



Determining the Relationship between Jehadi Management and Psychological Empowerment through Spirituality at Work

Omid Safari *

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

Shahla Asadi

Instructor, Department of Physical Education, Nourabad Mamsani Branch, Nourabad Mamsani, Iran.

Abstract

Today, psychological empowerment in educational environments is an important and fundamental issue that is unfortunately neglected in some educational environments. The purpose of this research was to determine the relationship between Jehadi management and psychological empowerment through spirituality at work in teachers of the first secondary level of Mamsani city. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all 301 teachers of the first secondary level of Mamsani city, of which 170 people cooperated with the researcher as samples and by cluster random sampling method. Data collection tools were standard psychological empowerment questionnaires of Jehadi management and spirituality in the work. Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations with PLS were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and meaningful relationship between Jehadi management and spirituality at work with psychological empowerment, and there was a positive and meaningful relationship between Jehadi management and spirituality at work. Also, the results of the research showed that the relationship between Jehadi management and psychological empowerment through spirituality at work was positive and significant. Therefore, it is appropriate to use Jehadi management and spirituality at work for the purpose of psychological empowerment in the target society.

Keywords: Jehadi management, psychological empowerment, spirituality at work, teachers, Mamasani city

Received: 12/May/2024

Accepted: 31/August/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار

امید صفری *

استادیار، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

شهاب اسدی

مربی، گروه تربیت‌بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

امروزه، توانمندسازی روان‌شناختی در محیط‌های آموزشی به‌عنوان یک مسئله مهم و اساسی مطرح شده که متأسفانه در برخی از محیط‌های آموزشی مورد غفلت قرار گرفته است؛ بنابراین، هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی است. این تحقیق، کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۱ نفر بوده که از این تعداد، ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی، مدیریت جهادی و معنویت در کار بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار پیرلس استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت جهادی و معنویت در کار با توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد و رابطه مثبت و معناداری نیز بین مدیریت جهادی با معنویت در کار وجود دارد. همچنین، نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار، مثبت و معنادار است؛ بنابراین، شایسته است به‌منظور توانمندسازی روان‌شناختی در جامعه هدف، استفاده مطلوب‌تری از مدیریت جهادی و معنویت در کار صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، توانمندسازی روان‌شناختی، معنویت در کار، معلمان، شهرستان ممسنی

مقدمه

در سازمان‌های امروزی به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و نقش اصلی را در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان ایفا می‌کند. مهم‌ترین مزیت رقابتی در هزاره سوم، میزان هوش، دانایی و دانش خردمندانه انسانی است (Alyammahi et al., 2020). در نتیجه، بسیاری از سازمان‌ها ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی کارکنان را تشخیص داده و تلاش می‌کنند با اجرای این برنامه‌ها، زمینه لازم برای پرورش کارکنان خود را به وجود آورند. از این رو، توانمندسازی و خصوصاً توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات روز مطرح شده و موفقیت سازمان‌ها را تضمین می‌کند (Fanggidae et al., 2016). اگر انسان‌ها می‌خواهند در این چالش جدید یعنی فرایند جهانی شدن نقش داشته باشند، هیچ راهی ندارند مگر اینکه به نقش دانایی و هوشمندی در توسعه جوامع خود به‌صورت تمام‌عیار پرداخته و سعی کنند در زمینه توانمندسازی و خصوصاً توانمندسازی روان‌شناختی نیروهای انسانی خود گام‌های مهم و مؤثری بردارند (اسکندری و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بنابراین، سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی برای اینکه از فرایند جهانی شدن عقب نباشند، بایستی به مجموعه عواملی که می‌تواند زمینه و بستر توانمندسازی نیروی انسانی را فراهم کند، توجه نمایند. برخی از این عوامل که می‌توانند به این مهم کمک کنند، عبارت‌اند از مدیریت جهادی و معنویت در کار.

