



Clarifying the Mediating Role of Job Self-Efficacy in the Effect of Jihadi Management and Ethical Culture on Readiness for Organizational Change

Jafar Beikzad ¹ | Maryam Razmjou ²

1. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. Email: Beikzad.jafar@iau.ir
2. Ph.D., Research Group, Andishkademasael, Tehran, Iran

Abstract

The present study was conducted with the aim of explaining the mediating role of job self-efficacy in the effect of jihadi management and ethical culture on readiness for organizational change in the education management of Maragheh city. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method. The statistical population of the research includes the administrative and educational staff of the Maragheh Education Management in the number of 453 people, of which 209 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and randomly selected. The data collection tool in this research includes 4 standard questionnaires. In order to ascertain the existence or non-existence of a causal relationship between the research variables and to check the suitability of the observed data with the conceptual model of the research, the research hypotheses were tested using the structural equation model and the partial least squares method (PLS3). The findings of the research showed that jihadi management and ethical culture have a significant effect on job self-efficacy and readiness for organizational change. In addition, at the 99% confidence level, job self-efficacy plays a mediating role in the effect of jihadi management and ethical culture on readiness for organizational change.

Keywords: Jihadi Management, Ethical Culture, Readiness for Organizational Change, Job Self-Efficacy

Volume info

Vol. 33
Issue: 2
Summer 2025
P.P: 189-217

Article Type

Research Paper

Article History

Received:
2024-10-18
Revised:
2025-02-12
Accepted:
2025-03-06
Published:
2025-09-17

ISSN – E-ISSN

ISSN: 2251-6980
E-ISSN: 2645-5234



Cite this article: Beikzad.J, Razmjou.M, (2025),. Clarifying the Mediating Role of Job Self-Efficacy in the Effect of Jihadi Management and Ethical Culture on Readiness for Organizational Change. Journal of Islamic Management. DOR 20.1001.1.22516980.1404.33.2.6.8



Publisher: Imam Hossein University.

© The Author(s).



تبیین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی

جعفر بیگ زاد^۱ | مریم رزمجو^۲

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. Beikzad.jafar@iau.ir

۲. دکتری تخصصی، گروه پژوهشی، اندیشکده نظام مسائل حکمرانی کشور، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کادر اداری و آموزشی مدیریت آموزش و پرورش مراغه به تعداد ۴۵۳ نفر است که براساس فرمول کوکران و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۲۰۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استاندارد می‌باشد. به منظور بررسی وجود یا عدم وجود رابطه علی بین متغیرهای پژوهش و سنجش تطابق داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر خودکارآمدی شغلی و آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، فرهنگ اخلاق مدار، آمادگی برای تغییر سازمانی، خودکارآمدی شغلی

سال و شماره

سال ۳۳، شماره: ۲

تابستان ۱۴۰۴

صص: ۲۱۷-۱۸۹

نوع مقاله

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶

شاپا چاپی و الکترونیکی

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱

الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



استناد: بیگ زاد جعفر. رزمجو مریم. (۱۴۰۴). تبیین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و

فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی. مدیریت اسلامی. DOR:20.1001.1.22516980.1404.33.2.6.8



نویسنده گان.

ناشر: دانشگاه جامع امام

حسین (ع).



OPEN ACCESS

مقدمه

یکی از مهم ترین مسائلی که در مدیریت جامعه باید به آن توجه داشت، روش مدیریت آن براساس فرهنگ، رسوم و ارزش های جامعه است. در کشور ما انواع مختلفی از سبک های مدیریتی بکار گرفته شده است که یکی از آنها سبک مدیریت جهادی می باشد (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۳۳). مدیریت جهادی، الگویی بومی برای حل مسائل و معضلات کشور است که براساس آن کشور با هدف ایجاد ثبات، پایداری و آرامش، اصلاح و متحول می شود و این مهم به وجود نمی آید مگر با مدیریت درست و کارآمد که این خود نیازمند تفکر جهادی است. به روشنی مشخص است که نادیده گرفتن جوهر اصلی و عوامل اساسی اندیشه جهادی می تواند منجر به انحراف و برداشت نادرست از آن شود (نظام آبادی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۵۱).

در دنیای امروز که اطلاعات و ارتباطات به سرعت در حال گسترش است، بسیاری از سازمان ها با مسائل اخلاقی و رفتاری پیچیده و مشکلات اخلاقی بی سابقه ای مواجه اند. از این رو، ضرورت دارد که مفاهیمی همچون "فرهنگ اخلاق مدار" به طور جدی وارد پژوهش ها و بررسی های علمی شود (صالحی کسامردخی و همکاران، ۱۴۰۳: ۳۱۶). فرهنگ اخلاق مدار در جوامع و سازمان هایی که از آن پیروی می کنند، باعث افزایش همبستگی، اعتماد و همکاری بین افراد می شود. افرادی که در یک فرهنگ اخلاق مدار زندگی می کنند، به تصمیم گیری های خود نسبت به اثرات آن بر دیگران توجه می کنند و در تعاملات خود با دیگران، اصول اخلاقی را رعایت می کنند (فلیزه^۱، ۲۰۲۴: ۴۱۰).

از سوی دیگر، در جهان رقابتی امروز، سازمان ها باید همواره آمادگی تغییر و پاسخگویی سریع و مناسب به شرایط و تحولات محیطی را داشته باشند (ترک زاده و همکاران، ۱۴۰۲: ۸۵). استقبال از تغییر یعنی واکنش نسبت به تغییر یک پاسخ شناختی و رفتاری مبتنی بر سازگاری و درک جامع از نحوه واکنش نسبت به تغییر است (خاو و همکاران^۲، ۲۰۲۳: ۱۹۱۳۸). آمادگی برای تغییرات سازمانی، شاخصی برای درک احتمال و رفتار کارکنان نسبت به پذیرش فن آوری جدید،

1. Faliza et al

2. Khaw et al

تجربیات جدید و همچنین محرکی برای سازمان‌ها جهت درک اهمیت نوآوری است (اولیا و سویتجتو^۱، ۲۰۲۲: ۱۰۲).

علاوه بر این، یکی از مهم‌ترین عناصر تعیین‌کننده‌ای که افراد صرف یک کار خاص می‌کنند، خودکارآمدی شغلی می‌باشد (کاملی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۸۰). خودکارآمدی شغلی به معنای توانایی انجام وظایف و کارهای مربوط به شغل با بهره‌وری و کارآمدی است (آکمالیا و همکاران^۲، ۲۰۲۳: ۴۳۸). در واقع، اهمیت خودکارآمدی شغلی در این است افرادی که در این زمینه موفق هستند، قادرند برای دستیابی به اهداف خود تلاش کنند، با مشکلات و چالش‌های شغلی مواجه شوند و راه‌حل‌های مناسب برای آن‌ها پیدا کنند (جنتش^۳، ۲۰۲۳: ۶۸۰).

با توجه به شواهد و تجربیات موجود، سازمان آموزش و پرورش به واسطه نقش کلیدی خود در ارتقای دانش و فرهنگ جامعه، باید ضرورت درک عمیق و صحیح از مفهوم تحول را بپذیرد و حرکت خود را به سوی تحولی بنیادین هدایت کند. این تحول نیازمند آمادگی برای پذیرش و اجرای تغییرات است و باید با مدیریتی آغاز شود که مجاهدت، رعایت اخلاق و خودکارآمدی شغلی از ویژگی‌های برجسته آن باشد. از سوی دیگر، در دنیای امروز که سازمان‌ها دائماً در حال رشد و تغییر هستند، نیاز به رهبری و مدیریت مبتنی بر فرهنگ، رسوم و ارزش‌های اخلاقی هر جامعه بیش از پیش احساس می‌شود. چنین مدیریتی باید بتواند عوامل شکل‌دهنده رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان را به خوبی تبیین کند. اگر فرآیندها و رویه‌های سازمان آموزش و پرورش اخلاق‌محور باشند، سایر ابعاد سازمان نیز می‌توانند به تصمیم‌گیری‌ها و نتایج اخلاقی منجر شوند. بنابراین، هدف از انجام این پژوهش تبیین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق‌مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی می‌باشد. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق‌مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیرگذار است؟

