



Determining the relationship between jehadi culture and social responsibility through work enthusiasm in physical education teachers in Mamsani and Rostam cities.

Ali Ghahremani¹, Omid Safari*², Gholamreza Safari³

1. Master's degree student, Department of Physical Education, Noorabad Momsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Momsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran
3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Momsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran

Received: 2024 January 23

Accepted: 2024 November 21

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between jehadi culture and social responsibility through work enthusiasm among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamsani and Rostam cities, numbering 89 people, of which 82 people cooperated with the researcher as a sample and by sampling the total number. The tools of data collection were the standard questionnaires of social responsibility by Carroll (2003), Farhang Jehadi et al. 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 was a positive and significant relationship between jihadi culture, social responsibility and work enthusiasm. Also, the results of the research showed that the relationship between jihadi culture and social responsibility through work enthusiasm is positive and significant ($P \leq 0.01$).

Keywords: Institutional Ownership, Board Independence, Financial Reporting Quality, Financial Misconduct, Financial Statement Restatements



مطالعات راهبردی در کسب و کار

دوره ۲، شماره ۳: ۱۰۹-۱۲۱

<https://jssb.khalkhal.iau.ir>



تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری

علی قهرمانی^۱، امید صفری^{۲*}، غلامرضا صفری^۳

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

Received: 2024 January 23

Accepted: 2024 November 21

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که از این تعداد ۸۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳)، فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵) و اشتیاق کاری سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) 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. نتایج نشان داد که بین فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی و اشتیاق کاری رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط بین فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری مثبت و معنادار است. ($P \leq 0/01$).

واژگان کلیدی: توسعه محصول جدید، عوامل فناورانه، عوامل تجاری، عوامل بازاریابی، عوامل مدیریتی

مقدمه

امروزه سازمان ها و بویژه سازمان های آموزشی تأثیر عمده ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به گونه ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته های درازمدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان های امروزی بایستی مسئولیت اجتماعی^۱ خود را شناخته و پذیرای آن باشند (براتی مارنانی و همکاران، ۱۳۹۰). مسئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه ای انجام دهد که در آن فعالیت می کند (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸). در واقع این مفهوم بیانگر تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی است که حافظ و ارتقا دهنده رفاه جامعه و علایق سازمان باشد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰). مسئولیت اجتماعی سازمان ها همچنین در برگیرنده تعهد سازمان ها به بهبود زندگی کارکنان و خواواده های آنها است (چن و لین^۲، ۲۰۲۱). مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهمترین عناصر فلسفه ی وجودی سازمان ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد و نوآوری سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می کند (رستگاری شه بندی، ۱۳۹۷). بنابراین برای ایجاد مسولیت پذیری و افزایش کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر سازمان ها مجموعه عواملی می توانند سهمیم باشند که در این پژوهش به برخی از آنها از جمله فرهنگ جهادی و اشتیاق کاری پرداخته می شود:

برخی از این عوامل غیرقابل کنترل و برخی دیگر قابل کنترل و اصلاح هستند. عامل فرهنگ^۳ و زیر معیارهای مرتبط با آن در بهبود رشد حرفه ای تأثیر مهمی دارند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد. که انعکاس دهنده آداب و رسوم، عرف و سنتهاست که بر اثر تعامل با محیط شکل می گیرد در رابطه با فرهنگ اسلامی^۴ هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می باشد. در فرهنگ اسلامی، بیکاری، اسراف، اتلاف وقت نکوهش می شود و در مقابل از تقوا، پرهیزکاری در کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان و به کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری استقبال می گردد. از آنجا که فرهنگ جهادی^۵ به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده است، در حقیقت، جزئی از فرهنگ اسلامی به شمار می رود. فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار در حکم عبادت است (قائدعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳). فرهنگ جهادی و مجموعه خرده فرهنگ هایش، اعم از رویه ها، نگرش ها، بینش ها و کنش های مخصوص به خود،

¹- Social Responsibility

²- Chen and Lin

³. Culture

⁴. Islamic culture

⁵. Jihadi culture

ناشی از جهان بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان بینی توحیدی داشته و از این نظر با دیگر نظام های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد (خلیلی و بهرامی، ۱۳۹۹). 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).