مدیریت جهادی، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی است. مدیریت جهادی به معنای کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن و به درایت و تدبیر تکیه کردن است. اگر این مهم‌ها محقق شود، کارها به بهترین شکل در سازمان‌ها پیش می‌رود. 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 تمامی شرایط به همین شکل است. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خود و به‌سوی سازندگی پایه‌گذاری شده است (بیک‌زاده 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، حضور و نقش پررنگی در تمام صحنه‌های حساس داشته باشند. مدیریت سازمان‌ها با استفاده از قدرت کاریزما و ابزارهای ترغیب‌کننده مدیریت جهادی می‌تواند زمینه توانمندسازی روان‌شناختی را در بین نیروهای انسانی ایجاد نمایند (عسکری و همکاران، ۱۳۹۷).

معنویت در محیط کار، یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی است. از دلایل قابل توجه 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 به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به‌صورت مقتضی به کار ببندد چراکه سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند رفت‌وآمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (شیرعلی‌نژاد 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؛ بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود. معنویت به‌عنوان سازه مناسبی جهت پاسخگویی به چالش‌های مطرح‌شده در محیط کار است. معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع از قبیل 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 نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیش‌تر منجر شود. همه این‌ها به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود توانمندسازی، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌شوند (سیری پلشت و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت جهادی و اسلامی نیز در آن‌ها اجرا شود تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود که همان تعالی انسان است، دست یابند. مدیریت جهادی و اسلامی، چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی است که بر اساس ملاک‌های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن، ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). از آنجاکه در سال‌های اخیر متأسفانه شاهد بی‌انگیزگی و کاهش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی شده‌ایم، این موضوع می‌تواند زنگ خطری برای کشور و به‌ویژه برای نظام‌های آموزشی باشد زیرا اگر محیط‌های آموزشی دچار ضعف و کاستی شود، تبعات منفی برای جامعه به همراه خواهد داشت. نظر به مطالب پیش گفته‌شده و با توجه به اینکه متأسفانه ممکن است در سازمان‌های آموزشی ما از جمله آموزش و پرورش شهرستان ممسنی، مسئله توانمندسازی نیروی انسانی به شکل مطلوبی مورد توجه قرار نگرفته باشد، این خود می‌تواند باعث کاهش عملکرد شغلی معلمان و عدم رضایت دانش‌آموزان شود. این مسئله ممکن است به دلیل عدم وجود مدیریت جهادی و معنویت در محیط کار در جامعه هدف باشد؛ بنابراین، پژوهشگر برای برون‌رفت از این مسئله قصد دارد تا در جامعه هدف به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی، رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

مروری بر یافته‌های مطالعات دیگر که مرتبط با مسئله و موضوع پژوهش باشد (پیشینه تجربی) و تبیین خلأ یا شکاف موجود درباره مسئله مورد پژوهش در راستای ضرورت انجام مطالعه حاضر.

روش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت، همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۱ نفر بوده که از این تعداد ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵)، مدیریت جهادی شریعتمداری (۱۳۹۴) و معنویت در کار (میلین، ۲۰۰۳) است. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کربناخ، محاسبه گردید. پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها است. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. تمامی تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام گرفته است.

یافته‌ها

بر اساس نتایج جدول ۱، بین متغیر مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با متغیر توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها، رابطه معناداری ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	مدیریت جهادی	احساس مسئولیت	جهاد کاری	رعایت تقوا	وجدان کاری	برنامه‌ریزی و کار هدفمند	پایبندی به اصول
r	۰/۵۹	۰/۵۶	۰/۴۷	۰/۳۹	۰/۵۴	۰/۴۹	۰/۵۵
Sig	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 ۲، بین متغیر مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن با متغیر معنویت در کار، رابطه معناداری ($P < 0/01$) وجود دارد.

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	پایبندی به اصول
r	۰/۴۳۲	۰/۳۴	۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۴۳	۰/۳۸	۰/۴۰
Sig	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 توانمندسازی روان‌شناختی، رابطه معناداری ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه معنویت در کار و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	معنویت در کار	احساس همبستگی	همسویی با ارزش‌ها	احساس معنادار کار
r	۰/۴۱۵	۰/۳۶	۰/۲۵	۰/۳۳
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نتیجه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه

جدول ۴، پیش‌بینی نمرات توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست‌آمده برابر با ۰/۳۴۸ است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۴۸ (تقریباً ۳۹ درصد) توانمندسازی روان‌شناختی از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۹	۰/۳۴۸

جدول ۵، پیش‌بینی نمرات معنویت در کار بر اساس مدیریت جهادی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر با ۰/۱۸۶ است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۸۶ (تقریباً ۱۹ درصد) معنویت در کار از طریق مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

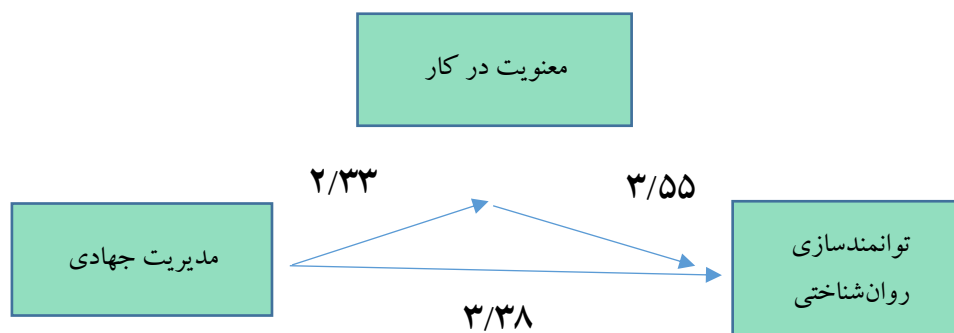
جدول ۵. پیش‌بینی نمرات معنویت در کار بر اساس مدیریت جهادی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۴۳۲	۰/۱۸۶

جدول ۶، پیش‌بینی نمرات توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس معنویت در کار را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر با ۰/۱۷۲ است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۷۲ (تقریباً ۱۷ درصد) توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار تبیین می‌شود.

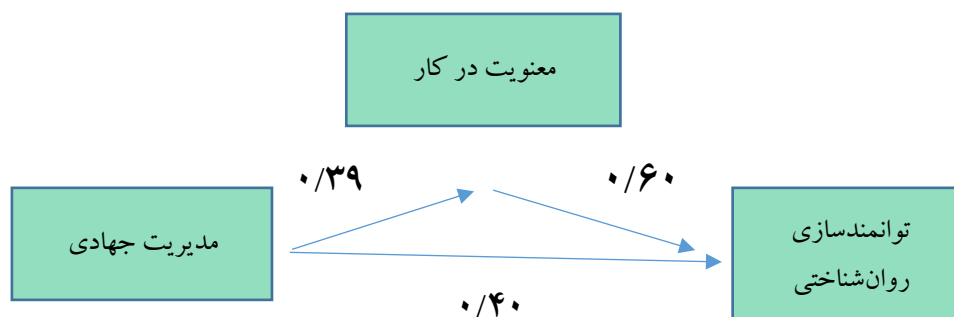
جدول ۶. پیش‌بینی نمرات توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس معنویت در کار

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۴۱۵	۰/۱۷۲



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

❖ ملاک معناداری، $\pm 1/96$ است.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش نشان داده شده است. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت جهادی به توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۴۰ است؛ یعنی با یک واحد افزایش در مدیریت جهادی، توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۴۰ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت جهادی به معنویت در کار برابر با ۰/۳۹ است؛ یعنی مدیریت جهادی به میزان ۰/۳۹ بر معنویت در کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر معنویت در کار به توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۶۰ است؛ یعنی معنویت در کار به میزان ۰/۶۱ بر توانمندسازی روان‌شناختی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، تأثیر غیرمستقیم مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار به میزان ۰/۲۳۴ است.