1. Aulia & Soetjipto
2. Akmalia et al
3. Jentsch et al

مبانی نظری

مدیریت جهادی: اصول نظام دینی و تثبیت آن در طول تاریخ، نیازمند اعمال مدیریت جهادی است که پایه‌های حکمرانی را تقویت می‌کند. بررسی حکمرانی در جوامع غربی نشان می‌دهد که علی‌رغم ارائه مدل‌هایی همچون حکمرانی سالم، خوب و متعالی، این مدل‌ها در عمل با کاستی‌ها و نواقصی همراه هستند و به طور کامل در جوامع اسلامی قابل اجرا نیستند. در مقابل، حکمرانی اسلامی با تکیه بر ارزش‌های والای انسانی و الهی، نه تنها در مدیریت جوامع اسلامی، بلکه حتی در برخی کشورهای غیر اسلامی نیز توانسته برتری خود را نشان دهد. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های حکمرانی اسلامی، حضور مدیرانی با رویکرد الهی و جهادی است (امیدی، ۱۴۰۳: ۲۷۶). رهبر معظم انقلاب، حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) می‌فرماید: «اگر مدیریت جهادی باشد، اقتصاد پیشرفت می‌کند، فرهنگ هم پیشرفت می‌کند. ملتی که اقتصاد پیشرفته داشته باشد، به اوج می‌رسد و تحقیر نمی‌شود.» از این رو، جمهوری اسلامی ایران برای تغییر مسیرها، بهره‌برداری از فرصت‌ها، نهاده‌سازی نگرش‌های نو و تعیین وضعیت مطلوب برای دستیابی به اهداف آرمانی، نیازمند بازنگری در سبک مدیریت کشور و ترویج و تثبیت فرهنگ انقلاب اسلامی در عرصه‌های مختلف کسب‌وکار است. تحقق این مهم تنها از طریق مدیریت جهادی امکان‌پذیر است (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۳۳). مدیریت جهادی سبک مدیریتی است که علاوه بر استفاده از روش‌های علمی به روز در حل مسئله، مفاهیم ارزشی اسلامی، انسانی و اخلاق‌مدارانه مانند توکل و توسل، سرعت عمل و خستگی‌ناپذیری در کار، همکاری و هم‌افزایی در سازمان را مدنظر قرار می‌دهد (مسلمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۶). مدیریت جهادی، سبکی از مدیریت است که می‌تواند خلاءهای موجود در سازمان را با روحیه جهادی مدیران و کارکنان، تلاش مضاعف آنها، تعهد به سازمان و نظام جمهوری اسلامی، در نظر داشتن معنویت و حضور خدا در جریان امور، ایستادگی در مقابل کارشکنی‌های دشمنان و ... جبران نماید (نظام‌آبادی و همکاران، ۱۴۰: ۱۵۲).

مدیریت جهادی را می‌توان فرآیند، نتیجه یا حالتی دانست که با هدف تعالی انسان‌ها شکل می‌گیرد. این مفهوم به معنای رشد، تحول، بهره‌برداری از فرصت‌ها و ارتقای ارزش‌های انسانی است. مدیریت جهادی، به عنوان الگویی مطلوب برای نظام اسلامی، از توانایی‌های لازم برای

تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی برخوردار است و ارزش‌ها و ویژگی‌هایی را در بر می‌گیرد که از هر نظام مدیریتی کارآمد و اسلامی انتظار می‌رود (فیروزآبادی، ۱۴۰۳: ۱۱). مدیریت جهادی بر پایه اصول و قوانین مطرح در دانش مدیریت، بنیان شده است. مدیریت جهادی با مدیریت صرف در زمینه مبانی و ارزش‌های اسلامی و ایمانی تفاوت دارد. مدیرانی که مدیریت جهادی را به کار می‌گیرند، در فرایند مدیریت خود، ابعاد دینی و ایمانی را در نظر می‌گیرند و به این ابعاد ارزش می‌دهند (منتظر خراسان و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۲۶). مدیریت جهادی و اجزای آن، بر مبنای یک نوع جهان‌بینی و نگرش خاص نسبت به مسائل شکل می‌گیرد. این رویکرد ریشه در جهان‌بینی توحیدی دارد و به همین دلیل با دیگر نظام‌های مدیریتی موجود در دنیای امروزی متفاوت است (دهقانی و صفری، ۱۴۰۲: ۹۸). موفقیت این نوع مدیریت در عرصه‌های کاری، در گرو اعتماد به نفس، ایجاد روابط انسانی صمیمانه، معاشرت و مشورت، پیشگامی در امور، پرهیز از خودخواهی و افزون‌طلبی، پرهیز از توزیع ناعادلانه منابع و اخلاص در عمل است. این اصول مدیریت جهادی، که جدایی‌ناپذیر از اخلاق و فضایل انسانی است، در محیط جهادی به کار گرفته شده و رعایت شود. تلاش در این مسیر، موجب تسریع موفقیت‌ها و دستیابی زودتر به پیشرفت، توسعه و شکوفایی می‌گردد (پیرعلائی، ۱۴۰۳: ۳۱). به طور کلی، مدیریت جهادی، که ریشه در مدیریت اسلامی دارد، به منظور نزدیک‌تر شدن به خداوند و خدمت به بندگان او و ارج نهادن به مردم طراحی شده است. از جمله اهداف این نوع مدیریت، انجام کار به شیوه‌ای مناسب و ارزشمند و جلب رضایت خداوند است که به ایجاد رضایت درونی برای فرد منجر می‌شود. در این رویکرد مدیریتی، توجه به اجر معنوی پیش از پاداش‌های دنیوی اهمیت دارد و تعهد یکی از اصول بنیادین آن محسوب می‌شود (آرایی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۸۵).

فرهنگ اخلاق‌مدار: فرهنگ اخلاق‌مدار برای پیشبرد راهبردهای سازمانی، مهم است و اگر افراد، فرهنگ اخلاقی سازمانشان را منفی ارزیابی کنند به رفتارهای غیراخلاقی گرایش پیدا می‌کنند. در صورت بالا بودن کیفیت فرهنگ اخلاق‌مدار، فضایل اخلاقی در سازمان بیشتر جلوه می‌کند و معضلات اخلاقی سازمان، کمتر شده، کارکنان با کار خود تعامل بهتری برقرار می‌کنند و اهداف شخصی خود را در راستای اهداف سازمانشان قرار می‌دهند (رحیمی و جشنی، ۱۴۰۲: ۴۹۹). فرهنگ اخلاق‌مدار در سازمان به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی اطلاق

می‌شود که در آن رعایت اصول اخلاقی و احترام به استانداردهای اخلاقی در تمامی سطوح سازمانی ترویج و تشویق می‌شود (آفریدا و همکاران^۱، ۲۰۲۴: ۲). این فرهنگ بر پایه صداقت، شفافیت، عدالت و احترام به حقوق دیگران بنا نهاده شده و در تمام فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان تأثیرگذار است (چوداری و همکاران^۲، ۲۰۲۳: ۹۹). سازمان‌هایی که فرهنگ اخلاقی قوی دارند، به دنبال ایجاد محیطی هستند که در آن اعتماد و همکاری میان کارکنان و مدیران به حداکثر می‌رسد. این سازمان‌ها به تعهدات اخلاقی خود پایبند بوده و تلاش می‌کنند تا از رفتارهای غیراخلاقی اجتناب کنند. برای رسیدن به این هدف، آن‌ها به آموزش و پرورش مستمر کارکنان در زمینه اصول و ارزش‌های اخلاقی توجه ویژه‌ای دارند و سیاست‌ها و رویه‌هایی را برای حمایت از رفتارهای اخلاقی تدوین می‌کنند (احمد و همکاران^۳، ۲۰۲۳: ۱۳).