از طرفی اشتیاق کاری به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار معرفی می گردد که شامل انرژی، جذب و وقف در کار است. از نظر بورک و موی^۱ (۲۰۲۰)، اشتیاق کاری یک عامل بسیار مؤثر در سازمان هاست و تحقیقات تا حدود زیادی اثرات مثبت آن را مورد بررسی قرار داده اند. همچنین این عامل را می توان به عنوان پیامد پسآیندی در نظر گرفت که تحت تاثیر رفتارهای مثبت محیط کار قرار می گیرد که در برخی از پژوهش ها تحت تاثیر رفتارهای مثبت رهبران بوده است. امروزه سازمان ها نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنان با اشتیاق کاری بالا تکالیف و وظایف کاری خود را به نحو مطلوبی به انجام می رسانند که در نهایت به بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان منجر می شود (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲). و از آنجا که امروزه متاسفانه در محیط های آموزشی و از جمله معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم ما شاهد کاهش مسئولیت پذیری اجتماعی هستیم و این امر هم ممکن است به دلایل زیادی از جمله کاهش فرهنگ جهادی و مسئولیت پذیری اجتماعی در محیط های کاری در سازمان مربوطه باشد. که این خود می تواند زنگ خطری برای نظام آموزش و پرورش کشور باشد که در آینده ای نه چندان دور باعث کاهش کارایی و اثر بخشی این محیط های آموزشی خواهیم شد. بنابراین پژوهشگر برای برون رفت از این مشکل و ارائه راهکارهای لازم در جامعه هدف بدنبال پاسخگویی به این سواست که آیا بین فرهنگ جهادی و مسولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که از این تعداد ۸۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۲۰۰۳)، فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵) و اشتیاق کاری سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف -اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین

^۱.Burić & Moè

متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

یافته های تحقیق

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مولفه های آن با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مولفه های آن میزان مسئولیت پذیری اجتماعی این افراد افزایش می یابد.

جدول ۱: همبستگی بین فرهنگ جهادی و مولفه های آن با مسئولیت پذیری اجتماعی

متغیرها	مسئولیت پذیری اجتماعی	معناداری
فرهنگ جهادی	۰/۶۵	۰/۰۰۱
فرهنگ تعهد محور	۰/۴۶	۰/۰۰۱
فرهنگ دانش محور	۰/۵۳	۰/۰۰۱
فرهنگ راهبرد محور	۰/۴۹	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مولفه های آن با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مولفه های آن میزان اشتیاق کاری این افراد افزایش می یابد.

جدول ۲: همبستگی بین فرهنگ جهادی و مولفه های آن با اشتیاق کاری

متغیرها	اشتیاق کاری	معناداری

فرهنگ جهادی	۰/۴۶	۰/۰۰۱
فرهنگ تعهد محور	۰/۳۸	۰/۰۰۱
فرهنگ دانش محور	۰/۴۱	۰/۰۰۱
فرهنگ راهبرد محور	۰/۲۷	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اشتیاق کاری و تمام مولفه های آن با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان اشتیاق کاری و مولفه های آن میزان مسئولیت پذیری اجتماعی این افراد افزایش می یابد

جدول ۳: همبستگی بین اشتیاق کاری و مولفه های آن با مسئولیت پذیری اجتماعی

متغیرها	مسئولیت اجتماعی	پذیری	معناداری
اشتیاق کاری	۰/۵۳		۰/۰۰۱
انرژی	۰/۳۳		۰/۰۰۱
تعهد	۰/۳۱		۰/۰۰۱
جذب	۰/۲۹		۰/۰۰۱

جدول ۴، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس فرهنگ جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۴۲۲) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۴۲۲ (۴۲٪) متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق فرهنگ جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۴: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس فرهنگ جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۶۵	۰/۴۲۲

جدول ۵، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر اشتیاق کاری بر اساس فرهنگ جهادی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۱۱) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۱۱ (تقریباً ۲۱٪) متغیر اشتیاق کاری از طریق فرهنگ جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر اشتیاق کاری بر اساس فرهنگ جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۴۶	۰/۲۱۱

