

تأثیر اجرای نظام آراستگی محیط بر عملکرد مدیران مالی ناجا

علیرضا معدل^۱، عبدالله مجیدی^۲

از صفحه ۶۱ تا ۸۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۸

چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر اجرای آراستگی محیط بر عملکرد مدیران مالی ناجا است. نظام آراستگی محیط دارای پنج عامل جداسازی و تعمیر، ترتیب و تنظیم، تمیزی، تداوم و ایمنی و آموزش و انضباط است. تحقیق از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل تمام مدیران مالی ناجا است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است و ۸۴ نفر نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است که با استفاده از روایی محتوایی به تأیید صاحب‌نظران رسید و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. برای بررسی عادی بودن داده‌ها، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه متغیرها و آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر هر کدام از عوامل آراستگی محیط استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که به کارگیری اصولی نظام آراستگی محیط بر بهبود عملکرد مدیران ناجا تأثیر دارد به طوری که عامل سازماندهی و تعمیر با ۰/۸۲ بیشترین و عامل نظم و ترتیب با ۰/۷۲ کمترین تأثیر را دارد.

واژگان کلیدی

نظام آراستگی محیط، عملکرد مدیران، مدیران عالی

۱. کارشناس ارشد مدیریت مالی دانشگاه علوم انتظامی امین، نویسنده مسئول (moadelalireza2017@gmail.com)

۲. دانشیار مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین

۱. مقدمه

نظم و ترتیب و ایمنی از مهمترین عوامل دستیابی به موفقیت در سازمانهاست. نقش نظم و ترتیب به گونه‌ای است که در تمامی الگوها و استانداردهای مدیریتی و تعالی سازمانی، مدنظر قرار گرفته است؛ بدین منظور و با توجه به منافع ایجاد انضباط و نظم، سازمانهای سرآمد اقدامات جدی و مؤثری در این رابطه انجام داده‌اند. سازمانها در هر مرحله از عمر خود و تحت تأثیر فضای رقابتی پیرامون خود و نوع خدماتی که عرضه، باید می‌بایست از منابع موجود استفاده بهینه به عمل آورند. ساماندهی محیط کار از جمله رویکردهایی است که بهره‌وری و تعالی سازمانی را افزایش می‌دهد. منافع به کارگیری این نظام در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در سامانه‌های انسانی در سطح خرد و کلان، نشانگر جایگاه مهم این طرح مدیریتی است. سازمانها هر روز در پی یافتن راه‌های مناسب استفاده از امکانات و منابع خود هستند. در این بین مدیران سازمانها به تناسب توان خود می‌کوشند میزان بهره‌وری از همه منابع در دسترس را افزایش دهند. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به عنوان سازمانی فراگیر و گسترده در سطح کشور با عرضه خدمات متنوع و گوناگون به افراد جامعه و حتی اتباع دیگر کشورها با توجه به مأموریتها و رسالتهای بزرگ از این قاعده مستثنی نیست. این سازمان با توجه به حجم و تنوع مأموریتها و تخصیص اعتبارات کلان از بودجه عمومی کشور به منظور پیشبرد کارها و هم‌چنین مشکلات مالی و اعتباری کشور با توجه به منابع محدود، و عدم وصول درآمدهای پیش‌بینی شده در بودجه سالانه کشور، که نیروی انتظامی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد، باید به فکر پیش‌بینی راهکارهای افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و تخصیص اعتبارات موجود با استفاده از روشهای علمی، مدیریتی، مالی و دیگر راهکارها باشد. در این میان مدیران مالی مجموعه نیروی انتظامی با توجه به شرح وظایف سازمانی، اختیارات قانونی و داشتن توانمندیهای مدیریتی و تخصصی می‌توانند سازمان را در رسیدن به اهداف تعریف شده کمک و یاری ویژه‌ای کنند. یکی از روشهای مدیریتی افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها، که در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته و نتایج بسیار با ارزشی را نیز به همراه داشته، نظام آراستگی محیط است. این سامانه به گواه بسیاری از صاحب‌نظران، پایه اولیه و سنگ بنای بسیاری از الگوهای مدیریت کیفیت جامع برای رسیدن به وضعیت متوازن در عملکرد سازمان است. هدف نظام آراستگی محیط را مشارکت در عملکرد مدیریت برای ایجاد محیط کاری بهتر از طریق کاهش بارکاری کارکنان و کاهش دادن خطاها در فرایندها و تأثیر در ایجاد جو سالم و آموزش کارکنان برای افزایش کیفیت و بهره‌وری می‌دانند (عبدی، ۱۳۸۶). جنبش نظام آراستگی محیط نه تنها برای تحقق مشارکت همه افراد در

کار، ضروری است، بلکه فعالیتی است که در آن سریعاً می‌توان به پیشرفتهای قابل توجهی دست یافت (اوسارا، ۱۳۷۹).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران سازمان حاکمیتی است که بخشی از بودجه عمومی کشور را برای مأموریتها و وظایف خود در اختیار دارد. با توجه به بررسیها عاملان مالی ناجا در حال حاضر با مشکلاتی مانند کمبود امکانات رایانه‌ای یا به روز نبودن آن، مشکلات نرم‌افزاری، کمبود نیروی انسانی متخصص، عدم تعلق خاطر کارکنان مالی به رسته خدمتی، رسته‌گریزی و... رو به رو هستند. به نظر می‌رسد که تحولی اساسی در زمینه ارتقای عملکرد مدیران مالی ناجا به منظور رفع نقاط ضعف موجود لازم است. هم‌چنین بررسی پرونده‌های مالی در دادگاه‌ها، که توسط دستگاه‌های نظارتی اعلام شده بیانگر عملکرد تا حدودی نامطلوب مدیران مالی است که باید مورد بررسی قرار گیرد و روشهای پیشگیرانه‌ای اعمال شود تا مانع آسیب به کارکنان مالی و مجموعه ناجا گردد. به منظور افزایش بهره‌وری کاری، افزایش کیفیت عرضه خدمات عمومی، افزایش رضایت مراجعه‌کنندگان از خدمات، افزایش رضایت شغلی کارکنان، هزینه‌کرد بهینه اعتبارات تخصیص داده شده، افزایش رضایت شغلی کارکنان، کاهش زمان کارها، بهبود روابط کارکنان، کاهش استعفا و ترک سازمان، افزایش جذابیت محیط کار، افزودن تعلق سازمانی و روحیه کارکنان با توجه به کمبود منابع و حجم مأموریتها و خدماتی که عرضه می‌کند و با توجه به سیاستهای اقتصاد مقاومتی نیاز به استفاده از روشهای علمی، مدیریتی و قابل استفاده در سازمان خود دارد. با نگاهی به عوامل مورد نظر در نظام آراستگی محیط مانند تفکیک و تعمیر، یعنی جدا کردن اقلام و اطلاعات لازم و کاربردی از غیر کاربردی و دور کردن اقلام غیر لازم از محیط کاری، ترتیب و تنظیم یعنی مرتب کردن اوراق و اطلاعات و تعیین جای مناسب برای آنان به‌گونه‌ای که به سرعت و آسانی قابل دسترسی باشد. تمیزی، یعنی پیشگیری از کثیفی و پاکیزه نگهداشتن محیط، اموال، و حذف یا کنترل آلاینده‌ها، تداوم و ایمنی یعنی استانداردسازی و حفظ وضع مطلوب ناشی از اجرای جداسازی، ترتیب و تمیزی و تعلیم و انضباط یعنی آموزش کاربردی مفاهیم نظام آراستگی محیط به تمامی کارکنان و جلب مشارکت عمومی و اجرای مقررات سازمان، می‌توان امیدوار بود که با اجرای این روش بتوان گام بلندی در رسیدن به اهداف سازمان برداشت که به بخشهایی از آن اشاره شد. با توجه به این مطالب محقق به دنبال این است که میزان تأثیر اجرای نظام آراستگی محیط در بهبود عملکرد مالی و مدیریتی مدیران مالی تا چه حد مؤثر است.