فرهنگ اخلاق مدار به مجموعه اصول، ارزش‌ها و رفتارهایی اشاره دارد که افراد یک جامعه یا سازمان بر اساس آن‌ها رفتار می‌کنند. این فرهنگ معمولاً بر پایه احترام، امانتداری، صداقت، عدالت و مسئولیت‌پذیری بنا می‌شود (حکیم و سوپریاتنو^۴، ۲۰۲۳: ۲۰۸). فرهنگ اخلاق مدار شامل اعتقادات، معیارها و ارزش‌هایی است که به درست و نادرست بودن رفتارهای افراد یا گروه‌ها می‌پردازد. در سازمان‌ها، این فرهنگ از ارزش‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های افراد شکل می‌گیرد (جلالی، ۱۴۰۲: ۷). فرهنگ اخلاق مدار یکی از متغیرهای مهمی است که به صورت سیستماتیک بر تصمیم‌گیری اخلاقی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. زمانی که سازمان‌ها محیطی ایجاد می‌کنند که در آن رفتارها و عملکرد افراد به طور مداوم بر اساس ارزش‌ها و سیاست‌های اخلاقی تنظیم شود، فرهنگ اخلاق مدار در آن سازمان نهادینه شده است (چودزاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵). به طور کلی، فرهنگ اخلاق مدار در سازمان‌ها می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد کارکنان، کاهش نرخ ترک خدمت و جذب بیشتر استعدادها شود. سازمان‌هایی که به اصول اخلاقی متعهد هستند، نه تنها در درون خود به یکپارچگی و همبستگی بیشتری دست می‌یابند، بلکه در جامعه نیز به عنوان نهادهای معتبر و قابل اعتماد شناخته می‌شوند (آنتونی^۵، ۲۰۲۴).

1. Afrida et al
2. Chaudhary et al
3. Ahmad et al
4. Hakim & Supriyatno
5. Antoni

۲). بنابراین، فرهنگ اخلاق مدار نقش بسزایی در شکل‌دهی به جوامع و سازمان‌ها دارد و باعث توسعه روابط اجتماعی سالم و پایدار می‌شود (لادیکا و اوسیا^۱، ۲۰۲۴: ۴۲).

آمادگی برای تغییر سازمانی: کارکنان اساساً مسئول اجرای ابتکارات تغییر هستند و تغییر بر اساس رفتار کارکنان با موفقیت یا شکست مواجه می‌شود. بنابراین، مدیریت تغییر مؤثر برای هر سازمانی که مایل به بقا و شکوفایی در محیط رقابتی امروزی است، حیاتی است. کارکنان باید نه تنها خود را با تغییر وفق دهند بلکه باید تغییر را به عنوان یک روش زندگی بپذیرند، زیرا دنیای کسب و کار به دلیل فناوری‌ها، روش‌ها و رویه‌های جدید در حال توسعه، پیچیده‌تر می‌شود. کارکنان باید به تغییرات مداوم در مقیاس کوچکتر که تقریباً روزانه اتفاق می‌افتند به طور قابل توجهی پاسخ دهند (کبده و وانگ^۲، ۲۰۲۲: ۲). آمادگی کارکنان برای تغییر منعکس‌کننده میزان گرایش شناختی و عاطفی افراد برای پذیرش و همراهی با یک برنامه ویژه در جهت تغییر هدفمند وضعیت موجود و حرکت به سمت وضعیت مطلوب و ترسیم شده است (محترم و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۵۱). تمایل فرد به مقاومت یا اجتناب از ایجاد تغییر همواره در افراد وجود دارد. افراد در تمایل درونی خود به مقاومت یا سازگاری با تغییرات، صرف نظر از اینکه تغییر داوطلبانه یا تحمیلی باشد، با یکدیگر متفاوت هستند. از آنجایی که مقاومت در برابر تغییر به عنوان یک ویژگی شخصیتی باثبات تصور می‌شود، افراد کمتر احتمال دارد که داوطلبانه تغییراتی را در زندگی خود ایجاد کنند. علاوه بر این، زمانی که تغییراتی بر آنها تحمیل می‌شود، احتمال بیشتری دارد که احساسات منفی مانند اضطراب، خشم و ترس را بروز دهند. لذا باید زمینه استقبال کارکنان از تغییر فراهم گردد (ورا و پرابهو^۳، ۲۰۲۲: ۱۲۳).

آمادگی برای تغییر یک موضوع مشترک است که باید به عنوان بخشی از زندگی هر فرد، گروه و سازمان برای رشد، توسعه و انطباق با شرایط آینده منتقل شود. بنابراین، آمادگی برای تغییر فرآیندی از انتقال یا جابجایی است که منجر به تغییر در الگوهای رفتاری افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها در حین رشد، توسعه و انطباق با شرایط جدید می‌شود (رسمانسیا و همکاران^۴، ۲۰۲۲: ۳۶۱). رهبران سازمان باید توانایی هدایت تغییرات را داشته باشند. آنها باید بتوانند چشم‌انداز

1. Ladica & Osias
2. Kebede & Wang
3. Vora & Prabhu
4. Rismansyah et al

واضحی از تغییرات ارائه دهند، ارتباطات موثری برقرار کنند و مقاومت‌ها را مدیریت کنند (باتیستی و همکاران^۱، ۲۰۲۳: ۱۵۵۲). آمادگی برای تغییر یک مفهوم مهم در روانشناسی و مدیریت تغییر است که به آمادگی فرد یا سازمان برای پذیرش و اجرای تغییرات اشاره دارد (وایجیلک و همکاران^۲، ۲۰۲۳: ۲۷۶). به طور کلی، آمادگی برای تغییر، شامل پذیرش و حمایت کارکنان از تغییرات پیشنهادی می‌باشد. سازمان باید فضایی ایجاد کند که در آن کارکنان از تغییر استقبال کنند و آماده باشند تا با چالش‌های جدید روبرو شوند (سوپری هاریانتی و سوکو کو^۳، ۲۰۲۳: ۴۷).

خودکارآمدی شغلی: خودکارآمدی شغلی یک ساختار اصلی در نظریه یادگیری اجتماعی است. یکی از اصول نظریه یادگیری اجتماعی این است که میزان تفسیر و پاسخگویی موفق افراد به محیط اجتماعی به خودکارآمدی درک شده آنها بستگی دارد (معینی کربکندی و طبرسا، ۱۴۰۳: ۱۹). این مفهوم به عنوان یک نیروی مؤثر در سازماندهی مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری به کار می‌رود تا فرد بتواند به طور کارآمد و هدفمند به دستاوردهای شغلی خود برسد (آقامیری و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۹۹). خودکارآمدی شغلی، که از نظریه خودکارآمدی بندورا اقتباس شده است، به معنای ارزیابی فرد از توانایی خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌های مشخص در یک شغل یا حرفه است. این مفهوم نشان‌دهنده اعتماد فرد به مهارت‌ها و قابلیت‌های خود در مواجهه با چالش‌های شغلی و حرفه‌ای می‌باشد (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۳: ۳). خودکارآمدی شغلی به توانایی و اعتماد به نفس فرد در انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود به طور مؤثر و کارآمد اشاره دارد (لیو و همکاران^۴، ۲۰۲۳: ۱۲۳).

خودکارآمدی شغلی، باور به توانایی انجام یک کار خاص، نقش مهمی در موفقیت و عملکرد فرد دارد. در محیط‌های کاری، خودکارآمدی شغلی می‌تواند بر جنبه‌های مختلفی از جمله بهره‌وری، رضایت شغلی، انگیزه و توانایی مقابله با چالش‌ها و استرس‌های شغلی تأثیر بگذارد

1. Battisti et al
2. Wijethilake et al
3. Supriharyanti & Sukoco
4. Liu et al

(آداموویچ و همکاران^۱، ۲۰۲۳: ۹۰۴). خودکارآمدی به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی، کاربردهای گسترده‌ای در زمینه‌های یادگیری و پیشرفت دارد و نقشی مهم در شکل‌گیری شایستگی انسان ایفا می‌کند. انجام وظایف توسط افراد با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های مختلف می‌تواند به صورت ضعیف، متوسط یا قوی ظاهر شود. همچنین، یک فرد ممکن است در شرایط متفاوت عملکردهای متغیری داشته باشد که این تفاوت‌ها به باورهای کارآمدی او وابسته است. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی، بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارند و به عنوان یک عامل تعیین‌کننده، میزان موفقیت در انجام وظایف را شکل می‌دهند (الهی قره‌پاپاق و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۰۲). افرادی که دارای سطح بالایی از خودکارآمدی شغلی هستند، معمولاً با اطمینان بیشتری به وظایف خود می‌پردازند، کمتر دچار اضطراب و استرس می‌شوند و به طور کلی عملکرد بهتری دارند. عوامل مختلفی می‌توانند بر خودکارآمدی شغلی تأثیر بگذارند، از جمله تجربیات گذشته، بازخوردها و حمایت‌های همکاران و مدیران، و فرصت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای. تقویت خودکارآمدی شغلی می‌تواند به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر شود و نقش مهمی در ارتقای کیفیت زندگی کاری افراد داشته باشد (آکمالیا و همکاران، ۲۰۲۳: ۴۳۸).