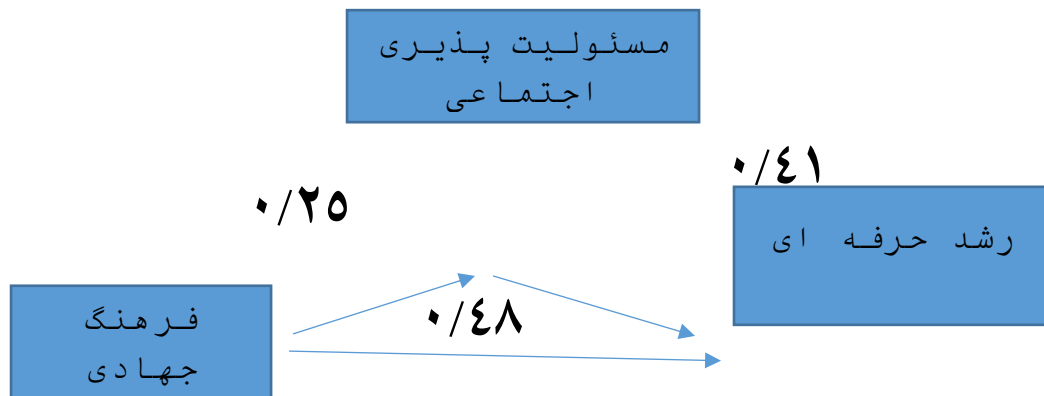
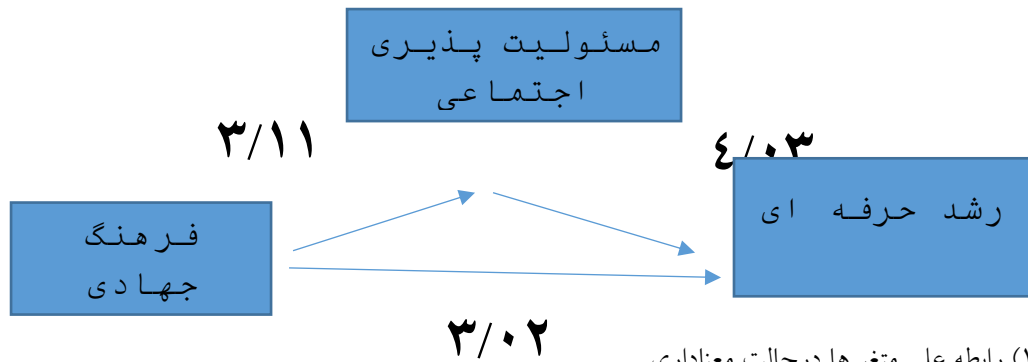
جدول ۶، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس متغیر اشتیاق کاری را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۸۰) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۸۰ (تقریباً ۲۸٪) متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری تبیین می‌شود.

جدول ۶: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس متغیر اشتیاق کاری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۳	۰/۲۸۰

بر اساس جدول ۷ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر فرهنگ جهادی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۰/۴۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در فرهنگ جهادی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی به میزان ۰/۴۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر فرهنگ جهادی به اشتیاق کاری برابر ۰/۲۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که فرهنگ جهادی به میزان ۰/۲۵ بر اشتیاق کاری تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اشتیاق کاری به مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۰/۴۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اشتیاق کاری به میزان ۰/۴۱

بر مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تأثیر غیر مستقیم فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری به میزان ۰/۱۰۲ می باشد.