۲. اهداف تحقیق

۱-۲. هدف اصلی

- تعیین میزان تأثیر اجرای نظام آراستگی محیط بر عملکرد مدیران مالی ناجا

۲-۲. اهداف فرعی

- تعیین میزان تأثیر اجرای جداسازی و تعمیر بر عملکرد مدیران
- تعیین میزان تأثیر اجرای ترتیب و تنظیم بر عملکرد مدیران
- تعیین میزان تأثیر اجرای تمیزی بر عملکرد مدیران
- تعیین میزان تأثیر اجرای تداوم و ایمنی بر عملکرد مدیران
- تعیین میزان تأثیر اجرای آموزش و انضباط بر عملکرد مدیران

۳. سؤالهای پژوهش

۱-۳. سؤال اصلی

- تأثیر اجرای نظام آراستگی محیط بر عملکرد مدیران مالی ناجا چقدر است؟

۲-۳. سؤالهای فرعی

- تأثیر اجرای جداسازی و تعمیر بر عملکرد مدیران چقدر است؟
- تأثیر اجرای ترتیب و تنظیم بر عملکرد مدیران چقدر است؟
- تأثیر اجرای تمیزی بر عملکرد مدیران چقدر است؟
- تأثیر اجرای تداوم و ایمنی بر عملکرد مدیران چقدر است؟
- تأثیر اجرای آموزش و انضباط بر عملکرد مدیران چقدر است؟

۴. مبانی نظری پژوهش

۱-۴. نظام آراستگی محیط

عوامل اثرگذار بر محیط‌های کار، که تعیین کننده میزان بهره‌وری در هر سازمان است به دو دسته عوامل نرم و عوامل سخت تقسیم می‌شود. سبک رهبری و مدیریت در هر سازمان از ویژگیهای نرم و فناورانه یکی از ویژگیهای سخت هر سازمان است. ویژگیهای فیزیکی از جنبه‌های سخت محیط کار به شمار می‌رود و روی کسانی که در محیط کار می‌کنند تأثیر زیادی دارد.

کورمن (۱۳۷۰) با مرور تحقیقات گوناگونی که درباره ویژگیهای محیطهای کاری صورت گرفته، معتقد است: "محیطهای فیزیکی می‌توانند به عنوان محدودیت‌هایی عمل کنند؛ پیدایش عقاید درباره خود و دیگران را ترغیب سازند و به عنوان منبعی از تحریک یا تأمین عمل کنند یا به خودی خود منبعی از سرور و لذت باشند. صدا، موسیقی، روشنایی و درجه حرارت متغیرهای فیزیکی دیگری است که در بعضی از موقعیت‌ها، رفتارکار را تحت تأثیر قرار می‌دهد". محیطهای کاری، کم کم دیدگاه‌های مثبت یا منفی را درباره خود و انسانهای دیگر ایجاد می‌کنند. محیط‌های آراسته در شکل دادن عقاید و دیدگاه‌های مثبت درباره کارکنان نقش مهمی دارند و برعکس، محیطهای کاری درهم آمیخته و نایمن دیدگاه‌های منفی را نسبت به خود و دیگران رقم می‌زنند. برخلاف گذشته، که در بحث کیفیت بر مواد و ماشین آلات باکیفیت تأکید می‌شد، امروزه بر کارکنان باکیفیت، محیط کار باکیفیت، فرهنگ سازمانی و نیز سامانه‌های مدیریت باکیفیت و در نتیجه توجه به فرایند نسبت به فرآورده یا خدمت تأکید می‌شود. در این میان نظام "۵ اس"، ضروریترین نظام واحدهای صنعتی و خدماتی کشور، به منظور دستیابی به کارکنان باکیفیت، محیط کار باکیفیت و فرهنگ سازی مطرح است (حسینی و دیگران، ۱۳۹۳).

۲-۴. عوامل مؤثر در اجرای نظام آراستگی محیط

عوامل متعددی بر اجرای نظام آراستگی محیط تأثیر می‌گذارد. شدت اثر برخی از این عوامل به اندازه‌ای است که اجرا یا عدم اجرای آن منوط به آنها است. شدت این تأثیر به عوامل و زمینه‌ها و ماهیت خاص هر سازمان وابسته است. به طور کلی می‌توان این عوامل را در پنج دسته طبقه‌بندی کرد.

۱-۲-۴. عوامل اثرگذار برون سازمانی:

این عوامل شامل دو دسته عوامل دور و عوامل نزدیک است.

عوامل اثرگذار دور عبارت است از:

(الف) فرهنگ ملی (ب) فرهنگ دینی (ج) نظام اقتصادی (د) نظام سیاسی و حقوقی

عوامل اثرگذار نزدیک عبارت است از:

(الف) خواست و حمایت مشتری (ب) خواست و حمایت عرضه کنندگان و تأمین کنندگان (ج) خواست و حمایت هم پیمانان و سهامداران (د) رقبا و رقابت (ابوطالبی، ۱۳۹۲، ص ۴۰).

۲-۲-۴. عوامل اثرگذار درون سازمانی

(الف) باور، تعهد و حمایت مدیریت ارشد و هیأت مدیره (ب) باور و تعهد مدیران میانی

و سرپرستان (ج) فرهنگ سازمانی (د) توان مالی (ه) سابقه و نتیجه اجرای سامانه‌های نسبتاً مشابه (و) ترکیب نیروی انسانی (ز) رضایت شغلی (ر) امنیت شغلی (ح) تناسب شغلی (ط) مشارکت واقعی کارکنان (ی) پشتکار، تسلط، مقبولیت و اختیارات کافی مجری اصلی سامانه (یا مشاور) (ک) وجود و تخصیص امکانات لازم برای اجرا و تداوم (ل) به کارگیری درست روشهای جبران، تشویق و تنبیه (م) انعطاف پذیری سازمانی و فرهنگی (ابوطالبی، ۱۳۹۲، ص ۵۸).