پیشینه پژوهش

نتایج بررسی پیشینه پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده/گان	عنوان	نتایج پژوهش‌های انجام شده
ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳)	تحلیل پدیدارشناختی مدیریت جهادی با بهره‌گیری مفاهیم و نظریه‌های مدیریت کسب و کار	مدیریت جهادی شامل مؤلفه‌هایی نظیر تفکر حل مسئله، تنظیم اهداف، مدیریت روابط، تنظیم فرآیندهای شناختی، بهبود فرآیندها، ارتقای بهره‌وری سیستم و ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار است.
محترم و همکاران (۱۴۰۳)	بررسی روابط ساختاری بین سرمایه اجتماعی، چابکی دانشگاه و اعتماد سازمانی با آمادگی کارمندان برای تغییر	روابط ساختاری میان سرمایه اجتماعی، چابکی دانشگاه و اعتماد سازمانی تأثیر قابل توجهی بر آمادگی کارمندان برای

1. Adamovic et al

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده/گان	عنوان	نتایج پژوهش‌های انجام شده
	در دانشگاه: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی	تغییر در محیط دانشگاهی دارند.
نظام‌آبادی و همکاران (۱۴۰۲)	مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی به عنوان مدیریتی کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی	در اجرای مدیریت جهادی، از روش‌های اخلاقی، اسلامی، مردم‌دارانه و عدالت‌محورانه بهره گرفته می‌شود.
دهقانی و صفری (۱۴۰۲)	بررسی الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی	میان فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی و همچنین اخلاق کار اسلامی در بین معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی، رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است.
شهبیری و رحیمی (۱۴۰۲)	مدل‌سازی رابطه بین ادراک معلمان از سبک رهبری هم‌افزا و عملکرد نوآورانه: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی و استقلال شغلی	اگر معلمان ادراک مثبتی از وضعیت رهبری هم‌افزا داشته باشند، استقلال شغلی و خودکارآمدی شغلی بیشتری خواهند داشت.
علی صوفی و سلیمی (۱۴۰۲)	تأثیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر آمدگی به تغییر کارکنان دانشگاه با نقش میانجی چابکی سازمانی	مدیریت کوانتوم بر آمدگی به تغییر و چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
محمدی و همکاران (۱۴۰۱)	انقلاب اسلامی ایران؛ تأثیر مدیریت جهادی و رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان در سازمان‌ها	بین مدیریت جهادی و رهبری اخلاقی با آوای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
سبزی و همکاران (۱۴۰۱)	تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی	ابعاد مختلفی از فرهنگ اخلاق سازمانی، از جمله احترام به ارزش‌ها و هنجارها، فلسفه مربیگری، روابط انسانی و استفاده از خرد جمعی، در تبیین اخلاق حرفه‌ای نقش دارند.
بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)	الگوسازی تأثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با	مدیریت جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی و فضیلت سازمانی تأثیر مستقیم

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده/گان	عنوان	نتایج پژوهش‌های انجام شده
	نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی	و معنادار دارد.
میزراک ^۱ (۲۰۲۴)	بررسی استراتژی‌های آمادگی کارکنان در برابر تغییر مؤثر و مدل‌های پویا برای تحول سازمانی	آمادگی کارکنان در برابر تغییر یک فرآیند ضروری در محیط کسب و کار پویای امروزی است.
لادیکا و اوسپاس (۲۰۲۴)	بررسی تأثیر اخلاق کار بر رفتار، نگرش و عملکرد معلمان: مبنایی برای طرح توسعه حرفه‌ای	بین اخلاق کاری - مانند مسئولیت در قبال حرفه، شایستگی حرفه‌ای، مسئولیت در قبال دانش‌آموزان، مدرسه و استفاده اخلاقی از فناوری و رفتار و نگرش معلمان رابطه معناداری یافت شد.
آفریدا و همکاران (۲۰۲۴)	بررسی آمادگی برای تغییر در بانکداری اسلامی: اهمیت سازگاری و اخلاق کار اسلامی	سازگاری تأثیر مثبت و معناداری بر آمادگی برای تغییر و تعهد سازمانی دارد. در این میان، اخلاق کار اسلامی بر آمادگی تغییر کارکنان و همچنین تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
لیو و همکاران (۲۰۲۳)	بررسی تأثیر وظایف شغلی، خودکارآمدی شغلی و نیازهای شغلی بر رضایت شغلی معلمان	منابع شغلی، تقاضاهای شغلی و خودکارآمدی شغلی به صورت مثبت رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.
روی و همکاران ^۲ (۲۰۲۳)	فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها: بررسی و دستور کار برای تحقیقات آینده	فرهنگ اخلاقی تأثیر عمیقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی و رفتار مدیران و کارکنان دارد.
ریسمانسیا و همکاران (۲۰۲۲)	آمادگی برای تغییر سازمانی	که عنصر اصلی موفقیت سازمان در محیط پویا، آمادگی برای تغییر است که برای توانایی سازمان در ایجاد شایستگی مهم است تا بدان وسیله سازمان بتواند

1. Mizrak
2. Roy et al

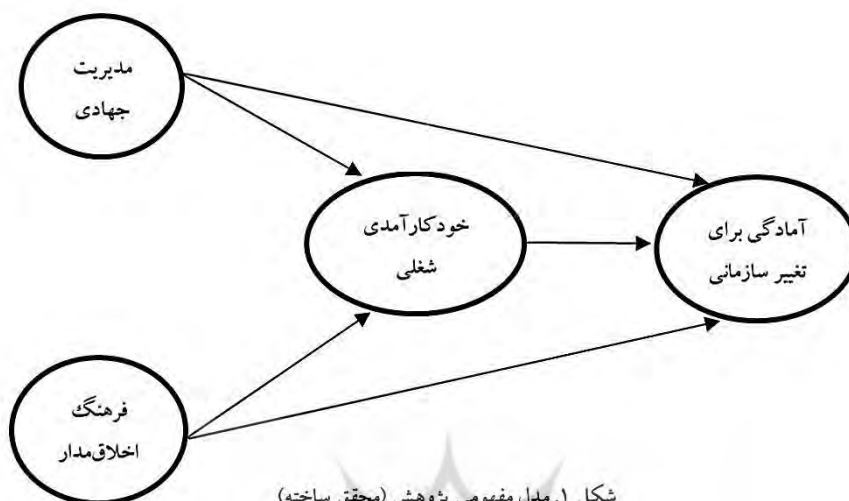
جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده/گان	عنوان	نتایج پژوهش‌های انجام شده
		خود را با شرایط وفق دهد.
ملاذنوا ^۱ (۲۰۲۲)	بررسی ارتباط ظرفیت سازمانی و آمادگی جهت تغییر	ظرفیت تغییر متفاوت است و می‌تواند مکمل آمادگی برای کمک به سازمان‌ها در جهت‌یابی محیط‌های غیرقابل پیش‌بینی باشد.
یون و کیم ^۲ (۲۰۲۲)	طراحی الگوهای پویا مشارکت در توسعه حرفه‌ای معلمان و رابطه آنها با ویژگی‌های اجتماعی - جمعیت شناختی، خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی	بین ویژگی‌های جمعیتی-اجتماعی معلمان و همچنین خودکارآمدی و رضایت شغلی آنها ارتباط معناداری وجود دارد.

