

# رابطه مدیریت جهادی با میزان اثربخشی سازمانی

## (مورد مطالعه: پلیس آگاهی استان همدان)

محمد جعفری<sup>۱</sup>، مسعود اجاقوند<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۰۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۸/۱۴

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه مدیریت جهادی با میزان اثربخشی سازمانی انجام پذیرفت. در این پژوهش، از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان پلیس آگاهی استان همدان می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۹۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در پژوهش حاضر، به مت جمع‌آوری داده‌های موردنظر از دو پرسشنامه (پرسشنامه محقق ساخته مدیریت جهادی و پرسشنامه استاندارد اثربخشی سازمانی پارسونز) استفاده شده است که برای تعیین روایی آن‌ها از روایی محتوایی و همچنین برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۳ به دست آمد. در ادامه برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های موردنظر از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی نظیر؛ میانگین، درصد، آزمون کالموگرف- اسمیرنوف، آزمون t تک گروهی و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده نشان دهنده این واقعیت است که هر چهار فرضیه تحقیق تأیید شده و متغیرهای ساختار، محیط، رفتار با میزان اثربخشی سازمانی رابطه معناداری دارند. یعنی هر چه میزان رفتار، انعطاف‌پذیری در ساختار، سخت‌کوشی و نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار ارتقاء یابد، اثربخشی در پلیس آگاهی نیز مطلوب‌تر خواهد شد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت جهادی، رفتار، پلیس، اثربخشی سازمانی.

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۲. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسؤول) maoudojaghvand@yahoo.com

## مقدمه

تلاش برای اثربخشی، وجه مشترک تمامی سازمان‌هاست، به‌گونه‌ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سازمان و مدیریت و برنامه‌ریزی آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته‌اند. واقعیت آن است که سازمان با فشارهای گوناگون، عوامل متعدد و محدود کننده و همچنین هدف‌های متناقضی روبروست که ناچار باید به همه آنها به نحو مطلوب و متناسب پاسخ گوید. از این رو، پدیده اثربخشی مفهوم گسترده‌ای به خود می‌گیرد و دارای ابعاد گوناگون می‌شود مؤلفه‌های سازمانی بسیاری بر اثربخشی تأثیر دارند. یکی از این مؤلفه‌ها سبک رهبری در سازمان می‌باشد (زمردیان، ۱۳۸۵).

پلیس آگاهی استان همدان در پیشگیری از جرم و کشف جرایم در ارتقای امنیت نقش کلیدی و مؤثری دارد و توجه به روند پیشگیری از جرم و کشف جرایم و ارتقاء امنیت باید در دستور کار کارآگاهان و افسران پلیس آگاهی بیش از گذشته باشد. در سالیان اخیر یکی از دغدغه‌هایی که از سوی مسئولین مطرح گردیده، مبارزه و کشف جرائم بوده است. این امر مأموریتی حساس، طاقت‌فرسا و آسیب‌پذیره بوده که موفقیت در این عرصه مستلزم تکیه کارکنان بر ایمان و تقوا و عزت نفس و توجه به دستورالعمل‌های سازمانی و قانونمندی دارد. در حوزه مبارزه با جرائم باید احساس مسئولیت جمعی و مشارکت اجتماعی داشت. همبستگی اجتماعی، احساس مسئولیت جمعی و مدیریت جهادی اثربخشی اقدامات در حوزه پیشگیری از جرائم و مبارزه با جرائم را تضمین و بسترساز افزایش شور و نشاط جامعه است. مشارکت اجتماعی مکمل تلاش‌های جهادی پلیس در مبارزه با جرائم است. آسیب‌ها و سرقت‌ها در ابعاد فردی، اجتماعی، شغلی و خانوادگی با آگاه‌سازی

