

پژوهش‌های بین‌رشته‌ای در اوقات فراغت

دوره ۱، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳

تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان

تربیت بدنی

امید صفری^{۱*}

۱- استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بود. این تحقیق، کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بودند، که از این تعداد، ۷۷ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت جهادی یک‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، محبوبیت سازمانی اسدی و همکاران (۱۳۹۴) و معنویت در کار نیک‌نام و ناصری (۱۳۹۹) بود. برای توصیف داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها، از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی و معنویت در کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین معنویت در کار با محبوبیت سازمانی مثبت و معنادار بود. در نهایت، نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار مثبت و معنادار است. بنابراین، شایسته است در جامعه هدف به منظور ایجاد محبوبیت سازمانی، به مدیریت جهادی و معنویت در کار توجه ویژه شود ($P \leq 0/01$).

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۲

شماره صفحات: ۶۰-۴۷

واژگان کلیدی:

مدیریت جهادی، محبوبیت سازمانی، معنویت در کار، معلمان تربیت بدنی

استناد به مقاله:

صفری، امید. (۱۴۰۳). تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی. *اندیشه‌های نوین در ورزش تربیتی*، ۱(۴)، ۶۰-۴۷.



از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

DOI: <https://doi.org/10.22034/ntes.2025.496146.1027>

URL: https://ntes.imamreza.ac.ir/article_۲۲۲۵۵۱.html

مقدمه

در رأس اهدافی که صاحب‌نظران برای تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم^۱ نقطه اتکای هر تغییر و تحولی در نظر گرفته می‌شود. معلم به عنوان هدایت‌کننده و اسوای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی نقش ایفا می‌کند (تقی‌پور ظهیر و توکلی، ۱۳۹۰). محبوبیت و مقبولیت سازمان‌های آموزشی و معلمین از عناصری هستند که به آن‌ها در انجام وظایف خود یاری می‌رسانند. عوامل محبوبیت در نظام‌های آموزشی، دین‌داری، گشاده‌رویی و خوش‌رویی، خلق نیکو، تواضع و احترام به دانش‌آموزان، زهد و بی‌رغبتی به دنیا و آراستگی و زیبایی ظاهری جزء عوامل مقبولیت تخصص و وثاقت می‌باشند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴). مفاهیم یک سازمان، تأثیر مهمی بر اشخاص ذی‌نفع آن دارند. این مفاهیم شامل شهرت، اعتبار، پرستیژ و حتی هویت سازمانی می‌شوند. از میان این مفاهیم، تک‌تک اعضا تمایل به حفظ مقبولیت سازمان‌شان دارند. وجود مقبولیت سازمان در بیرون از آن، امری مهم برای اکثر سازمان‌ها به شمار می‌رود؛ به نحوی که سازمان‌ها از پاداش‌ها و پرستیژ بیرونی خود، به منزله نشانه‌ها و علائمی جهت ایجاد و تعمیم هویت هسته‌ای خود در نظر مخاطبان داخلی و خارجی استفاده می‌کنند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین، برای ایجاد محبوبیت سازمانی و افزایش کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر در سازمان‌های آموزشی، مجموعه عواملی می‌توانند سهیم باشند که در این پژوهش، به برخی از آن‌ها، از جمله مدیریت جهادی و معنویت در کار پرداخته می‌شود. مدیریت جهادی، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر محبوبیت سازمانی می‌باشد. مدیریت جهادی به معنای «کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن» می‌باشد (بیک‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). اگر این موارد مهم محقق شوند، امور به بهترین نحو در سازمان‌ها پیش خواهند رفت. امروزه، تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌ها را نیز می‌توان با کار جهادی مدیریت نمود؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفته‌ایم که فشارها، تهدیدها و تعصبات خبثات‌آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است، بلکه برای همه کشورهای و در همه شرایط همین‌طور است (شیرعلی‌نژاد فرسنگی و همکاران، ۱۴۰۰). اساس مدیریت در نظام جهادی، بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی، پایه‌گذاری شده است (صفری و اسدی، ۱۴۰۳). مدیران در جهاد، وظیفه هدایت، رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها به سوی کار و تلاش را 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