در مجموع با توجه به توضیحات ارائه شده و با مروری بر تحقیقات پیشین، پژوهش‌های پیشین بیشتر بر بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای این پژوهش متمرکز بوده‌اند، اما در پژوهش حاضر، روابط و تأثیرگذاری چهار متغیر مذکور در قالب یک مدل مورد ارزیابی قرار گرفته است که این امر به عنوان نوآوری این پژوهش محسوب می‌شود. در واقع وجه تمایز پژوهش حاضر، تبیین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه است. با توجه به مطالب بیان شده و در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی این پژوهش مطابق شکل ۱ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Mladenova
2. Yoon & Kim



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

با توجه به مدل مفهومی شکل (۱) زیر، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.
۲. فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.
۳. مدیریت جهادی بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.
۴. فرهنگ اخلاق مدار بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.
۵. خودکارآمدی شغلی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.
۶. خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.
۷. خودکارآمدی شغلی در تأثیر فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش شناسی، توصیفی-همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش، شامل ۴۵۳ نفر از کارکنان اداری و آموزشی مدیریت آموزش و پرورش می‌باشد که از میان آن‌ها، ۲۰۹ نفر با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری

تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از چهار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول، براساس یافته‌های پژوهش حجازی‌فر (۱۳۹۴) تدوین شده است که مدیریت جهادی را براساس ۱۰ مؤلفه؛ برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات، سازماندهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل، رشد و توانمندسازی، بسیج منابع و امکانات و نوآوری و خلاقیت مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد تروینو و همکاران (۱۹۹۸) است که فرهنگ اخلاق‌مدار را براساس ۳ مؤلفه؛ هنجارها/محرک‌های اخلاقی، تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی و پیروی از مقامات بالا مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه استاندارد ریگنز و نایت (۱۹۹۴) می‌باشد که خودکارآمدی شغلی را براساس ۴ مؤلفه؛ باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می‌سنجد. پرسشنامه چهارم، پرسشنامه دونهام و همکاران (۱۹۸۹) است که آمادگی برای تغییر سازمانی را براساس ۳ مؤلفه؛ شناختی، عاطفی و رفتاری اندازه‌گیری می‌کند.

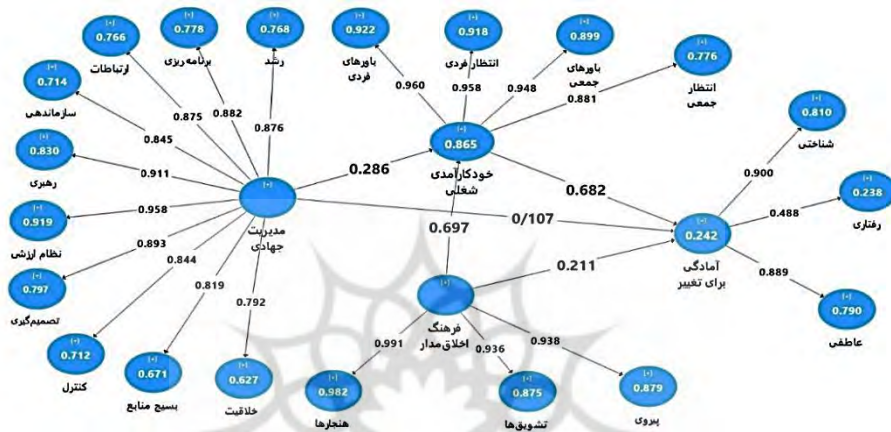
با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS3، داده‌های پژوهش تحلیل شدند. از روایی صوری، برای بررسی روایی ابزار پژوهش استفاده شد که توسط اساتید و کارشناسان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، برای سنجش پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون پایایی پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

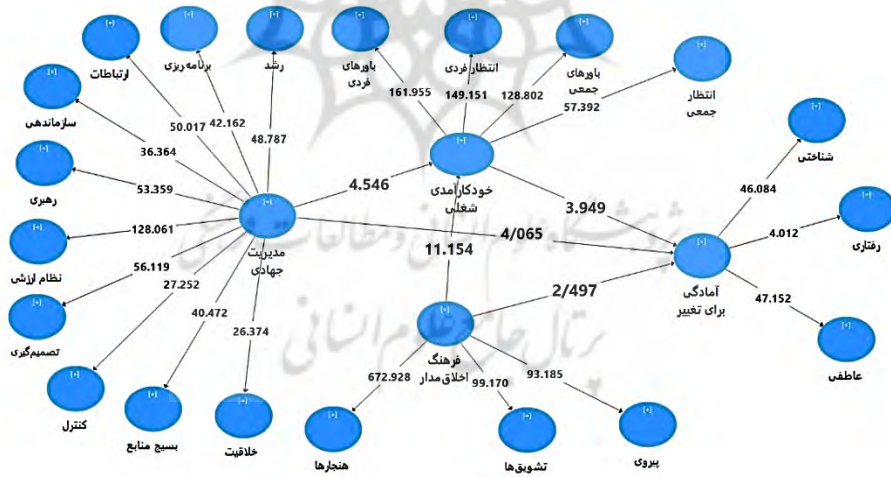
متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
مدیریت جهادی	(۱۰ مؤلفه و ۲۴ سؤال)	۰/۹۷۱
فرهنگ اخلاق‌مدار	(۳ مؤلفه و ۱۵ سؤال)	۰/۹۶۹
خودکارآمدی شغلی	(۴ مؤلفه و ۳۱ سؤال)	۰/۹۷۲
آمادگی برای تغییر سازمانی	(۳ مؤلفه و ۱۸ سؤال)	۰/۸۷۶

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش با نرم‌افزار PLS3 مورد بررسی قرار گرفتند که در شکل‌های ۲ و ۳ نتایج بررسی فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب معناداری

آزمون‌های ارزیابی مدل مفهومی

آزمون‌های پایایی مدل

در این بخش، پایایی مدل مفهومی پژوهش مطابق با جدول ۳ مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۳. نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha > 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0/7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A > 0/7)	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality > 0/5)
مدیریت جهادی	۰/۹۷۱	۰/۹۷۳	۰/۹۷۲	۰/۶۰۳
فرهنگ اخلاق مدار	۰/۹۶۹	۰/۹۷۲	۰/۹۷۰	۰/۷۰۰
خودکارآمدی شغلی	۰/۹۷۲	۰/۹۷۴	۰/۹۷۶	۰/۵۶۰
آمادگی برای تغییر سازمانی	۰/۸۷۶	۰/۸۹۲	۰/۸۹۴	۰/۵۳۰

بر اساس نتایج جدول ۳، معیارهای پایایی برای تمامی متغیرهای پژوهش، مقادیر مناسبی را نشان می‌دهد. از این رو، می‌توان وضعیت پایایی پژوهش را تأیید کرد.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش

الف) روایی همگرا

۱. $AVE > 0/5$

جدول ۴. آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
مدیریت جهادی	۰/۶۰۳
فرهنگ اخلاق مدار	۰/۷۰۰
خودکارآمدی شغلی	۰/۵۶۰
آمادگی برای تغییر سازمانی	۰/۵۳۰

با توجه به نتایج موجود در جدول ۴، میانگین واریانس استخراجی تمامی متغیرها از مقدار بحرانی ۰/۵ بالاتر می‌باشد. بر این اساس، آزمون میانگین واریانس استخراجی متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

۲. CR > AVE

جدول ۵. آزمون مقایسه ضرایب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
مدیریت جهادی	۰/۹۷۳	۰/۶۰۳
فرهنگ اخلاق مدار	۰/۹۷۲	۰/۷۰۰
خودکارآمدی شغلی	۰/۹۷۴	۰/۵۶۰
آمادگی برای تغییر سازمانی	۰/۸۹۲	۰/۵۳۰

طبق جدول ۵، برای تمامی متغیرهای پژوهش، مقدار CR بالاتر از AVE است. بر اساس این آزمون، روایی همگرایی مدل پژوهش تأیید می‌شود.

ب) روایی واگرا

۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۶. آزمون فورنل و لاکر

	آمادگی برای تغییر سازمانی	خودکارآمدی شغلی	فرهنگ اخلاق مدار	مدیریت جهادی
آمادگی برای تغییر سازمانی	۰/۷۲۸			
خودکارآمدی شغلی	۰/۴۸۵	۰/۷۴۸		
فرهنگ اخلاق مدار	۰/۴۰۷	۰/۷۱۱	۰/۸۳۷	
مدیریت جهادی	۰/۳۸۸	۰/۷۰۶	۰/۷۴۷	۰/۷۷۷

نتایج ارائه شده در جدول ۶ نشان می‌دهد که جذر AVE هر یک از متغیرها از همبستگی آن‌ها با سایر متغیرها بیشتر است که بر این اساس، آزمون فورنل و لاکر مورد تأیید قرار گرفت.