۳-۲-۴. عوامل اثرگذار فردی

الف) شلختگی یا نظم شخصی (ب) تنبلی یا فعال بودن (ج) بدبینی یا خوش بینی (د) خطر پذیری یا خطر گریزی (ه) مسئولیت پذیری یا مسئولیت گریزی (و) روحیه عدم مشارکت یا روحیه کارگروهی (ز) کارگریزی یا تعهد و وجدان کار (ح) آرامش یا مشکل خانوادگی (ط) سلامت یا بیماری جسمی یا روانی (ی) گرفتاریهای شخصی (مشکلات مالی و...) (ک) توان علمی (ل) توان تجربی (م) توان خلاقیت و نوآوری (ن) تطبیق پذیری (انعطاف پذیری فردی) (س) نوجویی یا کهنه پرستی (همان، ص ۶۰).

۴-۲-۴. عوامل اثرگذار کاری

الف) تولیدی یا خدماتی بودن کار (ب) فناورانه یا غیرفناورانه بودن کار (ج) ماهیت تمیز یا آلوده کار (د) ماهیت مشارکتی یا انفرادی بودن کار (ه) فرایندی یا واحدی بودن کار (و) پویا یا ثابت بودن کار (ز) سطح تخصص و تحصیلات مورد نیاز برای کار (ح) نظم یا بی نظمی ذاتی (ط) میزان انعطاف پذیری (ی) خطرناک یا ایمن بودن کار؛ (ک) ورودیهای کار (ل) خروجیهای کار (همان، ص ۶۵).

۵-۲-۴. عوامل اثرگذار سیستمی

الف) ماهیت سامانه (مدیریتی یا فنی) (ب) انگیزاندگی (ج) نیازمندیهای اجرا و نگهداری (میزان نفر، ساعت مورد نیاز، تخصصها و سطح تحصیلات مورد نیاز، امکانات مورد نیاز و...) (د) طول مدت اجرا (ه) فراگیری یا محدودیت سامانه (و) نتایج مرتبط با کارکنان (ز) نتایج مرتبط با مدیران (ح) نتایج مرتبط با سازمان (ط) سرعت دستیابی به نتایج (ی) هزینه اجرا (ک) هزینه نگهداری (ل) همخوانی با فرهنگ سازمانی (م) نیازهای آموزشی (ن) جایگاه این سامانه نزد مدیریت ارشد (س) جایگاه این سامانه در راهبردها و برنامه‌های سازمان (برآورنده نیاز اساسی) (همان، ص ۶۸).

۳-۴. فواید اجرای نظام آراستگی محیط

(الف) کاهش قیمت‌ها (ب) کاهش تنش (ج) تنش زدایی (د) کاهش آلودگیهای دیداری شنیداری و بویایی (ه) کاهش ضایعات (و) کاهش دوباره کاریها (ز) منطقی کردن موجودیهای انبار (ح) کاهش تعداد زمان توقف عملیاتها (ط) کاهش تعداد دفعات تعمیرات (ی) کاهش مدت زمان تعمیرات (ک) کاهش تعداد دفعات خرید و منطقی کردن آنها (ل) مسئولیت‌پذیری (م) بهداشت و ایمنی در محیط کار (ن) بهبود کیفیت محصولات یا خدمات (س) کار گروهی و یا تشریک مساعی (ع) بهره‌گیری از خرد جمعی (ف) نشاط و شادی (ص) آرامش (ق) شور و شوق (ر) بهره‌گیری از فضای در اختیار (ش) سرعت در عملیات اجرایی و تولید (ت) ایجاد صمیمیت در محیط کار (ث) جلوگیری از شکل‌گیری سوء تفاهمها (خ) خلاقیت (سورانی نیک، ۱۳۸۷، ص ۲۱۰).

۴-۴. عوامل موفقیت اجرای نظام آراستگی محیط

(الف) حمایت و پشتیبانی کامل و قاطع مدیریت ارشد و تأکید بر آگاهی کامل آنها از نظام آراستگی محیط (ب) بستر سازی، زمینه سازی و فرهنگ سازی مناسب در این زمینه (ج) آموزش پیوسته در تمام سطوح (مدیران ارشد، میانی و تمام کارکنان) به منظور توجیه اهداف، منافع و استانداردها و ساختار عملکرد نظام ۵ اس ۵ (د) تهیه دستورالعمل‌های اجرایی، چک لیست‌های ارزیابی و ممیزی و ارزیابیهای دوره‌ای برای بهبود روشهای اجرا و افزایش اثر بخشی نظام آراستگی محیط (خطیبی، ۱۳۹۴).

لازم به یادآوری است، سازمانهایی که در مسیر استقرار سامانه مدیریت کیفیت بر اساس استاندارد (۲۰۰۰)، (ایزو ۹۰۰۱) یا دیگر استانداردها گام بر می‌دارند، باید بدانند که ایجاد نظام ساماندهی محیط کار و یا نظام آراستگی محیط، مقدمه و زیربنای فعالیتهای بعدی است که سازمانها باید این حداقلها را در سازمان خود عملی کنند (اوساراه، ۱۳۷۹).

۴-۵. عملکرد

عملکرد، نتیجه فعالیتهای کارمند از لحاظ اجرای وظایف پس از مدت زمان معین است. این نتیجه می‌تواند جنبه تولید یا خدمات داشته باشد. معمولاً سنجش عملکرد بعد از یک زمان مشخص صورت می‌گیرد؛ مانند عملکرد کارمند در پایان سال (سازمان اداری و استخدامی کشور، ۱۳۸۳، ص ۹).

عملکرد، حاصل و نتیجه کار و میزان کار را گویند (معین، ۱۳۷۹، ص ۲۳۵۲). بدون شک یکی از مهمترین اهداف هر سازمانی رسیدن به حداکثر کارایی، اثربخشی و بهره‌وری است و این

امر محقق نخواهد شد مگر اینکه با بهره‌مندی از سامانه‌ها و ابزار ارزیابی و نظارت، که جزء جدانشدنی مدیریت امروزی است، بتوان به این مهم دست یافت. امروزه مدیریت هر سازمان بدون اندازه‌گیری عملکرد همانند هدایت کشتی بدون ابزار ناوبری است (عظیمیان، ۱۳۸۶).
از نظر کاسیو عملکرد به اجرای وظایف فرد اشاره دارد. وی ارزیابی عملکرد را توصیف نظامدار قوت و ضعف فرد یا گروه در ارتباط با وظایف تعریف می‌کند (کاسیو، ۱۹۹۵، ص ۲۷۵). چهار متغیر معرف عملکرد است که در ارزیابی موفقیت سازمان یا کارکنان سودمند است که عبارت است از: اثربخشی، کارایی، توسعه و رضایت خاطر مشارکت‌کنندگان (جزنی، ۱۳۸۹، ص ۱۳۵).
عملکرد به چگونگی نتایج وظایف و اجرای آنها اطلاق می‌شود. (ودیع، ۱۳۹۰).

