

بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان

امین نیک پور *

علیرضا منظری توکلی **

سمیه نوبری ایدیشه ***

مرضیه محمدی ****

پذیرش نهایی: ۹۲/۴/۲۲

دریافت مقاله: ۹۰/۱۰/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان است. پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان تشکیل می دهند و نمونه گیری به روش طبقه ای منظم است و ۳۳۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه های انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی است. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و زیرمتغیرهای آن یعنی ایمان به هدف، علم، قدرت، امانتداری و درستکاری، صداقت و راستی، حسن سابقه، وراثت صالحه، سعه صدر، شجاعت و قاطعیت، عدالت و دادگری، پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط، دلسوزی و عشق به کار و اثربخشی سازمانی رابطه معنادار هست ($P < 0/001$).

کلید واژه ها: معیارهای انتخاب، الگوی اسلامی انتخاب کارمند، اثربخشی سازمانی، سازمانهای دولتی.

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرمان

nikpour2003@yahoo.com

amtavakoli@yahoo.com

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرمان

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی

s_nobary@yahoo.com

**** عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه marziehmohammadi@yahoo.com

مقدمه

امروزه بیش از هر زمان دیگر، مشخص شده است که وجود منابع سرشار مادی به تنهایی سازمان و تشکیلات منسجم، کارآمد و اثربخش را ایجاد نمی‌کند. عنصر ضروری و اجتناب‌ناپذیر دیگر، نیروی انسانی^۱ کارآمد است و ویژگیهای کیفی مدیران و کارکنان، عامل تعیین کننده‌ای در کامیابی هر سازمان به شمار می‌رود. از این رو در مطالعات و پژوهشهای مربوط به مدیریت منابع انسانی^۲ بویژه امروزه که با تنوع و تحول سرسام‌آور اطلاعات و ارتباطات روبه‌رو هستیم، مدیران و نظامهای مدیریتی را در جوامع مختلف به چالشی عظیم کشانده و یکی از موضوعاتی که مورد توجه فزاینده صاحب‌نظران قرار گرفته و از خطرترین و مهمترین اقدامات لازم در فراگرد مدیریت شمرده شده، انتخاب و گزینش نیروی انسانی^۳ برای سازمان است (کوونتز و همکاران^۴، ۱۳۷۰: ۴۵).

انتخاب ناصحیح باعث هزینه‌های گزاف آموزشی، کم‌کاری، ضعیف بودن کیفیت کار و بالاخره پایین بودن سطح اثربخشی^۵ و بهره‌وری موسسه^۶ می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۸۹: ۲۰۰)؛ حال اینکه یکی از راهکارهای اساسی برای خروج از بسیاری مشکلات توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و به‌کارگیری مبانی و اصول این مکتب است. با توجه به اینکه مدیریت اسلامی^۷ بر اساس معنویات و فرهنگ بنا شده و هدف آن آخرتگرایی است، یعنی قرار دادن امکانات دنیوی در جهت آخرت، افراد جامعه می‌توانند به قرب الهی دست یابند و تأثیر آن بر تمام امور اجتماعی در کوتاه مدت مشهود خواهد بود. در واقع می‌توان گفت اسلام در تمام شئون زندگی انسان از جمله مدیریت خرد و کلان، امور استخدامی، رهبری جامعه و روابط بین‌الملل و قوانین اجتماعی سخن دارد و به کارگیری آنها تعالی انسان و رشد و موفقیت سازمانی را در پی خواهد داشت (توانایان فرد، ۱۳۶۵: ۱۳).

در واقع می‌توان گفت به عکس آنچه بعضی فکر می‌کنند، مشکل بزرگ جامعه ما کمبودها نیست بلکه مشکل، ضعف بعضی از مدیریتهای و استخدام بر اساس رابطه و عدم شایستگی و لیاقت

-
- 1- Manpower
 - 2- Human Resources Management
 - 3- Employee Selection
 - 4- Koontz et al
 - 5- Effectiveness
 - 6- Organization Productivity
 - 7- Islamic Management

است که هرگاه این امر خطیر با الهام از مبانی معنوی اسلام و دستورهای جامع و حرکت آفرین آن اصلاح شود بسرعت می‌توان ضعفها را جبران کرد، که این خود ارتقای اثربخشی و بهره‌وری سازمانها و نهادهای جامعه را به دنبال دارد (اژدری، ۱۳۸۸)؛ هم‌چنین از آنجا که انقلاب اسلامی ایران حاکمیت اصول و ارزشهای الهی بر محیط اجتماعی از جمله نهادها و سازمانهای مربوط به آن را ضروری ساخته است، توجه به انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی از آرمانهای این نظام به شمار می‌رود.

با توجه به این مطالب سؤال اصلی تحقیق این است که: "آیا بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟"

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین ایمان به هدف و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۲- بین علم و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین قدرت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۴- بین امانتداری و درستکاری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۵- بین صداقت و راستی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۶- بین حسن سابقه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۷- بین وراثت صالحه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۸- بین سعه صدر و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۹- بین شجاعت و قاطعیت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.
- ۱۰- بین عدالت و دادگری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.

۱۱ - بین پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.

۱۲ - بین دلسوزی و عشق به کار و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.

