

ORIGINAL ARTICLE

Determining the Relationship Between Jehadi Culture and Organizational Health with the Mediating Role of Perceived Organizational Support Among Secondary School Teachers in Noorabad Mamasani City

Omid Safari¹ 

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

Correspondence:

Omid Safari

Email: Omid.safari11@iau.ac.ir

Receive Date: 28/Aug/2025

Revise Date: 17/Oct/2025

Accept Date: 04/Nov/2025

Publish Date: 22/Nov/2025

How to cite:

Safari, O. (2025). Determining the Relationship Between Jehadi Culture and Organizational Health with the Mediating Role of Perceived Organizational Support Among Secondary School Teachers in Noorabad Mamasani City. *New Studies in Educational Sciences*, 1 (2), 79-88. <https://doi.org/10.30473/ns.2025.76287.1007>

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between jehadi culture and organizational health with the mediating role of perceived organizational support in high school teachers in Noorabad Mamasani city. The present study was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of this study was 609 high school teachers in Noorabad Mamasani city in the academic year 2023-2024. The Morgan table was used to determine the sample size. Based on the aforementioned table, 204 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. In this study, Farogh's (2019) Organizational Health Standard Questionnaires, Omidi's Jehadi Culture (2022), and Abdollahzadeh and Esmaili's (2021) Perceived Organizational Support were used to collect information. Correlation, regression, and structural equation methods were used to analyze the data. The results showed that there is a positive and significant relationship between jehadi culture and organizational health with the mediation of perceived organizational support in teachers. Therefore, it is wise to pay more attention to the variables of jehadi culture and perceived organizational support in the target community in order to create a healthy organizational environment.

KEY WORDS

Jehadi Culture, Organizational Health, Perceived Organizational Support.



«مقاله پژوهشی»

تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و سلامت سازمانی با نقش میانجی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی

امید صفری^۱ 

چکیده

هدف این پژوهش تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و سلامت سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی بود. پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه دوم شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۰۹ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس جدول مذکور، ۲۰۴ نفر به عنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری به صورت طبقه ای تصادفی بود. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد سلامت سازمانی فاروغ (۲۰۱۹)، فرهنگ جهادی امید (۱۴۰۳) و حمایت سازمانی ادراک شده عبدالله زاده و اسمعیلی (۱۴۰۲) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ جهادی و سلامت سازمانی با رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ جهادی و سلامت سازمانی با میانجی گری حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین شایسته است که به منظور ایجاد یک محیط سالم سازمانی توجه بیشتری به متغیرهای فرهنگ جهادی و حمایت سازمانی ادراک شده در جامعه هدف شود.

واژه های کلیدی

فرهنگ جهادی، سلامت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده.

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

نویسنده مسئول:

امید صفری

Omid.safari11@iaou.ac.ir رایانامه

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

استناد به این مقاله:

صفری، امید. (۱۴۰۱). تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و سلامت سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی، فصلنامه مطالعات نوین در علوم تربیتی، ۱ (۲)، ۷۹-۸۸.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از ارکان اساسی توسعه پایدار، نقش مهمی در پرورش نیروی انسانی ماهر و آینده‌ساز ایفا می‌کند. معلمان مدارس، به‌ویژه در مقاطع حساس مانند دوره متوسطه دوم، از جمله عوامل کلیدی در ارتقای کیفیت آموزشی و تربیت دانش‌آموزان هستند. این معلمان با مسئولیت‌های متعدد آموزشی و تربیتی، به‌طور مستمر تحت‌تأثیر فشارهای شغلی و محیطی قرار دارند که می‌تواند بر سلامت روانی و جسمی آن‌ها تأثیر بگذارد. در این میان، سلامت سازمانی^۱ به‌عنوان یک مفهوم جامع، به‌معنای وجود شرایط و فرآیندهایی است که به رفاه کلی کارکنان، از جمله معلمان، کمک می‌کند و می‌تواند نقش حیاتی در حفظ تعادل میان وظایف شغلی و نیازهای فردی ایفا کند (کانت^۲، ۲۰۱۷).

سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی در ارزیابی کیفیت محیط‌های کاری، به توانایی یک سازمان برای حفظ تعادل میان اهداف سازمانی و نیازهای فردی کارکنان اشاره دارد. سازمانی که از سلامت بالایی برخوردار است، محیطی پویا، حمایتگر و انعطاف‌پذیر برای کارکنان خود فراهم می‌کند و می‌تواند به ارتقای بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمک کند (جعفری و همکاران، ۱۴۰۰). در مقابل، سازمان‌هایی که سلامت پایینی دارند، با چالش‌هایی همچون فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه، و افزایش تعارضات درون‌سازمانی روبه‌رو می‌شوند. سلامت سازمانی شامل جنبه‌های مختلفی از جمله امنیت شغلی، عدالت سازمانی، روابط انسانی مثبت، و ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای است. این مفهوم در سازمان‌های آموزشی مانند مدارس، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ چراکه سلامت سازمانی معلمان تأثیر مستقیمی بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان دارد (آرمیوگان^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). عوامل متعددی می‌توانند با سلامت سازمانی رابطه داشته‌باشند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها فرهنگ جهادی^۴ است. فرهنگ جهادی به‌معنای نوعی از مدیریت مبتنی بر روحیه کار بی‌وقفه، تلاش مضاعف، و تعهد به تحقق اهداف بلندمدت سازمانی است (امیدی، ۱۴۰۳). این نوع مدیریت، علاوه بر توجه به کارایی و

بهره‌وری، به ارزش‌های انسانی و عدالت در سازمان نیز اهمیت می‌دهد. در فرهنگ جهادی، مدیران با رفتارهای خود‌انگیزه و اشتیاق کارکنان را تقویت کرده و آن‌ها را به مشارکت فعال در فرآیندهای سازمانی ترغیب می‌کنند (موسوی زاده و همکاران، ۱۴۰۰). توجه به فرهنگ جهادی در سازمان‌ها، به‌ویژه در حوزه آموزش و پرورش، از آن جهت اهمیت دارد که این رویکرد می‌تواند به بهبود سلامت سازمانی و ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان منجر شود. مدیرانی که رویکرد جهادی دارند، معمولاً با ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در کارکنان، فضایی پویا و حمایتی را در سازمان فراهم می‌کنند. این مدیران با الگوسازی رفتارهای مثبت و تقویت انگیزه‌های درونی کارکنان، بهره‌وری را افزایش داده و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کنند. در مدارس، فرهنگ جهادی می‌تواند به کاهش استرس معلمان، افزایش رضایت شغلی و ارتقای کیفیت آموزش منجر شود (سبیری و خنیفر، ۱۳۹۴). رابطه میان سلامت سازمانی و فرهنگ جهادی ممکن است تحت‌تأثیر متغیرهای مختلفی قرار گیرد که یکی از آن‌ها حمایت سازمانی ادراک‌شده^۵ است. حمایت سازمانی ادراک‌شده به میزان اعتقادی که کارکنان به حمایت، قدردانی و توجه سازمان نسبت به رفاه آن‌ها دارند، اشاره دارد (زارعی، ۱۴۰۳). این مفهوم بیانگر احساس کارکنان از ارزشمند بودن در سازمان و اهمیت نیازها و خواسته‌های آن‌ها است. در محیط‌هایی که حمایت سازمانی ادراک‌شده بالاست، کارکنان احساس امنیت، احترام و تعلق بیشتری می‌کنند و انگیزه بیشتری برای تلاش در جهت اهداف سازمان دارند. این حمایت می‌تواند به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی تأثیر مهمی در بهبود شرایط کاری معلمان داشته‌باشد و از پیامدهای منفی ناشی از فشارهای شغلی جلوگیری کند (پوروانتو^۶، ۲۰۲۰). حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند تأثیرات عمیقی بر سلامت روانی و عملکرد حرفه‌ای کارکنان داشته‌باشد. کارکنانی که حمایت سازمانی بالاتری احساس می‌کنند، معمولاً تعهد سازمانی بیشتری دارند و با انگیزه بالاتری وظایف خود را انجام می‌دهند. این حمایت همچنین به کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت از کار، و بهبود تعاملات اجتماعی در محیط کاری منجر می‌شود. در مدارس، معلمان با