۴-۶. عملکرد شغلی

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی نقش تلاشها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد (کمبل، ۱۹۹۹). توان و تمایل فرد، عوامل اساسی در عملکرد و بهره‌وری فرد است (وروم، ۱۹۹۴)؛ یعنی فرد تا چه اندازه‌ای توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) کارها را دارد و تا چه اندازه‌ای تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به کار دارد. هر چند عوامل محیطی و سازمانی همچون حمایت مدیریت و تناسب شخص با شغل، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، روحیه همکاری و بازخورد در این زمینه دخالت دارد، توان و تمایل، عوامل اساسی در تعیین عملکرد شغلی است. البته نباید از نظر دور داشت که ویژگیهای شخصیتی یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی است.

بیشتر محققان بر این باورند که عملکرد شغلی، سازه‌ای چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارت است از: عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای (سعادت، ۱۳۹۴).

عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیتهای مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، عرضه خدمات و فروش کالا دخالت دارد؛ اما عملکرد زمینه‌ای، رفتاری تعریف می‌شود که بر زمینه روانشناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (از قبیل کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار برای رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمانی و ...) تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیتهای مربوط به شغل گفته می‌شود (از قبیل کار کردن سخت، کمک به دیگران) که غیر رسمی در اثر بخشی سازمانی تأثیر دارد؛ ولی به طور رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شود.

عملکرد شغلی مفهوم کلی با ابعاد زیر است (صادقی، ۱۳۹۵):

الف) تسلط و مهارت در شغل ب) تسلط و مهارت عام (خارج از شغل) ج) تسلط در ارتباطات

کتبی و شفاهی (د) تلاش و کوشش (ه) حفظ انضباط شخصی (و) کمک و همکاری با هم رده‌ها (ز) عملکرد گروهی (ح) سرپرستی، مدیریت و رهبری

عوامل سازمانی مؤثر در عملکرد شغلی

(الف) ابهام شغل: به روشن و مشخص نبودن اهداف و مسئولیتها اطلاق می‌شود؛ زمانی رخ می‌دهد که انتظار از فرد مشخص نباشد و عدم درک آن می‌تواند در عملکرد شغلی و تربیتی فرد تأثیر بگذارد.

(ب) انتظارات شغل: تعارض انتظارات اولیه شغل با تجربه بصری شغلی

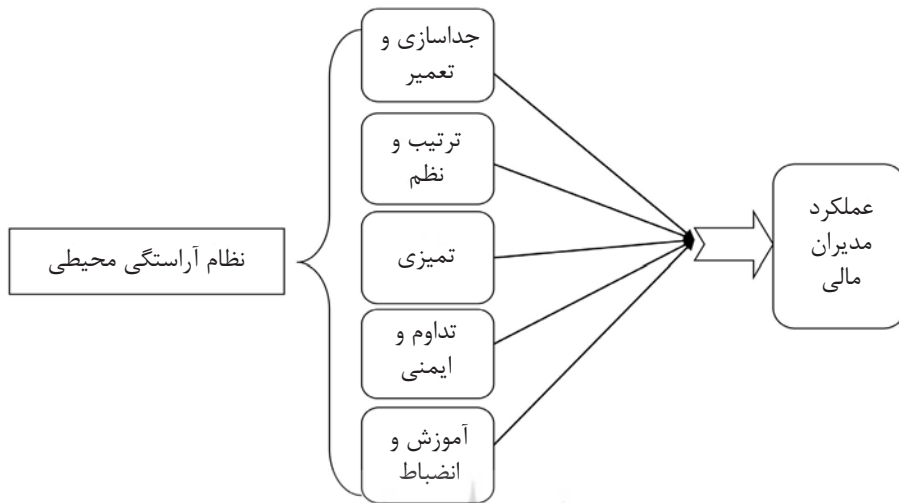
(ج) تعارض نقش: عدم همخوانی بین خواسته‌های فردی با محیط تعارض بین ارزشهای فردی و روش سازمانی

(د) فرهنگ سازمانی: در سازمانها متغیری سیستمی وجود دارد که آن را نمی‌توان براحتی تعریف کرد ولی به طور حتم آن پدیده‌ای است که وجود دارد و افراد برای معرفی سازمان از اصطلاحات، عبارتها و کلمه‌های مشابه استفاده می‌کنند؛ چنانکه بیشتر نظریه پردازان آن را فرهنگ سازمانی می‌نامند. در این میان سازمانها فرهنگهای خاص خود را دارند که از طریق افراد آن تعریف می‌شوند و این فرهنگ بر رفتار افراد تاثیر دارد و یا تعیین کننده رفتار آنها به شمار می‌آید. شهرت "موضوع فرهنگ سازمانی" موجب می‌شود تا پرسش‌های زیادی مطرح شود؛ از آن جمله: آیا می‌توان فرهنگها را شناخت؟ آیا فرهنگ می‌تواند با راهبرد سازمان سازگار باشد؟ چگونه می‌توان فرهنگ سازمانی را اداره کرد یا آن را تغییر داد؟ (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۶) فرهنگ سازمانی، نظامی از ارزشهای مشترک، اعتقادات، عادات در سازمان شناخته می‌شود که با ساختار رسمی سازمان در جهت ارائه هنجارهای رفتاری تعامل دارد (سید جوادین، ۱۳۸۸). سطوح فرهنگ سازمانی: به طور کلی دو سطح فرهنگ سازمانی وجود دارد: فرهنگ "قابل مشاهده" و "فرهنگ اصلی". فرهنگ قابل مشاهده آن چیزی است که وقتی فردی در سازمان به عنوان ملاقات کننده، مشتری یا کارمند قدم می‌زند، می‌بیند و می‌شنود. این فرهنگ را می‌توان در لباس پوشیدن، ترتیب و تنظیم دفتر کار، چگونگی رفتار افراد با یکدیگر و چگونگی رفتار و صحبت کردن افراد با مشتریان ملاحظه کرد.

۵. الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به مطالعات، مصاحبه با متخصصان و استادان دانشگاه الگوی مفهومی تاکاشی اوسارا

به منظور شناسایی "تأثیر اجرای نظام آراستگی محیط کار بر عملکرد مدیران مالی ناجا" معرفی شده است.



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش

۶. روش شناسی پژوهش

نظام آراستگی محیط، پنج عامل جداسازی و تعمیر، ترتیب و تنظیم، تمیزی، تداوم و ایمنی و آموزش و انضباط دارد که سؤالات پرسشنامه بر اساس آنها تدوین شده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل تمام مدیران مالی ناجا است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است که ۸۴ نفر نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است که با استفاده از روایی محتوایی به تأیید صاحب‌نظران رسید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. برای آزمون سؤالات تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی عادی بودن داده‌ها، و برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه متغیرها، و آزمون رگرسیون برای بررسی متغیرها بر همدیگر استفاده شده است.

