



تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق

کار اسلامی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار

غلامرضا صفری^۱، امید صفری^۲

۱. دکترای تخصصی، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.
۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار است. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار به تعداد ۱۱۰ نفر هستند، که از این تعداد ۸۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد خلاقیت سازمانی (اسمیت و اسکافر، ۱۹۶۹)، مدیریت جهادی شریعتمداری (۱۳۹۴) و اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) است. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مدیریت جهادی و اخلاق کار اسلامی با خلاقیت سازمانی، بین مدیریت جهادی با اخلاق کار اسلامی و بین مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). بنابراین شایسته است که به منظور ایجاد خلاقیت سازمانی در جامعه هدف به متغیرهای مدیریت جهادی و اخلاق کار اسلامی توجه شود.

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۶

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۱۴

کلیدواژه‌گان:

مدیریت جهادی،
خلاقیت سازمانی،
اخلاق کار اسلامی،
آموزش و پرورش،
شهرستان کوه چنار.

نویسنده مسئول:

غلامرضا صفری

پست الکترونیکی:

safari.gholamreza@yahoo.com

Determining the relationship between jihadi management and organizational creativity through Islamic work ethics in first secondary teachers of Koh Chenar city

gholamreza safari¹, omid safari²

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamsani Branch, Department of Education, Nourabad Mamsani, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamsani, Iran.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between jihadi management and organizational creativity through Islamic work ethics in the first secondary level teachers of Koh Chenar city. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all 110 teachers of the first secondary level of Koh Chenar city, out of which 85 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard organizational creativity questionnaires. (Smith and Scafer, 1969), jihadi management by Shariatmadari (2014) and Islamic work ethics by Ali and Al-Kazemi (2007). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data. The results showed that there is a positive and significant relationship between jihadi management and Islamic work ethics with organizational creativity, between jihadi management with Islamic work ethics and between jihadi management and organizational creativity through Islamic work ethics ($P \leq 0.01$). Therefore, it is appropriate to pay attention to the variables of jihadi management and Islamic work ethics in order to create organizational creativity in the target society.

Keyword: Jehadi management, organizational creativity, Islamic work ethics, education,, Koh Chenar city.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیات خود همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و خلاقیت سازمانی، مهمترین روش کسب مزیت رقابتی است. در مورد اهمیت رو به گسترش خلاقیت در سازمان و پویاتر شدن بازار، موافقت عمومی وجود دارد (Adita and Anis, 2018). خلاقیت به طور فزاینده ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت سازمان‌ها در بازارهای رقابتی تبدیل شده است و نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد. خلاقیت فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده‌های جدید می‌تواند رضایت مشتری را تأمین کند (Hamzah and Basri, 2021). خلاقیت باید به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است. خلاقیت سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است و عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، تغییر و تحول در سازمان‌ها را ضروری می‌سازد و اجزای اساسی هر راهبرد تولیدی و خدماتی است (Mir, 2015).

افزایش خلاقیت 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 خلاقیت در منابع انسانی قرار داده‌اند (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵). اما اینکه چگونه نیروی انسانی خلاق در سازمان می‌شود، 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 خلاقیت نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (چن و ، ۲۰۰۸). که در این تحقیق به برخی از این عوامل اشاره می‌شود:

مدیریت جهادی یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی می‌باشد، مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن می‌باشد. اگر این مهم‌ها محقق شود کارها به بهترین شکل در سازمان‌ها پیش می‌رود (Prasetyo and Etal, 2021). امروزه تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌ها را نیز می‌توان با کار جهادی مدیریت کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت‌آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ بلکه برای همه و در همه شرایط همین‌طور است. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شده است (بیک زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش دارند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، تلاش خود را بر این معطوف داشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از ایشان در تمام صحنه‌های حساس حضور و نقش پررنگی داشته باشند. مدیریت سازمانها با استفاده از قدرت کاریزما و ابزارهای ترغیب‌کننده مدیریت جهادی می‌توانند زمینه توانمندسازی روانشناختی را در بین نیروهای انسانی ایجاد نمایند (عسکری و همکاران، ۱۳۹۷).