⁴ Jihadi management

⁵ Perceived organizational support

⁶ Purwanto

¹ Organizational health

² Kant

³ Armugam

همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی فاروغ (۲۰۱۹)، فرهنگ جهادی امیدی (۱۴۰۳) و حمایت سازمانی ادراک‌شده عبدالله زاده و اسمعیلی (۱۴۰۲) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات ۱۵ نفر از متخصص حوزه مدیریت در زمینه مورد مطالعه به تایید رسید و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرونباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق 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 پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق بر پایه نرم افزارهای SPSS²⁷ و PLS³ استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که ۵۶ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۴ درصد زن، سطح تحصیلات ۵۹ درصد کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی ارشد و ۱ درصد دکتری بودند.

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مولفه‌های آن با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن میزان سلامت سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده بالا، توانایی بیشتری برای مواجهه با چالش‌های آموزشی و تربیتی دارند و می‌توانند با انرژی و اشتیاق بیشتری در فرآیند تدریس مشارکت کنند (عبدالله زاده و اسمعیلی، ۱۴۰۲). در ارتباط بین متغیرهای تحقیق تحقیقات پیوتا و همکاران (۲۰۲۴)، یون و کیه (۲۰۲۲)، فاروغ (۲۰۱۹) و صفری و صفری (۱۴۰۳) انجام شده است که بیانگر نقش فرهنگ جهادی و حمایت سازمانی در سلامت و بهره‌وری سازمانی است. بنابراین با توجه به اهمیت سلامت سازمانی در کیفیت آموزش و نقش مؤثر فرهنگ جهادی و حمایت سازمانی در بهبود شرایط کاری، این پژوهش قصد دارد به بررسی "تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی با سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی" بپردازد. سؤال اصلی این است که آیا بین فرهنگ جهادی با سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۰۹ بود، که از این تعداد ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (زن و مرد) بدین صورت که از مدارس مختلف شهرستان نورآباد ممسنی تعدادی از معلمان به شکل تصادفی انتخاب و با در اختیار گذاشتن و یا ارسال پرسش‌نامه به ایمیل آنها در تکمیل پرسش‌نامه با محقق

جدول ۱. همبستگی بین فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی

متغیر	سلامت سازمانی ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرهنگ تعهد محور	۰/۴۱۸	۰/۰۰۱
فرهنگ دانش محور	۰/۵۷۲	۰/۰۰۱
فرهنگ راهبرد محور	۰/۴۳۳	۰/۰۰۱
فرهنگ جهادی (کل)	۰/۶۹۹	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر فرهنگ جهادی و تمام مولفه‌های آن با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن میزان سلامت سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲. همبستگی بین فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با حمایت سازمانی ادراک‌شده

متغیر	حمایت سازمانی ادراک‌شده	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرهنگ تعهد محور	۰/۴۹۳	۰/۰۰۱
فرهنگ دانش‌محور	۰/۵۱۲	۰/۰۰۱
فرهنگ راهبرد محور	۰/۵۰۵	۰/۰۰۱
فرهنگ جهادی (کل)	۰/۵۰۷	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده، میزان سلامت سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