۷. یافته‌های جمعیت شناختی

تحقیق روی جامعه‌ای به تعداد ۱۱۶ نفر از مدیران مالی ناجا صورت گرفته است؛ به سبب پراکندگی یگانها و ماهیت مأموریت مدیران مالی ۸۴ نفر از کارکنان معادل ۱۰۰ درصد جامعه نمونه را مردان شامل می‌شود. بیشترین فراوانی یعنی معادل ۵۶ درصد جامعه نمونه بین ۳۰

تا ۴۰ سال دارند و کمترین فراوانی یعنی ۱ درصد کارکنان کمتر از ۳۰ سال را شامل می‌شود. بین پاسخ‌دهندگان ۱۴ درصد کاردانی، ۵۱ درصد کارشناسی و ۳۵ درصد کارشناسی ارشد هم‌چنین ۸۱/۱ درصد پاسخ‌دهندگان دارای رشته دارایی، ۹/۵ درصد دارای رشته اداری و پشتیبانی و ۱/۲ درصد دارای رشته خدمتی آمد و ۱/۲ درصد دارای دیگر رشته‌های خدمتی هستند. هم‌چنین ۶۵/۴۸ درصد از پاسخ‌دهندگان افسر ارشد، ۳۲/۱۴ درصد افسر جزء و ۲/۳۸ درصد کارمند هستند؛ ضمناً ملاحظه می‌شود از بین مدیران مالی یگانهای تابع ۲۰ درصد زیر ۱۵ سال، ۶۲ درصد بین ۱۵ تا ۲۵ سال و ۱۸ درصد دارای بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دارند.

۸. یافته‌های استنباطی

۸-۱. بررسی نرمال بودن داده‌ها

جدول (۱): بررسی نرمال بودن داده‌های تحقیق

آموزش و انضباط	استانداردسازی تداوم و ایمنی	پاکیزه سازی و تمیزی	نظم و ترتیب	سازماندهی و تعمیر	مدیران مالی عملکرد	تعداد
۸۴	۸۴	۸۴	۸۴	۸۴	۸۴	۸۴
۲,۹۸	۲,۷۹	۲,۸۹	۳,۲۴	۲,۹۸	۳,۶۰	میانگین
۰,۶۵	۰,۶۰	۰,۶۱	۱,۰۵	۰,۶۷	۰,۴۶	انحراف معیار
۰,۱۱۳	۰,۰۸۰	۰,۱۱۹	۰,۳۳۰	۰,۱۴۳	۰,۱۶۲	مطلق
۰,۰۷۳	۰,۰۷۵	۰,۰۷۱	۰,۲۳۰	۰,۱۰۹	۰,۰۷۱	مثبت
-۰,۱۱۳	-۰,۰۸۰	-۰,۱۱۹	-۰,۱۶۶	-۰,۱۴۳	-۰,۱۶۲	منفی
۰,۸۶۰	۰,۶۱۲	۰,۹۰۵	۱,۷۵۰	۱,۰۸۷	۱,۲۳۲	آماره‌های آزمون
۰,۴۵۱	۰,۸۴۸	۰,۳۸۶	۰,۰۰۴	۰,۱۸۸	۰,۰۹۶	عدد معنی داری (Sig)

همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود بجز متغیر مربوط به نظم و ترتیب توزیع مربوط به تغییر متغیرها نرمال است؛ بنابراین برای آزمونهای لازم در مورد داده‌ها باید از روشهای پارامتریک استفاده کرد که برای داده‌های عادی است و برای توزیع مربوط به متغیر نظم و ترتیب که غیر عادی است از روشهای ناپارامتریک استفاده شود.

۸-۲. آزمون فرضیه‌های پژوهش

سؤال اول: تأثیر به کارگیری سازماندهی و تعمیر بر بهبود عملکرد مدیران ناجا چگونه است؟

جدول (۲): ضریب همبستگی مربوط به سؤال اول

عملکرد مدیران	سازماندهی و تعمیر		
عملکرد مدیران	همبستگی پیرسون	۰.۸۲۱	۱.۰۰۰
	Sig. (2-tailed)	۰.۰۰۰	
سازماندهی و تعمیر	همبستگی پیرسون	۰.۸۲۱	۱.۰۰۰
	Sig. (2-tailed)	۰.۰۰۰	
این ضریب همبستگی، در سطح خطای ۰.۰۱ نیز معنی دار است.			

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، مقدار عدد معنی‌داری (Sig) از ۰,۰۵ کمتر است. میزان ضریب همبستگی به دست آمده، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که به کارگیری سازماندهی و تعمیر بر بهبود عملکرد مدیران رابطه معنی دار مثبتی دارد.

برازش الگوی رگرسیون

برای بررسی و ارائه الگوی عملکرد مدیران (Y) و سازماندهی و تعمیر (X) پس از بررسی شاخصهای کفایت الگو به ارائه الگوی برازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول (۳): برازش الگوی رگرسیون

دوربین - واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱.۶۲۱	۰.۵۲۴۸۳	۰.۶۷۰	۰.۶۷۴	۰.۸۲۱a

همبستگی متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۸۲۱ است. مقدار ضریب تعیین ۰.۶۷۴ به دست آمده است. این مقدار نشان می‌دهد که ۶۷ درصد تغییرات عملکرد مدیران مربوط به سازماندهی و تعمیر می‌شود. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱,۵ بزرگتر است، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد، الگو از کفایت لازم برخوردار است.

جدول (۴): بررسی معنی دار بودن رگرسیون با آزمون F

ANOVA						
مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)	
۱	رگرسیون	۴۶,۶۹۳	۱	۴۶,۶۹۳	۱۶۹,۵۱۸	.۰۰۰a
	باقیمانده	۲۲,۵۸۷	۸۲	.۲۷۵		
	کل	۶۹,۲۸۰	۸۳			

با توجه به جدول سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر صفر است و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ است.

جدول (۵): بررسی ضرایب تأثیر متغیرهای تحقیق

Coefficientsa						
مدل B	ضریب غیر استاندارد Std. Error	Beta	ضریب استاندارد	آماره T	سطح معنی داری (sig)	
						(مقدار ثابت)
۱	سازماندهی و تعمیر	.۸۷۶	.۰۶۷	.۸۲۱	۱۳,۰۲۰	.۰۰۰
عملکرد مدیران						

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد متغیر سازماندهی و تعمیر، ۰.۸۷۶ واحد عملکرد مدیران ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه ارتباط مثبت است. هم‌چنین آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰/۰، و در نتیجه سازماندهی و تعمیر در عملکرد مدیران مالی مؤثر است.

سؤال دوم: تأثیر به کارگیری ترتیب و نظم بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا چگونه است؟

جدول (۶): ضریب همبستگی مربوط به فرضیه دوم

ترتیب و نظم	عملکرد مدیران		
.۷۲۷	۱.۰۰۰	همبستگی اسپیرمن	عملکرد مدیران
.۰۰۰		Sig. (۲-tailed)	
۱.۰۰۰	.۷۲۷	همبستگی اسپیرمن	ترتیب و نظم
.۰۰۰		Sig. (۲-tailed)	
این ضریب همبستگی، در سطح خطای ۰,۰۱ نیز معنادار است			

جدول نشان می‌دهد، مقدار عدد معنی داری (Sig) از ۰,۰۵ کمتر است. میزان ضریب همبستگی به دست آمده، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که به کارگیری ترتیب و نظم بر بهبود عملکرد مدیران رابطه معنی دار مثبتی دارد.