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت جهادی ← توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۴۰	۳/۳۸	تأیید فرضیه	-
۲	مدیریت جهادی ← معنویت در کار	۰/۳۹	۲/۳۳	تأیید فرضیه	-
۳	معنویت در کار ← توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۶۰	۳/۵۵	تأیید فرضیه	-
۴	مدیریت جهادی ← توانمندسازی روان‌شناختی ← معنویت در کار	-	-	تأیید فرضیه	۰/۲۳۴

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی انجام شد. یافته‌های این پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها است. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش‌بین معنادار توانمندسازی روان‌شناختی از طریق مدیریت جهادی بود؛ بنابراین، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی و ابعاد آن، زمینه لازم جهت ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی در آزمودنی‌ها را فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقانی و صفری (۱۴۰۲)، سرافرازی و هاشمی (۱۴۰۰)، بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)، قاسم‌پور 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، آیین 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 به‌عنوان جزئی از فرهنگ مرفقی 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 بعد دقت انجام دهد. در نتیجه، توانمندسازی روان‌شناختی 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 توانمندسازی کارکنان، رشد یادگیری مستمر و افزایش توانایی و اثربخشی سازمانی می‌شود که هر کدام به‌نوعی توانمندسازی روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

یافته‌های تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت جهادی و ابعاد آن با معنویت در کار آزمودنی‌ها وجود دارد. در ضمن، 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 جهت ارتقای معنویت در کار در آزمودنی‌ها را فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات شیرعلی‌نژاد 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 سعی و تلاش خود را در جهت رسیدن به اهداف کمال به کار گرفته و از مسئولیتی که به وی داده شده، شانه خالی نکند. یکی از مسائلی که به‌وفور در جامعه وجود داشته و اختصاصی هم به مدیران ما ندارد، بحث معنویت در کار است. در یک سازمان یا مجموعه، وقتی مدیر هیچ عکس‌العمل مناسبی نسبت به ارتکاب کارهای خلاف شرع و یا حتی عرف از خود نشان ندهد، سبب می‌شود یک ناهنجاری تبدیل به هنجار شده و 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 رابطه مثبت و معناداری بین معنویت در کار و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی در آزمودنی‌ها وجود دارد. معنویت در کار قابلیت پیش‌بین معنادار توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها را دارد. به همین جهت، نتایج تحقیق نشان داد که معنویت در کار و ابعاد آن، زمینه لازم جهت ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی در آزمودنی‌ها را فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات مشهدی و همکاران (۱۴۰۰)، اسکندری و همکاران (۱۴۰۰)، سیری پلشت و همکاران (۱۳۹۵) و آلیاماهی و همکاران^۱ (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که معنویت در کار را می‌توان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مورد بررسی قرار داد. 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 مدنظر است. تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به عواملی از جمله کاربرد اصول مبتنی بر معنویات، اخلاق و ارزش‌هایی بستگی دارد که در تصمیمات و اقدامات افراد نمود می‌یابند و می‌توانند زمینه توانمندسازی روان‌شناختی را فراهم سازند.

درنهایت، نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت جهادی با توانمندسازی روان‌شناختی از طریق معنویت در کار در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق عسکری و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که پرداختن به پیامدهای مهم کاربرد مدیریت جهادی و معنویت اسلامی در محیط کار به‌منظور توجیه منطقی تمامیت و جامعیت این رویکرد و تناسب آن با جامعه اسلامی ما به‌جای رویکرد وارداتی غربی، مستلزم درک برخی اصول و مبانی رفتاری مطرح‌شده در اسلام است. این رویکرد می‌تواند زمینه بروز توانمندسازی روان‌شناختی و کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر را در سازمان ایجاد نماید. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش و به‌منظور کمک به ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی از طریق مدیریت جهادی و معنویت در کار در آزمودنی‌ها، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین مدیریت جهادی و توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها پیشنهاد می‌شود معلمان با مطالعه و افزایش دانش و آگاهی نسبت به ایجاد روحیه جهادی اقدام کرده و روش‌های جدید توانمندسازی را شناسایی و به کار برده تا بتوانند زمینه بروز توانمندسازی روان‌شناختی را ایجاد نمایند.