اجتماعی، توسعه اقدامات فرهنگی و آموزش همگانی، اطلاع‌رسانی هدفمند و جامع و بهره‌مندی از ظرفیت رسانه‌ها به خصوص صدا و سیما قابل کنترل و پیشگیری و مهار است (حیدری تفرشی، ۱۳۹۳). سبک مدیریت جهادی مفهوم نوینی است که توسط مقام معظم رهبری وارد ادبیات اجتماعی گردید و به زعم ایشان مدیریت جهادی فرآیندی است که به تعالی انسان‌ها می‌انديشد و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن و بالابردن مفاهیم انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی را می‌توان الگوی مدیریتی در نظام اسلامی دانست، الگویی که توان لازم برای تحقق اهداف و آرمان‌های اسلامی را دارد و واجد توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از نظام مدیریتی اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۲). مدیریت جهادی سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، با این حال این تعالیم تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و مدل کار است که در جوامع انسانی تفاوت‌چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک‌ها، کارایی‌های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن‌ها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک‌هاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه بومی ایرانی اسلامی است. اهم شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتست از: اخلاص در نیت، گفتار و عمل، ولایتمداری، داشتن تعهد به هدف و ارزش‌ها و دین، در خدمت انقلاب بودن - سادگی و بی‌آلایشی، پرهیز از تشریفات و تجملات، احساس تعلق به مردم و مردمی بودن، برخورداری از روحیه خدمت‌داوطلبانه، اولویت خدمتگزاری به قشر مستضعف و محروم، ترویج ارزش‌های انسانی و اسلامی در محیط کار، حفظ و توجه به کرامت انسان‌ها، برخورداری از روحیه اعتماد به نفس، وجدان کاری، ابتکار، خلاقیت، با انگیزه و احساس وظیفه، مومن و متعهد، روحیه انقلابی، بصیرت، حساسیت به پاسداری و حراست از ارزش‌های انقلاب، برخورداری از روحیه و

رابطه اعتماد متقابل با نیروها- وجود عامل انگیزه و نشاط در محیط کار، وجود روابط صمیمانه، عاطفی و غیررسمی و برادرانه، احترام متقابل بین نیروها و مسؤولیت‌پذیری (بابایی، ۱۳۹۴: ۶۴ - ۱۳۸).

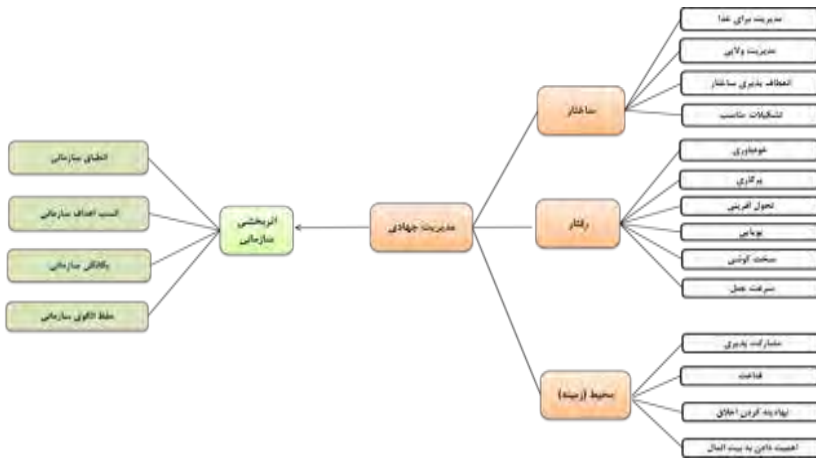
مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به عنوان ملکه در افراد شکل می‌گیرد و این‌گونه نیست که با شعار بتوان آن را تحقق بخشید؛ بلکه همانند دیگر منش‌ها و خلق و خوی بشر می‌بایست با تمرین و تکرار ایجاد و نهادینه شده و به عنوان شاکله شخصیتی فرد درآید. در این صورت است که می‌توان از یک شخصیت انقلابی و جهادی، مدیریت جهادی را انتظار داشت؛ زیرا هر کسی چنان عمل می‌کند که شاکله و شخصیت وجودی‌اش شکل گرفته است. اسحاقی (۱۳۹۴) شاخص‌هایی برای مدیران جهادی برشمرده است که عبارتند از: تدین و تعهد مداری، تقوا، توکل بر خدا، شجاعت، توان مدیریتی، تخصص و کارآمدی، ابتکار و نوآوری، خلاقیت، صداقت، ولایتمداری، اخلاص در عمل، مردم‌مداری، رحمت و محبت، خوف و رجا، بندگی و اطاعت‌پذیری، عدالت خواهی، بصیرت، معتقد به نظام و ارزش‌های انقلاب، توجه و رسیدگی به وضعیت کارکنان، تسلط به امور سیاسی - معتقد به خرد جمعی، آرمان خواهی، وجدان کاری، مخالفت جدی با فساد، روحیه انقلابی، استکبارستیزی، عبرت از گذشتگان، سلامت و اصالت اطرافیان و خانواده، اهلیت و شایستگی، اهمیت دادن به نماز، همراه نشدن با دشمن، خدمت بی‌شائبه با نیت الهی، رسیدگی به محرومین، ارتباط مستقیم با کارکنان، عفت کلام و رعایت ادب، رفتار عادلانه با مردم، امانت دیدن مسؤولیت‌ها، رعایت حقوق مردم، خوش‌بینی، تندذهنی، استقامت در کار، قانونمندی، مسؤولیت‌پذیری، سعه‌صدر، خیرخواهی، حسن سابقه، داشتن پشتکار و عزم جدی، آینده‌نگری، عیب‌پوشی، کفایت، پرهیز از غرور، اعتدال، نرمش و مدارا، نظم و انضباط، صبر و بردباری،