۱۳ - بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی و متغیرهای دموگرافیک (سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت) در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱ - تعاریف واژه‌ها

واژه‌ها	نظریه پرداز	سال	تعریف
انتخاب	سعادت	۱۳۷۵	پذیرفتن افرادی که دارای مهارتهای مورد نظر و تواناییهای لازم و نیز دارای تشخیص مناسب برای اجرای موفقیت آمیز شغل خاصی در سازمان هستند.
	سید جوادین	۱۳۸۶	گزینش مناسبترین افراد برای پستها از گروه متقاضی کار
	میرسپاسی	۱۳۸۹	مرحله‌ای از عملیات استخدامی است برای پذیرفتن یا رد تقاضای متقاضیان کار طوری که شایسته‌ترین و مناسبترین آنها برگزیده شوند.
اثربخشی سازمانی	ساعتچی	۱۳۸۲	اجرای کارهای درست است.
	نجف بیگی	۱۳۸۶	درجه یا میزانی که سازمان به هدفهای مورد نظر نزدیک شود.

در این پژوهش تعریف سید جوادین از مفهوم انتخاب و تعریف نجف بیگی از اثربخشی سازمانی مورد نظر نویسندگان قرار گرفت.

ادبیات پژوهش


انتخاب، پذیرفتن افرادی است که دارای مهارتهای مورد نظر و تواناییهای لازم و نیز دارای تشخیص مناسب برای اجرای موفقیت آمیز شغل خاصی در سازمان هستند (سعادت، ۱۳۷۵: ۱۲۰).
انتخاب، گزینش مناسبترین افراد برای پستها از گروه متقاضی کار است (سید جوادین، ۱۳۸۶: ۳۴۴).

انتخاب، مرحله‌ای از عملیات استخدامی است برای پذیرفتن یا رد تقاضای متقاضیان کار طوری که شایسته‌ترین و مناسبترین آنها برگزیده شوند (میرسپاسی، ۱۳۸۹: ۲۰۰).
معمولاً روش انتخاب نسبت به وسعت و ظرفیت سازمان، تعداد داوطلبان و اهمیت شغل تغییر

می‌کند. در یک سازمان کوچک رئیس یا سرپرست با مصاحبه ای کوتاه ممکن است به این کار مبادرت ورزد. در مقابل در سازمانی بزرگ، جریان انتخاب با استفاده از شیوه علمی انجام می‌گیرد (میرسپاسی، ۱۳۸۹: ۲۰۰).

انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. انتخاب غلط و نابجا، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی کار را ندارند یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می‌کنند، هزینه‌های سنگینی به سازمان تحمیل می‌کنند که این خود باعث می‌شود از اثربخشی و کارایی سازمان کاسته شود (سعادت، ۱۳۷۵: ۱۲۰).

ابعاد انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی عبارت است از (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰):

- 
- ۱ - ایمان به هدف^۱
 - ۲ - علم^۲
 - ۳ - قدرت^۳
 - ۴ - امانتداری و درستکاری^۴
 - ۵ - صداقت و راستی^۵
 - ۶ - حسن سابقه^۶
 - ۷ - وراثت صالحه^۷
 - ۸ - سعه صدر^۸
 - ۹ - شجاعت و قاطعیت^۹
 - ۱۰ - عدالت و دادگری^{۱۰}
 - ۱۱ - پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط^{۱۱}

- 1 - Believing to Purpose
- 2 - Knowledge
- 3 - Power
- 4 - Trusteeship & Rectitude
- 5 - Honesty & Integrity
- 6 - Goodness Background
- 7 - Righteous Heredity
- 8 - Tolerable
- 9 - Bravery & Predominate
- 10 - Equality & Avenge
- 11 - Principled & Avoiding of Relations

۱۲ - دلسوزی و عشق به کار^۱

اثربخشی، درجه یا میزانی است که سازمان به هدفهای مورد نظر نزدیک شود (نجف بیگی، ۱۳۸۶: ۹۸).

اثربخشی سازمانی، نشان می‌دهد که سازمان تا چه اندازه توانسته است مأموریت‌هایش را مشخص کند و به هدف و یا حالت مطلوب دست یابد (دفت^۲، ۱۳۸۰: ۱۲۳).

پیتر دراکر^۳ معتقد است که اثربخشی یعنی اجرای کارهای درست. از دیدگاه دراکر اثربخشی کلید موفقیت سازمان است (ساعتچی، ۱۳۸۲: ۳۴۱).

الگوی سنجش اثربخشی سازمانی مبتنی بر فرایندهای درونی سازمانی شامل ابعاد زیر است (دفت، ۱۳۸۰):

- ۱ - وجود فرهنگ بسیار غنی و قوی و جوی مساعد در سازمان
- ۲ - روحیه همکاری، وفاداری به گروه و کار گروهی
- ۳ - اعتماد، اطمینان، تفاهم و رابطه متقابل بین کارکنان و مدیریت سازمان
- ۴ - تصمیم‌گیری در کنار منابع اطلاعاتی صرف نظر از اینکه منابع اطلاعاتی در کجای نمودار سازمانی قرار گرفته باشد.
- ۵ - ارتباطات قوی در سطوح افقی و عمودی سازمان، همدردی و همدلی با اعضای سازمان در کارها
- ۶ - دادن پاداش به مدیران متناسب با عملکرد، رشد و توسعه زیردستان و نیز ایجاد گروه کاری کارآمد
- ۷ - رابطه متقابل (تعامل) بین اعضای سازمان و حل مسائل

1 - Sympathy to Work
2 - Daft
3 - Peter Drucker

بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان / ۱۷۵

پیشینه پژوهش (مطالعات انجام شده)