برازش الگوی رگرسیون

به منظور بررسی و ارائه الگوی عملکرد مدیران ناجا (Y) و ترتیب و نظم (X) پس از بررسی شاخصهای کیفیت الگو به ارائه الگوی برازش یافته، پرداخته شده است.

جدول (۷): برازش الگوی رگرسیون

دوربین - واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱.۵۸۰	.۴۶۶۹۶	.۷۳۹	.۷۴۲	.۸۶۱a

همبستگی متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۸۶۱ است. مقدار ضریب تعیین ۷۴۲. به دست آمده است. این مقدار نشان می‌دهد که ۷۴ درصد تغییرات عملکرد مدیران مربوط به ترتیب و نظم می‌شود. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱.۵ بزرگتر است، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد، الگو از کیفیت لازم برخوردار است.

جدول (۸): بررسی معنادار بودن رگرسیون با آزمون F

ANOVA					
سطح معنی‌داری (sig)	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	الگو
.۰۰۰a	۲۳۵.۷۱۹	۵۱.۳۹۹	۱	۵۱.۳۹۹	رگرسیون
		.۲۱۸	۸۲	۱۷.۸۸۰	باقیمانده
			۸۳	۶۹.۲۸۰	کل

با توجه به جدول سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر صفر است و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ است.

جدول (۹): بررسی ضرائب تأثیر متغیرهای تحقیق

Coefficientsa						
الگوی B		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	سطح معنی‌داری (sig)
		Std. Error	Beta			
۱	(مقدار ثابت)	-.۴۴۳	.۲۱۱		-۲.۰۹۵	.۰۳۹
	ترتیب و نظم	۱.۰۰۵	.۰۶۵	.۸۶۱	۱۵.۳۵۳	.۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد متغیر ترتیب و نظم، ۱.۰۰۵ واحد عملکرد مدیران ناجا ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه ارتباط مثبت است. همچنین آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰/۰۰ و در نتیجه ترتیب و نظم در عملکرد مدیران مؤثر است.

سؤال سوم: تأثیر به کارگیری پاکیزه‌سازی و تمیزی بر بهبود عملکرد مدیران ناجا چگونه است؟

جدول (۱۰): ضریب همبستگی مربوط به سؤال سوم

پاکیزگی و تمیزی	عملکرد عواملان ذیحساب		
.۷۸۵	۱.۰۰۰	همبستگی پیرسن	عملکرد مدیران
.۰۰۰		Sig. (۲-tailed)	
۱.۰۰۰	.۷۸۵	همبستگی پیرسن	پاکیزگی و تمیزی
.۰۰۰		Sig. (۲-tailed)	
این ضریب همبستگی، در سطح خطای ۰.۰۱ نیز معنادار است.			

جدول نشان می‌دهد مقدار عدد معنی‌داری (Sig) از ۰,۰۵ کمتر بوده است. میزان ضریب همبستگی به دست آمده، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که به کارگیری پاکیزگی و تمیزی بر بهبود عملکرد مدیران رابطه معنی‌دار مثبتی دارد.

برازش الگوی رگرسیون

برای بررسی و ارائه الگوی عملکرد مدیران ناجا (Y) و پاکیزگی و تمیزی (X) پس از بررسی شاخصهای کفایت الگو به ارائه الگوی برازش یافته، پرداخته شده است.

جدول (۱۱): برازش الگوی رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
.۷۸۸۸	.۶۲۱	.۶۱۶	.۵۶۵۷۹	۱.۷۱۷

همبستگی متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۷۸۸ است. مقدار ضریب تعیین ۰.۶۲۱ به دست آمده است و این مقدار نشان می‌دهد که ۶۲ درصد تغییرات عملکرد مدیران مربوط به پاکیزگی و تمیزی می‌شود. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱,۵ بزرگتر است، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد، الگو از کفایت لازم برخوردار است.

جدول (۱۲): بررسی معنی دار بودن رگرسیون با آزمون F

ANOVA					
سطح معنی داری (sig)	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	الگو
.۰۰۰a	۱۳۴.۴۱۹	۴۳.۰۳۰	۱	۴۳.۰۳۰	رگرسیون
		.۳۲۰	۸۲	۲۶.۲۵۰	باقیمانده
			۸۳	۶۹.۲۸۰	کل

با توجه به جدول سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر صفر است و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ است.

جدول (۱۳): بررسی ضرائب تأثیر متغیرهای تحقیق

Coefficientsa.					
الگوی B	سطح معنی داری (sig)	آماره T	ضریب استاندارد		ضریب غیر استاندارد
			Beta	Std. Error	
۱	.۳۴۱	-.۹۵۸	.۲۶۲		(مقدار ثابت)
	.۰۰۰	۱۱.۵۹۴	.۰۷۷	.۸۹۴	پاکیزگی و تمیزی
عملکرد مدیران					

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد متغیر پاکیزگی و تمیزی، واحد عملکرد ۰.۸۹۴ واحد عملکرد مدیران ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه ارتباط مثبت است. هم‌چنین آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰.۰۰۰/ و در نتیجه پاکیزگی و تمیزی در عملکرد مدیران مؤثر است.

فرضیه چهارم: تأثیر به کارگیری تداوم و ایمنی بر بهبود عملکرد مدیران ناجا چگونه است؟

جدول (۱۴) ضریب همبستگی مربوط به سؤال چهارم

عملکرد مدیران	استانداردسازی-تداوم و ایمنی
همبستگی پیرسن	.۸۱۸
Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰
استانداردسازی-تداوم و ایمنی	همبستگی پیرسن
Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰

این ضریب همبستگی، در سطح خطای ۰.۰۱ نیز معنادار است

جدول نشان می‌دهد مقدار عدد معنی داری (Sig) از ۰.۰۵ کمتر است؛ هم‌چنین میزان ضریب همبستگی به دست آمده، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که به کارگیری استانداردسازی-تداوم و ایمنی بر بهبود عملکرد مدیران رابطه معنی دار مثبتی دارد.

برازش الگوی رگرسیون

برای بررسی و ارائه الگوی عملکرد مدیران مالی ناجا (Y) و استانداردسازی-تداوم و ایمنی (X) پس از بررسی شاخصهای کفایت الگو به ارائه الگوی برازش یافته، پرداخته شده است.

جدول (۱۵): برازش الگوی رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰.۸۲۱a	۰.۶۷۴	۰.۶۷۰	۰.۵۲۵۱۹	۱.۶۳۱

همبستگی متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۸۲۱ است. مقدار ضریب تعیین ۰.۶۷۴ به دست آمده است و این مقدار نشان می‌دهد که ۶۷ درصد تغییرات عملکرد مدیران مالی ناجا مربوط به استانداردسازی-تداوم و ایمنی می‌شود. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱.۵ بزرگتر است، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد، الگو از کفایت لازم برخوردار است.

جدول (۱۶): بررسی معنی دار بودن رگرسیون با آزمون F

ANOVA					
مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)
۱	رگرسیون	۱	۴۶۶۶۲	۱۶۹.۱۷۳	.۰۰۰a
	باقیمانده	۸۲	۰.۲۷۶		
	کل	۸۳	۶۹.۲۸۰		

با توجه به جدول سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر صفر است و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ است.