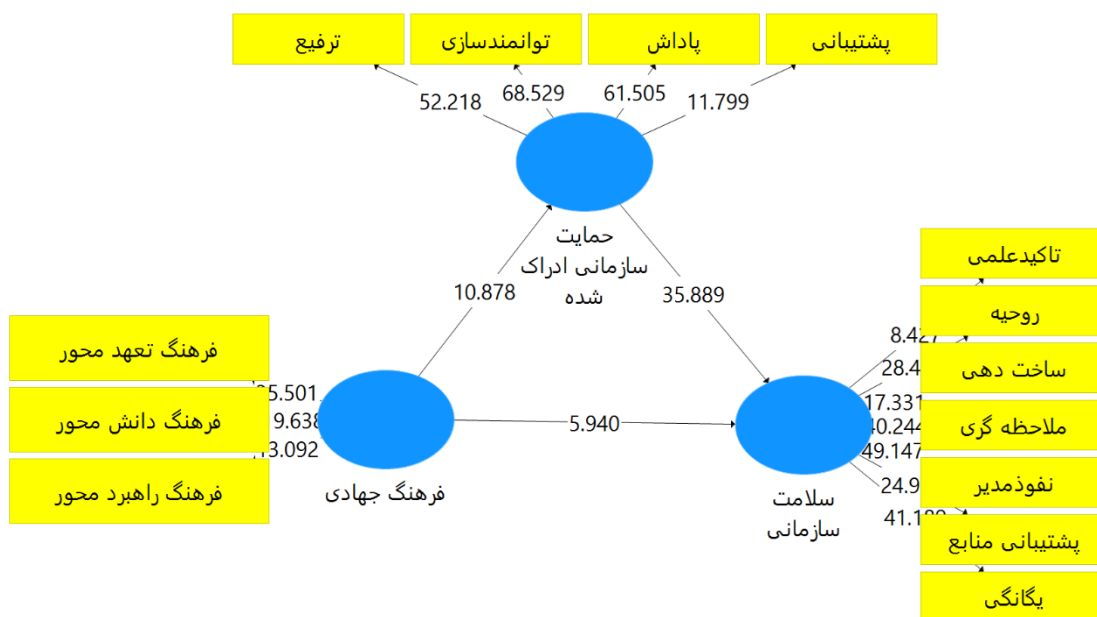
جدول ۳. همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی

متغیر	سلامت سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پشتیبانی	۰/۷۰۳	۰/۰۰۱
ترقیع	۰/۶۵۹	۰/۰۰۱
توانمندسازی	۰/۷۷۳	۰/۰۰۱
پاداش	۰/۵۸۲	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۸۱۹	۰/۰۰۱

۰/۵۳ بر معنویت در کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر معنویت در کار به نشاط سازمانی برابر ۰/۸۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که معنویت در کار به میزان ۰/۸۱ بر نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی با معنویت در کار از طریق نشاط سازمانی به میزان ۰/۴۳۴ می‌باشد.

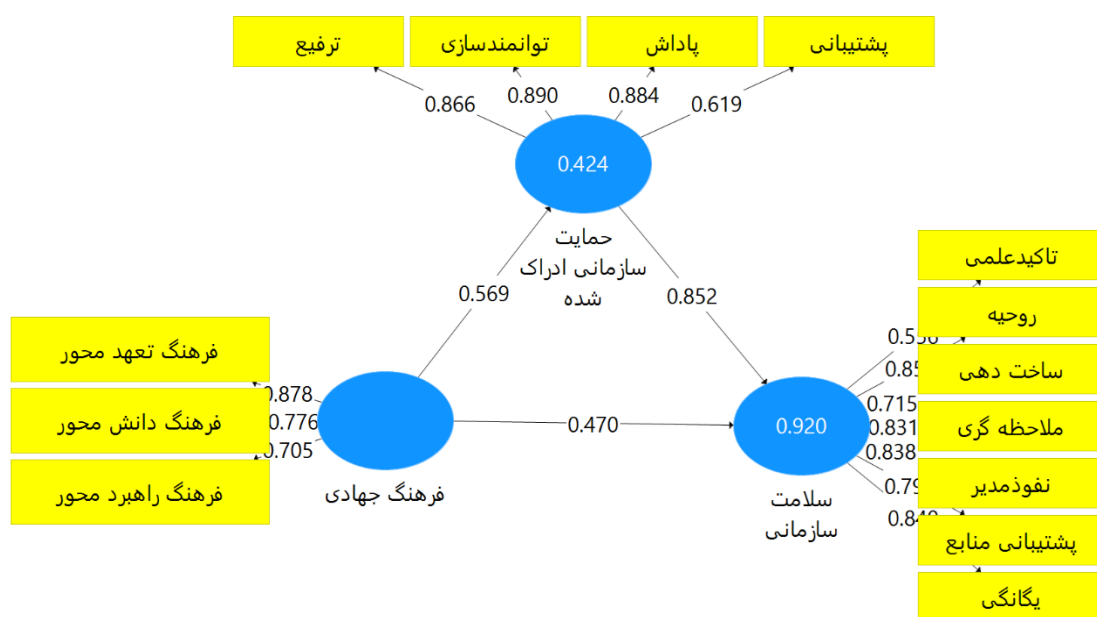
بر اساس جدول ۴ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رهبری اخلاقی به نشاط سازمانی برابر ۰/۳۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رهبری اخلاقی، نشاط سازمانی به میزان ۰/۳۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر رهبری اخلاقی به معنویت در کار برابر ۰/۵۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به میزان