جدول ۲ - خلاصه پیشینه پژوهش

موضوع مورد مطالعه	پژوهشگر	سال	نتایج
اثربخشی سازمانی	گودمن و پنینگ	۱۹۷۷	اثربخشی سازمان تحت تأثیر سه متغیر از جمله ویژگیهای کارکنان قرار دارد.
رابطه رفتار اخلاقی با اثربخشی سازمانی	نصیری	۱۳۸۵	بین رفتار اخلاقی افراد و عوامل آن (مسئولیت پذیری، اعتماد، وجدان کاری، رفتار عادلانه) با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری هست.
تأثیر ویژگیهای فردی منابع انسانی بر اثربخشی	گودرزوند چگینی و صالحی امین	۱۳۸۵	بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی رابطه معناداری نیست. ولی بین تحصیلات و شخصیت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری هست.
رابطه بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان	ابراهیم نژاد و محی الدینی	۱۳۸۸	بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان رابطه معناداری نیست.
علاقه و ایمان به کار	مقدسی پور	۱۳۸۹	علاقه کارکنان نسبت به کارشان از عوامل موفقیت سازمان است.
گزینش اسلامی کارکنان	نیک پور و زارع کاسب	۱۳۹۰	گزینش کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی نقش مهمی در بهره‌وری و موفقیت سازمان دارد.
جایگاه و نقش شرح صدر در مدیریت اسلامی	نصراصفهانی و محرابی	۱۳۹۰	سعه صدر موجب دوراندیشی و حزم و واقع‌نگری مسئولان و مدیران می‌شود و اگر دولتمردان فاقد این ویژگی باشند از عهده بسیاری از مشکلات و نارساییها برنخواهند آمد.
رابطه بین اخلاق سازمانی و اخلاق خودمدراری سازمانی و اثربخشی سازمانی	کرم‌دخت و علاقه‌بند	۱۳۹۰	بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت هست و بین خودمدراری سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری نیست. بین خیراندیشی و پابندی به اصول اخلاقی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.
عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی	میرزایی	۱۳۹۱	بین انتخاب صحیح کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود تحقیقاتی توسط محققان انجام شده است که گزارش آنها به شرح زیر ارائه می‌شود.

- گودمن و پنینگ^۱ (۱۹۷۷) در مورد اثربخشی پژوهشهایی انجام دادند که طبق آنها به این

1 - Goodman & Penning

نتیجه رسیدند که اثربخشی سازمان تحت تأثیر سه نوع متغیر قرار دارد:

الف - ویژگیهای سازمانی از قبیل ساختار و فناوری

ب - ویژگیهای محیطی از قبیل وضع اقتصادی و بازار

ج - ویژگیهای کارکنان از قبیل صفات شخصی

- نصیری (۱۳۸۵) پژوهشی را تحت عنوان «بررسی رابطه رفتار اخلاقی با اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان» انجام داد و نتیجه گرفت که بین رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ هم‌چنین بین عوامل رفتار اخلاقی مانند مسئولیت‌پذیری، اعتماد، وجدان‌کاری و رفتار عادلانه با اثربخشی سازمانی رابطه مثبتی هست.

- گودرزوند چگینی و صالحی‌امین (۱۳۸۵) پژوهشی را تحت عنوان «تأثیر ویژگیهای فردی منابع انسانی بر اثربخشی مدارس غیرانتفاعی» انجام دادند و پس از بررسی و تحلیل سؤالات و آزمون فرضیه‌ها مشخص شد که بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی رابطه معناداری نیست ولی بین تحصیلات و شخصیت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری هست.

- ابراهیم‌نژاد و محی‌الدینی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان مورد سنجی در مجتمع مس سرچشمه رفسنجان» نتیجه گرفتند که بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان رابطه معناداری نیست.

- مقدسی پور (۱۳۸۹) در پژوهشی کتابخانه‌ای تحت عنوان «علاقه و ایمان به کار، شرط موفقیت کارمندان» به این نتیجه رسید که علاقه کارکنان نسبت به کارشان از عوامل موفقیت سازمان است.

- نیک‌پور و زارع کاسب (۱۳۹۰) در پژوهشی کتابخانه‌ای تحت عنوان «گزینش اسلامی کارکنان کلید موفقیت سازمان‌های امروز» به این نتیجه رسیدند که گزینش کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی نقش مهمی در بهره‌وری و موفقیت سازمان دارد.

- نصرافهانی و محرابی (۱۳۹۰) در پژوهشی کتابخانه‌ای تحت عنوان «بررسی جایگاه و نقش شرح صدر در مدیریت اسلامی» نتیجه گرفتند که یکی از مهمترین ویژگیهای اخلاقی که فرد باید دارا باشد، سعه صدر است. سعه صدر موجب دوراندیشی و حزم و واقع‌نگری مسئولان و مدیران می‌شود و اگر دولتمردان این ویژگی را نداشته باشند از عهده بسیاری از مشکلات و نارساییها بر نخواهند آمد.

- کرم‌دخت و علاقه‌بند (۱۳۹۰) پژوهشی را تحت عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر» انجام دادند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان بابلسر انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت هست و بین خودمداری سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد. اما بین هر کدام از عوامل خیراندیشی و پایبندی به اصول اخلاقی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت حاصل شد.

- میرزایی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران» به این نتیجه رسید که بین انتخاب صحیح کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

الگوی مفهومی پژوهش



نمودار شماره ۱ - الگوی مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است که برای تعیین ضریب همبستگی از آزمونهای پیرسون و اسپیرمن^۱ استفاده شده است. روش این پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان رسمی سازمانهای دولتی شهر کرمان تشکیل می‌دهند. تعداد کارکنان در زمان پژوهش ۲۲۸۷ نفر بوده اند که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران^۲ و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۳۰ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند (که از این تعداد بیش از ۵۰ درصد مرد هستند و حدود ۶۰ درصد لیسانس هستند و بیش از ۵۰ درصد از آنها سابقه خدمتی بیش از ۱۵ سال دارند و بیش از ۷۰ درصد از آنها بیش از ۳۰ سال سن دارند). در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه اول که محقق ساخته، و برای سنجش انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی است، ۴۱ سؤال دارد. پرسشنامه دوم که محقق ساخته است و اثربخشی سازمانی را می‌سنجد ۲۶ سؤال دارد. نحوه توزیع پرسشنامه‌ها به این صورت بود که پرسشنامه انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی میان مدیران و پرسشنامه اثربخشی سازمانی میان کارکنان مدیر مربوط توزیع شد. در جدول ۳ تعریف عملیاتی واژه‌ها و در جدول ۴ گزاره‌های مربوط به ابعاد مختلف دو متغیر انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی آورده شده است:

جدول ۳ - تعریف عملیاتی واژه‌ها

ردیف	متغیرها	ابعاد	تعداد سوالات پرسشنامه
۱	انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی	ایمان به هدف، علم، قدرت، امانتداری و درستکاری، صداقت و راستی، حسن سابقه، وراثت صالحه، سعه صدر، شجاعت و قاطعیت، عدالت و دادگری، پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط، دلسوزی و عشق به کار	۴۱
۲	اثربخشی سازمانی	مبتنی بر فرایندهای درونی: فرهنگ قوی، روحیه همکاری، اعتماد و اطمینان، تصمیم‌گیری درست و به‌موقع، ارتباطات قوی، پرداخت پاداش بر اساس عملکرد، رابطه متقابل	۲۶

1 - Pearson & Spearman

2 - Cochran

بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان / ۱۷۹

جدول ۴ - ابعاد انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی و گزاره‌های آنها

ردیف	ابعاد انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی	گزاره‌ها	بعد اثربخشی سازمانی	گزاره‌ها			
۱	ایمان به هدف	اهداف سازمانی چراغی روشن برای پیشرفت	مبتنی بر فرایندهای درونی	با ارزش بودن معیارهای سازمانی			
		تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان		برخورد مناسب با کارکنان			
		حرکت در جهت اهداف کلان سازمان		توجه به تحولات اطراف سازمان			
۲	علم	مهارت ادراکی		مبتنی بر فرایندهای درونی	برانگیختن کارکنان		
		مهارت انسانی			جويا شدن نظر افراد در تصمیم‌گیری		
		مهارت فنی			به‌کارگیری نظر کارکنان		
۳	قدرت	کار با و به وسیله دیگران با اعمال قدرت			مبتنی بر فرایندهای درونی	ترغیب کارکنان به عرضه پیشنهاد	
		استقلال در تصمیمات				توجه به پیشنهادهای کارکنان	
		توانایی نفوذ در دیگران				اجرای پیشنهادهای عملی	
۴	امانتداری و درستکاری	بازخورد مناسب نسبت به کارهای نادرست				مبتنی بر فرایندهای درونی	جلسات توجیهی برای کارکنان
		حفظ اسرار سازمان					توجه به توانایی افراد در واگذاری کارها
		حفظ وسائل و اسناد سازمان					براساس فعالیتها با شرح وظایف
۵	صداقت و راستی	پذیرش ارزشهای درست به عنوان فرهنگ	مبتنی بر فرایندهای درونی				بازنگری فعالیتهای کارکنان
		صداقت در وظایف					تغییر وظایف کارکنان
		ثبات روش در رفتار					توجه به تخصص‌ها
۶	حسن سابقه	صداقت و راستی در روابط		مبتنی بر فرایندهای درونی			توجه به نیازهای کارکنان
		رعایت اصول انسانی					ایجاد زمینه بحث و تبادل نظر
		پیشینه خوب					توجه به تواناییهای فردی
۷	وراثت صالحه	رازداری			مبتنی بر فرایندهای درونی		احترام به احساسات کارکنان
		رسیدگی به مشکل همکاران					آزادی در تصمیم مرتبط با وظیفه
		وفاداری به محل کار					آزادی عمل در وظیفه
۸	سعه صدر	نگرش سیستمی به مسائل				مبتنی بر فرایندهای درونی	اجرای کارها به صورت گروهی
		توان برخورد با اوضاع مبهم					توجه به پیشرفت بهینه کارها
		توانایی بخشش و گذشت					احساس مسئولیت کارکنان
۹	شجاعت و قاطعیت	صبر پیشه کردن در کارها	مبتنی بر فرایندهای درونی				توجه به باورهای افراد نسبت به سازمان
		پذیرش مسئولیت					برنامه‌های آموزشی به منظور همسویی
		اعتراض به مافوق برای کار نادرست					عقاید افراد با الگوی ارزشی سازمان
۱۰	عدالت و دادگری	پذیرش پیامد تصمیم نادرست		مبتنی بر فرایندهای درونی			
		رعایت حقوق دیگران در برخورد با مسائل					
		اعتماد به نفس در بیان موضع خود					
۱۱	پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط	رعایت عدالت			مبتنی بر فرایندهای درونی		
		تعهد به کار برابر با دستمزد					
		تلاش در جهت اجرای وظایف در برابر دستمزد					
۱۲	دلسوزی و عشق به کار	همسویی با اصول سازمان				مبتنی بر فرایندهای درونی	
		همسویی با ارزشهای معنوی					
		پایبندی به قوانین و مقررات					
۱۲	دلسوزی و عشق به کار	افتخار به سازمان خود	مبتنی بر فرایندهای درونی				
		احساس تعلق به سازمان					
		دلسوزی نسبت به کار					
		توجه به نیازهای سازمان					
		توجه به مشکلات سازمان					

روایی و پایایی پرسشنامه

الف - روایی^۱: به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌های انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است (نظر متخصصان). روایی پرسشنامه انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی به میزان ۸۳ درصد و اثربخشی سازمانی به میزان ۹۱ درصد محاسبه شده است.

ب - پایایی^۲: پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آزمون و آزمون دوباره^۳ به ترتیب ۰.۸۵ و ۰.۸۱ محاسبه شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی) استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.



1- Validity
2- Reliability
3- Test-Retest

بحث و بررسی نتایج یافته های پژوهش

جدول ۵ - سنجش همبستگی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

اسپیرمن		پیرسون		فراوانی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
سطح معناداری (Sig)	ضریب همبستگی	سطح معناداری (Sig)	ضریب همبستگی			
۰/۰۰۰۱	۰/۲۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۶۸	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	ایمان به هدف
۰/۰۰۰۱	۰/۴۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۷	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	علم
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱۶	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	قدرت
۰/۰۰۰۱	۰/۳۱۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۵	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	امانتداری و درستکاری
۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۵	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۲	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	صداقت و راستی
۰/۰۰۰۴	۰/۱۹۴	۰/۰۰۰۱	۰/۲۷	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	حسن سابقه
۰/۰۰۰۷۱	۰/۱۵۹	۰/۰۰۰۱	۰/۱۹۷	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	وراثت صالحه
۰/۰۰۰۲۳	۰/۲۲۶	۰/۰۰۰۱	۰/۲۷۵	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	سعه صدر
۰/۰۰۰۱	۰/۳۲۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴۱	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	شجاعت و قاطعیت
۰/۰۰۰۱	۰/۳۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۶	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	عدالت و دادگری
۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹۲	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	پابند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط
۰/۰۰۰۱	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۷	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	دلسوزی و عشق به کار
۰/۰۰۰۱	۰/۳۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۶۹	۳۰۰	اثربخشی سازمانی	انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۶۹ و ۰/۳۲۸)، و هر دو همبستگی در سطح معنی‌داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی برقرار است.

فرضیه‌های فرعی

۱ - بین ایمان به هدف و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۶۸ و ۰/۲۹)، و هر دو همبستگی در سطح معنی‌داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین ایمان به هدف و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین ایمان به هدف و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۲ - بین علم و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۴۴۷ و ۰/۴۳۱)، هر دو همبستگی در سطح معنی‌داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین علم و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین علم و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۳ - بین قدرت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۴۱۶ و ۰/۴۲۳)، هر دو همبستگی در سطح معنی‌داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین قدرت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین قدرت و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۴ - بین امانتداری و درستکاری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.

با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۷۵ و ۰/۳۱۲)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین امانتداری و درستکاری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین امانتداری و درستکاری و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۵ - بین صداقت و راستی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۷۲ و ۰/۲۹۵)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین صداقت و راستی و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین صداقت و راستی و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۶ - بین حسن سابقه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۲۷ و ۰/۱۹۴)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین حسن سابقه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین حسن سابقه و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۷ - بین وراثت صالحه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۱۹۷ و ۰/۱۵۹)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین وراثت صالحه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین وراثت صالحه و اثربخشی سازمانی برقرار است.

۸ - بین سعه صدر و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۲۷۵ و ۰/۲۲۶)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین سعه صدر و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین سعه صدر و اثربخشی سازمانی برقرار است.

- ۹ - بین شجاعت و قاطعیت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۴۱ و ۰/۳۲۷)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین شجاعت و قاطعیت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین شجاعت و قاطعیت و اثربخشی سازمانی برقرار است.
- ۱۰ - بین عدالت و دادگری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۳۱ و ۰/۳۷۶)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین عدالت و دادگری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین عدالت و دادگری و اثربخشی سازمانی برقرار است.
- ۱۱ - بین پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۷۲ و ۰/۳۹۲)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط و اثربخشی سازمانی برقرار است.
- ۱۲ - بین دلسوزی و عشق به کار و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست. با توجه به جدول ۵ مقدار همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با (۰/۳۴۱ و ۰/۳۷۷)، هر دو همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنادار است؛ یعنی بین دلسوزی و عشق به کار و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست و با توجه به مثبت بودن اندازه همبستگی پیرسون و اسپیرمن رابطه مثبتی بین دلسوزی و عشق به کار و اثربخشی سازمانی برقرار است.
- ۱۳ - بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی و متغیرهای دموگرافیک (سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت) در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه هست.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین متغیرهای انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی و متغیرهای دموگرافیک (سن، جنسیت، سابقه خدمت، تحصیلات) در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه‌ای نیست.

نتایج آماری نشان داده است که مقدار P برای تأثیرات دو و سه تایی ($K = 2$ و 3) بیشتر از سطح معناداری (0.05) و برای تأثیرات تکی ($K = 1$) کمتر از سطح معناداری (0.05) شده است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در این الگو تنها تأثیرات تکی قابل مشاهده است؛ به عبارت دیگر سن بر رابطه بین دو متغیر انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی اثرگذار نیست و از آنها مستقل است.

نتایج آماری نشان داده است که مقدار P برای تأثیرات دو و سه تایی ($K = 2$ و 3) بیشتر از سطح معناداری (0.05) و برای تأثیرات تکی ($K = 1$) کمتر از سطح معناداری (0.05) شده است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در این الگو تنها تأثیرات تکی قابل مشاهده است؛ به عبارت دیگر جنسیت بر رابطه بین دو متغیر انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی اثرگذار نیست و از آنها مستقل است.

نتایج آماری نشان داده است که مقدار P برای تأثیرات دو و سه تایی ($K = 2$ و 3) بیشتر از سطح معناداری (0.05) و برای تأثیرات تکی ($K = 1$) کمتر از سطح معناداری (0.05) شده است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در این الگو تنها تأثیرات تکی قابل مشاهده است؛ به عبارت دیگر تحصیلات بر رابطه بین دو متغیر انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی اثرگذار نیست و از آنها مستقل است.

نتایج آماری نشان داده است که مقدار P برای تأثیرات دو و سه تایی ($K = 2$ و 3) بیشتر از سطح معناداری (0.05) و برای تأثیرات تکی ($K = 1$) کمتر از سطح معناداری (0.05) شده است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در این الگو تنها تأثیرات تکی قابل مشاهده است؛ به عبارت دیگر سابقه خدمت بر رابطه بین دو متغیر انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی اثرگذار نیست و از آنها مستقل است.

نتیجه‌گیری و رهیافتها

یافته‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین عوامل انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. این یافته‌ها با نتایج و پژوهشهای مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح زیر است:

یافته این پژوهش نشان می‌دهد که بین ایمان به هدف و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش مکارم شیرازی (۱۳۷۰)، بزرگی (۱۳۸۳) انطباق و همخوانی دارد.

به زعم مکارم شیرازی ایمان به هدف برای هر فرد در هر تشکیلات، نخستین و مهمترین شرط موفقیت او و تشکیلات است.

بزرگی اعتقاد دارد که هر قدر میل و علاقه به کار و محیط کار و اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان عمیقتر و قویتر باشد، تعهدات فردی و سازمانی بیشتری به وجود می‌آید (و در مطالعات مختلف نشان داده شده که تعهد کارکنان بر اثربخشی سازمان تأثیرگذار است).

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین علم و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش دسلر^۱ (۱۳۶۷)، افجه‌ای (۱۳۸۸) هماهنگی است.

دسلر اعتقاد دارد کارکنان در هر زمینه‌ای که از دانش کافی برخوردار باشند، موفقتر قدم برمی‌دارند. همان‌گونه که کارمندان بی‌بهره از دانش، گامهای خود را سست برمی‌دارند و با موفقیت کمتری در کارها روبه‌رو هستند.

به زعم افجه‌ای مبانی یا عنصری که برای تولید از اهمیت خاص و ویژه‌ای برخوردار است، علم است؛ هم‌چنین احمدی (۱۳۸۹) اعتقاد دارد علم و دانش ویژگی عمومی است که توسط همه مکاتب مدیریت پذیرفته شده است. علم و دانش یا به اصطلاح تخصص، راه را روشن می‌سازد و مشکلات تحقق اهداف را برطرف می‌سازد.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین قدرت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش رحمانی و نصرآبادانی (۱۳۷۷)، عبدالمهی و

1 - Dessler

نوه ابراهیم (۱۳۸۵) انطباق دارد.

به زعم رحمانی و نصرآبادانی اداره کردن سازمان بدون داشتن قدرت، مشکل و غیرممکن است. عبدالهی و نوه ابراهیم اعتقاد دارند که سهم کردن کارکنان در قدرت، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد؛ هم‌چنین به زعم شرمرهورن^۱ (۱۳۸۶) موفقیت هر سازمان به صاحب قدرت کردن تمام کارکنان آن سازمان وابسته است.

در ابعاد امانتداری و درستکاری، صداقت و راستی نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

به زعم احمدی عمل صالح، درستکاری، صداقت و راستگویی جزء مظاهر و نمودهای ایمان است و اگر فردی اهل عمل صالح، درست‌کاری، صداقت و راستگویی باشد همه او را دوست دارند (که این خود باعث ایجاد جو دوستانه در محل کار می‌شود و در پژوهشهای مختلف نشان داده شده است که جو سازمانی مطلوب بر اثربخشی سازمان تأثیرگذار است)؛ هم‌چنین جک‌ولچ^۲ "مدیر ارشد جنرال الکترونیک" اعتقاد دارد که ارزشهای ما اصول ما است؛ ارزشهایی که شامل صداقت، احترام، کار گروهی، تشریک مساعی و درستکاری است. هر یک از این ارزشها به اندازه هر جزء از فناوری که ما توسعه می‌دهیم برای موفقیت آینده شرکت اهمیت دارد. هم‌چنین وی معتقد است که ارزشها و اصول اخلاقی که بر اتاق هیئت مدیره حاکم است، نباید با ارزشهایی که در محل کارخانه و یا کارگاه حاکم است، تفاوت کند. در واقع وی بیان می‌کند که هیچ سازمانی را نمی‌توان بی‌نیاز از اصول اخلاقی و به ویژه سرآمدترین آنها دانست که صداقت و درستکاری است (نصیرزاده، ۱۳۸۷).

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین حسن سابقه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش مکارم شیرازی (۱۳۷۰) و احمدی (۱۳۸۹) انطباق دارد.

مکارم شیرازی بیان می‌کند که حسن سابقه شرط مهمی برای گزینش است و امروزه از سوی همه مجامع و محافل جهانی و مؤسسات مختلف به رسمیت شناخته شده است.

احمدی اعتقاد دارد که شهرت و حسن سابقه افراد قبل از انتصاب از ضروریات در مدیریت

1 - Schermerhorn

2 - Jack Welch

است؛ هم‌چنین به زعم مباحثی افرادی که از سابقه خوبی برخوردار هستند، همیشه منشأ خیر و برکت هستند و پیامدهای مثبت آن عبارت است از: در کارها خدا را ناظر بر رفتار خود می‌دانند؛ افراد از خطای همدیگر چشم‌پوشی می‌کنند، توانایی افراد با دانایی همراه می‌شود (اجرای کار به روش علمی)؛ کارها با عقل و تدبیر انجام می‌شود؛ قبل از هر کار مهم با دیگران مشورت می‌شود؛ اختلافات افراد به حداقل می‌رسد (که اینها موجبات رضایت خاطر افراد و اثربخشی سازمان را فراهم می‌آورد).

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین وراثت صالحه و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش گودمن و پنینگ (۱۹۷۷)، گودرزوند چگینی و صالحی‌امین (۱۳۸۵) انطباق و همخوانی دارد.

گودمن و پنینگ در پژوهشهای خود به این نتیجه رسیدند که ویژگیهای کارکنان از قبیل صفات شخصی بر اثربخشی سازمان تاثیر می‌گذارد.

گودرزوند چگینی و صالحی‌امین در پژوهشهای خود به این نتیجه رسیدند که بین شخصیت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری هست.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین سعه صدر و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش تقوی دامغانی (۱۳۸۰) و پیروز و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

به زعم تقوی دامغانی شخصی که شرح صدر نداشته باشد، هرگز قادر به اجرای مسئولیت نیست؛ زیرا اجرای وظایف توان مخصوص می‌خواهد؛ توانی که بتواند کارها را در حوزه مسئولیت بر محور حق هماهنگ سازد و سنگینی‌های ناشی از کار او را از پای در نیاورد.

پیروز و همکاران اعتقاد دارند که سعه صدر و داشتن ظرفیت فکری و روحی، ویژگی است که رهبران با داشتن آن می‌توانند در دیگران نفوذ، و اثربخشی و موفقیت سازمان را تضمین کنند.

هم‌چنین نصرافهانی و محرابی (۱۳۹۰) در پژوهشهای خود به این نتیجه رسیدند که یکی از مهمترین ویژگیهای اخلاقی که فرد باید دارا باشد، سعه صدر است. سعه صدر موجب دوراندیشی و حزم و واقع‌نگری مسئولان و مدیران می‌شود و اگر دولتمردان فاقد این ویژگی باشند از عهده بسیاری از مشکلات و نارساییها بر نخواهند آمد.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین شجاعت و قاطعیت و اثربخشی سازمانی در سازمانهای

دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش اندرسون و همکاران^۱ (۱۹۹۴)، دیویس و نیواستروم^۲ (۲۰۰۲) انطباق دارد.

به زعم اندرسون قاطعیت و شجاعت برای همه افراد در سازمان می‌تواند سودمند باشد و نتایج سودمندی برای خود و سازمان فراهم کند به گونه ای که شخص قاطع رابطه بهتری با زیردستان و برخورد موثرتری با مافوق خود دارد.

دیویس اعتقاد دارد که استفاده ماهرانه از قاطعیت به فرد کمک می‌کند جلو پایمال شدن حقوق خود را بگیرد؛ تقاضاهای نامعقول دیگران را رد کند؛ بتواند از دیگران درخواستهای معقولی داشته باشد؛ با مخالفتهای نامعقول دیگران برخورد درست و مؤثری بکند؛ حقوق دیگران را به رسمیت بشناسد؛ رفتار دیگران را در برابر خود تغییر دهد؛ از رفتارهای پرخاشگرانه غیرضروری خودداری کند؛ در هر موردی موضع خود را با اعتماد به نفس و آزادانه مطرح سازد (که اینها موجبات رضایت خاطر افراد را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر در مطالعات مختلف نشان داده شده که رضایت کارکنان بر اثربخشی سازمان تأثیرگذار است).

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین عدالت و دادگری و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش نصیری (۱۳۸۵)، حسین‌زاده و ناصری (۱۳۸۷) انطباق و همخوانی دارد.

نصیری در پژوهشهای خود نتیجه گرفت که بین رفتار عادلانه و اثربخشی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد؛ به زعم حسین‌زاده و ناصری سازمانهای امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه هستند و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی در متون مدیریت پیدا کرده است. پژوهشها و مطالعات در این حوزه آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و نتیجه این پژوهشها دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است. در عین حال مدیران در سازمانهای امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضع بی‌اعتنا باشند؛ چرا که عدالت مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان نیاز مطرح است. چنانچه مدیران سازمانها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید بتوانند احساس عدالت را در کارکنانشان به وجود آورند.

1- Anderson et al

2- Davis & NewStrom

هم‌چنین پیروز و همکاران (۱۳۸۹) یکی از عوامل تأثیرگذار را بر انگیزش کارکنان رفتار عادلانه می‌دانند و اعتقاد دارند که احساس بی‌عدالتی باعث می‌شود که علاقه و رغبت افراد به کار و وظایف کاهش یابد و انگیزه تلاش و موفقیت در آنها از بین برود.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط با اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش نصیری (۱۳۸۵) و گریفین^۱ (۱۳۸۶) هماهنگ است.

نصیری در پژوهشهای خود نتیجه گرفت که بین عوامل مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری با اثربخشی سازمانی رابطه مثبتی هست.

گریفین تعهد و پایبندی را دو طرز تلقی نزدیک به هم می‌داند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت و در نهایت اثربخشی و بهره‌وری سازمان اثر می‌گذارد؛ هم‌چنین به زعم تولابی و باقری (۱۳۸۹) تعهد کارکنان نسبت به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمانها در پی خواهد داشت که مدیران جمهوری اسلامی ایران نیز می‌توانند با به کارگیری عوامل مؤثر بر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند گردند. مهمترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان عبارت است از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، عملکرد شغلی مطلوبتر آنها، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوسودوستی و کمک به همکاران، کاهش تنش شغلی، موفقیت‌های مالی سازمانی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین دلسوزی و عشق به کار و اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان رابطه معنادار هست. این یافته با نتایج پژوهش مچلویتس^۲ (۱۹۸۰) و بزرگی (۱۳۸۳) انطباق و همخوانی دارد.

به زعم مچلویتس عشق به کار، تمایل ذاتی به کار است که باعث ایجاد رفتارهای کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود (و در مطالعات مختلف نشان داده شده که تعهد سازمانی بر اثربخشی سازمان تأثیرگذار است).