جدول ۴-۱۲: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	فرهنگ جهادی ← مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۴۸	۳/۰۲	تایید فرضیه	-
۲	فرهنگ جهادی ← اشتیاق کاری	۰/۲۵	۳/۱۱	تایید فرضیه	-

۳	اشتیاق کاری ← مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۴۱	۴/۰۳	تایید فرضیه	-
۴	فرهنگ جهادی ← مسئولیت پذیری اجتماعی ← اشتیاق کاری	-	-	تایید فرضیه	۰/۱۰۲

بحث و بررسی یافته های تحقیق

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم انجام شد. یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ جهادی و ابعاد آن با مسئولیت پذیری اجتماعی آزمودنی ها می باشد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق فرهنگ جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، بیک زاد و همکاران (۱۴۰۰)، سرافرازی و هاشمی (۱۴۰۰)، مرادی (۱۳۹۹)، قاسم پور و ویسه (۱۳۹۹)، خلیلی و بهرامی (۱۳۹۹)، پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴)، موحد و همکاران (۱۳۹۳)، چن و لین^۱ (۲۰۲۱)، باکاس^۲ و همکاران (۲۰۱۹) و دی-سیوات^۳ و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که فرهنگ سازمان آیینۀ تمام نمایی از فرهنگ حاکم بر جامعه است. حال اگر این فرهنگ در مواجهه با ارزش های دینی رنگ و بویی تازه یابد، مشتاقان فراوانی را با خود همراه خواهد کرد. در فرهنگ جهادی به عنوان جزئی از فرهنگ مترقی اسلامی، کارمند در برخورد با مسائل، با اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف و مشورت و مشارکت، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. در نتیجه مسئولیت پذیری آنها افزایش می یابد. همچنین فرهنگ تعهدمحور به دلیل ایجاد جو سازمانی حامی مشارکت و وفاداری نسبت به ارزش ها، مسیر دسترسی کارکنان به چشم انداز و اهداف متعالی سازمانی را هموار می سازد. به دلیل سرعت تحولات محیطی و افزایش رقابت، سازمان ها می بایست متناسب با تحولات پیش آمده، مهمترین سرمایه خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند و به سلاح دانش مجهز نمایند تا با قدرت بیشتری به تحولات پیشرو پاسخ دهد. حاکم بودن فرهنگ دانش جهادی در سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان را هموار می سازد؛ زیرا چنین فرهنگی موجب بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی، ارتقای رضایت و مسئولیت پذیری کارکنان، رشد یادگیری مستمر و افزایش توانایی نوآوری و اثربخشی سازمانی می شود که هر کدام به نوعی بهره وری نیروی انسانی را

¹ Chen, S. and Lin

² Bakas

³ de Sivatte

تحت تأثیر قرار می دهند. فرهنگ راهبردی جهادی مسیر کارکنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مشخص می کند؛ زیرا این فرهنگ چشم انداز و رسالت سازمان را پیش روی کارکنان می گذارد و چون نیرویی محرک، کارکنان را به حرکت وامی دارد.