۲. آزمون HTMT

جدول ۷. آزمون HTMT

مدیریت جهادی	فرهنگ اخلاق مدار	خودکارآمدی شغلی	آمادگی برای تغییر سازمانی
			آمادگی برای تغییر سازمانی
			خودکارآمدی شغلی
		۰/۸۳۵	۰/۴۰۴
	۰/۷۷۲	۰/۸۳۰	۰/۳۸۷

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و طبق نتایج جدول ۶، این معیارها برای متغیرهای پژوهش مقادیر قابل قبولی را نشان می دهند، می توان وضعیت روایی واگرای متغیرهای پژوهش را تأیید کرد.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: از این معیار برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش استفاده شد که مقادیر قابل قبول برای این معیار شامل ۰/۰۱ (برازش ضعیف)، ۰/۲۵ (برازش متوسط) و ۰/۳۶ (برازش قوی) می باشد.

فرمول محاسبه معیار GOF به شکل زیر می باشد:

$$GOF \cong \sqrt{\text{communalities} \div R^2}$$

Communalities با استفاده از میانگین واریانس استخراجی متغیرهای مکنون پژوهش

محاسبه می شود که مقادیر آن در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۸. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality
۰/۵۷۵	۰/۵۵۳	۰/۵۹۸

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول ۸ به میزان ۰/۵۷۵، مدل پژوهش از برازش بسیار مناسبی برخوردار است.

آزمون معناداری فرضیه‌ها

جدول ۹. آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (P-Value)	نتیجه آزمون
۱	مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.	۰/۱۰۷	۴/۰۶۵	۰/۰۰۰	تأیید
۲	فرهنگ اخلاق‌مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.	۰/۲۱۱	۲/۴۹۷	۰/۰۰۰	تأیید
۳	مدیریت جهادی بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.	۰/۲۸۶	۴/۵۴۶	۰/۰۰۰	تأیید
۴	فرهنگ اخلاق‌مدار بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.	۰/۶۹۷	۱۱/۱۵۴	۰/۰۰۰	تأیید
۵	خودکارآمدی شغلی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.	۰/۶۸۲	۳/۹۴۹	۰/۰۰۰	تأیید
۶	خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.		۲/۹۷۶ آزمون سوبل		تأیید
۷	خودکارآمدی شغلی در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.		۳/۷۲۰ آزمون سوبل		تأیید

در جدول ۹ نتایج ارزیابی فرضیه‌های پژوهش ارائه شد و مطابق با این جدول تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. در ادامه، نتایج آزمون فرضیه‌ها ارائه می‌شود.

فرضیه ۱: مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.

مطابق با شکل‌های ۲ و ۳، ضریب مسیر میان متغیرهای مدیریت جهادی و آمادگی برای تغییر سازمانی برابر با $\beta=0/107$ است. و ضرایب معناداری میان این متغیرها به ترتیب $P=0/000$ و $t=4/065$ می‌باشد. براساس ضرایب مسیر و معناداری می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: فرهنگ اخلاق‌مدار برآمدگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.

مطابق با شکل‌های ۲ و ۳، ضریب مسیر میان متغیرهای فرهنگ اخلاق‌مدار و آمدگی برای تغییر سازمانی برابر با $\beta=0/211$ می‌باشد. و ضرایب معناداری میان این متغیرها به ترتیب $p=0/000$ و $t=2/497$ می‌باشد. براساس ضرایب مسیر و معناداری می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ فرهنگ اخلاق‌مدار برآمدگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: مدیریت جهادی بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.

مطابق با شکل‌های ۲ و ۳، ضریب مسیر میان متغیرهای مدیریت جهادی و خودکارآمدی شغلی برابر با $\beta=0/286$ می‌باشد. و ضرایب معناداری میان این متغیرها به ترتیب $p=0/000$ و $t=4/546$ می‌باشد. براساس ضرایب مسیر و معناداری می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ مدیریت جهادی بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

فرضیه ۴: فرهنگ اخلاق‌مدار بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.

مطابق با شکل‌های ۲ و ۳، ضریب مسیر میان متغیرهای فرهنگ اخلاق‌مدار و خودکارآمدی شغلی برابر با $\beta=0/697$ می‌باشد. و ضرایب معناداری میان این متغیرها به ترتیب $p=0/000$ و $t=11/154$ می‌باشد. براساس ضرایب مسیر و معناداری می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ فرهنگ اخلاق‌مدار بر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد و لذا فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

فرضیه ۵: خودکارآمدی شغلی برآمدگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد.

مطابق با شکل‌های ۲ و ۳، ضریب مسیر میان متغیرهای خودکارآمدی شغلی برآمدگی برای تغییر سازمانی برابر با $\beta=0/682$ می‌باشد. و ضرایب معناداری میان این متغیرها به ترتیب $p=0/000$ و $t=3/949$ می‌باشد. براساس ضرایب مسیر و معناداری می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ خودکارآمدی شغلی برآمدگی برای تغییر سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

فرضیه ۶: خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.

فرضیه ۷: خودکارآمدی شغلی در تأثیر فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.

در پژوهش حاضر، برای بررسی متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است. اثر میانجی متغیر خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی با استفاده از ضریب غیراستاندارد مسیر و خطای استاندارد آن بررسی شد و براساس نتایج این آزمون که مقدار z-value در فرضیه ششم (۲/۹۷۶) و فرضیه هفتم (۳/۷۲۰) بیش از ۱/۹۶ می باشد؛ می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف تبیین نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه انجام گرفت. با توجه به یافته های پژوهش، مدیریت جهادی بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر معناداری دارد و همچنین تأثیر معنادار مدیریت جهادی بر خودکارآمدی شغلی تأیید شد. نتایج این مطالعه با یافته های پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳)، نظام آبادی و همکاران (۱۴۰۲)، دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، محمدی و همکاران (۱۴۰۱) و بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰) همسو است. در این راستا می توان گفت جهت پیاده سازی و بکارگیری سبک مدیریت جهادی در سازمان ها، سیاست گذاران و دست اندرکاران سازمان ها باید برنامه ریزی مناسب و حمایت کافی بدون نیاز به نیروهای کنترلی داشته باشند، چرا که فقط از طریق برنامه ریزی درست و حمایت توسط مدیران، سبک مدیریت جهادی می تواند به عنوان یک سبک ایرانی و اسلامی در جامعه تسری پیدا کند و به سبک حاکم در جامعه تبدیل شود.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر سازمانی تأثیر مثبت دارد و همچنین تأثیر مثبت فرهنگ اخلاق مدار بر خودکارآمدی شغلی مورد تأیید قرار

گرفت. این نتایج با یافته‌های پژوهش محترم و همکاران (۱۴۰۳)، سبزی و همکاران (۱۴۰۱)، عباس قربانی و خلعتبری (۱۴۰۱)، ابراهیم‌زاده دستجردی و همکاران (۱۴۰۱)، میزراک (۲۰۲۴)، لادیکا و اوسپاس (۲۰۲۴)، آفریدا و همکاران (۲۰۲۴) و لیو و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ اخلاقی یک ساختار چندبُعدی است که منعکس‌کننده فضایل اخلاقی موجود در یک سازمان است، که به نوبه خود رفتار اخلاقی را تحریک می‌کند و رفتار غیراخلاقی را منع می‌کند، ساخته شده است. فرهنگ اخلاق مدار باورهای مثبت افراد نسبت به محیط کار برای انجام وظایفشان را تقویت می‌کند و موجب خودکارآمدی، تقویت احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با محیط کاری می‌شود.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که خودکارآمدی شغلی در تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار برآمدگی برای تغییر سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که اصلی‌ترین عامل بقا و دوام سازمان‌ها در مقابل چالش‌های درونی و بیرونی و محیط پیوسته در حال تغییر، ایجاد تغییرات مطلوب و آمادگی در برابر آن است. محیط‌های پویا و در حال تغییر، سازمان‌ها را ناگزیر کرده تا در راهبردها، فرهنگ، فرایندها و ساختار خود تغییراتی ایجاد کنند تا بتوانند در محیط‌های پویا مقاومت خود را حفظ کنند. به طور کلی، می‌توان چنین نتیجه گرفت که خودکارآمدی شغلی منجر به ایجاد هیجانانگیز مثبت در کارکنان می‌شود که این هیجانانگیز، آمادگی برای تغییر در جهت رشد و توسعه سازمانی را مهیا می‌کنند. این یافته با نتایج پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳)، محترم و همکاران (۱۴۰۳)، نظام‌آبادی و همکاران (۱۴۰۲)، دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، میزراک (۲۰۲۴)، لادیکا و اوسپاس (۲۰۲۴)، آفریدا و همکاران (۲۰۲۴)، روی و همکاران (۲۰۲۳)، ریسمانسیا و همکاران (۲۰۲۲) و ملادنوا (۲۰۲۲) همسو است.