بزرگی اعتقاد دارد که هر قدر میل و علاقه به کار و محیط کار و اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان عمیقتر و قویتر باشد، تعهدات فردی و سازمانی بیشتری به وجود می‌آید؛ هم‌چنین

1- Griffin

2- Machlowitz

مقدسی پور (۱۳۸۹) در پژوهشهای خود به این نتیجه رسید که علاقه کارکنان نسبت به کارشان از عوامل موفقیت سازمان است.

منابع فارسی

- ابراهیم‌نژاد، مهدی؛ محی‌الدینی، زهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان موردسنجی در مجتمع مس سرچشمه رفسنجان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت. س دوم. ش ۳: ۱۱۷ تا ۱۴۷.
- احمدی، مسعود (۱۳۸۹). مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها). چ پنجم. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اژدری، علیرضا (۱۳۸۸). مدیریت در اسلام و مصادیق آن. تهران: انتشارات بهار.
- افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر (۱۳۸۸). مدیریت اسلامی. چ نهم. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی.
- بزرگی، فرزاد (۱۳۸۳). اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی. ماهنامه تدبیر. س پانزدهم. ش ۱۴۴: ۳۸ تا ۴۱.
- پیروز، علی‌آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ بهشتی‌نژاد، سید محمود (۱۳۸۹). مدیریت در اسلام. چ هفتم. قم: انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۸۰). نگرشی بر مدیریت اسلامی. چ سوم. تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
- توانایان‌فرد، حسن (۱۳۶۵). مبانی مدیریت در اسلام. تهران: انتشارات پیام.
- تولایی، روح‌الله؛ باقری، مسلم (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. س هفتم. ش ۳: ۷۳ تا ۹۶.
- حسین‌زاده، علی؛ ناصری، محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی. ماهنامه تدبیر. س هجدهم. ش ۱۹۰: ۱۸ تا ۲۳.
- دسلر، گری (۱۳۶۷). مبانی مدیریت. ترجمه داود مدنی. تهران: انتشارات پیشبرد.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۰). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان. چ سوم. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحمانی، جعفر؛ نصرآبادی، علی‌باقی (۱۳۷۷). نکات موثر در مدیریت کارآمد. تهران: انتشارات خرم.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). روان‌شناسی کاربردی برای مدیران. چ سوم. تهران: انتشارات نشر.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۶). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. چ پنجم. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شمرهورن، جان آر (۱۳۸۶). مدیریت و رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. چ دوم. تهران: انتشارات مدیران.
- عبداللهی، بیژن؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر ویرایش.

کرم‌دخت، رقیه؛ علاقه‌بند، علی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. س پنجم. ش ۱: ۱۱۵ تا ۱۲۶.

کونتز، هارولد؛ اودائل، سیریل؛ ویهرخ، هاینز (۱۳۷۰). **اصول مدیریت**. ترجمه محمد علی طوسی و سید امین علوی و علی‌اکبر فرهنگی و اکبر مهدویان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

گرفین، مورهد (۱۳۸۶). **رفتار سازمانی**. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده. چ دوازدهم. تهران: انتشارات مروارید.

گودرزوند چگینی، مهرداد؛ صالحی امین، علیرضا (۱۳۸۵). تأثیر ویژگی‌های فردی منابع انسانی بر اثربخشی مدارس غیرانتفاعی. دسترسی به نسخه الکترونیکی: <http://www.mgtsolution.com>

مباشری، موسی. دسترسی به نسخه الکترونیکی: <http://m90.parsiblog.com>

مقدسی‌پور، صدیقه (۱۳۸۹). **علاقه و ایمان به کار؛ شرط موفقیت کارمندان**. دسترسی به نسخه الکترونیکی: <http://www.ido.ir/a.aspx?a=1388110404>

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۰). **مدیریت و فرماندهی در اسلام**. قم: انتشارات هدف.

میرزایی، بهنام (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران. در پایگاه مقالات علمی مدیریت. دسترسی به نسخه الکترونیکی:

<http://system.parsiblog.com>

میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۹). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**. چ بیست و نهم. تهران: انتشارات میر.

نجف بیگی، رضا (۱۳۸۶). **سازمان و مدیریت**. چ چهارم. تهران: انتشارات ترمه.

نصرافهانی، علی؛ محرابی، سهیلا (۱۳۹۰). بررسی جایگاه و نقش شرح صدر در مدیریت اسلامی. **فصلنامه مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت**. س دوم. ش ۴: ۲۳ تا ۵۰.

نصیرزاده، مژگان (۱۳۸۷). **علل عدم صداقت در سازمانها و نقش مدیران در ترویج صداقت**. در پایگاه راهکار مدیر. دسترسی به نسخه الکترونیکی: <http://www.mgtsolution.com>

نصیری، صمصام (۱۳۸۵). **بررسی رابطه رفتار اخلاقی با اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

نیک‌پور، امین؛ زارع کاسب، معصومه (۱۳۹۰). **گزینش اسلامی کارکنان کلید موفقیت سازمان‌های امروز**. **فصلنامه تخصصی مدیریت در اسلام (وابسته به بنیاد فقهی مدیریت اسلامی)**. س هفتم. ش ۱۵ و ۱۶: ۱۳۱ تا ۱۴۶.

منابع انگلیسی

- Anderson, A. and et al. (1994), **Effective organizational behavior**, First edition, Blackwell publications.
- Davis, K. and NewStrom, J. (2002), **Organizational behavior**, 11th edition, McGraw-hill companies.
- Goodman, R. and Penning. F. (1977), **Problem solving and conferences: Leadership methods and skills**, New York: McGraw-hill.
- Machlowitz, M. (1980), **Workaholics: Living with them, working with them**, New York: Simon and Schuster.