احتیاط و دقت در قضاوت، حسن تدبیر، برنامه محوری، هوشیاری و هوشمندی است (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۶-۳۸).

بنابراین اقتدار کنونی پلیس آگاهی حاصل ارزش‌هایی است که تک تک کارآگاهان پلیس آگاهی در نهادینه شدن آنها دقت و انضباط به خرج داده‌اند که از جمله این ارزش‌ها تقوای سازمانی، توسعه دانایی و تلاش بی‌وقفه است. در شرایط حاضر می‌توان این اطمینان را به شهروندان داد که مرتکبان جرائم با تمهیداتی که پلیس آگاهی برقرار کرده است، به فاصله اندکی پس از ارتکاب جرم دستگیر و به دست مردان عدالت سپرده می‌شود. لذا با امعان نظر به اینکه تأمین نظم و امنیت و آسایش عمومی و فردی بر اساس قانون بر عهده نیروی انتظامی قرار دارد و انجام این وظیفه خطیر و مهم مستلزم استفاده از یک سبک مدیریتی مناسب و کارآمد می‌باشد، لیکن پژوهشگران حوزه مدیریت نیز این مهم را درک کرده‌اند که شاهد این مدعا، پژوهش‌های است که با توجه به نظریه‌های مربوطه انجام پذیرفته است که نمونه‌هایی از این تحقیقات عبارت اند از:

محمدعلی زکی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه سبک‌های مدیریت با اثربخشی مدارس مقطع ابتدایی شهرستان ملارد تهران» به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های مدیریت با اثربخشی سازمانی مدارس مقطع ابتدایی ارتباط مستقیم وجود دارد و بین مدیران مدارس دخترانه و پسرانه ابتدایی در زمینه سبک‌های مدیریتی و اثربخشی سازمانی مدرسه تفاوت وجود دارد. بابایی‌طلاتیپه (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «مدیریت جهادی و چگونگی ارزیابی مدیران جهادی» مدیریت جهادی را نوع سبک مدیریتی که نیاز مبرم و ضروری وضعیت کنونی کشور در مقابل تحریم‌ها و تحقق اقتصاد مقاومتی عنوان بیان نموده است. رضایی و طلایی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «تبیین الگوی مدیریت جهادی در سازمان‌های امنیتی» با تشریح این موضوع که فرهنگ جهادی در سازمان‌های امنیتی در تحقق

اهداف و رسالت‌شان مؤثر است اظهار داشته که بهره‌گیری از مدیرانی با شاخصه‌ها و الگوهای جهادی از جمله ولایت‌مداری، قانون‌گرایی، بصیر بودن، ساده‌زیست، شهادت‌طلب، دانش‌گرا، خلاق و نوآور و... این مسیر را هموار نموده و معتقدند با توجه به تغییر ماهیت تهدیدها علیه نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران این الگو می‌تواند منجر به أخذ رویکرد آفندی در مقابله با دشمنان گردد. حیدری تفرشی (۱۳۹۳) در پژوهشی مدیریت جهادی را انقلابی نو در تمامی عرصه‌ها و متناسب با شرایط کنونی کشور معرفی و این سبک مدیریت را فرا گردی میداند که برای تعالی انسان‌ها پدید آمده و برای رسیدن به مقصود متکی بر آموزه‌های دینی و اسلامی است. اسحاقی (۱۳۹۳) در پژوهش خود شاخصه‌های مدیریت جهادی در سه حوزه تمایلات و گرایش‌ها - حوزه افکار، نگرش‌ها و ذهنیات و حوزه رفتار و عرصه عمل را برشمرد و با بهره‌گیری از منظومه فکری مقام معظم رهبری در این خصوص این سبک مدیریتی را در عبور از مشکلات و رسیدن به مدارج ترقی بدون وابستگی به غرب مؤثر می‌داند. ذاکری قرآنی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت جهادی بر اثر بخشی سازمان» به این نتیجه دست یافت که از سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، ابعاد پیرو و زمینه تأثیر بیشتری بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش دارند و تأثیر بعد زمینه نسبت به دو بعد دیگر بر اثربخشی سازمان بیشتر است. لذا سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از این که؛ بین مدیریت جهادی با اثربخشی عملکرد پلیس آگاهی استان همدان چه رابطه‌ای دارد؟



