲ (۲۴)، صص ۵۳-۸۳.

- قاسمیپور، حامد؛ ویسه، سید مهدی (۱۳۹۹). تاثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان دانشگاه ایلام، فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، دوره ۲۱، شماره ۶۶.
- فائده‌علی، حمیدرضا؛ مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی: جهاد سازندگی در دفاع مقدس)، مهندسی فرهنگی، ۸ (۷۹)، ۷۸ - ۶۲.
- محمدی قشلاق، پریش (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تاکید به نقش میانجی رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی: استان آذربایجان غربی)، اولین همایش ملی اخلاق حرفه‌ای در نظام‌های آموزشی.
- 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 فاتح، عمران؛ محمدی فاتح، علی اصغر؛ طیبی، مجتبی (۱۳۹۵). بررسی روابط هوش هیجانی رضایت شغلی، عدالت سازمانی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان، اولین همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مطالعات مدیریت، ایران، شیراز.
- مشکی ماجلان، محمود؛ ستاری، صدرالدین؛ سلیمانی، توران؛ دریانی، شهرام (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها خدماتی با تاکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳ (۳)، ۱۵۹-۱۷۳.
- منوریان، عباس؛ محمدی فاتح، عمران؛ محمدی فاتح، علی اصغر (۱۳۹۶). تاثیر اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری آموزشی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی، مجله فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۳۱، شماره ۱.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۵). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: راهدان.
- معدنی، جواد؛ حسین پور، داود؛ یاری، معصومه (۱۳۹۵). طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه علامه طباطبایی (ره) تهران). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱ (۱)، 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.
- 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.
- Bakas, Dimitrios & Kostis, Pantelis & Petrakis, Panagiotis. (2019). Culture and Labour Productivity: An Empirical Investigation. *Economic Modelling*. 10.1016/j.econmod.2019.05.020.
- Chen, S. and Lin, N. (2021), "Culture, productivity and competitiveness: disentangling the concepts", *Cross Cultural & Strategic Management*, Vol. 28 No. 1, pp. 52-75.

-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.

-Garet, M.S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2020). What makes professional development effective, Results from a national sample of teachers, American educational research journal, 38(4), 915-945.

-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.



The study of jihadi culture and Islamic work ethics with the educational efficiency of physical education teachers

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between Jihadi culture and Islamic work ethics with educational productivity 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, 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), Ali's Islamic Work Ethics (1988) and Hersi and Goldsmith's Productivity (1980). The validity of the questionnaires was confirmed using the opinions of sports management experts in this field, and the reliability of these questionnaires was also calculated using Cronbach's alpha, and the Cronbach's alpha coefficients of the questionnaires were 0.84, 0.95 and 0.78 respectively. 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 ethic with educational productivity. Also, Jihadi culture and Islamic work ethic can significantly predict the educational productivity of the subjects. All statistical analyzes were performed using spss software ($P \leq 0.01$).

Keywords: Jihadi culture, Islamic work ethics, educational efficiency, physical education teachers.