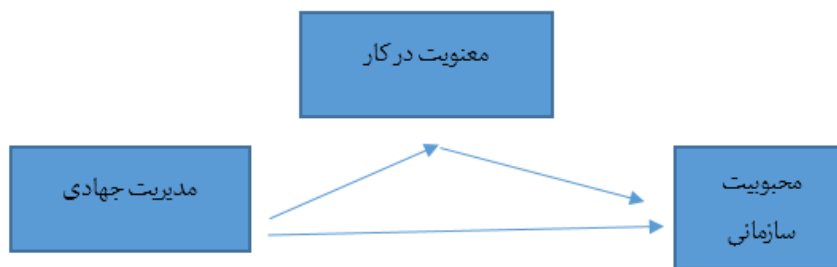
¹ Teacher

کاریزما و ابزارهای ترغیب‌کننده مدیریت جهادی می‌توانند زمینه ایجاد محبوبیت را در بین نیروهای انسانی ایجاد نمایند (عسکری و همکاران، ۱۳۹۷).

معنویت در محیط کار یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر محبوبیت سازمانی می‌باشد. از دلایل قابل‌توجه علاقه به معنویت در محیط کار در سال‌های اخیر هم در میان محققان و هم کارکنان، می‌توان به ناامید شدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و سود بیشتر و کاهش سلامت کارکنان اشاره نمود (مشهدی و همکاران، ۱۴۰۰). بسیاری از صاحب‌نظران، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان دانسته‌اند که می‌تواند در زمان‌های پر تلاطم و آشوب‌زده، به آن یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ چرا که سازمان برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت‌وآمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات است (شیرعلی نژاد فرسنگی، ۱۴۰۰). معنویت، واقعیتی انکارناپذیر است که نه تنها نقش بسیار مهمی در زندگی سازمانی افراد دارد، بلکه تعیین‌کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می‌شود و بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود (فدافن و همکاران، ۱۳۹۹). معنویت سازه مناسبی جهت پاسخگویی به چالش‌های مطرح‌شده در محیط کار است. معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع منجر شود که برخی از آن‌ها عبارتند از: افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزه بیشتر. همه این موارد به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود محبوبیت، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردند (سیری پلشت و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین، با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، ضرورت دارد شیوه خاص مدیریت جهادی و اسلامی در سازمان‌ها اجرا شود تا موفقیت‌های منحصر به فرد سازمان که همان تعالی انسان است، حاصل گردد. مدیریت جهادی و اسلامی چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی هستند که بر ملاک‌های اسلامی استوار بوده و سمت و سوی الهی دارند. هدف این نوع مدیریت، ارتقاء انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲).

متأسفانه در سال‌های اخیر، در سازمان‌های آموزشی، به دلیل برخی از عملکردهای نامناسب، جایگاه و محبوبیت مطلوبی در بین نیروی‌های کاری و ارباب رجوع وجود ندارد. این چالش قطعاً می‌تواند بر کارایی و اثربخشی سازمان‌های مربوطه اثر منفی داشته باشد. این مسئله خود می‌تواند دلایل زیادی از جمله عدم وجود مدیریت جهادی و معنویت در محیط کار در این سازمان‌ها داشته

باشد. بنابراین، برای برون‌رفت از این مسئله، پژوهشگر قصد دارد تا در جامعه هدف به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد؟ مدیریت جهادی عبارت است از نوعی رهبری مشارکتی. از ویژگی‌های مدیریت جهادی، اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آن‌ها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران است (معدنی و حسین‌پور، ۱۳۹۵). این متغیر به عنوان متغیر پیش‌بین می‌باشد و بر محبوبیت سازمانی که عنصری است که معلم را در انجام وظیفه خود یاری می‌دهد، تأثیر می‌گذارد. از عوامل محبوبیت یک معلم، می‌توان به دین‌داری، گشاده‌رویی و خوش‌رویی، خلق نیکو، تواضع و احترام به دانش‌آموزان، زهد و بی‌رغبتی به دنیا و آراستگی و زیبایی ظاهری، تخصص و وثاقت معلم نام برد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴) که در این تحقیق، به عنوان متغیر ملاک می‌باشد. همچنین معنویت در کار، دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند، می‌باشد (فردخیآوری، ۱۴۰۰) و در این تحقیق نیز به عنوان متغیر میانجی می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق، کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود که از این تعداد، ۷۷ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد ۲۲ سؤالی مدیریت جهادی بیک‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در شش بُعد احساس مسئولیت، جهاد کاری، رعایت تقوا، وجدان کاری، برنامه‌ریزی و کار هدفمند و پایبندی به اصول، پرسشنامه استاندارد ۱۵ سؤالی محبوبیت سازمانی اسدی و همکاران (۱۳۹۴) بدون مؤلفه و پرسشنامه استاندارد ۱۵ سؤالی استاندارد معنویت در کار نیکنام و ناصری (۱۳۹۹) در سه بُعد

احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌ها و احساس معنا در کار و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفاکرونباخ، محاسبه گردید که به دلیل بالاتر بودن از ۰/۷، مورد تأیید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق بهره گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که ۶۵ درصد از نمونه‌ها مرد، ۳۵ درصد زن، ۹۵ درصد متأهل و ۵ درصد مجرد، ۱۳ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۲ درصد کارشناسی و ۳۵ درصد کارشناسی ارشد به بالا بودند.

بر اساس نتایج جدول ۱، بین متغیر مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با متغیر محبوبیت سازمانی آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد؛ به طوری که با افزایش توجه به مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن، محبوبیت سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۱. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با محبوبیت سازمانی

متغیرها	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	برنامه‌ریزی و کار هدفمند	پابندی به اصول
r	۰/۵۱۸	۰/۳۷	۰/۵۳	۰/۶۰	۰/۵۰	۰/۴۹	۰/۵۰
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتایج	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه

بر اساس نتایج جدول ۲، بین متغیر مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با متغیر معنویت در کار، رابطه مثبت و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد. به طوری که با افزایش توجه به مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن، معنویت در کار نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۲. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با معنویت در کار

متغیرها	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	برنامه‌ریزی و کار هدفمند	پابندی به اصول	معنویت در کار	
								r	Sig
	۰/۶۶	۰/۴۷	۰/۵۶	۰/۵۳	۰/۴۹	۰/۴۸	۰/۲۹		
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه		

بر اساس نتایج جدول ۳، بین متغیر معنویت در کار و مؤلفه‌های آن با متغیر محبوبیت سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد؛ به طوری که با افزایش توجه به معنویت در کار و مؤلفه‌های آن، محبوبیت سازمانی افزایش می‌یابد.

جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با نوآوری سازمانی

متغیرها	معنویت در کار	احساس همبستگی	همسویی با ارزش‌ها	احساس معنا در کار	محبوبیت سازمانی	
					r	Sig
	۰/۲۳	۰/۲۲	۰/۲۰	۰/۲۷		
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه		

جدول ۴، پیش‌بینی نمرات محبوبیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبيين) بدست آمده برابر است با $۰/۲۶۸$. پس می‌توان نتیجه گرفت که $۰/۲۶۸$ (تقریباً ۲۷٪) محبوبیت سازمانی از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات محبوبیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۱۸	۰/۲۶۸

جدول ۵، پیش‌بینی نمرات اخلاق معنویت در کار بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تیین) بدست آمده برابر است با ۰/۴۳۵؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۴۳۵ (تقریباً ۴۳٪) معنویت در کار از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۵. پیش‌بینی نمرات معنویت در کار بر اساس مدیریت جهادی

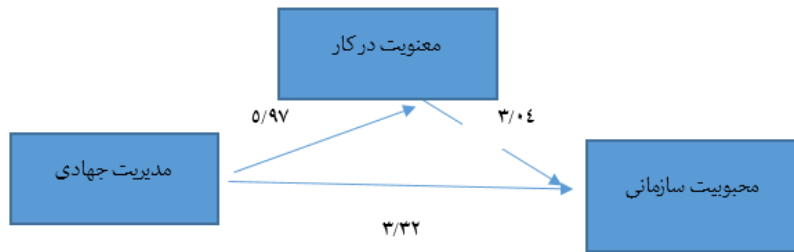
ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۶۶	۰/۴۳۵

جدول ۶، پیش‌بینی نمرات محبوبیت سازمانی بر اساس معنویت در کار را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تیین) بدست آمده برابر است با ۰/۱۰۸. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۰۸ (تقریباً ۱۱٪) محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار تبیین می‌شود.