مدل مفهومی رابطه مدیریت جهادی با اثربخشی سازمانی

### فرضیه‌های پژوهش

مدیریت جهادی با انطباق‌پذیری سازمانی پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.  
 مدیریت جهادی با کسب اهداف سازمانی پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.  
 مدیریت جهادی با ایجاد یگانگی سازمانی در پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.

مدیریت جهادی با حفظ الگوی سازمانی در پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان پلیس آگاهی فرماندهی انتظامی استان همدان می‌باشد که برای تعیین حجم نمونه از این جامعه با استفاده از فرمول کوکران و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۹۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند، لذا در ادامه برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از یک پرسشنامه محقق‌ساخته (مدیریت جهادی) و یک پرسشنامه استاندارد (اثربخشی سازمانی پارسونز) استفاده شده است که برای تعیین روایی آن‌ها از روایی محتوایی بهره گرفته شد و همچنین پایایی

پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۳ محاسبه گردید و در ادامه داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی نظیر؛ میانگین، درصد، آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون t تک گروهی و آزمون همبستگی پیرسون در محیط نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

### یافته‌ها

در این بخش با استفاده از روش‌های آماری مناسب، داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

پیش فرض استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف در جدول (۱) می‌توان اظهار نمود که متغیرهای اصلی پژوهش یعنی میزان اثربخشی سازمانی و مدیریت جهادی نرمال می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است ( $p > 0/05$ ). بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

جدول ۱ نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
اثربخشی سازمانی	۹۶	۱/۵۰۱	۰/۰۵۱
مدیریت جهادی	۹۶	۱/۴۲۱	۰/۰۷۱

فرضیه اول) مدیریت جهادی با انطباق‌پذیری سازمانی پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.



جدول ۲ رابطه مدیریت جهادی با انطباق‌پذیری سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه مدیریت جهادی با انطباق‌پذیری سازمانی	۹۶	۰/۷۳۹	**۰/۵۴۶

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۲) نشان داد که با توجه به سطح معناداری به دست آمده ۰/۵۴۶ کمتر از  $\alpha(=0/05)$  است این فرضیه پذیرفته می‌شود. یعنی مدیریت جهادی با انطباق‌پذیری سازمانی رابطه معناداری دارند و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت با بالا رفتن روحیه مدیریت جهادی کارکنان، میزان انطباق‌پذیری سازمانی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند، همین‌طور میزان همبستگی ۰/۷۳۹ که همبستگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد.

فرضیه دوم) مدیریت جهادی با کسب اهداف سازمانی پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.

جدول ۳ رابطه مدیریت جهادی با کسب اهداف سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه مدیریت جهادی با کسب اهداف سازمانی	۹۶	۰/۶۵۴	**۰/۴۲۷

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان داد که با توجه به سطح معناداری به دست آمده ۰/۴۲۷ کمتر از  $\alpha(=0/05)$  است این فرضیه پذیرفته می‌شود. یعنی مدیریت جهادی با کسب اهداف سازمانی رابطه معناداری دارند و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت با بالا رفتن روحیه مدیریت

جهادی کارکنان، میزان کسب اهداف سازمانی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند، همین‌طور میزان همبستگی ۰/۶۵۴ که همبستگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد. فرضیه سوم) مدیریت جهادی با ایجاد یگانگی سازمانی در پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.