۲. در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین مدیریت جهادی و معنویت در کار آزمودنی‌ها پیشنهاد می‌شود به‌منظور تبیین اهمیت مدیریت جهادی در سازمان‌ها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت مدیریت جهادی و شیوه نهادینه‌سازی آن‌ها در جامعه هدف برنامه‌ریزی شود تا بتوان با ایجاد فرهنگ مدیریت جهادی، زمینه بروز معنویت در کار و کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر محیط‌های آموزشی را فراهم نمود.

۳. با توجه به نتایج فرضیه معنویت در کار و توانمندسازی روان‌شناختی پیشنهاد می‌شود معلمان ابتدا توجه ویژه‌ای به مقوله خودسازی داشته باشند تا بتوانند در یک سلامت روانی خوب و ایده‌آل به تدریس و تربیت دانش‌آموزان بپردازند. سپس می‌بایستی تفکر معنوی را سرلوحه تدریس خود قرار داده تا در پرتو آن مؤلفه‌ها بتوانند در امر تدریس سعادتمند بوده و تأثیر قابل توجهی بردانش‌آموزان داشته باشند.

منابع

- اسکندری، مجتبی، سلطانی، محمدرضا، و حبیبی، حسین. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان با رویکرد معنوی. *فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۵(۱۷)، ۲۲۶-۲۳۳.
- بیگ‌زاد، جعفر، رزمجو، مریم، و رحمتی، مریم. (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.
- 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)، ۱۴۱-۱۶۰.
- خلیلی، کرم، و بهرامی، بهاره. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی با تبیین نقش میانجی مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان ایلام). *توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۵(۵۷)، ۱۳۸-۱۵۹.
- دهقانی، سیده مهرناز، و صفری، امید. (۱۴۰۲). آزمون الگوی مفهومی رابطه بین فرهنگ جهادی با بهره‌وری نیروی انسانی از طریق اخلاق کار اسلامی. *رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی*، ۹(۳)، ۹۶-۱۱۰.
- سرافرازی، مهرزاد، و هاشمی، سید محمود. (۱۴۰۰). سنجش اثرگذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز. *رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی*، ۴(۳۵)، ۶۴.
- سیری پلشت، مریم، مالکی، مریم، حسین‌زاده، مهدی، و بخشی‌زاده، علیرضا. (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. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۱)، ۷۱-۸۵.
- شیرعلی‌نژاد فرسنگی، سمیه، منتظری توکلی، علیرضا، سلاجقه، سنجر، و کمالی، محمدجمال. (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).
- عسکری، حشمت‌اله، عباس‌پور، جعفر، سرابی، امید، و بهروز، عارف. (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*.
- قاسم‌پور، حامد، و ویسه، سید مهدی. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه ایلام. *فصلنامه فرهنگ ایلام*، ۲۰(۶۶)، ۸-۳۳.
- مشهدی، حمیدرضا، محمدزاده بنی‌طرفی، مهدی، و محمدزاده، قاسم. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت بر توانمندسازی حرفه‌ای معلمان. *مجله پژوهش در آموزش معارف و تربیت اسلامی*، ۱(۳).
- معدنی، جواد، حسین‌پور، داود، و یاری، معصومه. (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*، ۵(۱)، ۴۹-۷۰.

Alyammahi, A., Alshurideh, M., Kurdi, B. A., & Salloum, S. A. (2020). The impacts of communication ethics on workplace decision making and productivity. In *International conference on advanced intelligent systems and informatics* (pp. 488-500). Cham: Springer International Publishing.

Fanggidae, R. E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (study on the lecturer of private Universities in the Kupang city-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.