یافته های تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ جهادی و ابعاد آن با اشتیاق کاری آزمودنی ها می باشد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار اشتیاق کاری از طریق فرهنگ جهادی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای اشتیاق کاری در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق اکبری و راحلین نمین (۱۳۹۹) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که افزایش اشتیاق شغلی کارکنان از طریق نهادینه سازی یک فرهنگ مناسب منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد این منافع در سطوح متفاوتی از سازمان نمودار می گردد. بعضی منافع فقط در محیط داخلی سازمانی هویدا می گردند؛ در حالی که بعضی از منافع تأثیر مستقیمی بر ذی نفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه های جانشین پروری، کاهش جابجایی کارکنان و افزایش انگیزه آنان می باشد مزایای خارجی اشتیاق شغلی کارکنان شامل افزایش بهره وری، افزایش حاشیه سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد از خارج از سازمان با اتکا به شدت کارفرمای برگزیده شده می باشد. اثرات مثبت اشتیاق شغلی کارکنان نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می باشد. این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره وری کارکنان، افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اشتیاق کاری و مولفه های آن با مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اشتیاق کاری قابلیت پیش بین معنادار مسئولیت پذیری اجتماعی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اشتیاق کاری و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات احمدی و همکاران (۱۴۰۲)، کمال (۱۴۰۱)، جدلی و همکاران (۱۴۰۰)، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۹) و عصاره و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت گرا در حیطه شغل اشتیاق شغلی محسوب می شود و در واقع به عنوان برجسته ترین مفهوم مثبت سازمانی، به ویژه در بین مشاوران سازمانی مطرح است. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و نیرومند نسبت به شغل تعریف شده است که سه مشخصه اصلی آن نیرومندی، وقف خود و جذب می باشد. کارکنان مشتاق انرژی زیادی دارند، بیشتر درگیر شغل می شوند و شدیداً با شغل خود هم ذات پنداری می کنند و در نتیجه زمینه ایجاد مسئولیت پذیری اجتماعی را فراهم می سازد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین فرهنگ جهادی با مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق اشتیاق کاری مثبت و معنادار می باشد. بنابراین می توان چنین نتیجه گیری کرد که برای محیط‌های کاملاً پویا و در حال تغییر مداوم مانند محیط های آموزشی فرهنگ مطلوب برای سازمان، وجود باورهای مشترک در زمینه اهمیت دادن به خلاقیت و ابتکارات فردی، خطرپذیری، تحمل تعارض و ارتباطات وسیع افقی است. که این خود می تواند از طریق ایجاد اشتیاق کاری زمینه بروز مسئولیت پذیری اجتماعی و کارایی و اثر بخشی سازمانی را به همراه داشته باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق فرهنگ جهادی و اشتیاق کاری در آزمودنی ها پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین فرهنگ جهادی و مسئولیت پذیری اجتماعی آزمودنی ها پیشنهاد می شود به عنصرهای بیرونی و درونی فرهنگ توأمان توجه شود. عناصر درونی فرهنگ شامل پیش فرض ها و باورهای بنیادین است. عناصر بیرونی فرهنگ نیز نمادهایی چون: اسطوره های ویژگی ها، مجسمه ها و نقاشی ها هستند. اگر در طراحی های فضای سازمان از شکل ها، چهره ها و نمادهایی استفاده شود که الگوی جامعه هستند، معلمان در مواجهه با آن عناصر تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و رفتار آنها تغییر پیدا خواهد کرد و می تواند زمینه ساز مسئولیت پذیری اجتماعی باشد.

۲. با توجه به نتایج فرضیه اشتیاق کاری و مسئولیت پذیری اجتماعی پیشنهاد می شود مدیران با اعتماد، صمیمیت و صداقت در مدارس باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین معلمان ایجاد کنند و اعتماد بین مدیران و معلمان را افزایش دهند تا اشتیاق شغلی در آنها افزایش یابد. همچنین با مشارکت دادن معلمان در ارائه پیشنهاد جهت بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده معلمان توسط خودشان می توانند به عنوان عامل مشارکت و کارگروهی در افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها تاثیرگذار باشد. بنابراین با افزایش اشتیاق شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی، بالندگی سازمانی نیز افزایش یابد.

۳. با توجه به یافته های حاصل از تحقیق ضروری است اقدامات عمده ای 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، برنامه ریزی در امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در سازمان ها، تدوین شیوه نامه ها و راهبردها به منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در سازمانها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش های مثبت فرهنگ 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.

۵. بر اساس یافته های حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد که دوره های آموزشی در خصوص تبیین مولفه های فرهنگ جهادی، اشتیاق کاری و مسئولیت پذیری اجتماعی برای معلمان برگزار گردد.

۶. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد مبانی نظری فرهنگ جهادی در سرفصل های آموزشی معلمان در نظر گرفته شود.

منابع:

- احمدی، سمانه، عزت نیا، فاطمه، احمدی، زهرا، اسفندیاری، محمدرضا (۱۴۰۲). همبستگی اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه ای مهارت های ارتباطی آنها در مدارس شهر فراهیند، فصلنامه علمی تخصصی انگاره های نو در تحقیقات آموزشی، سال ۲، شماره ۱، ص ۷۸-۶۸.
- اکبری محسن، همتی نژاد مهرعلی، احمدپور ندا، مسعودی فر میثم (۱۳۹۹) بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در موفقیت بهبود نرم افزار: نقش میانجی اشتراک دانش و تعدیلگر پشتیبانی مدیریت برتر، سیاست نامه علم و فناوری، صفحه ۶۱ تا صفحه ۷۴.
- بابائیان، علی، حسین عزیزاده و علی محمدی مهموئی؛ (۱۳۹۲)، مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران: نوآوران شریف
- بیک زاد، جعفر، رزمجو، مریم، رحمتی، مریم، (۱۴۰۰). الگوسازی تاثیر مدیریت جهادی و رفتار سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه ای فضیلت سازمانی، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶(۶۰)، ۲۷-۵۴.
- براتی مارنانی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی و خدایاری، رحیم (۱۳۹۰)، رابطه ی سلامت سازمانی و شاخص های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیریت سلامت، شماره ی ۴۶.
- پورصادق، ناصر (۱۳۹۶). «شناسایی و تبیین فرهنگ سازمان جهادی»، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۲)، صص ۱۷۵ - ۱۹۶.
- جدلی، محمد. علوی متین، یعقوب. فتحی، رسول (۱۴۰۰). تأثیر اشتیاق شغلی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی رفتار حمایتی آنان در شهرداری کلان شهر تبریز، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۵، شماره ۵۷، صص ۱۳۸-۱۲۳
- حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ آقاحسینی، تقی و موسی‌زاده، سیدجواد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۲(۳)، ۱۶۱-۱۶۰.
- خلیلی، کرم، بهرامی، بهاره. (۱۳۹۹). تأثیر 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.
- دهقانی، سیده مهرناز. صفری، امید (۱۴۰۲). آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی در معلمان شهرستان ممسنی، فصلنامه رهیافتهای نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره نهم، دور سوم، صص ۹۶-۱۱۰.
- رستگاری شه بندی، شبلم (۱۳۹۷). پیش بینی مسئولیت پذیری بر اساس هوش معنوی با در نظر گرفتن نقش میانجی تاب آوری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران، جامعه شناسی آموزش و پرورش، شماره ۹، صص ۹۴-۷۹.

- رویایی، رمضانعلی؛ مهردوست، حسین (۱۳۸۸)، بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسوولیت اجتماعی (بررسی موردی: مدیران تک پست سازمان صدا و سیما)، پژوهش نامه علوم اجتماعی، دوره ۳، شماره ۳.
- زاهد بابلان، عادل، قلعه ای، علیرضا. دیوبند، افشین. کاظمی، سلیم (۱۳۹۹). نقش واسطه ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه ای و پاسخگویی سازمانی در کارکنان دانشگاه محقق اردبیل، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۵، شماره ۱.
- طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس؛ گودرزی، مصطفی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مسوولیت اجتماعی سازمانها (مطالعه موردی: اداره کل مالیات غرب استان تهران)، راهبردهای بازرگانی-دانشور رفتار سابق، دوره ۹، شماره ۴۷.
- عصاره، علیرضا. اوضاعی، نصرین. عظیم پور، احسان (۱۳۹۸). رابطه اشتیاق شغلی و خوش بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان شهرستان کرج، جامعه شناسی کاربردی سال ۱۸، شماره ۵، ص ۲۸-۴۶.
- قاسم پور، حامد. ویسه، مهدی (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه ایلام، فرهنگ ایلام، دوره ۲۱، شماره ۶۶.
- قاندرعلی، حمیدرضا و محمدحسین مشرف جوادی؛ (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی: جهاد سازندگی در دفاع مقدس)، مهندسی فرهنگی، ۸ (۷۹)، ۷۸ - ۶۲.
- کمال، محمد حافظ (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان خنجین، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۶، شماره ۸۵، ص ۶۰۸-۵۹۷.
- مرادی، علی (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و میزان مسوولیت پذیری اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، فصلنامه مطالعات فرهنگی و ارتباطات، سال ۱۶، شماره ۵۹.
- موحد، مجید. صالحی، رزگار. حسینی، مریم (۱۳۹۳). مقایسه رابطه بین عوامل فرهنگی و مسوولیت پذیری در میان نوجوانان شهر بانه و قروه، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره ۴۹، ص ۷۹-۹۸.

- 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.
- -De Sivatte, I., Gordon, J.R., Rojo, P. and Olmos, R. (2015), "The impact of work-life culture on organizational productivity", *Personnel Review*, Vol. 44 No. 6, pp. 883-905.