جدول ۴ رابطه مدیریت جهادی با ایجاد یگانگی سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه مدیریت جهادی با ایجاد یگانگی سازمانی	۹۶	۰/۶۶۰	**۰/۴۳۵

\*\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۴) نشان داد که با توجه به سطح معناداری به دست آمده ۰/۴۳۵ کمتر از  $\alpha$  (۰/۵۰) است این فرضیه پذیرفته می‌شود. یعنی مدیریت جهادی با ایجاد یگانگی سازمانی رابطه معناداری دارند و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت با بالا رفتن روحیه مدیریت جهادی کارکنان، میزان یگانگی سازمانی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند، همین‌طور میزان همبستگی ۰/۶۶۰ که همبستگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد. فرضیه چهارم) مدیریت جهادی با حفظ الگوی سازمانی در پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد.

جدول ۵ رابطه مدیریت جهادی با حفظ الگوی سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه مدیریت جهادی با حفظ الگوی سازمانی	۹۶	۰/۵۸۶	**۰/۴۲۱

\*\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۵) نشان داد که با توجه به سطح معناداری به دست آمده  $0/421$  کمتر از  $\alpha (0/05)$  است این فرضیه پذیرفته می‌شود. یعنی مدیریت جهادی با حفظ الگوی سازمانی رابطه معناداری دارند و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت با بالا رفتن روحیه مدیریت جهادی کارکنان، میزان حفظ الگوی سازمانی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند، همین‌طور میزان همبستگی  $0/586$  که همبستگی نسبتاً بالایی را نشان می‌دهد

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه مدیریت جهادی با میزان اثربخشی سازمانی انجام پذیرفت که یافته‌ها نشان داد هر چهار فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین، می‌توان گفت مدیریت جهادی با اثربخشی سازمانی در عملکرد پلیس آگاهی استان همدان رابطه معناداری دارد، بدین نحو که به هر میزان مدیران و فرماندهان رهرو ولایت فقیه بوده و در اجرای تدابیر و رهنمودهای ولی فقیه که از سوی سلسله مراتب ابلاغ می‌شود اهتمام ورزند و بر اساس شناخت عمیق و دقیق محیط‌های داخلی و پیرامونی مأموریت‌ها را درک کنند و دوست و دشمن، تهدیدات و فرصت‌ها را بشناسند و بدون نیاز به کنترل خارجی و بر اساس وجدان و وظایف محوله را انجام دهند و خداوند متعال را ناظر بر اعمال و رفتار خود بدانند و در قبال کار احساس مسئولیت کنند و با تکیه بر دانش بروز و کارآمد و با استمداد از روش‌های نوین خدمات رسانی نمایند، خروجی کار آنها خدماتی ارزنده، عاشقانه و بدون منت خواهد بود که ارباب رجوع در یک جامعه اسلامی از مدیران و فرماندهان مسلمان و ولایی توقع دارند براین اساس یافته‌های مورد نظر حاکی از این است که همه مؤلفه‌های مدیریت جهادی (انطباق‌پذیری سازمانی، کسب اهداف سازمانی، حفظ الگوی سازمانی و ایجاد یگانگی سازمانی) با متغیر وابسته یعنی اثربخشی سازمانی رابطه معناداری دارد که این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های

محمدعلی زکی (۱۳۹۴)، بابایی طلائی (۱۳۹۴)، رضایی و طلایی (۱۳۹۳)، حیدری تفرشی (۱۳۹۳)، اسحاقی (۱۳۹۳) و ذاکری قرآنی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. بنابراین براساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود:

- پلیس آگاهی استان همدان با برگزاری هم‌اندیشی و نشست‌هایی در زمینه مدیریت جهادی، پخش دستنامه‌ها، نصب پوستر در تابلوهای اعلانات، پخش بروشورها و ارسال پیامک به تلفن همراه کارکنان اقدام به فرهنگ‌سازی در زمینه مدیریت جهادی نماید تا بدین وسیله کارکنان با مدیریت جهادی آشنا شوند و جهت افزایش اثربخشی سازمان شاخص‌های مدیریت جهادی را سرلوحه کار خود قرار دهند.

- پلیس آگاهی استان همدان جهت افزایش دانش کارکنان در زمینه مدیریت جهادی و اثربخشی سازمانی اقدام به برگزاری سمینارها، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی نماید.

- با ارزیابی میزان کاربست مدیریت جهادی در بین کارکنان پلیس آگاهی همدان، افرادی که نمرات بالاتری را در این زمینه کسب می‌نمایند و نتایج ارزیابی نشان می‌دهد که به میزان بالایی از مدیریت جهادی استفاده می‌نمایند مورد تشویق قرار گیرند.