صفری: تعیین ارتباط بین فرهنگ جهادی و سلامت سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده ...



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۴. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	STDEV	آماره T	سطح معناداری
فرهنگ جهادی ← سلامت سازمانی	۰/۴۷۰	۰/۰۶۹		۵/۹۴۰	۰/۰۰۱
فرهنگ جهادی ← حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۵۶۹	۰/۰۴۴		۱۰/۸۷۸	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده ← سلامت سازمانی	۰/۸۵۲	۰/۰۷۲		۳۵/۸۸۹	۰/۰۰۱
فرهنگ جهادی ← حمایت سازمانی ادراک‌شده ← سلامت سازمانی	۰/۴۸۵	۰/۰۵۹		۶/۴۱۲	۰/۰۰۱

نتیجه‌گیری و بحث

معناداری با حمایت سازمانی ادراک‌شده معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش قاسم‌پور و ویسه (۱۳۹۹)، ژنگ و ویو (۲۰۱۸)، یون و کیم (۲۰۲۲) و پیوتا و همکاران (۲۰۲۴) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که فرهنگ جهادی با تقویت ارزش‌هایی چون اعتماد، مسئولیت‌پذیری و حمایت متقابل، زمینه‌ای ایجاد می‌کند که کارکنان احساس کنند سازمان نسبت به آنان بی‌تفاوت نیست. زمانی که مدیران مدارس بر اساس اصول فرهنگ جهادی عمل می‌کنند، معلمان این رفتارها را به‌عنوان نشانه‌های حمایت سازمانی ادراک کرده و نسبت به سازمان احساس تعلق بیشتری خواهند داشت. این فرآیند، نه تنها باعث کاهش نگرانی‌های شغلی و استرس می‌شود، بلکه سطح انگیزه و رضایت شغلی را نیز بالا می‌برد. در نهایت، حمایت سازمانی ادراک‌شده از سوی معلمان، نقش مهمی در ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد داشت (پیوتا و همکاران، ۲۰۲۴).

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که پشتیبانی، ترفیع، توانمندسازی، پاداش و حمایت سازمانی ادراک‌شده با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش فرج‌خواه و همکاران (۱۴۰۲)، پیوتا و همکاران (۲۰۲۴) و ژنگ و ویو (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با کاهش فشارهای روانی و اجتماعی محیط کار، بستر مناسبی برای ارتقای سلامت سازمانی فراهم می‌کند. هنگامی که معلمان احساس کنند سازمان به رفاه،

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که فرهنگ تعهد محور، فرهنگ دانش‌محور، فرهنگ راهبرد محور و فرهنگ جهادی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس این نتایج، بین فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش صفری و صفری (۱۴۰۳) و فاروق (۲۰۱۹) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که فرهنگ جهادی از طریق ترویج ارزش‌هایی چون همدلی، کار تیمی، تعهد سازمانی، روحیه ایثار و پذیرش مسئولیت، بستری برای ارتقای سلامت سازمانی ایجاد می‌کند. هنگامی که چنین فرهنگی در مدارس نهادینه شود، تعاملات میان معلمان و مدیران به‌صورت شفاف‌تر و اخلاقی‌تر شکل می‌گیرد، میزان تعارضات کاهش می‌یابد و احساس عدالت و برابری در محیط کار تقویت می‌شود. این وضعیت موجب می‌گردد کارکنان در یک محیط امن، قابل‌اعتماد و با انسجام بالا فعالیت کنند که نتیجه آن بهبود عملکرد، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش کیفیت خدمات آموزشی است. درواقع، فرهنگ جهادی سلامت سازمانی را تقویت کرده و مدارس را به محیط‌هایی پویا و پایدار تبدیل می‌کند (صفری و صفری، ۱۴۰۳).

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین فرهنگ جهادی و مولفه‌های آن با حمایت سازمانی ادراک‌شده معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که فرهنگ تعهد محور، فرهنگ دانش‌محور، فرهنگ راهبرد محور و فرهنگ جهادی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و

باشد عبارتند از عدم کنترل سلاویق و عقاید پاسخ‌گویان در این تحقیق و عدم کنترل همه متغیرهای مؤثر بر متغیرهای پژوهش که ممکن است تأثیر مهمی بر نتایج داشته‌باشند.

بر اساس نتایج تحقیق به‌منظور ایجاد یک محیط سالم سازمانی شایسته است که توجه ویژه‌ای به متغیرهای فرهنگ جهادی و حمایت‌های سازمانی در جامعه هدف شود. بنابراین برای تحقق این امر پیشنهاد می‌گردد که آموزش و پرورش شهرستان نورآباد ممسنی برنامه‌های جامع ترویج فرهنگ جهادی را همزمان با تقویت سیاست‌های حمایت سازمانی طراحی کند. به‌طور مشخص، برگزاری کارگاه‌های آموزشی با محوریت ارزش‌های فرهنگ جهادی مانند روحیه خدمت‌رسانی، مسئولیت‌پذیری و کار جمعی می‌تواند به ارتقای سلامت سازمانی کمک کند. از سوی دیگر، لازم است ساختارهای حمایتی عینی مانند مشاوره‌های روانشناختی، پاداش‌های انگیزشی، و نظام‌های قدردانی رسمی برای معلمان ایجاد شود تا ادراک حمایت سازمانی در آنان تقویت شود و در نهایت سلامت روانی، اجتماعی و حرفه‌ای آن‌ها ارتقا یابد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پروژه مشارکت یکسانی داشته‌اند.

حامی مالی

در طول این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری، و غیردولتی دریافت نشد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته‌است.

سپاس‌گزاری

از کلیه شرکت‌کنندگان که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

پیشرفت و نیازهای آنان اهمیت می‌دهد، احساس امنیت، آرامش و رضایت بیشتری خواهند داشت. این امر باعث می‌شود تعاملات درون‌سازمانی مثبت‌تر گردد، اعتماد میان معلمان و مدیران افزایش یابد و حس عدالت سازمانی تقویت شود. چنین محیطی نه‌تنها زمینه رشد فردی و حرفه‌ای معلمان را فراهم می‌کند بلکه به‌طور مستقیم بر افزایش سلامت کلی سازمان و پایداری آن اثرگذار خواهد بود (فرج خواه و همکاران، ۱۴۰۲).

نتایج نیز نشان داد که متغیر فرهنگ جهادی به‌طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده با ضریب $0/485$ و آماره $t(6/412)$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه معناداری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که $48/5$ درصد تغییرات در سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی ناشی از تأثیرات فرهنگ جهادی با توجه به نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش صفری و صفری (۱۴۰۳)، فاروق (۲۰۱۹) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که فرهنگ جهادی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و نگرش‌های مبتنی بر تعهد، ایثار و مسئولیت‌پذیری، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که معلمان احساس کنند سازمان از آنان پشتیبانی کرده و در تحقق اهداف آموزشی و حرفه‌ای‌شان یاری‌گر است. این احساس حمایت سازمانی ادراک‌شده، موجب افزایش اعتماد متقابل میان کارکنان و سازمان می‌شود و از تنش‌ها و فشارهای روانی آنان می‌کاهد. زمانی که معلمان دریابند سازمان برای تلاش‌ها و نیازهایشان ارزش قائل است، روحیه همکاری و همبستگی آنان تقویت شده و محیطی سالم‌تر از نظر روانی، اجتماعی و حرفه‌ای شکل می‌گیرد. چنین شرایطی نه‌تنها مانع شکل‌گیری تعارضات و بی‌اعتمادی می‌شود، بلکه بهبود روابط انسانی، افزایش رضایت شغلی و رشد کیفیت خدمات آموزشی را نیز در پی دارد (زارعی، ۱۴۰۳). در این پژوهش محدودیت‌های که خارج از کنترل پژوهشگر بو و ممکن است بر نتایج پژوهش تأثیر گذار

References

- Abdollahzadeh, M. Esmaili, M. (2022). Investigating the effect of perceived organizational support on teachers' organizational pessimism with the mediation of organizational silence. *Positive Behavior in Educational Organizations*, 1(2), 69-83. 300) in Persian).
- Armugam, M. Ismail, R & Sedhu, D. S. (2021). The levels of transformational leadership (TL) practice and its impact on the organizational health (OH) of school teachers in Selangor and Perak: A systematic review. *Utamax: Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, 3(2), 115-124.
- Cheng, J. C & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Farooq, M. (2019). The Relationship Between Talent Management (TM), Organizational Transformation (OT) And Organizational Health (OH) Among Ugandan Universities. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 103-119.
- Jafari, M. Amirianzadeh, M. Zarei, R. Salehi, M. (2020). Explaining the strategies and consequences of organizational health of education staff (case study: education staff of Fars province). *Management and Planning in Educational Systems*, 14(1), 287-310300(in Persian).
- Kant, R. (2017). organizational health of secondary school teachers in relation to their adjustment. *Education Sciences & Psychology*, 45(3).
- Farajkhah, S. Farajkhah, F. Nasiri Garmeh Cheshmeh, M. R. (2022). Investigating the status of job satisfaction and organizational support with teachers' mental health. *Positive Behavior in Educational Organizations*, 1(1), 70-81. 300) in Persian).
- Ghasempour, H. Weise, S. M. (2019). The effect of Jihadi culture and Islamic work ethics on human resource productivity (Case study: Ilam University employees). *Quarterly Journal of Ilam Culture*, 21(66,67), 7-33. 300) in Persian).
- Musazadeh, Z. Moghadam, F. Keshavarz, S. (2020). Theoretical model of Jihadi culture in the developmental documents of the education system of the Islamic Republic of Iran. *Educational Sciences from the Perspective of Islam*, 9(17), 135-166. 300) in Persian).
- Omidi, Al. (2023). Presenting and explaining the model of jihadi culture in Islamic society based on the divine-political testament of Imam Khomeini (RA). *Revolutionary Studies*, 2(1), 275-300) in Persian).
- Purwanto, A. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495-5503.
- Putra, R. Renaldo, N. Purnama, I. Putri, N. Y. & Suhardjo, S. (2024). Enhancing Teacher Performance through Capacity Building: A Comprehensive Analysis of Professional Development, Mentoring, and Organizational Support. *Reflection: Education and Pedagogical Insights*, 2(1), 1-8.
- Siri Plesht, M. Khneifer, H. (2015). Performance of managers based on jihadi culture: characteristics of jihadi culture, *International Journal of Humanities*, 22(3), 29-51. 300) in Persian).
- Safari, Gh. Safari, O (2023), Determining the relationship between jihadi culture and

professional growth through work enthusiasm in junior high school teachers in Koh Chenar city, *Applied Research in Organizational Behavior*, Year 1, No. 2, Serial 2, pp. 42-33. 300) in Persian).

Yoon, I & Kim, M. (2022). Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103565.

Zarei, R. (2023). Predicting productivity based on self-efficacy and perceived organizational support among elementary school teachers in Kazerun city. *Quarterly Journal of New Ideas in Educational Research*, 3(9), 180-198. 300) in Persian).