از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می شود؛ در متن جامعه ارزش هایی غلبه دارند که اخلاق کار^۱ را تضعیف می کنند (آلیاماهی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس، یکی از علل توسعه نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (دهقانی و صفری، ۱۴۰۲). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی های اخلاقی بخشیده است آنچنان تعهد و الزامی در معلمان ایجاد می کند که باعث تثبیت صفات نیک در معلمان می شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می آورد (محمدی و گلوردی، ۱۳۹۲) و موجب می شود معلمان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولی تپذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). اربابی اصفهانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط خلاقیت کارکنان و رفتار کارآفرینانه به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت و رفتار کارآفرینانه با اخلاق کار اسلامی ارتباط مثبت و معنا داری وجود دارد. پراستیو و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی و پاداش اسلامی بر عملکرد کارکنان با تعهد کارکنان به عنوان اعتدال در مشاغل مدارس شبانه روزی اسلامی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذاشت، در حالی که پاداش اسلامی تأثیری نداشت.

حمزه و همکاران^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان بانک های اسلامی استان ریو با میانجیگری فرهنگ سازمانی اسلامی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۲۷۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی، اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان بانک های اسلامی استان ریو تأثیر مثبت و معناداری داشتند. بنابراین با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش های الهی در سازمان های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسان است، دست یابد. مدیریت اسلامی چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی که براساس ملاک های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه امروزه ما شاهد این مساله هستیم که در نظام های آموزشی ما و از جمله آموزش و پرورش کوه چنار خلاقیت و نوآوری در بین معلمان به شکل مطلوبی وجود ندارد و این مساله می تواند باعث کاهش عملکرد شغلی معلمان و عدم رضایت دانش آموزان شود. عدم بروز خلاقیت به شکل مطلوب در بین معلمان دلایل زیادی می تواند داشته باشد و ممکن است برخی از این دلایل بی توجهی هایی باشد که نسبت به وجود یک مدیریت جهادی و فقدان فرهنگ اخلاق کار اسلامی در جامعه هدف باشد. بنابراین برای برون رفت از این مساله پژوهشگر قصد دارد تا در جامعه هدف به این سوال

1 Work ethic

2 Alyammahi

3 -Prasetyo& et al

4 -Hamzah& et al

پاسخ دهد که آیا بین مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار رابطه معناداری وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار به تعداد ۱۱۰ نفر بود، که از این تعداد ۸۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد خلاقیت سازمانی (اسمیت و اسکافر ۱۹۶۹)، مدیریت جهادی شریعتمداری (۱۳۹۴) و اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) بود. روایی صوری پرسشنامه ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرنباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزارهای spss و Smart PLS انجام گرفته است.

یافته ها

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

جدول ۱. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مدیریت جهادی و مولفه های آن با خلاقیت سازمانی

متغیرهای خلاقیت سازمانی	r	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	ریزی و کار هدفمند	پایبندی به اصول
	۰/۵۲	۰/۴۹	۰/۴۵	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۴۸	۰/۵۱	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر مدیریت جهادی و مؤلفه های آن با متغیر اخلاق کار اسلامی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

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

متغیرها	برنامه						
	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	ریزی و کار	پایبندی به اصول هدفمند
اخلاق کار اسلامی	r	۰/۳۱	۰/۳۰	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۲۹
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اخلاق کار اسلام و مولفه های آن با متغیر خلاقیت سازمانی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با خلاقیت سازمانی

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

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۷۰). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۷۰ (تقریباً ۲۷٪) خلاقیت سازمانی از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۲	۰/۲۷۰

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

جدول ۵. پیش‌بینی نمرات اخلاق کار اسلامی بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۱	۰/۰۹۶

جدول ۶، پیش‌بینی نمرات خلاقیت سازمانی بر اساس اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۶۷). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۶۷ (تقریباً ۲۷٪) خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی تبیین می‌شود.

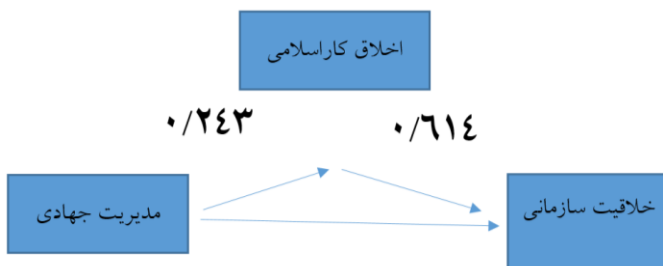
جدول ۶. پیش‌بینی نمرات خلاقیت سازمانی بر اساس اخلاق کار اسلامی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۱۷	۰/۴۰۹



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

❖ ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

با توجه به شکل ۱ و ۲ و جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت جهادی به خلاقیت سازمانی برابر ۰/۶۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت جهادی، خلاقیت سازمانی به میزان ۰/۶۵ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت جهادی به اخلاق کار اسلامی برابر ۰/۲۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که

مدیریت جهادی به میزان ۰/۲۴ بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی به خلاقیت سازمانی برابر ۰/۶۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی به میزان ۰/۶۱ بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی به میزان ۰/۱۴۷ می‌باشد.

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

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

بحث و نتیجه گیری:

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کوه چنار انجام شد. یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با خلاقیت سازمانی آزمودنی‌ها می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار خلاقیت سازمانی از طریق مدیریت جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای خلاقیت سازمانی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، سرافرازی و هاشمی (۱۴۰۰)، بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، قاسم پور و ویسه (۱۳۹۹)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹) و عسکری و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که مدیریت جهادی 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 و مدیریت جهادی به عنوان جزئی از فرهنگ مترقی اسلامی، کارمند در برخورد با مسائل، با اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف و مشورت و مشارکت، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. در نتیجه خلاقیت سازمانی در آن‌ها افزایش می‌یابد. همچنین حاکم بودن فرهنگ مدیریت جهادی در سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان را هموار می‌سازد 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 می‌شود که هر کدام به نوعی بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

مدیریت جهادی مسیر کارکنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مشخص می کند؛ زیرا این فرهنگ رسالت سازمان را پیش روی کارکنان می گذارد و چون نیرویی محرک، کارکنان را به حرکت وامی دارد. یافته های تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با اخلاق کار اسلامی آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار خلاق کار اسلامی از طریق مدیریت جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای اخلاق کار اسلامی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲) و معدنی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که از شرایط یک مدیر جهادی این است که در جهت رسیدن به اهداف کمال سعی و تلاش خود را به کار گرفته و از مسئولیتی که به وی داده شده شانه خالی نکند. یکی از مسائلی که به وفور در جامعه وجود دارد و اختصاصی هم به مدیران ما ندارد بحث عدم مسئولیت پذیری در قبال اتفاقاتی است که در جامعه رخ می دهد. این اتفاقات گاهی در بعد فرهنگی است و گاهی در بعد اقتصادی و... در جامعه ایی پویا، افراد نسبت به یکدیگر مسئولیت پذیرند و اشتباه یا غفلی که از فردی سر می زند برای آنها مهم است. در یک سازمان یا مجموعه وقتی مدیر، نسبت به ارتکاب کارهای خلاف شرع و یا حتی عرف هیچ عکس العمل مناسبی از خود نشان ندهد، سبب می شود که یک ناهنجاری تبدیل به هنجار شده و این امر چون در محیط اداره و سازمان ترمیم یا اصلاح نشده نسبت به سایر طبقات اجتماع نیز تسری پیدا کند. بنابراین انجام وظایف یک مدیر جهادی می تواند زمینه بروز رفتارهای اخلاقی را در سازمان ها فراهم کند و باعث کارایی و اثربخشی بیشتر سازمان ها می شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه های آن با خلاقیت سازمانی در آزمودنی ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار خلاقیت سازمانی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای خلاقیت سازمانی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، قاسم پور و ویسه (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی قشلاق (۱۳۹۵)، حمزه و باسری (۲۰۲۱)، آلیامماهی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) و امیلن (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که امروزه خلاقیت سازمانی نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه تر با برنامه ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون تر است. در این راستا سازمان ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامعه های نیاز دارند که در آن زندگی می کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آوردند. همچنین اخلاق کار اسلامی مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال تبعیض در میان افراد و عرضه رهنمودهایی برای سازمان ها به منظور ارتقای سطح فعالیت های حرفه ای و حفظ موفقیت است و از آنجا که ماهیت اخلاق کار اسلامی جهانی است برای هر جامعه ای به رغم تفاوت در، نژاد، رنگ پوست، دین و... کاربردپذیر است. از سوی دیگر، اخلاق کار اسلامی به موازات مفهوم مدنیت در اسلام با تأکید بر مشارکت در کار به عنوان روشی به منظور غلبه بر

موانع و پیشگیری از وقوع مشکلات کاری و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به شمار 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 خلاقیت و نوآوری سازمانی، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی منجر می‌شود و به کاهش نیت منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می‌انجامد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین مدیریت جهادی با خلاقیت سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی در آموذنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که پرداختن به پیامدهای مهم کاربرد مدیریت جهادی و اخلاق کار اسلامی در محیط کار به منظور توجیه منطقی تمامیت و جامعیت این رویکرد و تناسب آن با جامعه اسلامی ما به جای رویکرد وارداتی غربی مستلزم درک برخی اصول و مبانی رفتاری مطرح شده در اسلام می‌باشد و توجه به این رویکرد می‌تواند زمینه بروز خلاقیت سازمانی و کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتری را در سازمان ایجاد نماید. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء خلاقیت سازمانی از طریق مدیریت جهادی و اخلاق کار اسلامی در آموذنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین مدیریت جهادی و خلاقیت سازمانی آموذنی‌ها پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با مطالعه و افزایش دانش و آگاهی نسبت به دنیای مدرن و تکنولوژی‌های روز در ارتباط بوده روشهای جدید حل مصالح و تعارض را شناسایی و به کار برده و نوآوری را تشویق کنند.
۲. با توجه به نتایج فرضیه اخلاق کار اسلامی و خلاقیت سازمانی 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 خلاقیت سازمانی 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.
۳. 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 مدیریت جهادی در سازمانها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن،

آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش های مثبت مدیریت جهادی و شیوه نهادینه سازی آنها.

۴. با توجه به یافته های حاصل از تحقیق پیشنهاد می شود تا مدیران و مسئولان سازمان ها بر تقویت روحیه تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، سلامت نفس و مشارکت پذیری تأکید کنند تا منابع انسانی فعال در سازمانها بیش از پیش در کار و مأموریت به حفظ ارزش های انقلابی و اسلامی پایبند باشند.

منابع:

۱. اسدی، محسن. شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۱(۲)، ۱۳۳-۱۵۰.
۲. اربابی اصفهانی، مریم، ولیخانی، ماشالله. محمدی ثابت، ناهید (۱۴۰۱). نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط خلاقیت کارکنان و رفتار کارآفرینانه، فصلنامه رهیافت نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، ص ۱۱۴-۹۷.
۳. ایرانزاده، سلیمان؛ مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ شکری، عبدالحسین، و ابراهیمی، رحیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۸)، ۱۱۷-۱۴۵.
۴. 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.
۵. بیک زاد، جعفر، رزمجو، مریم، رحمتی، مریم، (۱۴۰۰). الگوسازی تاثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶(۶۰)، ۲۷-۵۴.
۶. حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ آقاحسینی، تقی و موسی‌زاده، سیدجواد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۲ (۳)، ۱۴۱-۱۶۰.
۷. 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.
۸. دهقانی، سیده مهرناز، صفری، امید (۱۴۰۲). آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی، فصلنامه رهیافت های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۹، دوره ۳، ص ۱۱۰-۹۶.

۹. سرافرازی، مهرزاد. هاشمی، سید محمود (۱۴۰۰). سنجش اثرگذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازدهگانه شهرداریهای شهرستان شیراز، فصلنامه رهیافت های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، ص ۳۵-۶۴.
۱۰. عسکری، حشمت اله. عباس پور، جعفر. سرابی، امید. بهروز، عارف (۱۳۹۷). رابطه ویژگی های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تاکید بر معنویت در سازمان تامین اجتماعی استان ایلام، دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت
۱۱. قاسم پور، حامد. ویسه، سید مهدی (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه ایلام، فصلنامه فرهنگ ایلام، دوره ۲۰، شماره ۶۶، ص ۳۳-۸.
۱۲. محمدی، مسلم. گلوردی، مهدی. (۱۳۹۳). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۲(۳)، ۱۶۱-۱۸۰.
۱۳. محمدی قشلاق، پروش، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید به نقش میانجی رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی: استان آذربایجان غربی)، اولین همایش ملی اخلاق حرفه‌ای در نظامهای آموزشی.
۱۴. معدنی، جواد؛ داود حسین پور؛ معصومه یاری (۱۳۹۵). «طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه علامه طباطبائی)^(۶)» تهران، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱، ۱)۵، صص ۴۹ - ۷۰.
15. Adita, Anggarwati., Anis, Eliyana (2018). The Influence of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya. International Journal in Economics and Business Administration. Volume III, Issue 1. pp. 90 – 99.
16. 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.
17. Chan ,D. (2008). Teacher self-efficacy and successful intelligence among Chinese secondary school teachers in Hong Kong, Educational Psychology, Vol. 28, No. 7, 735–746, available at : <http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t713415498>
18. Mir Miran, S. J. (2015). Creativity and innovation (individual, group, organizational), Editor Tahere Khatami Dost, Tehran.
19. Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in riau province mediated by Islamic, Journal of Islamic Business & Management, 5(1), 23-34.
20. Prasetyo, Ari. Soleh. Mochammad. Hidayati. Nurul(2021) The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses.5(2)292-306.