پیشنادهای کاربردی

براساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که:

- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه در جهت تقویت خودکارآمدی شغلی و افزایش آمادگی کارکنان برای تغییرات سازمانی، به مؤلفه‌های اخلاقی و شاخص‌های درونی سازمان جهت مقابله با چالش‌های درونی و بیرونی سازمان و کارکنان توجه بیشتری نمایند.
- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه نگرش مثبتی به توانایی خود و کارکنان داشته باشد و در ارتباط خود با کارکنان این قانون که همواره اصل بر صحت است را در نظر گرفته و در اولویت سازمان خود قرار دهند.
- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه به اصول و ارزش‌های اسلامی نه در گفتار بلکه در عمل پایبند باشند و با ایجاد محیط‌های اخلاقی قوی، محیط کاری سرشار از امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری برای کارکنان ایجاد نمایند.
- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌تواند با هدف شناسایی و حل مشکلات رفتاری، دانشی و مهارتی کارکنان، اقداماتی را در راستای طراحی مجدد فرآیندها و ساختار سازمانی انجام دهد. برای افزایش انعطاف‌پذیری ساختار، پیشنهاد می‌شود از ساختارهای افقی استفاده شود تا محیط کاری پویا و انعطاف‌پذیر فراهم گردد. همچنین، در این راستا، باید به معیارهای ارزشی مانند اخلاق حرفه‌ای، نوع‌دوستی، ادب و نزاکت توجه ویژه‌ای شود.
- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه با نگاهی صرفه‌جویانه و مبتنی بر اصول اقتصاد مقاومتی، رویکردهای مالی دقیقی را در اجرای فعالیت‌ها اتخاذ کند. همچنین، برگزاری جلساتی به‌منظور تبیین چشم‌انداز و استراتژی‌های سازمان می‌تواند به آرمان‌گرایی و آینده‌محوری در تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی کمک کند.
- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌تواند با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، برنامه‌های منتورینگ و انتقال تجربه، مدیران میانی و اجرایی را با اصول مدیریت جهادی آشنا سازد. این امر به افزایش خودکارآمدی شغلی و ارتقای مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله در مواجهه با تغییرات کمک می‌کند.
- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌تواند با تقویت فعالیت‌های تیمی، تشویق همکاری بین واحدهای مختلف و ایجاد پروژه‌های مشارکتی، حس مسئولیت‌پذیری و اعتماد

متقابل را در بین کارکنان افزایش دهد که به نوبه خود بر خودکارآمدی شغلی و پذیرش تغییرات تأثیر خواهد گذاشت.

- مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مراغه با تدوین و اجرای برنامه‌هایی برای بهبود ارتباطات بین مدیران و کارکنان، شفاف‌سازی اهداف و سیاست‌های سازمان و تقویت حس همدلی می‌تواند در کاهش مقاومت نسبت به تغییرات سازمانی مؤثر باشد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد‌های پژوهشی زیر ارائه می‌شود:
- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، پژوهشگران، تأثیر مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر را در سازمان‌های مختلف (مانند دولتی و خصوصی) مقایسه کنند تا تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود شناسایی شود.
- در پژوهش‌های آینده، علاوه بر خودکارآمدی شغلی، نقش متغیرهای میانجی دیگری مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی یا هوش هیجانی در تأثیرگذاری مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر آمادگی برای تغییر بررسی شود.
- مطالعه اثر برنامه‌های آموزشی در حوزه مدیریت جهادی و فرهنگ اخلاق مدار بر بهبود خودکارآمدی شغلی و آمادگی برای تغییر سازمانی می‌تواند اطلاعات مفیدی ارائه دهد.
- پیشنهاد می‌شود تأثیر سبک‌های مختلف رهبری (مانند رهبری تحول‌آفرین یا خلاق) بر رابطه میان مدیریت جهادی و آمادگی برای تغییر سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

قدردانی

بدین وسیله از مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مراغه و دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب جهت همکاری در انجام این پژوهش، تشکر و قدردانی می‌گردد.

فهرست منابع

- آرایی، وحید؛ مکرمی‌پور، محمدباقر و لایقی قرچی، سامیار (۱۴۰۲)، بررسی مدیریت جهادی سردار سپهبد شهید سلیمانی در امنیت جمهوری اسلامی ایران، *فصلنامه مطالعات دفاع مقدس*، ۹(۱): ۱۷۹-۲۰۴.
- آقامیری، زهره؛ صابری اسفیدواجانی، محسن و سپاه منصور، مژگان (۱۴۰۲)، رابطه سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت و بهزیستی معنوی با خودکارآمدی شغلی پرستاران بخش های کرونا، *فصلنامه سلامت معنوی*، ۲(۳): ۱۹۷-۲۰۷.
- ابراهیمی، ابوالقاسم؛ میرزائی، محمد صادق و نیکبخت، امین (۱۴۰۳)، تحلیل پدیدارشناختی مدیریت جهادی با بهره‌گیری مفاهیم و نظریه‌های مدیریت کسب و کار، *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۵(۵۷): ۱۵۶-۱۲۹.
- الهی قره پاپاق، ابراهیم؛ رفیعی، محسن و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۴۰۳)، بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب، *فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۱۳(۱): ۹۹-۱۲۰.
- امیدی، علی (۱۴۰۳)، ارائه و تبیین الگوی مدیریت جهادی در جامعه اسلامی مبتنی بر وصیت‌نامه الهی-سیاسی امام خمینی (ره)، *فصلنامه انقلاب پژوهی*، ۲(۱): ۲۷۵-۳۰۰.
- بیک‌زاد، جعفر؛ رزمجو، مریم و رحمتی، مریم (۱۴۰۰)، الگوسازی تاثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی، *فصلنامه توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۶(۶۰): ۲۷-۵۴.
- پیرعلائی، نسیم (۱۴۰۳)، ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده‌سازی مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل، *فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی*، ۱۳(۴): ۲۶-۴۶.
- ترک‌زاده، جعفر؛ صفایی، فاطمه و مزگی‌نژاد، سمیه (۱۴۰۲)، مدل‌یابی روابط همزمان سبک‌های مختلف رهبری، آمادگی برای تغییر و سلامت سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز، *فصلنامه علوم تربیتی*، ۳۰(۲): ۸۱-۹۸.
- جلالی، عبدالعلی (۱۴۰۲)، تبیین رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان نظامی با توجه به نقش مداخله‌گر فرهنگ اخلاقی سازمان، *فصلنامه مطالعات علوم مدیریت دریایی*، ۴(۳): ۵-۲۲.
- جودزاده، مهتا؛ نامور، افسانه و یعقوبی، نورمحمد (۱۴۰۰)، طراحی الگوی جامع برای تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی اسلام، *فصلنامه مطالعات اخلاق کاربردی*، ۱۷(۴۱): ۱۱-۴۲.
- حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴)، چستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳(۳): ۹۵-۱۲۲.
- دهقانی، سیده مهرناز و صفری، امید (۱۴۰۲)، آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی، *فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی*، ۱۱(۳): ۹۶-۱۱۰.