جدول (۱۷): بررسی ضرائب تأثیر متغیرهای تحقیق

Coefficientsa					
الگو B	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	سطح معنی داری (sig)
	Std. Error	Beta			
۱	(مقدار ثابت)	-۰.۴۹۹	۰.۲۵۳	-۱.۹۷۲	۰.۰۵۲
	استانداردسازی-تداوم و ایمنی	۰.۹۶۳	۰.۰۷۴	۰.۸۲۱	۱۳.۰۰۷

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد متغیر استانداردسازی-تداوم و ایمنی، ۰.۹۶۳ واحد عملکرد مدیران ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه ارتباط مثبت است. همچنین آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این

مقدار برای این متغیر برابر $0/000$ ، و در نتیجه استنادسازی-تداوم و ایمنی در عملکرد مدیران مؤثر است.

سؤال پنجم: تأثیر به کارگیری آموزش و انضباط بر عملکرد مدیران مالی ناجا چگونه است؟

جدول (۱۸): ضریب همبستگی مربوط به سؤال پنجم

آموزش و انضباط	عملکرد عاملان ذیحساب		
۰.۰۰۰	۱.۰۰۰	همبستگی پیرسن	عملکرد مدیران
		Sig. (۲-tailed)	
۰.۰۰۰	۰.۸۰۳	همبستگی پیرسن	تعلیم و انضباط
		Sig. (۲-tailed)	
این ضریب همبستگی، در سطح خطای $0/01$ نیز معنادار است.			

جدول نشان می‌دهد، مقدار عدد معنی داری (Sig) از $0/05$ کمتر است. هم‌چنین میزان ضریب همبستگی به دست آمده، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که به کارگیری آموزش و انضباط بر بهبود عملکرد مدیران رابطه معنی دار مثبتی دارد.

برازش الگوی رگرسیون

برای بررسی و ارائه الگوی عملکرد مدیران ناجا (Y) و تعلیم و انضباط (X) پس از بررسی شاخصهای کفایت الگو در جدول ذیل آمده که به ارائه الگوی برازش یافته، پرداخته شده است.

جدول (۱۹): برازش الگوی رگرسیون

دوربین - واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱.۵۵۱	۰.۵۴۴۰۵	۰.۶۴۵	۰.۶۵۰	۰.۸۰۶a

همبستگی متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با $0/806$ است. مقدار ضریب تعیین $0/65$ به دست آمده است و این مقدار نشان می‌دهد که 65 درصد تغییرات عملکرد مدیران مربوط به آموزش و انضباط می‌شود. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد $1/5$ بزرگتر است، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد، الگو از کفایت لازم برخوردار است.

جدول (۲۰): بررسی معنی دار بودن رگرسیون با F

ANOVA						
الگو		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)
۱	رگرسیون	۴۵.۰۰۸	۱	۴۵.۰۰۸	۱۵۲.۰۵۸	.۰۰۰a
	باقیمانده	۲۴.۲۷۱	۸۲	.۲۹۶		
	کل	۶۹.۲۸۰	۸۳			

با توجه به جدول سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر صفر است و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ است.

جدول (۲۱): بررسی ضرائب تأثیر متغیرهای تحقیق

Coefficientsa						
الگوی B		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	سطح معنی داری (sig)
		Std. Error	Beta			
۱	(مقدار ثابت)	-.۰۶۵	.۲۳۲		-.۲۸۱	.۷۷۹
	آموزش و انضباط	.۸۶۰	.۰۷۰	.۸۰۶	۱۲.۲۳۱	.۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد با ارتقای یک واحد متغیر تعلیم و انضباط، ۰.۸۶۰ واحد عملکرد مدیران ارتقا پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه ارتباط مثبت است. هم‌چنین آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰/۰۰۰، و در نتیجه آموزش و انضباط در عملکرد مدیران مؤثر است.

الگوی رگرسیون چندگانه

جدول (۲۲): برازش الگوی رگرسیون چندگانه

دوربین - واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱.۵۴۹	۰.۳۹۴۶۹	۰.۸۱۳	۰.۸۲۵	۰.۹۰۸a

همبستگی متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته برابر با ۰.۹۰۸ است. همان‌طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین متغیر عملکرد مدیران و متغیرهای آموزش و انضباط، نظم و ترتیب، پاکیزه‌سازی و تمیزی، سازماندهی و تعمیر، استانداردسازی، تداوم و ایمنی همبستگی در حد خیلی قوی وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد متغیرهای آموزش و انضباط، نظم و ترتیب، پاکیزه‌سازی و تمیزی، سازماندهی و تعمیر، استانداردسازی، تداوم و ایمنی می‌تواند ۸۲.۵ درصد از تغییرات متغیر عملکرد مدیران را تبیین کند. با توجه به اینکه مقدار آماره

دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱,۵ بزرگتر است، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد، الگو از کفایت لازم برخوردار است. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون با آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۲۳): بررسی معنادار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F

الگو		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)
۱	رگرسیون	۵۷.۱۲۹	۵	۱۱.۴۲۶	۷۳.۳۴۶	.۰۰۰a
	باقیمانده	۱۲.۱۵۱	۷۸	.۱۵۶		
	کل	۶۹.۲۸۰	۸۳			

باتوجه به جدول سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر صفر است و نشان از معنی دار بودن الگوی رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد. نتایج نشان می‌دهد الگوی رگرسیون می‌تواند به طور معنی داری (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کند.

جدول (۲۴): بررسی ضرایب تأثیر متغیرهای تحقیق

Coefficientsa						
الگوی B		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	آماره T	سطح معنی داری (sig)
		Std. Error	Beta			
۱	(Constant)	-.۸۶۴	.۱۹۶		-۴.۴۱۰	.۰۰۰
	سازماندهی و تعمیر	.۲۰۶	.۱۰۰	.۱۹۳	۲.۰۶۶	.۰۴۲
	نظم و ترتیب	.۵۱۴	.۱۰۶	.۴۴۱	۴.۸۶۴	.۰۰۰
	پاکیزه سازی و تمیزی	-.۰۵۸	.۱۱۸	-.۰۵۱	-۰.۴۹۶	.۶۲۱
	استانداردسازی - تداوم و ایمنی	.۲۵۸	.۱۲۹	.۲۲۰	۲.۰۰۶	.۰۴۸
	تعلیم و انضباط	.۱۹۷	.۱۰۳	.۱۸۵	۱.۹۲۲	.۰۴۸

با توجه به جدول مشاهده می‌شود که مقدار ثابت و متغیرهای سازماندهی و تعمیر، نظم و ترتیب، استانداردسازی، تداوم و ایمنی، آموزش و انضباط در الگو در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار شده است.