جدول ۶. پیش‌بینی نمرات محبوبیت سازمانی بر اساس معنویت در کار

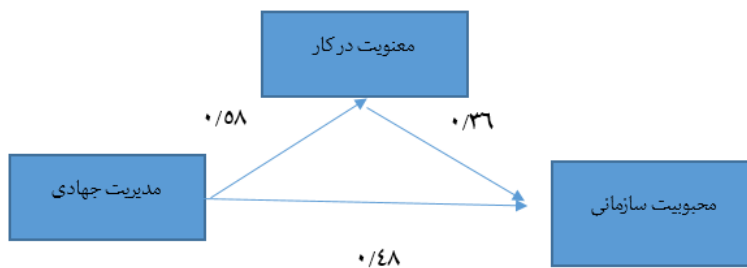
ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۳	۰/۱۰۸

جدول ۷ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهند. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت جهادی به محبوبیت سازمانی برابر ۰/۴۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت جهادی، محبوبیت سازمانی به میزان ۰/۴۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت جهادی به معنویت در کار برابر ۰/۵۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که مدیریت جهادی به میزان ۰/۵۸ بر معنویت در کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر معنویت در کار به محبوبیت سازمانی برابر ۰/۳۶ می‌باشد و این نشان می‌دهد که معنویت در کار به میزان ۰/۳۶ بر محبوبیت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، تأثیر غیرمستقیم مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار به میزان ۰/۲۰۸ است.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

* ملاک معناداری $1/96 \pm$ می باشد.



شکل ۳. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت جهادی ← محبوبیت سازمانی	۰/۴۸	۳/۳۲	تأیید فرضیه	-
۲	مدیریت جهادی ← معنویت در کار	۰/۵۸	۵/۹۷	تأیید فرضیه	-
۳	معنویت در کار ← محبوبیت سازمانی	۰/۳۶	۳/۰۴	تأیید فرضیه	-
۴	مدیریت جهادی ← محبوبیت سازمانی	-	-	تأیید فرضیه	۰/۲۰۸

نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم انجام شد. یافته‌های پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با محبوبیت سازمانی آزمودنی‌ها می‌باشند. همچنین، نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش‌بین معنادار محبوبیت سازمانی از طریق مدیریت جهادی بود. بنابراین، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقاء

محبوبیت سازمانی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات نوچمنی و همکاران (۱۴۰۰)، عسکری و همکاران (۱۳۹۷)، محمد داوودی و پیروز ارجمندی (۱۳۹۵)، چن و لین^۱ (۲۰۲۱) و باکاس^۲ و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که مدیریت جهادی، آیینه 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 جرئی 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 بُعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد که این خود می‌تواند زمینه محبوبیت و مقبولیت سازمانی را افزایش دهد.

یافته‌های تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با معنویت در کار آزمودنی‌ها وجود دارد. همچنین، نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش‌بین معنادار معنویت در کار از طریق مدیریت جهادی بود. بنابراین، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقاء معنویت در کار در آزمودنی‌ها فراهم می‌آورد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات صفری و اسدی (۱۴۰۳)، شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰)، عسکری و همکاران (۱۳۹۷) و معدنی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان 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 است، شانه خالی نکند. یکی از مسائلی که به وفور در جامعه وجود دارد و اختصاصی هم به مدیران ما ندارد، بحث معنویت در کار است. در یک سازمان یا مجموعه، وقتی مدیر نسبت به انجام کارهای خلاف شرع و یا حتی عرف هیچ عکس‌العمل مناسبی از خود نشان ندهد، سبب می‌شود 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 می‌کند. بنابراین، انجام وظایف یک مدیر جهادی می‌تواند زمینه بروز معنویت در کار را در سازمان‌ها فراهم کند و این امر باعث کارایی و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها می‌شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین معنویت در کار و مؤلفه‌های آن، با محبوبیت سازمانی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزون بر این، معنویت در کار قابلیت پیش‌بین معنادار محبوبیت سازمانی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین، نتایج

¹ Chen, S. & Lin, N.

² Bakas, D.

تحقیق نشان داد که معنویت در کار و ابعاد آن زمینه لازم جهت ارتقاء محبوبیت سازمانی در آزمودنی‌ها را فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق، با نتایج تحقیقات ساعدی و همکاران (۱۴۰۰)، فردخیآوری (۱۴۰۰)، نیکنام فدافن و ناصری (۱۳۹۹) و عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که معنویت در کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانی اوست. همچنین، معنویت می‌تواند در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مد نظر قرار گیرد. در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است. در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است؛ به طوری که تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به عواملی از جمله کاربرد اصول مبتنی بر معنویات، و نیز اخلاق و ارزش‌هایی بستگی دارد که در تصمیمات و اقدامات افراد نمود می‌یابند و در صورت تأمین نیازهای معنوی در یک سازمان می‌تواند بستر مقبولیت و محبوبیت آن سازمان را به همراه داشته باشد و در نتیجه، زمینه کارایی و اثربخشی بیشتر سازمان را فراهم آورد.

در نهایت، نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین مدیریت جهادی با محبوبیت سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در این زمینه، تحقیق همسو یا غیر همسوئی یافت نشد که این سه متغیر را در کنار هم مطالعه نموده باشد. بنابراین، در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که پرداختن به پیامدهای مهم کاربرد مدیریت جهادی و معنویت در محیط کار به منظور توجیه منطقی تمامیت و جامعیت این رویکرد و تناسب آن با جامعه اسلامی، درک برخی اصول و مبانی رفتاری مطرح شده در اسلام ضرورت دارد. این رویکرد می‌تواند زمینه بروز محبوبیت و مقبولیت و در نتیجه کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر را در سازمان ایجاد نماید.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء محبوبیت سازمانی از طریق مدیریت جهادی و معنویت در کار در آزمودنی‌ها، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- معلمان از طریق مطالعه و افزایش دانش و آگاهی نسبت به ایجاد روحیه جهادی، روش‌های جدید محبوبیت و مقبولیت سازمانی را شناسایی نموده و از طریق بکارگیری آن‌ها بتوانند زمینه بروز محبوبیت سازمانی را ایجاد نمایند.
- به منظور تبیین اهمیت مدیریت جهادی در سازمان‌ها و تسهیل و ارتقاء هر چه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت

مدیریت جهادی و شیوه نهادینه‌سازی آن‌ها در جامعه هدف برنامه ریزی شود تا بتوان با ایجاد فرهنگ مدیریت جهادی، زمینه بروز معنویت در کار و کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر محیط‌های آموزشی را فراهم نمود.

- معلمان ابتدا به مقوله خودسازی توجه ویژه داشته باشند تا بتوانند در یک سلامت روانی خوب و ایده‌آل، به تدریس و تربیت دانش‌آموزان بپردازند. سپس، تفکر معنوی را سرلوحه تدریس خود قرار دهند تا در پرتو آن مؤلفه‌ها بتوانند در امر تدریس، سعادتمند بیرون آمده و تأثیر قابل توجهی بر دانش‌آموزان داشته باشند که این خود می‌تواند زمینه بروز محبوبیت و مقبولیت فردی و سازمانی را به همراه داشته باشد.

منابع

- اسدی، س. ص.؛ مجیدی، م. و ابراهیم‌خانی، ل. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مقبولیت و محبوبیت معلم در متون اسلامی. *دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران*.
- بیک‌زاده، ج.؛ رزمجو، م. و رحمتی، م. (۱۴۰۰). الگوسازی تأثیر 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.
- تقی‌پور ظهیر، ع. و توکلی، ر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۴ (۱)، ۶۳-۸۰.
- حاجیان، ط.؛ کریمی، م.؛ آقاحسینی، ت. و موسی‌زاده، س. ج. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان. *دو فصلنامه اسلام و مدیریت*، ۲ (۲)، ۱۴۱-۱۶۰.
- سیری پلشت، م.؛ مالکی، م.؛ حسین‌زاده، م. و بخشی‌زاده، ع. ر. (۱۳۹۵). تبیین نقش معنویت در محیط کار و رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی کارکنان با بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴ (۱)، ۸۵-۷۱.
- شیرعلی‌نژاد فرسنگی، س.؛ منتظری توکلی، ع. ر.؛ سلاجقه، س. و کمالی، م. ج. (۱۴۰۰). تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب، *فصلنامه آموزش و بهسازی منابع انسانی*، ۲ (۴).

- صفری، ا. و اسدی، ش. (۱۴۰۳). تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روانشناختی از طریق معنویت در کار. *فصلنامه مطالعات رفتاری و تعالی سازمانی*، ۱(۴)، ۸۶-۹۵.
- عباس‌پور، ج.؛ عباس‌پور، ح. و شهبازی، ش. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر معنویت سازمانی و ابعاد آن بر وفاداری کارکنان آموزش و پرورش شهر مهران. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۶(۲۶)، ۱۱۰-۸۷.
- عسکری، ح.؛ عباس‌پور، ج.؛ سرابی، ا. و بهروز، ع. (۱۳۹۷). رابطه ویژگی‌های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر معنویت در سازمان تأمین اجتماعی استان ایلام، [دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت](#).
- فردخیاری، ا. (۱۴۰۰). تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان متوسطه دوره اول مشگین شهر. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۵(۱۲)، ۲۴۷-۲۳۴.
- مشهدی، ح. ر.؛ محمدزاده بنی‌طرفی، م. و محمدزاده، ق. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت بر توانمندسازی حرفه‌ای معلمان. *مجله پژوهش در آموزش معارف و تربیت اسلامی*، ۱(۳).
- معدنی، ج.؛ حسین‌پور، د.؛ یاری، م. (۱۳۹۵). طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه علامه طباطبائی^(۵) تهران)، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱۱(۵)، ۴۹-۷۰.
- محمدداوودی، ا. ح. و پیروز ارجمندی، م. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر شهرت سازمانی در مدیریت آموزش عالی. *همایش پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، برلین آلمان.
- موسوی، س. س.؛ قیاسی، م. و خدایاری، م. ع. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر و نقش برند کارفرما بر ایجاد حس پرستیژ سازمانی. *اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی*، ملایر.
- نوچمنی، ه.؛ بحرالعلوم، ح. و باقری، ه. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی بر شهرت سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. *نشریه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۸(۳۰)، ۷۹-۹۲.
- نیکنام فدافن، ف. و ناصری، ن. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت معنوی و معنویت در کار در آموزش و پرورش. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴۲(۳)، ۱-۱۶.
- Bakas, Dimitrios & Kostis, Pantelis & Petrakis, Panagiotis. (2019). *jehadi Culture and Labour Productivity: An Empirical Investigation. Economic Modelling*. 10.1016/j.econmod.2019.05.020.

-Chen, S. and Lin, N. (2021), " jehadi Culture, productivity and competitiveness: disentangling the concepts", Cross Cultural & Strategic Management, Vol. 28 No. 1, pp. 52-75.

پژوهش‌های بین‌رشته‌ای در اوقات فراغت

زمستان ۱۴۰۳ شماره ۴

Determining the relationship between jehadi management and organizational popularity through spirituality at work among physical education teachers

omid safari¹

1) Assistant Professor , Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between jehadi management and organizational popularity through spirituality at work among physical education teachers in the cities of Momsani and Rostam. This study was applied and descriptive. The statistical population of this study was all physical education teachers in the cities of Momsani and Rostam, 89 people, of whom 77 people worked with the researcher as a sample using the total number sampling method. The data collection tools were the standard questionnaires of Jehadi Management by Beekzadeh et al. (2020), Organizational Popularity by Asadi et al. (2015), and Spirituality at Work by Niknam and Nasserri (2010). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson correlation coefficient, regression, and structural equations statistical methods were used to analyze the data inferentially. The results showed that there was a positive and significant relationship between jehadi management and organizational popularity and spirituality at work, and there was a positive and significant relationship between spirituality at work and organizational popularity. The results of the study also showed that the relationship between jehadi management and organizational popularity through spirituality at work is positive and significant. Therefore, it is appropriate to pay special attention to jehadi management and spirituality at work in the target community in order to create organizational popularity ($P \leq 0.01$).

Keywords: jehadi management, organizational popularity, spirituality at work, physical education teachers.

Corresponding author's email: (omidsafari11@yahoo.com)