- رحیمی، حمید و جشنی، عاطفه (۱۴۰۲)، نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ اخلاقی در رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت با آتومی سازمانی، *فصلنامه روان‌شناسی فرهنگی*، ۱۷(۱): ۵۱۵-۴۹۴.
- سبزی، امیرحمزه؛ گل‌زاده، فرشته؛ آقازاده، اکبر و حیدریان بایی، الهه (۱۴۰۱)، تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی، *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۱۱(۳۹): ۱۲۶-۱۰۳.
- شاکر اردکانی، محمد؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ غفوری چرخابی، حسین و زارعی محمود آبادی، محمدجواد (۱۳۹۷)، تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی مورد مطالعه: بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد، *فصلنامه طلوع بهداشت*، ۱۷(۳): ۳۸-۲۴.
- شهری، مهدیه و رحیمی، حمید (۱۴۰۲)، مدل‌سازی رابطه بین ادراک معلمان از سبک رهبری هم‌افزا و عملکرد نوآورانه: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی و استقلال شغلی، *فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی*، ۴(۳): ۱۳۱-۱۴۶.
- صالحی کاماردخی، سیده سمانه؛ آزادی، کیهان و وطن‌پرست، محمدرضا (۱۴۰۳)، تأثیر اخلاق و فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس، *فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۵۲): ۳۳۲-۳۱۳.
- علی صوفی، سمیرا و سلیمی، سمانه (۱۴۰۲)، تأثیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر آمادگی به تغییر کارکنان دانشگاه با نقش میانجی چابکی سازمانی، *فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۵(۲): ۱۴۳-۱۲۵.
- فیروزآبادی، خدیجه (۱۴۰۳)، مدیریت جهادی در آیینۀ اندیشه آیت‌الله العظمی سید علی خامنه‌ای (مدظله)، *فصلنامه پژوهش و مطالعات علوم اسلامی*، ۶(۶۳): ۱۰-۱۸.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ نعمتیان، محمدحسین و رزاقی، محمد (۱۴۰۳)، نقش دانش معلمی و نگرش مرتبط با شغل معلمی بر صلاحیت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان شهر تبریز، *فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۳(۱): ۱-۱۷.
- کاملی، سمانه؛ زارع بهرام‌آبادی، مهدی و داوری، رحیم (۱۴۰۲)، نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار، *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*، ۲۲(۸۶): ۲۰۳-۱۷۶.
- محترم، معصومه؛ پاکباز، زهرا و کریمی، زهرا (۱۴۰۳)، بررسی روابط ساختاری بین سرمایه اجتماعی، چابکی دانشگاه و اعتماد سازمانی با آمادگی کارمندان برای تغییر در دانشگاه: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی، *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۱(۲): ۱۶۹-۱۴۹.
- محمدی، مهدی؛ ابراهیمی، مهدی؛ آقا‌تهرانی، مرتضی و سیدی قهفرخی، فاطمه السادات (۱۴۰۱)، انقلاب اسلامی ایران؛ تأثیر مدیریت جهادی و رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان در سازمان‌ها (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان چهارمحال و بختیاری)، *فصلنامه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی*، ۱۲(۲۵): ۳۷-۱.

مسلمی، جواد؛ محمدی، مهدی؛ عامل اردستانی، حمیدرضا و آفاتهرانی، مرتضی (۱۴۰۲)، تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر ویژگی‌های فرمانده شهید حسن تهرانی مقدم، **فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج**، ۲۶(۱۰۱): ۴۶-۵.

معینی کربکندی، منصوره و طبرسا، غلامعلی (۱۴۰۳)، تأثیر خودکارآمدی و خوش بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری، **فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی**، ۱۵(۱): ۳۵-۱۵.

منتظرخراسان، حجت؛ بیک‌زاد، جعفر؛ داداش کریمی، یحیی و نژاد حاجی علی ایرانی، فرهاد (۱۴۰۲)، طراحی و تبیین الگوی مدیریت منابع انسانی جهادی در شرکت مدیریت منابع آب ایران، **فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج**، ۲۶(۱۰۱): ۱۵۱-۱۲۵.

نظام‌آبادی، دانیال؛ ویسی، غلامرضا و فضل‌الهی، سیف‌الله (۱۴۰۲)، مدیریت جهادی به عنوان مدیریتی کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی (مفاهیم، ویژگی‌های متمایز و مؤلفه‌ها)، **فصلنامه مطالعات سیاسی-اجتماعی تاریخ معاصر ایران**، ۲(۲): ۱۷۰-۱۴۸.

Adamovic, M., Sojo, V., Schachtman, R., Vargas, A. (2023). Explaining the relationship between ethnicity and depressive symptoms: The roles of climate for inclusion, job self-efficacy, and job demands. **Asia Pacific Journal of Management**, 40(3), 903-928.

Afrida, Y., Rivai, H.A., Syahrul, L., Lukito, H. (2024). "Readiness to change in Islamic banking: the significance of adaptability and Islamic work ethics". **Journal of Islamic Marketing**, 7(2024), 1-14.

Ahmad, A. H., Hilal, S. N. S. S., Masri, R., Isa, A., M., Ani, N. S., Hussin, W. S. W. (2023). "Uncover" The Influence of Islamic Work Ethics on Employees' Organizational Commitment. **International Journal of Economics, Business and Innovation Research**, 2(02), 12-31.

Akmalia, R., Nst, W. N., Siahaan, A. (2023). Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah Teachers. **Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, 8(3), 437-453.

Antoni, S. (2024). Analysis the Influence of Islamic Work Ethics and Compensation Suitability to Fraud Accountancy. **Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi**, 16(1), 1-10.

Aulia, T.R., Soetjipto, B.W. (2022). Effect of Openness to Change, Empowerment, Customer Orientation, and Marketing Innovation to Resilience and Survival of a Convenience Store Business in the Midst of Covid-19 Pandemic. **Advances in Economics, Business and Management Research**, 2022(202), 101-107.

Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediatorvariable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(6) 1173-1182.

Battisti, M., Dustmann, C., Schönberg, U. (2023). Technological and organizational change and the careers of workers. **Journal of the European Economic Association**, 21(4), 1551-1594.

- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. **Global Knowledge, Memory and Communication**, 72(1/2), 98-118.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L., Pierce, J. L. (1989). **The development of an attitude toward change instrument**. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.
- Faliza, N., Setiawan, R., Agustina, W. (2024). The effect of leadership effectiveness and Islamic work motivation on organization performance with Islamic work ethics as a moderating variable. **Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal**, 6(1), 409-425.
- Hakim, A., Supriyatno, B. (2023). The Effect of Work Ethics and Employee Empowerment on Organizational Performance in Tebet District, South Jakarta Administrative City. **International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEER)**, 3(4), 207-221.
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., Kaiser, G. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self- efficacy and school leadership. **Psychology in the Schools**, 60(3), 679-690.
- Kebede, S., Wang, A. (2022). Organizational justice and employee readiness for change: the mediating role of perceived organizational support. **Frontiers in Psychology**, 13, 1-16.
- Khaw, K. W., Alnoor, A., Al-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., Atshan, N. A. (2023). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. **Current Psychology**, 42(22), 19137-19160.
- Ladica, R., Osias, N. C. (2024). Work Ethics on Teachers' Behavior, Attitude and Performance: Basis for Professional Development Plan. **American Journal of Arts and Human Science**, 3(3), 41-70.
- Liu, J., Wang, K., Chen, Z., Pan, Z. (2023). Exploring the contributions of job resources, job demands, and job self- efficacy to STEM teachers' job satisfaction: A commonality analysis. **Psychology in the Schools**, 60(1), 122-142.
- Mızrak, F. (2024). Effective change management strategies: Exploring dynamic models for organizational transformation. In *Perspectives on artificial intelligence in times of turbulence: Theoretical background to applications*, 1(23), 135-162.
- Mladenova, I. (2022). Relation between Organizational Capacity for Change and Readiness for Change. *Administrative Sciences*, 12(4), 1-35.
- Riggs, M., Knight, P.A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 755-766.
- Rismansyah, A., Adam, M., Hanafi, A. (2022). Readiness for Organizational Change. In **7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021)**, 360-368.
- Roy, A., Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S. (2023). Ethical Culture in Organizations: A Review and Agenda for Future Research. **Business Ethics Quarterly**, 1-42.

- Supriharyanti, E., Sukoco, B. M. (2023). Organizational change capability: a systematic review and future research directions. **Management Research Review**, 46(1), 46-81.
- Trevino, LK., Butterfield, KD., McCabe, DL. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. **Business Ethics Quarterly**, 8, 447-760.
- Vora1, P. V., Prabhu, V. V. (2022). Differences in Resistance to Change, Optimism and Perceived Social Support among individuals with different Sexual Orientations. **Indian Journal of Mental Health**, 9(2), 122-127.
- Wijethilake, C., Upadhaya, B., Lama, T. (2023). The role of organisational culture in organisational change towards sustainability: evidence from the garment manufacturing industry. **Production Planning & Control**, 34(3), 275-294.
- Yoon, I., Kim, M. (2022). Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction. **Teaching and Teacher Education**, 109, 103565.