با ارتقای یک واحد از متغیرهای الگو به ترتیب متغیرهای ترتیب و نظم (۰,۵۱۴)، استانداردسازی، تداوم و ایمنی (۰,۲۵۸)، تعمیر و سازماندهی (۰,۲۰۶) و انضباط و آموزش (۰,۱۹۷) واحد) بیشترین تأثیر را در عملکرد مدیران مالی ناجا خواهد داشت. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیرهای مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای

متغیرهای سازماندهی و تعمیر، نظم و ترتیب، استانداردسازی- تداوم و ایمنی و آموزش و انضباط کمتر از ۰,۰۵، و در نتیجه در عملکرد مدیران ناجا مؤثر است. چون مقدار سطح معنی داری مربوط به متغیر پاکیزه سازی و تمیزی ۰,۶۲۱ از ۰,۰۵ بزرگتر است در معادله رگرسیونی آورده نمی‌شود.

۹. نتیجه گیری

نظم و آراستگی، اصلی ذاتی در وجود تمام افراد است و جایگاه ویژه‌ای در تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی در دستیابی به نتیجه کارها به گونه‌ای شایسته دارد و موجب برنامه‌ریزی کارآمد و هدفمند در جهت دستیابی به حداکثر رضایت فرد می‌شود. نظم، مفهوم اجتناب‌ناپذیری برای بحث درباره پدیدارهای پیچیده، و به مثابه مفهوم قانون در تحلیل پدیدارهای ساده است. مهمترین شرط تحقق اهداف سازمان و فلسفه وجودی آن، نظم و انضباط و اجرای کار به شیوه ای منظم و یکپارچه است. با توجه به این دو اصل، چگونگی کار در محیط پویای سازمان به وضعیت داخلی، شدت یافتن رقابت، افزایش سرعت تغییرات عوامل و وضعیت خارجی نظیر تغییر در روشهای کار، تلاش سازمانها برای بقا و رشد، تغییر در روشهای جذب و نگهداری مشتری، افزایش سطح کیفیت محصولات و نیاز به افزایش بهره‌وری سازمان بستگی دارد. در این میان، به هم ریختگی و نبود توجه به ساماندهی محیط کاری علاوه بر اینکه می‌تواند سازمان را از عرضه خدمات با کیفیت بهتر و برطرف کردن نیاز رضایتمندی از کالا و خدمات تولیدی باز دارد، انگیزه کار و تولید را از کارکنان می‌گیرد. سازمانهای خدماتی مانند ناجا نیز به منظور رشد در زمینه کیفی و کمی، خدمتی که عرضه می‌کنند پاکیزگی محیط کار، نظم و ترتیب در قرار دادن تجهیزات مصرفی و غیرمصرفی، دسترسی آسان به تجهیزات و جلوگیری از درهم ریختگی محیط پیرامون را از عوامل مؤثر بر خدمات می‌دانند. سازمانها در دنیای رقابتی امروز در جستجوی روشی برای افزایش بهره‌وری و کیفیت هستند تا بهترین استفاده را از آنچه دارند ببرند. نظام آراستگی محیط یکی از بسترهای بهبود کیفیت و بهره‌وری است که در سازمانها به کار گرفته می‌شود و با رویکرد ساماندهی و آراستگی محیط کار به برقراری و حفظ فضای کیفیتی در سازمان منجر می‌گردد. سابقه معرفی و ترویج نظام آراستگی محیط کار در ایران از خرداد سال ۱۳۷۲ توسط کاشانی انجام شده است که بنیانگذار S5 در ایران معرفی شد. این نظام در پنج مرحله تشخیص و جداسازی، ترتیب و تنظیم، تنظیف و تمیز، تداوم استانداردسازی و تکلیف و انضباط همگانی در سازمان اجرا می‌شود. در مرحله اول مواردی چون ساماندهی، پاکسازی و جدا کردن اقلام غیرضروری مدنظر است. هدف این مرحله، تعیین اولویتها و حذف موارد غیرضروری به منظور

استفاده مطلوب از تجهیزات است. مرحله دوم بر نظم و ترتیب تأکید دارد. در این مرحله اقلام در مکانهای مناسب با توجه به کاربرد آنها برای دسترسی در کوتاهترین زمان قرار داده می‌شود که Seiso می‌شود. مرحله سوم آن Seiso نامیده می‌شود که معادل کلمه نظافت یا پاکیزه سازی در زبان فارسی است. در این مرحله، پیشگیری از آلودگی و حذف آلودگیهای موجود و توجه به تمیز نگهداشتن محیط، اموال و افراد مورد تأکید قرار می‌گیرد. در مجموع می‌توان هدف این مرحله را در مدیریت ایمنی و سلامت جستجو کرد. در مرحله چهارم، که Seiketsu نام دارد با هدف تداوم و استانداردسازی و حفظ وضعیت مطلوب و بهبود آنها در قالب دستورالعمل، استاندارد، آیین نامه و چک لیست از اجرای آنچه در سه مرحله قبلی اتفاق افتاده است، انجام می‌گیرد. Shitsuke همان مرحله آخر و به معنی فرهنگ سازی است. فرهنگ سازی نیز از طریق تمرکز بر اعتقاد کارکنان به اجرای مطلوب سه اصل جداسازی، تنظیم، نظیف با رعایت کامل استانداردهای موجود، آموزش مفاهیم و جلب مشارکت آنها صورت می‌گیرد.

۱۰. پیشنهادهای کاربردی

- تشکیل کمیته اجرای نظام آراستگی محیط کار در اداره کل مالی و ذی‌حسابی ناجا
- تدوین دستورالعمل‌های مربوط و نظام آراستگی محیط کار و ابلاغ آن به تمام یگانهای ناجا

فهرست منابع

- ابوطالبی، رضا (۱۳۹۲). ۵S مبنای پیاده سازی TQM و رسیدن به کسب و کار متعالی، تهران: انتشارات بازتاب.
- اخوان، پیمان (۱۳۸۸). نظام آراستگی ۵S در رایانه شخصی، تدبیر ۸۴۰۲۱
- اوسارا، تاکاشی (۱۳۹۰). پنج اصل برای رسیدن به کیفیت عالی در محیط کار، ترجمه علیرضا علی نقی و احمدرضا زینت بخش، انتشارات کوهسار.
- سازمان اداری و استخدامی کشور، طرح ارزشیابی کارکنان (۱۳۷۳).
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نشر نگاه.
- کورمن، آبراهام ک. (۱۳۷۰). روان شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرشکن، تهران: رشد.

- مسرور، صدیقه (۱۳۸۷). بررسی رابطه نظام آراستگی محیط کار، S، با بهره‌وری در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه پیام نور.
- معین، محمد (۱۳۷۱). فرهنگ فارسی، چ هشتم، تهران: چاپخانه سپهر.
- ودیعت، مهدی (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت عملکرد کلانتری‌ها و پاسگاه‌های انتظامی تهران، مرکز تحقیقات و پژوهش‌های نیروی انتظامی، گروه پژوهش نیروی انسانی و مدیریت.
- ولی عیدی، حسین (۱۳۸۶). ۵۵ نظام آراستگی، ۱۱۸، ۳۹-۳۰.
- Cassio., S.(1995) "Public Service motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea", **International Journal of Manpower**, 27(8). 722-14.
- Wrom. P.M. (1994). **Human Resource Management: gaining Competitive advantage**. New York: Mc GrawHill.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني