

Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities

Elahe Mollaei¹ , Farshid Aslani^{2*} , Maryam Karimi-Alavijeh³ 

1- Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2- Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3- Department of Public Management, Payame Noor University, Shahinshahr, Isfahan, Iran.

*Correspondence should be addressed to Dr. Farshid Aslani; Email: f.aslani@pnu.ac.ir

Article Info

Received: May 10, 2021

Received in revised form:

Jun 12, 2021

Accepted: Jul 4, 2021

Available Online: Sep 23, 2022

Keywords:

Dynamics

Jihadi

Health

Organization

University

Abstract

Background and Objective: Today, managers make an effort to ensure organizational health and maintain and improve it more than before in their activities. In this regard, jihadi management, which indicates management based on Islamic values, is necessary to achieve a healthy organization and comprehensive development of affairs. The aim of this study was to investigate the effect of jihadi management on organizational health with the mediating role of dynamic capabilities in Payame Noor University centers and branches in Isfahan province.

Methods: The present study is applied in terms of purpose, quantitative in terms of data type and descriptive, and correlational in terms of data collection method. The statistical population of the study includes Isfahan Payame Noor University centers and branches, which were selected by random sampling method. The validity of the questionnaire was confirmed by both face and content analysis and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha. Then the conceptual model of the study was tested using structural equation modeling. In this study, all the ethical considerations were observed and the authors reported no conflict of interests.

Results: The results showed that jihadi management has a direct positive and significant effect on organizational health. Jihadi management also affects organizational health through dynamic capabilities.

Conclusion: By creating the structure of a jihadi organization and using the components of jihadi management by identifying and applying the dynamic capabilities of the organization, it is possible to help improve the level of organizational health in Payame Noor University centers and branches.



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>

Please cite this article as: Mollaei E, Aslani F, Karimi-Alavijeh M. Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2022;8(3):7-20. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>

Summary

Background and Objective

The fact nowadays proposed as "organizational health" has allocated a suitable position to itself in the organizations (1). Organizational health refers to a group of relatively lasting organizational characteristics. In fact, it is an organization's capability to survive (2). In a survey entitled "the effect of work conscience on organizational health

with the mediating role of core value among the managers and experts of the selected firms in Maragheh and Zanjan", Azimi and Fallahi have emphasized the significant effect of work conscience on organizational health with the role of core value (3). Revival of the jihadi management theory as the domestic software of the Islamic revolution is the best strategy of Iranian managers for achievement of success in this regard (4). Jihadi management is the scientific and logical process which is affected by Islamic-

monotheistic values and attitudes that are shaped in the grounds of the jihadi culture and with the divine motivation toward serving on the basis of jihadi behaviors for perfection of members of the society and facilitation of justice development (5). Hosseini et al. proposed the jihadi organization model in the form of three major dimensions, i.e. structural, behavioral and contextual (6). This advantage originates from two extensive types of resources and capabilities. Dynamic capabilities are focused on the creation of situations as well as special knowledge (7). Madsen presented a comprehensive definition of dynamic capabilities: "dynamic capabilities are acquisitive capabilities which enable the firm to integrate, create, develop, build and re-configure internal and external resources and capabilities so that the main decision-makers believe that they are suitable" (8). Thus, given the background and the importance of achieving a framework that helps to develop the performance of Payam-e Noor University, it is necessary to study and explain the current situation of jihadi management, dynamism and organizational health in Payam-e Noor University and identify the relations which can be effective in its improvement. Hence, the major purpose of this survey is to explore the effect of jihadi management on organizational health with the mediating role of organizational dynamism capabilities in Payam-e Noor University of Isfahan.

Methods

Compliance with ethical guidelines: After selecting the participants randomly and then coordinating and informing them about the voluntary nature of participation in the study, the questionnaire was sent to them through automation and it was pointed out that their answers will remain confidential. Participation in the research was done with consent and knowledge.

This survey is applied in terms of purpose, quantitative and descriptive-correlational from a methodological perspective. The statistical population included 120 managers and experts of Payam-e Noor University of Isfahan. Using the Cochran formula, 92 participants were selected via simple random sampling. Validity of the questionnaire was confirmed through face validity and content validity analysis and its reliability was approved using the Cronbach's alpha method. The conceptual model was tested by means of structural equation modeling.

Results

In the present survey, jihadi management had both direct and indirect effects on organizational health ($P < 0.05$). Jihadi management had a positive effect on organizational health and its severity was equal to 0.41, which is relatively moderate. It is effective in organizational health via dynamic capabilities, since both the effect of jihadi management on dynamic capabilities and that of dynamic capabilities on organizational health were confirmed. The results reveal that the structural dimension has direct and indirect effects on organizational health ($P < 0.05$). Structural dimension has a positive effect on organizational health and its severity is equal to 0.70, which is strong and considerable. The contextual dimension was effective in organizational health indirectly ($P < 0.05$). According to the results, contextual dimension did not have a direct effect on organizational health ($P > 0.05$). Moreover, it was effective in dynamic capabilities and severity of this effect was equal to 0.28. Likewise, dynamic capabilities have a significant effect on organizational health. As a result, the indirect effect of contextual dimension on organizational health was confirmed ($P < 0.05$). Behavioral dimension had direct and indirect effects on organizational health ($P < 0.05$). The effect of behavioral dimension on organizational health was positive and its severity was strong and considerable (i.e., 0.62). The behavioral dimension is effective in organizational health through dynamic capabilities ($P < 0.05$).

Conclusion

Exploring the research findings about the first hypothesis points to the effect of structural dimension of jihadi management on organizational health with the mediating role of organizational dynamic capabilities in Payam-e Noor University of Isfahan. The findings of this section are consistent with the results of Poursadegh (9) and Mortazavi and Zarepur Nasirabadi (10). With regard to the second hypothesis, contextual dimension of jihadi management has a significant effect on organizational health with the mediating role of organizational dynamic capabilities at Payam-e Noor University of Isfahan. According to the results, contextual dimension can be effective in organizational health through influencing the organizational dynamic capabilities. The findings of this section are consistent with the results of Mortazavi and Zarepur Nasirabadi (10) and Soltani (11). Regarding the third hypothesis, behavioral dimension of jihadi management has a significant effect on organizational health with the

mediating role of organizational dynamic capabilities in Payam-e Noor University of Isfahan. This finding is matched with the results of Poursadegh (9), Mortazavi and Zarepur Nasirabadi (10) and Soltani (11).

Considering the obtained results, jihadi management has a significant and direct effect on organizational health with the mediating role of dynamic capabilities. The level of organizational health can be enhanced in Payam-e Noor University through the establishment of a jihadi organization as well as the components of jihadi management by identifying and utilizing the dynamic capabilities of the organization.

Acknowledgements

The authors of the article express their gratitude to the staff of Payame Noor University of Isfahan province for their cooperation in the present research project.

Ethical considerations

According to the authors of the article, this research is obtained from the thesis of the first author from Payame Noor University of Shahin Shahr in Isfahan, approved under the code of 1971.

Funding

The authors of the article declared no sponsorship for this study.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interests.

Asssss s nntii uut.nn

Writing the theoretical principles and background: first author; Method section and statistical analysis: second author; and results and conclusion: third author.

References

1. Behrangi M, Abbasian A, Zoghipoor S. Providing research based evidence for Management Education Model in improvement of students' achievement, organizational health. *Approaches in Educational Administration*. 2015;6(22):1-18. (Full Text in Persian)
2. Gharooneh D, Malekinia E. The Perception of Teachers about Organizational Health in Boy Public Schools of Educational Districts 3 and 12 in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2015;6(23):111-26. (Full Text in Persian)
3. Azimi H, Fallahi L. The Effect of Work Conscience on Organizational Health and the Mediating Role of Core Value. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2019;27(1):169-88. (Full Text in Persian)

Journal of Pizhūhishydar dīn varsalāmat
(i.e., Research on Religion & Health)

4. Lotfi M, Sa'dabadi H. A Phenomenological Study for Understanding the Essence of Jihadi Management. 2015;7(28):91-122. (Full Text in Persian)
5. Shamaei Kopaei M, Esmaeili Ghivi MR. Model-e Paradaيمي Modiri-iat-e Jahadi ba Estefadeh az Nazariyeh Dadeh Bonyad. *Public Administration Perspaective*. 2015;5(3):109-28. (Full Text in Persian)
6. Hosseini M, Mooghali A, Sarlak MA, Deljoo GH. Designing the Model of Jahadi Organization. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2016;4(3):13-28. (Full Text in Persian)
7. Nemati MA, Hemmati M, Kholghi I. Devising a Competitive Advantage Model for Manufacturing Firms Based on Dynamic Capabilities Theory and Strategic Agility in Line with Economic Development of the City of Semnan. *Journal of Urban Economics and Management*. 2013;1(2):75-86. (Full Text in Persian)
8. Madsen EL. A dynamic capability framework–generic types of dynamic capabilities and their relationship to entrepreneurship. *Strategic reconfigurations: Building dynamic capabilities in rapid-innovation-based industries*. 2010:223-42.
9. Poursadegh N. The Effects of Jihadic Management on the Effectiveness of Organizations in Three Dimensions of Leader, Follower, and Background. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2016;7(4):95-116. (Full Text in Persian)
10. Mortazavi M, Zarepur Nasirabadi F. Organizational culture of jihad is the jihad: s key of management. *Faslnameh Mohandesi Farhangi*. 2012;7:71-2. (Full Text in Persian)
11. Soltani MR. Jehadic Management, Challenges and Requirements. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2015;22(2):9-39. (Full Text in Persian)

دراسة تأثير الإدارة الجهادية على نزاهة المؤسسات ودور الطاقات الحيوية الوسيط

الهة ملايي^١، فرشيد أصلائي^٢، مريم كريمي علويجه^٣

١- قسم إدارة الأعمال، جامعة بيام نور، تهران، إيران.

٢- قسم الإدارة الحكومية، جامعة بيام نور، تهران، إيران.

٣- قسم الإدارة الحكومية، جامعة بيام نور، شاهين شهر، إصفهان، إيران.

* المراسلات الموجهة إلى الدكتور فرشيد أصلائي؛ البريد الإلكتروني: f.aslani@pnu.ac.ir

الملخص

معلومات المادة

خلفية البحث وأهدافه: أصبحت مسئلة نزاهة المؤسسات والإرتقاء بأداءها وتعزيز قدراتها على التماشي مع متطلبات العصر من أهم القضايا التي يُعنى بها المدراء والمسؤولين. فمن هذا المنطلق أضحت الإدارة الجهادية القائمة على الأسس والتعاليم الدينية، من أهم الشروط التي يجب توفرها للوصول إلى النزاهة المؤسساتية. وعلى هذا الأساس، يهدف هذا البحث دراسة مدى تأثير الإدارة الجهادية على النزاهة المؤسساتية مع دور الطاقات الحيوية كوسيط في المراكز والكليات التابعة لجامعة بيام نور إصفهان.

الوصول: ٢٧ رمضان ١٤٤٢

وصول النص النهائي: ١ ذى القعدة ١٤٤٢

القبول: ٢٣ ذى القعدة ١٤٤٢

النشر الإلكتروني: ٢٦ صفر ١٤٤٤

الكلمات الرئيسية:

الحيوية

الجهاد

الجامعة

التحية

المؤسسة

منهجية البحث: هدف هذه الدراسة هدف تطبيقي وتعتمد على المعطيات الكمية. كما جمعت المعطيات حسب المنهجية الوصفية الإرتباطية. اما الجمعية الإحصائية فقد شملت مراكز وكليات جامعة بيام نور في محافظة أصفهان. وقد اختير ٩٢ مديراً وباحثاً من القطاع الثقافي حسب منهجية كوكران وأخذ العينات العشوائية لإجراء البحث. والإستبيان الذي اعتمدت عليه الدراسة فهو الإستبيان الشكلي والمضموني وعلى أساس منهج آلفاي كورنباخ لجمع البيانات. بعدها تم اختبار النموذج المفاهيمي (النظري) التي حصلت عليه الدراسة عبر نمذجة المعادلات المهيكلية. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث وإضافة إلى ذلك فإن مؤلفي البحث لم يشيروا إلى أي تضارب في المصالح.

المعطيات: اظهرت النتائج أنّ الإدارة الجهادية تترك تأثيراً إيجابياً على نزاهة المؤسسات بشكل مباشر. كما أنّ هذه الإدارة الجهادية أثرت عبر تعزيز الطاقات الحيوية على نزاهة المؤسسات.

الاستنتاج: توصلت الدراسة إلى أنّ إنشاء قاعدة متماسكة تقوم عليها منظمة جهادية والإمتثال لقوانين الإدارة الجهادية وكشف الطاقات الحيوية وتوظيفها في المؤسسات، يمكن أنّ تعزز مستوى أداء المؤسسات والمراكز التابعة لجامعة بيام نور لمدينة أصفهان.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Mollaie E, Aslani F, Karimi-Alavijeh M. Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2022;8(3):7-20. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>

بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویا

الهه ملایی^۱، فرشید اصلانی^{۲*}، مریم کریمی علویجه^۳

۱- گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، شاهین‌شهر، اصفهان، ایران.

*مکاتبات خطاب به دکتر فرشید اصلانی؛ رایانامه: f.aslani@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۰

دریافت متن نهایی: ۲۲ خرداد ۱۴۰۰

پذیرش: ۱۳ تیر ۱۴۰۰

نشر الکترونیکی: ۱ مهر ۱۴۰۱

واژگان کلیدی:

پویایی

جهادی

دانشگاه

سازمان

سلامت

چکیده

سابقه و هدف: امروزه مدیران تلاش برای تأمین سلامت سازمانی و حفظ و ارتقای آن را بیش از گذشته در اولویت فعالیت‌های خود قرار می‌دهند. در این زمینه مدیریت جهادی که از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی حکایت دارد، لازمه دستیابی به سازمان سالم و توسعه همه‌جانبه امور است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویا در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان بود.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، برحسب نوع داده‌ها کمی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان بود که از میان مدیران و کارشناسان بخش فرهنگی آنها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۹۲ نفر به روش تصادفی ساده نمونه پژوهش در نظر گرفته شد. روایی پرسش‌نامه به دو روش صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد. سپس الگوی مفهومی پژوهش با استفاده از فن الگویابی معادلات ساختاری آزمون شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدیریت جهادی به صورت مستقیم بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشت. همچنین مدیریت جهادی از طریق قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی تأثیرگذار بود.

نتیجه‌گیری: با ایجاد ساختار یک سازمان جهادی و استفاده از مؤلفه‌های مدیریت جهادی با شناسایی و به‌کارگیری قابلیت‌های پویای سازمان می‌توان به ارتقای سطح سلامت سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور کمک کرد.

استناد مقاله به این صورت است:

Mollaei E, Aslani F, Karimi-Alavijeh M. Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2022;8(3):7-20. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>

مقدمه

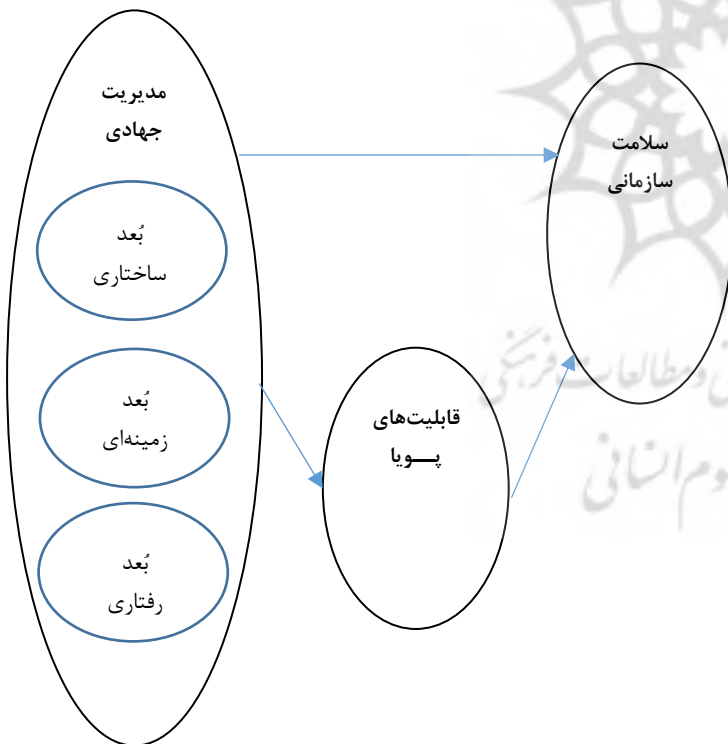
واقعیتی که امروز زیر عنوان سلامت سازمانی مطرح است، جایگاه شایسته‌ای در سازمان‌ها به خود اختصاص داده است (۱). از این‌رو، شناسایی عواملی که این موضوع را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از جمله سبک مدیریت و قابلیت‌های سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمان سالم و ارتباطمدار تنها در کنار مدیریت و رهبری قوی، عاقلانه و شورانگیز، که در تمام سطوح سازمانی رسوخ کرده است، به وجود می‌آید (۲). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند. در واقع سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقای خود است (۳). سازمان سالم و پویا جوی مطلوب دارد و موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سالم فراهم می‌کند و از این طریق اثربخشی سازمان را بالا می‌برد (۴). احیای نظریه مدیریت جهادی به‌عنوان نرم‌افزار بومی انقلاب اسلامی، بهترین راهکار مدیران ایرانی برای کار جهشی و کسب موفقیت در این عرصه است (۵). هر چند اساس و بنیان تفکر جهادی ریشه در سیره ائمه اطهار (ع) دارد، ولی نمود عملی سازمان جهادی به‌صورتی که قابل درک و شناخت است، در قالب سازمان‌های جهادی اوایل انقلاب اسلامی است (۶). مدیریت جهادی فرایند علمی و منطقی متأثر از ارزش‌ها و نگرش‌های اسلامی توحیدی است که در بستر فرهنگ جهادگونه و با انگیزه الهی در پی خدمتگزاری بر محور رفتارهای جهادی در جهت کمال آحاد جامعه و تسهیل بسط عدالت شکل می‌گیرد (۷). در مقابل الگوهای سازمانی توسعه‌یافته در غرب، که در عمل نشان داده‌اند نه تنها از تمامی ظرفیت‌های منابع سازمانی استفاده نمی‌کنند، بلکه با پدیدآوردن مفاهیمی مانند ترک شغل، غیبت، کاهش رضایت شغلی و کمبود انگیزه موجب هدر رفتن منابع باارزش سازمانی می‌شود؛ الگوی سازمان جهادی، الگویی بومی مبتنی بر فرهنگ ایرانی-اسلامی است که می‌تواند زمینه بهره‌برداری فراتر از ظرفیت‌های منابع سازمانی را در قالب طرح‌های جهادی فراهم آورد (۸). ریشه مزیت دو نوع گسترده منابع و قابلیت‌ها است. قابلیت‌های پویا متمرکز بر خلق موقعیت‌ها و خلق دانشی خاص است (۹). مادسن^۱ تعریفی جامع از قابلیت‌های پویا ارائه داده است: «قابلیت‌های پویا قابلیت‌های اکتسابی هستند که

شرکت را قادر به یکپارچگی، ایجاد، توسعه، ساخت و پیکره‌بندی مجدد منابع و قابلیت‌های داخلی و خارجی، به نحوی که تصمیم‌گیرندگان اصلی آن را مناسب می‌دانند، می‌نماید» (۱۰). قابلیت‌های پویا سازه‌ای چندبُعدی از ابعاد به‌هم‌وابسته و مکمل و شامل توانایی تشخیص نیاز به تغییر، فرموله کردن یک پاسخ و انجام اقدامات مناسب است (۱۱). نتایج پژوهش ناوارو^۲ و همکاران نشان می‌دهد که مزیت رقابتی بر عملکرد خارجی بنگاه تأثیرگذار است (۱۲). اکبری و اسماعیل‌زاده سه قابلیت یکپارچگی، یادگیری و پیکره‌بندی را قابلیت‌های پویا شناسایی و مشخص کرده‌اند که همه آنها بر مزیت رقابتی تأثیرگذارند و اینکه بُعد یادگیری از ابعاد قابلیت‌های پویا بیشترین تأثیرگذاری را بر مزیت‌های رقابتی دارد (۱۳). مبینی دهکردی و همکاران در پژوهشی با عنوان «تأثیر بُعد پیکره‌بندی مجدد منابع داخلی از قابلیت‌های پویا بر عملکرد کسب و کارها» به این نتیجه رسیده‌اند که قابلیت یادگیری تأثیرگذارترین عامل در دستیابی به عملکرد مطلوب شناخته شده است (۱۴). حسینی و همکاران الگوی سازمان جهادی در قالب سه بُعد اصلی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای را تدوین نموده‌اند (۸). استالپ^۳ و همکاران به تأثیر مؤلفه‌های همکاری و مشارکت در دستیابی به سلامت اشاره کرده‌اند (۱۵). خیو^۴ و همکاران به بررسی رابطه حمایت سازمانی از سلامت کارکنان و تمایل به گردش شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آنان با در نظر گرفتن نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی پرداخته‌اند (۱۶). ططری و همکاران الگوی اثر بدبینی سازمانی و رفتار سیاسی را بر سلامت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ارائه داده‌اند. در این زمینه، تحلیل‌های مقدماتی جهت تعیین همبستگی‌های دوسویه بین ابعاد بدبینی سازمانی، رفتارهای سیاسی و سلامت سازمانی نشان داده است که ابعاد بدبینی سازمانی و سطح کل بدبینی سازمانی ارتباط منفی اما در حد ضعیف با ابعاد سلامت سازمانی و نیز سطح کلی سلامت سازمانی کارکنان دارد (۱۷). همچنین عظیمی و فلاحی نیز در پژوهشی با عنوان «تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش‌محوری در بین مدیران و کارشناسان سازمان‌های منتخب شهرهای مراغه و زنجان» بر تأثیر معنادار وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش ارزش‌محوری تأکید داشته‌اند (۱۸). جهانگیری فرد و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار

^۲ Navarro^۳ Stolp^۴ Xiu^۱ Madsen

حال حاضر، با توجه به شرایط موجود در جامعه، یکی از دغدغه‌های مهم، توسعه مدیریت جهادی و سلامت سازمانی و توانایی انطباق با محیط دائم در حال تغییر، با مدیریتی برخاسته از اقتضات جامعه اسلامی است. از این رو، در این سازمان سعی بر آن است که با بهره‌گیری از روحیه مدیریت جهادی و سبک مدیریت متناسب با محیط سیاسی-اداری ایران اسلامی و با شناسایی و به‌کارگیری قابلیت‌های پویای سازمان، به ارتقای سطح سلامت سازمان پرداخته شود. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدیریت جهادی متغیر مستقل و سلامت سازمانی متغیر وابسته پژوهش و قابلیت‌های پویا متغیر میانجی در الگوی مفهومی در نظر گرفته شدند. بنابراین، پرسش اساسی این است که آیا مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویایی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان اصفهان تأثیر معناداری دارد؟

الگوی مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل ۱) الگوی مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

و سلامت سازمانی» به این نتیجه رسیده‌اند که با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (۱۹). اقبال‌مجد و همکاران به بررسی تأثیر کارآفرینی راهبردی بر عملکرد کسب و کار با توجه به قابلیت‌های پویای سازمان و آشفتگی محیط کسب‌وکار در شرکت‌های دانش‌بنیان استان اصفهان پرداخته‌اند. بررسی فرضیه‌ها نشان می‌دهد که آشفتگی محیطی و قابلیت‌های پویای کسب‌وکار بر کارآفرینی راهبردی و هر سه متغیر بر عملکرد کسب‌وکار تأثیرگذار است (۲۰). نتیجه پژوهش بلوچی و همکاران با عنوان «بررسی تأثیر قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری قابلیت‌های بازاریابی و فنی و بررسی نقش تعدیل‌گر تغییرات محیطی» نشان می‌دهد که قابلیت‌های پویا (سنجش و ساختاردهی مجدد) بر قابلیت‌های عملیاتی و قابلیت‌های عملیاتی (بازاریابی و فنی) بر عملکرد شرکت تأثیرگذار است (۲۱). نجمی و همکاران در بررسی خود به تأثیر نقش میانجی قابلیت پویا در رابطه بین مدیریت دانش و رهبری استراتژیک بر عملکرد سازمان پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که مدیریت دانش بیشترین نقش را در عملکرد بیمارستان‌ها دارد؛ با وجود این، قابلیت پویا نیز از اهمیت بالایی برخوردار است (۲۲). سینگ^۱ و همکاران به بررسی نقش قابلیت‌های پویا در پاسخ‌گویی شرکت با در نظر گرفتن نقش میانجی متغیرهای ساختار سازمانی و پویایی محیطی پرداخته‌اند. نتایج بررسی آنان نشان می‌دهد که ابعاد قابلیت‌های پویا (قابلیت درک، قابلیت یادگیری، قابلیت یکپارچگی و قابلیت پیکره‌بندی)، تأثیر مهمی در پاسخ‌گویی شرکت دارد. همچنین نتایج تحلیل آماری گویای نقش میانجی متغیرهای ساختار سازمانی و پویایی محیطی در رابطه بین قابلیت‌های پویا و پاسخ‌گویی است (۲۳). نتیجه پژوهش زرافشانی و همکاران نشان می‌دهد که بین گروه‌های مختلف زنان از لحاظ سلامت عمومی تفاوت معناداری وجود دارد (۲۴). کشفی و همکاران نیز در پژوهش خود اظهار داشته‌اند که بین نگرش‌های مذهبی با سلامت روان دانشجویان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (۲۵).

با توجه به پیشینه و اهمیت دستیابی به چارچوبی که به توسعه عملکرد دانشگاه پیام‌نور کمک کند، مطالعه و توصیف و تبیین وضعیت موجود مدیریت جهادی، پویایی و سلامت سازمانی در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام‌نور و شناسایی روابطی که می‌تواند در بهبود آنها تأثیرگذار باشد، نیاز است. در

^۱ Singh

روش کار

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: پس از انتخاب افراد به صورت تصادفی و سپس هماهنگی و آگاهی بخشی دربارهٔ اختیاری بودن مشارکت در پژوهش، پرسش نامه از طریق اتوماسیون به افراد ارسال و اشاره شد که پاسخ های آنان محرمانه باقی خواهند ماند. شرکت در پژوهش نیز با رضایت و آگاهانه صورت گرفت.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، بر حسب نوع داده ها کمی و از لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارشناسان بخش فرهنگی مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان اصفهان بود. در زمان پژوهش ۱۲۰ کارمند در حوزه فرهنگی در این مراکز و واحدها مشغول به کار بودند. نمونه پژوهش از میان مدیران و کارشناسان بخش فرهنگی مراکز و واحدها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۹۲ نفر به روش تصادفی ساده در نظر گرفته شد. به دلیل احتمال برنگشتن پرسش نامه ها، تعداد ۱۰۰ پرسش نامه توزیع شد. در این پژوهش برای گردآوری داده ها از پرسش نامه قابلیت های پویا (۲۶) شامل ۱۶ گویه، پرسش نامه سلامت سازمانی (۲۷) شامل ۲۹ گویه و پرسش نامه مدیریت جهادی (۸) شامل ۲۱ گویه که با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده اند، استفاده شده است.

به منظور بررسی روایی محتوا و روایی صوری، پرسش نامه اولیه در اختیار جمعی از خبرگان و کارشناسان قرار داده شد؛ بدین ترتیب که تعداد سؤال ها، تقدم و تأخر آنها و طیف گزینه های پاسخ بازنگری شد. پایایی پرسش نامه به روش آلفای کرونباخ آزموده شد. ضریب پایایی متغیر سلامت سازمانی ۰/۹۴۳، مدیریت جهادی ۰/۸۷۲، قابلیت های پویا ۰/۷۳۷ و آلفای کرونباخ کل پرسش نامه ۰/۸۵ به دست آمد. بنابراین، وجود آلفای کرونباخ در بازه ۰/۷۰ تا ۰/۹۹ نشان دهنده

سطحی رضایت بخش است. در نهایت، اطلاعات گردآوری شده با آزمون توصیفی و الگوسازی معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته ها

از میان ۱۰۰ نمونه انتخاب شده ۶۸ درصد مرد و ۳۲ درصد زن بودند. همچنین بیشتر کارکنان در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ (۶۲ درصد) و دارای مدرک کارشناسی (۵۶ درصد) و سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال (۴۴ درصد) بودند.

آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها

در این تحقیق از چولگی و کشیدگی برای طبیعی بودن داده ها استفاده شد. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه ۲ و ۲- باشند، داده ها از توزیع طبیعی برخوردارند. نتایج جدول شماره ۱ بیانگر آن است که کجی و کشیدگی همه متغیرها در بازه ۲ و ۲- قرار داشت. بنابراین، توزیع داده ها از نوع طبیعی است و می توان از آزمون های پارامتریک و از روش حداکثر درست نمایی در الگوسازی معادلات ساختاری استفاده کرد.

جدول ۱) نتایج حاصل از آزمون طبیعی بودن برای متغیرهای پژوهش

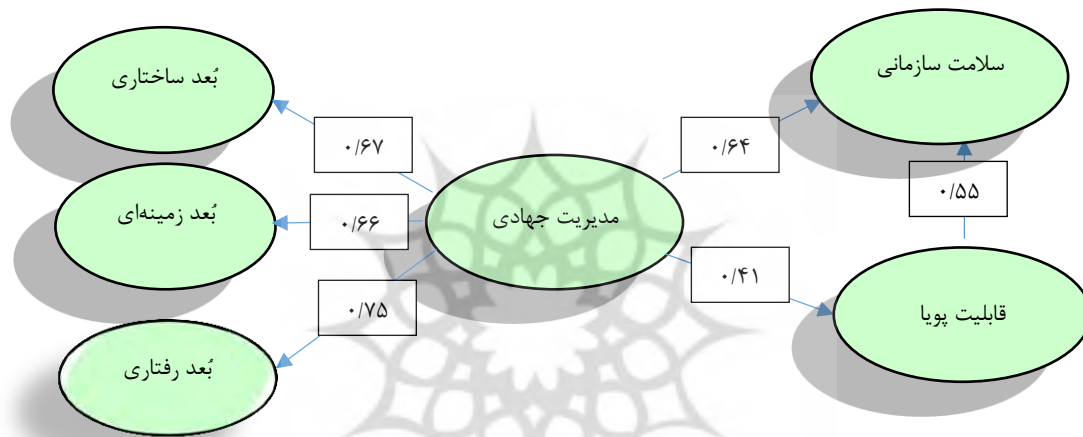
| متغیر | کجی | کشیدگی |
|-----------------------|-------|--------|
| متغیر سلامت سازمانی | ۱/۴۱ | ۰/۷۸۴ |
| متغیر قابلیت های پویا | ۰/۷۸ | ۰/۹۹۴ |
| متغیر مدیریت جهادی | ۱/۱۲ | ۱/۵۴ |
| مؤلفه ساختاری | ۰/۱۲۳ | -۰/۹۵۴ |
| مؤلفه زمینه ای | ۰/۵۷ | -۰/۸۶ |
| مؤلفه رفتاری | ۰/۶۹ | ۰/۰۷ |

جهت آزمون فرضیه های پژوهش، پس از تدوین الگو با استفاده از نرم افزار لیزرل الگوی طراحی شده آزموده شد که نتایج آن در شکل شماره ۲ نشان داده شده است. همچنین با توجه به شاخص های کلی حاصل از برازش الگوی مربوط به هر یک از فرضیه ها می توان نتیجه گرفت که الگوی مربوط به فرضیه های پژوهش برازش مناسب داشت.

جدول ۲) شاخص های برازش الگوی پژوهش

| شاخص ها | مقدار پذیرفتنی | نتیجه | تفسیر |
|--|----------------------------|-------|----------------|
| GFI (شاخص نیکویی برازش) | $0/90 >$ (بزرگ تر از ۰/۹۰) | ۰/۹۱ | برازش پذیرفتنی |
| RMSEA (جذر برآورد واریانس خطای تقریب) | $0/08 <$ (کوچک تر از ۰/۰۸) | ۰/۰۷۸ | برازش پذیرفتنی |

| شاخص‌ها | مقدار پذیرفتنی | نتیجه | تفسیر |
|---|------------------------------|-------|----------------|
| CFI (شاخص برازش تطبیقی) | $0/90 >$ (بزرگ‌تر از ۰/۹۰) | ۰/۹۱ | برازش پذیرفتنی |
| NFI (شاخص برازش نرم‌شده) | $0/90 >$ (بزرگ‌تر از ۰/۹۰) | ۰/۹۶ | برازش مطلوب |
| IFI (شاخص برازش افزایشی) | $0/90 >$ (بزرگ‌تر از ۰/۹۰) | ۰/۸۹ | برازش متوسط |
| AGFI (شاخص برازندگی تعدیل‌شده) | $0/50 >$ (بزرگ‌تر از ۰/۵۰) | ۰/۶۳ | برازش پذیرفتنی |
| PGFI (شاخص نیکویی برازش مقتصد) | $0/50 >$ (بزرگ‌تر از ۰/۵۰) | ۰/۶۲ | برازش پذیرفتنی |
| /df Chi-Square (نسبت کای اسکوئر بر درجه آزادی) | ۵ ≤ شاخص ≤ ۱ (بین ۱ تا ۵) | ۳/۳۲ | برازش پذیرفتنی |



شکل ۲) الگوی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

در ادامه با توجه به اینکه الگوی معادلات ساختاری الگوی پژوهش تأیید شد، به بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از ضرایب رگرسیونی، مقادیر بحرانی و مقدار P هر یک از فرضیه‌ها پرداخته شد. روابط متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳) نتایج آزمون فرضیه اصلی و روابط متغیرها

| نوع تأثیر | ضریب استاندارد شده | مقدار t | P-value | نتیجه |
|--|--------------------|---------|-----------|-------|
| تأثیر مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی | ۰/۴۱ | ۷/۵۷ | $< 0/001$ | میلد |
| تأثیر مدیریت جهادی بر قابلیت‌های پویا | ۰/۶۴ | ۱۱/۳۲ | $< 0/001$ | میلد |
| تأثیر قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی | ۰/۵۵ | ۹/۲۴ | $< 0/001$ | میلد |

شدت آن مقداری متوسط برابر با ۰/۴۱ بود. مدیریت جهادی از طریق قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی اثرگذار است؛ زیرا

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مدیریت جهادی هم اثر مستقیم هم اثر غیرمستقیم بر سلامت سازمانی داشت ($P < 0/05$). تأثیر مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی مثبت و

هم اثر مدیریت جهادی بر قابلیت‌های پویا هم اثر قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی تأیید شده است. جدول (۴) نتایج آزمون الگوی معادلات ساختاری با هدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی

| نوع تأثیر | ضریب استاندارد شده | مقدار t | P-value | نتیجه |
|-----------------|--|---------|---------|--------|
| میانجی‌گری جزئی | تأثیر بُعد ساختاری بر سلامت سازمانی | ۰/۷۰ | ۱۲/۳۳ | <۰/۰۰۱ |
| | تأثیر بُعد ساختاری بر قابلیت‌های پویا | ۰/۶۰ | ۱۰/۱۵ | <۰/۰۰۱ |
| | تأثیر قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی | ۰/۵۱ | ۸/۹۷ | <۰/۰۰۱ |
| میانجی‌گری کامل | تأثیر بُعد زمینه‌ای بر سلامت سازمانی | ۰/۰۳ | ۰/۴۵۶ | ۰/۶۷۵ |
| | تأثیر بُعد زمینه‌ای بر قابلیت‌های پویا | ۰/۲۸ | ۵/۴۹ | <۰/۰۰۱ |
| | تأثیر قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی | ۰/۵۱ | ۸/۹۷ | <۰/۰۰۱ |
| میانجی‌گری ناقص | تأثیر بُعد رفتاری بر سلامت سازمانی | ۰/۶۲ | ۱۰/۵۲ | <۰/۰۰۱ |
| | تأثیر بُعد رفتاری بر قابلیت‌های پویا | ۰/۳۶ | ۶/۶۱ | <۰/۰۰۱ |
| | تأثیر قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی | ۰/۵۱ | ۸/۹۷ | <۰/۰۰۱ |

قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی تأیید شده است ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش صورت‌گرفته به‌دنبال بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویای سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان بود. به این منظور پس از بیان مبانی نظری و پیشینه موجود در حوزه بررسی‌شده، به تبیین فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش پرداخته شد. در ادامه با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری، الگوی نهایی پژوهش و هر یک از فرضیه‌ها آزموده شد که در این بخش به تحلیل نتایج هر یک از آنها پرداخته شد.

بررسی یافته‌های پژوهش بیانگر تأثیر بُعد ساختاری مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویای سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان است. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پورصادق (۲۸) و مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی (۲۹) همسو است.

در سازمان‌های جهادی با استاندارد مورد قبول کارشناسان به اصلاح ساختار سازمانی و تعیین جایگاه کلی واحدهای

روابط ابعاد مدیریت جهادی و سلامت سازمانی و قابلیت‌های پویای سازمانی در جدول شماره ۴ ارائه شده است. نتایج حکایت از این دارد که بُعد ساختاری هم اثر مستقیم هم اثر غیرمستقیم بر سلامت سازمانی داشت ($P < 0/05$). تأثیر بُعد ساختاری بر سلامت سازمانی مثبت و شدت آن مقداری قوی و قابل توجه و برابر با ۰/۷۰ بود.

بُعد زمینه‌ای تنها به‌صورت غیرمستقیم بر سلامت سازمانی مؤثر بود ($P < 0/05$). مطابق نتایج، بُعد زمینه‌ای اثر مستقیم بر سلامت سازمانی نداشت ($P > 0/05$). بُعد زمینه‌ای بر قابلیت‌های پویا اثرگذار و شدت تأثیر ۰/۲۸ بود و همچنین قابلیت‌های پویا نیز بر سلامت سازمانی اثر معنی‌دار داشت و در نتیجه اثر غیرمستقیم بُعد زمینه‌ای بر سلامت سازمانی تأیید شد ($P < 0/05$). چون تمامی تأثیر بُعد زمینه‌ای به‌صورت غیرمستقیم و با میانجی‌گری قابلیت‌های پویا بود، در نتیجه میانجی‌گری از نوع کامل بود و تمامی تأثیر بُعد زمینه‌ای از طریق قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی اعمال شد. بُعد رفتاری هم اثر مستقیم هم اثر غیرمستقیم بر سلامت سازمانی داشت ($P < 0/05$). تأثیر بُعد رفتاری بر سلامت سازمانی مثبت و شدت آن مقداری قوی و قابل توجه و برابر با ۰/۶۲ بود. بُعد رفتاری از طریق قابلیت‌های پویا بر سلامت سازمانی اثرگذار بود؛ زیرا هم اثر بُعد رفتاری بر قابلیت‌های پویا هم اثر

سازمان به سمت کمال‌طلبی و ایجاد ثبت نوین در دانشگاه پیام نور صورت گرفته است. در رکن فناوری، با برگزاری کلاس‌های مجازی و طرح‌ریزی نظام آزمون‌های مجازی، در رکن محیط، دانشگاه پیام نور همانند سایر سازمان‌ها با تغییرات شدید و روزافزون خواست‌های مردمی که متناسب با تغییرات سریع اجتماعی در حال دگرگونی هستند، مواجه است. از این رو، مدیریت جهادی می‌تواند با ویژگی‌هایی که ذکر شد با تأثیر در قابلیت‌های پویا و کمک به شناخت این تغییرات، ایجاد فرصت و بازآرایی قابلیت‌ها و منابع به بهبود کیفیت عملکرد سازمان، افزایش رضایتمندی جامعه و بقای سازمان و درنهایت سلامت سازمان کمک نماید.

در رکن اندازه، با تشکیل گروه‌های جهادی به جای سطوح مختلف سازمانی و کاهش ارتفاع هرم سازمان با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، می‌توان به سلامت سازمانی دست یافت. البته این امر علاوه بر لزوم تغییر نگرش مدیران به سمت مدیریت جهادی و آموزش نحوه کار گروهی به کارکنان، نیاز به تجدید نظر در برخی قوانین، دستورالعمل‌ها و رویه‌ها نیز دارد. تشکیل گروه‌های کاری جهادی، علاوه بر اینکه در سطوح مختلف سازمان ایجاد ارزشمندی و انگیزه مضاعف خواهد کرد، می‌تواند از بسیاری از نواقص برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در سطوح عالی که فاقد اطلاعات ریز عملیاتی است، بکاهد.

در رکن قدرت، با برخورداری کارکنان از قدرت کافی برای انجام وظایف و اعطای قدرت اجرایی به گروه‌های فعال در طرح‌های اجرایی از جانب مدیریت، سازمان به سمت کاهش تمرکز؛ و از یک دیوان‌سالاری (بروکراسی) خشک و فرسوده و کند به سمت یک ادھوکراسی^۱ پویا و زنده خواهد رفت و چون این تفویض قدرت و اختیار با روحیه جهادی همراه است، آفت‌ها و مشکلات احتمالی آن حداقل خواهد بود و علاوه بر ایجاد انگیزه و ارزش در کارکنان، سازمان را به سمت پویایی بیشتر برای پاسخ‌گویی به محیط پویای خود خواهد برد و در نتیجه سلامت سازمان را ارتقا خواهد بخشید.

در رکن منابع سازمان، قطعاً نیروی انسانی اهمیت ویژه‌ای به خصوص در مراکز و واحدهای پیام نور دارد. به کارگیری یا تربیت نیروی انسانی با روحیه جهادی، با انگیزه بالا برای پذیرش وظایف و مسئولیت‌های جدید، تلاش بی‌وقفه برای انجام وظایف محول شده، پذیرش اشتباه‌ها و تلاش در جهت رفع آنها و تمرکز بر یادگیری مهارت‌های شغلی جدید، به سازمان در رسیدن به اهداف، سیاست‌ها و چشم‌اندازهای خود

سازمانی، بهینه‌سازی نظام سازمانی، تهیه شرح مسئولیت‌ها و فعالیت‌های هر واحد توجه می‌شود. همچنین، ارتقای تفکر گروهی کارکنان سازمان، تهیه و اصلاح شرح فرایندها و دستورالعمل‌های لازم در دستور کار تغییرات سازمان قرار می‌گیرد. اصلاح بُعد ساختاری شامل سه رکن پیچیدگی، رسمیت و تمرکز با توجه به الگوی بومی-اسلامی مدیریت جهادی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان هم به‌طور مستقیم هم با نقش میانجی قابلیت‌های پویای سازمان می‌تواند موجب ارتقا و بهبود سلامت سازمانی شود. از این رو، با استفاده از مؤلفه‌های یادشده، با پرهیز از پراکندگی جغرافیایی بدون دلیل و تأکید بر یکپارچگی واحدهای اجرایی و تشکیل گروه‌های کاری جهادی با استفاده از قابلیت‌های فناوری سازمان، پرهیز از تعدد سمت و مقام در واحدهای اجرایی، تأکید بر سلسله‌مراتب تخت و افقی، تأکید بر هماهنگی از طریق ارتباطات صمیمی و غیررسمی، تأکید بر خودکنترلی به جای نظارت‌های قانونی شدید، آزادی عمل اعضای واحدهای اجرایی بر انجام فعالیت‌ها و وظایف محول شده به شیوه خودشان، استفاده از نظرات و ایده‌های کارکنان توسط مدیریت سازمان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، تفویض اختیار تصمیم‌گیری در امور مختلف به اعضای واحدهای اجرایی، از جمله مواردی است که ساختار سازمان را به سمت یک سازمان جهادی خواهد برد و در نتیجه موجب بهبود سلامت سازمان خواهد شد.

شبکه‌های ارتباطی بسیار متمرکز تمایل دارند که موقعیت رهبری مرکزی‌ترین عضو درون شبکه را تحکیم بخشند، در حالی که شبکه‌های ارتباطی کمتر متمرکز، موجد سطوح بالاتری از خشنودی هستند؛ آنها اداره موقعیت‌های مبهم و پیش‌بینی‌ناپذیر را تسهیل می‌کنند و به احتمال بیشتر به راه‌حل‌های خلاق و نو حساسیت بیشتری نشان می‌دهند (۲۹).
بررسی یافته‌های پژوهش درباره تأثیر بُعد زمینه‌ای مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویای سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان بیانگر معنی‌داری است. بنابر نتایج این تحقیق، بُعد زمینه‌ای می‌تواند با تأثیر بر قابلیت‌های پویای سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیرگذار باشد. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی (۲۹) و سلطانی (۳۰) همسو است.

از منظر راهبرد، در سال‌های اخیر توجه ویژه و تحول‌شگرفی در چشم‌اندازهای رشد و توسعه، رسالت و مأموریت

^۱ Adhocracy

مسائل دینی را در سازمان اجرا می‌کنند و به ارزش‌های دینی احترام می‌گذارند، می‌تواند هم به‌طور مستقیم هم با ارتقای سطح قابلیت‌های پویا، سلامت سازمانی را بهبود بخشد. ارزش‌ها و اعتقادات افراد سازمان یکی از عوامل مهمی است که تأثیر فراوانی بر فرهنگ سازمان و درنهایت بر رفتار سازمانی اعضا می‌گذارد. از ویژگی‌های بارز و مشهود نهادهای انقلابی که جهاد سازندگی از پیشگامان اصلی آنها است، خلوص نیت و پایبندی اعضای آن به ارزش‌ها و معیارهای اسلامی است. در واقع، وجود این ویژگی در فرهنگ و جو حاکم بر این نهادها، موجب پرورش روحیهٔ ایثار و از خودگذشتگی در جهت آرمان‌های سازمانی و جامعه است که رمز موفقیت این سازمان‌ها را نیز چیزی غیر از این نمی‌توان دانست.

با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش، مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی به‌طور مستقیم و با نقش میانجی قابلیت‌های پویا تأثیر معنی‌داری دارد. با ایجاد ساختار یک سازمان جهادی و استفاده از مؤلفه‌های مدیریت جهادی با شناسایی و به‌کارگیری قابلیت‌های پویای سازمان می‌توان به ارتقای سطح سلامت سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور پرداخت. برای نمونه، در سال‌های اخیر دانشگاه پیام نور قابلیت‌های فناوری خود را بسیار ارتقا بخشیده است. بنابراین، می‌توان با کاهش رسمیت، تمرکز و پیچیدگی با استفاده از این قابلیت نسبت به ایجاد گروه‌های کاری (سهولت در گردآمدن کارمندان با حذف مشکل مسافت با استفاده از فناوری)، افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری، رفع نقایص نظام‌های کاری با مشارکت و نظر سطوح عملیاتی، ایجاد انگیزه در کارمندان سطوح پایین‌تر، ایجاد روحیهٔ جهادی و درنهایت حس علاقه‌مندی به سازمان در کارمندان، به ارتقای سطح سلامت سازمان مبادرت نمود.

گرچه در سال‌های اخیر تحولات عظیمی را در ابعاد مختلف سازمان از جمله بُعد ساختاری شاهد بوده‌ایم اما آنچه می‌تواند مانعی بر سر راه اصلاح سازمان و ایجاد یک سازمان جهادی با مؤلفه‌های یادشده باشد، موانع قانونی و رویه‌های دست‌وپاگیری است که بر نظام اداری و حقوقی کشور سایه افکنده است و نیاز به بررسی و پژوهش و بازنگری در این زمینه دارد.

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های این پژوهش طولانی‌شدن هماهنگی‌ها برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها بود. همچنین، پژوهش حاضر نمی‌توانست

کمک فراوانی خواهد نمود و این قابلیت بی‌شک به سلامت سازمانی بیشتر منجر خواهد شد. بر اساس نتایج این تحقیق، به نظر می‌رسد آنچه در مراکز و واحدهای پیام نور نیازمند توجه بیشتر مدیران است، بحث آموزش نیروی انسانی و اصلاح نظام آموزش و همچنین نیاز به نظام صحیح شایسته‌سالاری در به‌کارگیری و ارتقای کارکنان و تشویق و تنبیه است.

بررسی یافته‌های پژوهش دربارهٔ تأثیر بُعد رفتاری مدیریت جهادی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویای سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان بیانگر معنی‌داری است. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پورصادق (۲۸)، مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی (۲۹) و سلطانی (۳۰) همسو است. طبق یافته‌های پژوهش حاضر، در رکن رهبری، مدیر جهادی با حمایت از کارکنان، برقراری ارتباط عاطفی و دوستانه و ترسیم آیندهٔ مطلوب سازمانی برای آنان، با افزایش انگیزه و روحیهٔ جهادی کارکنان می‌تواند هم به‌طور مستقیم هم با ارتقای سطح قابلیت‌های پویا، سلامت سازمانی را بهبود بخشد.

بر اساس پژوهش مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی (۲۹)، مدیران اثربخش با ترغیب افراد به ارائهٔ فکرهای خلاق و فراهم‌آوردن تمهیدات لازم، از طریق اقدامات متعارف و توجه به افکار دیگران، فرصت‌هایی فراهم می‌آورند که با آزمودن افکار و نتایج، فکر موفق به حساب صاحب آن گذاشته شود و بدین‌گونه تمام توان و ظرفیت افرادشان را به کار می‌گیرند و با این‌گونه اقدامات فضای مناسبی از اعتماد، موفقیت و اطمینان را فراهم می‌آورند و به تحکیم ارتباطات و حمایت متقابل کمک می‌کنند. به بیان عملیاتی، حمایت مدیریتی میزان ارتباط سازندهٔ مدیران سازمان جهاد با کارکنان است که به آنان کمک و از آنان پشتیبانی می‌کنند.

در رکن اخلاق، مدیر جهادی علاوه بر داشتن شجاعت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و ترجیح منافع عمومی و سازمان به منافع خود، با ایجاد سازوکاری که تواضع و فروتنی را در میان کارکنان افزایش می‌دهد و نیز حمایت از کارکنانی که اخلاق و ارزش‌های اخلاقی را رعایت می‌کنند، می‌تواند با افزایش روحیهٔ جهادی هم به‌طور مستقیم هم با ارتقای سطح قابلیت‌های پویا، سلامت سازمانی را بهبود بخشد.

در رکن معنویت، وجود ارتباطات صمیمانه، دوستانه و عاطفی بین مدیران و کارکنان، وجود همدلی، توجه خاص به کرامت والای نیروی انسانی در سازمان، رعایت و اجرای فرائض و ارزش‌های دینی در سازمان و حمایت سازمان از کارکنانی که

آماري: مؤلف دوم و بحث و نتیجه‌گیری: مؤلف سوم.

References

1. Behrangi M, Abbasian A, Zoghipoor S. Providing research based evidence for Management Education Model in improvement of students' achievement, organizational health. *Approaches in Educational Administration*. 2015;6(22):1-18. (Full Text in Persian)
2. Ahmadi E, Bazrafshan AA. Relationship Management Styles to Organizational Health and Job Stress. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2014;5(18):73-90. (Full Text in Persian)
3. Gharooneh D, Malekinia E. The Perception of Teachers about Organizational Health in Boy Public Schools of Educational Districts 3 and 12 in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2015;6(23):111-26. (Full Text in Persian)
4. Heidari A, Seid Kalali N, Zahedian M. The effect of intellectual capital on dynamic organizational capabilities. Fourth International Conference on Strategic Management. 2016:158-41. (Full Text in Persian)
5. Lotfi M, Sa'dabadi H. A Phenomenological Study for Understanding the Essence of Jihadi Management. 2015;7(28):91-122. (Full Text in Persian)
6. Tavallaei R, Shokohyar S, Kousedghi Gh. Evaluation of components of jihadi management on organizational performance with a balanced scorecard approach. *Roulette Management Perspective*. 2014;5(3):15-37.
7. Shamaei Kopaei M, Esmaeili Ghivi MR. Model-e Paradaيمي Modiriat-e Jahadi ba Estefadeh az Nazariyeh Dadeh Bonyad. *Public Administration Perspaective*. 2015;5(3):109-28. (Full Text in Persian)
8. Hosseini M, Mooghali A, Sarlak MA, Deljoo GH. Designing the Model of Jahadi Organization. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2016;4(3):13-28. (Full Text in Persian)
9. Nemati MA, Hemmati M, Kholghi I. Devising a Competitive Advantage Model for Manufacturing Firms Based on Dynamic Capabilities Theory and Strategic Agility in Line with Economic Development of the City of Semnan. *Journal of Urban Economics and Management*. 2013;1(2):75-86. (Full Text in Persian)
10. Madsen EL. A dynamic capability framework—generic types of dynamic capabilities and their relationship to entrepreneurship. *Strategic reconfigurations: Building dynamic capabilities in rapid-innovation-based industries*. 2010:223-42.

اثرات سایر متغیرهای تأثیرگذار را کنترل کند؛ بنابراین تعمیم یافته‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به حساسیت جایگاه دانشگاه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دولتی و با توجه به برنامه‌های تحول و توسعه این سازمان در سال‌های اخیر به نظر می‌رسد تحقیق در موضوعات ذیل می‌تواند موانع مسیر تحول و توسعه را در این سازمان شناسایی و روند آن را تسریع نماید:

- بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سلامت اداری در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان؛

- شناسایی و معرفی قابلیت‌های عملیاتی و پویای سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان؛

- بررسی موانع و مشکلات عملیاتی شدن مدیریت جهادی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان؛

- سنجش میزان سلامت سازمانی در مراکز و واحدهای پیام نور استان اصفهان.

قدردانی

مؤلفان مقاله از عوامل دانشگاه پیام نور استان اصفهان به‌دلیل همکاری در پژوهش حاضر تشکر و قدردانی می‌کنند.

ملاحظات اخلاقی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد مؤلف اول از دانشگاه پیام نور شاهین شهر اصفهان است که با کد ۱۹۷۱ تصویب شده است.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی نداشته و با هزینه شخصی مؤلفان نگاشته شده است.

تضاد منافع

مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

مشارکت مؤلفان

تدوین مبانی نظری و پیشینه: مؤلف اول، روش کار و تحلیل

11. Heydari Kamrroudi R, Khodaverdi Y, Doroudi H, Farahmandian A. A Survey on Employees' Point of View on Organizational Health of Educational System Based on the Organizational Health Inventory (OHI) at Zanjan University of Medical Sciences. *Journal of Medical Education Development*. 2016;9(22):27-33. (Full Text in Persian)
12. Navarro A, Losada F, Ruzo E, Díez JA. Implications of perceived competitive advantages, adaptation of marketing tactics and export commitment on export performance. *Journal of world business*. 2010;45(1):49-58.
13. Akbari M, Esmailzadeh M. The Effect of Dynamic Capabilities in Creation of Competitive Advantage. *Journal of Business Management Perspective*. 2013;12(16):107-22. (Full Text in Persian)
14. Mobini Dehkordi A, Vahabi M, Baghestani B. Investigating the Effect of Internal Resource Re-configuration of Dynamic Capabilities on the Businesses Performance. *Human Resource Management in Oil Industry*. 2016;7(28):4-27. (Full Text in Persian)
15. Stolp S, Bottorff JL, Seaton CL, Jones-Bricker M, Oliffe JL, Johnson ST, et al. Measurement and evaluation practices of factors that contribute to effective health promotion collaboration functioning: A scoping review. *Evaluation and Program Planning*. 2017;61:38-44.
16. Xiu L, Dauner KN, McIntosh CR, editors. The impact of organizational support for employees' health on organizational commitment, intent to remain and job performance. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*; 2019: Emerald Publishing Limited.
17. Tatari M, Moradi S, Khademi SM, Sabzi A. Presenting Pattern for Effect of Organizational Pessimism and Political Behavior on Organizational Health of the Staff of The Ministry Of Sports And Youth. *Applied Research in Sport Management*. 2019;8(2):89-100. (Full Text in Persian)
18. Azimi H, Fallahi L. The Effect of Work Conscience on Organizational Health and the Mediating Role of Core Value. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2019;27(1):169-88. (Full Text in Persian)
19. Jahangiri-Fard S, Soleimani N, Keshmir F. Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Health (A Systematic Review). *Journal of Pizhūhish dar dīn va Salāmat (ie, Research on Religion & Health)*. 2019;5(4):127-38. (Full Text in Persian)
20. Eghbal Majd M, Safari A, Shaemi Barzoki A. The Effect of Strategic Entrepreneurship on Organizational Performance: Role of Dynamic Capabilities of the Organization and Turbulent Business Environment. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2018; 11(1): 1-19. (Full Text in Persian)
21. Balochi H, Maleki Min Bash Razgah M, Feiz D, Hasangholi Pour T. The study of the Effect of dynamic capabilities on organizational performance by mediating marketing and technical capabilities and examining the moderated role of environmental change. *Commercial Strategies*. 2020;16(13):99-118. (Full Text in Persian)
22. Najmi K, Kadir AR, Kadir MIA. Mediation effect of dynamic capability in the relationship between knowledge management and strategic leadership on organizational performance accountability. *International Journal of Law and Management*. 2018.
23. Singh R, Charan P, Chattopadhyay M. Dynamic capabilities and responsiveness: moderating effect of organization structures and environmental dynamism. *Decision*. 2019;46(4):301-19.
24. Zarafshani MK, Rezaee AM, Zarafshani G. Comparing the indicators of general health among two groups of female Quran memorizers and non-memorizers in Kermanshah, Iran. *Journal of Reaserch on Religion & Health*. 2017;3(2):43-52. (Full Text in Persian)
25. Kashfi SM, Yazdankhah M, Babaei Heydarabadi A, Khani Jeihooni A, Tabrizi R. The relationship between religious attitude and mental health in students of Shiraz University of Medical Sciences . *Journal of Reaserch on Religion & Health*. 2015; 1(3):34-41. (Full Text in Persian)
26. Naghizadeh M, Seydnaghavi MA, Ehsani R. The Effects of Dynamic Capabilities on Product Innovation Capability in Iranian Pharmaceutical Firms. *Innovation Management Journal*. 2013;2(3):27-51. (Full Text in Persian)
27. Nazari A, Ardalan MR, Nasiri F. A study of Relationship between personality characteristics and organization health in Kurdistan University staff in the academic year90-91. *Family Counseling and Psychotherapy*. 2012;2.1(Special Issue- Family and Divorce):91-102. (Full Text in Persian)
28. Poursadegh N. The Effects of Jihadic Management on the Effectiveness of Organizations in Three Dimensions of Leader, Follower, and Background. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2016;7(4):95-116. (Full Text in Persian)
29. Mortazavi M, Zarepur Nasirabadi F. Organizational culture of jihad is the jihad: s key of management. *Faslnameh Mohandesi Farhangi*. 2012;7:71-2. (Full Text in Persian)
30. Soltani MR. Jehadic Management, Challenges and Requirements. *Scientific Journal of Islamic Management*. 2015;22(2):9-39. (Full Text in Persian)