- افزایش کارایی حرفه‌ای و تخصصی کارکنان آگاهی با محوریت آموزش مباحث مربوطه و کنار گذاشتن برخی روش‌های سنتی که دیگر پاسخگو نیست.

- تقویت بنیه روحی و ایجاد انگیزش مادی و روانی در کارکنان پلیس آگاهی و برخورد با کارکنان کم توجه و بی توجه به ابقای مأموریت‌های ابلاغی.

- ایجاد جو هم دلی بین کارکنان پلیس آگاهی برای کمک به یکدیگر در مواقع بحرانی و ضروری.

- مدیر پلیس آگاهی استان همدان محیطی را برای کارکنان فراهم کند که کارکنان از شغل خود راضی باشند و با برنامه‌ریزی و تجارب خود و تجربه‌های که از همکاران به دست می‌آورند حس موفقیت در آنها ایجاد شود.

- مدیر پلیس آگاهی استان همدان محیط آرامی را برای کارکنان فراهم کنند که عقاید خود را آزادانه مطرح کنند و اگر همکاران نسبت به مسائل کاری نقدی دارند، مدیر با این جو آرامی که فراهم کرده است، نقدهای همکاران را بپذیرد و در جهت رفع آن‌ها بکوشد.

### منابع

- اسحاقی، جواد (۱۳۹۰). رابطه مدیریت مشارکتی و جو سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندرعباس، فصلنامه علوم تربیتی، ۴(۱۴)، ۷۴-۶۵.
- جاجرمی‌زاده، محسن، خورسند، مجید. و منصور، حمزه (۱۳۸۷). تبیین الگوی مدیریت جهادی با رویکرد ساختاری- رفتاری و زمینه‌ای. مقالات همایش مدیریت، پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.
- حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی، تهران: انتشارات حکمت و عرفان.
- حیدری‌نژاد، صدیقه. و صابری، امین. (۱۳۸۹). ارتباط بین سبک‌های رهبری و اثربخشی مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان لرستان. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۶(۱۱)، ۸۷-۷۵.
- دسلر، گری (۱۳۹۴). مبانی مدیریت. ترجمه داود مدنی. تهران: چاپ آرین.
- دفت، ریچاردال (۱۳۸۶). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دلاور، علی (۱۳۷۶)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: ویرایش.
- ذاکری قرآنی، زهرا (۱۳۹۳). تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- رابینز. استیفن. پی. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- رضایی، محمدرضا. طلائی، رضا(۱۳۹۳)، تبیین الگوی مطلوب مدیریت جهادی در سازمان های امنیتی، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۹(۳۲)، ۳۵-۵۶.
- رضائیان، علی(۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
- زکی، محمدعلی، ادیبی سده، مهدی. و بهجت یزدخواستی(۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان (آزمون مدل AGIL پارسونز)، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. ۲۴(۲) ۲۷-۴۳.
- زمردیان، اصغر(۱۳۸۵). مدیریت تحول. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ساعتچی، محمود(۱۳۹۰). روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- سلطانی، محمدرضا(۱۳۹۳) مدیریت جهادی، چالش ها و الزامات، دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲(۲) ۱-۳۶.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۴)، مدیریت عمومی، ویراست سوم، تهران، نشر روان .
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
- قرآن کریم (۱۳۷۶)، ترجمه الهی قمشه ای، قم، انتشارات لقاء.
- مقام معظم رهبری، بیانات رهبری در حرم رضوی(ع)، ۱/۱/۱۳۹۳..
- نظری، محمدرضا. (۱۳۸۶). اصول مدیریت و سرپرستی. گرگان: انتشارات فراغی.
- الوانی، مهدی(۱۳۹۱)، مدیریت عمومی، تهران، نشرنی.
- هرسی، پال. و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی(کاربرد منابع انسانی)، ترجمه دکتر علی علاقه بند. تهران: موسسه انتشارات امیرکبیر.
- هومن، حیدر علی. (۱۳۸۷)، مدل یابی معادلات ساختاری و کاربرد آن با نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت، تهران
- هوی، وین. کیو؛ سیسل میسکل(۱۳۸۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه سیدمحمدعباسزاده، ارومیه: دانشگاه ارومیه.

Lecy, D. (2012). Non-governmental and not-for-profit organizational effectiveness. *A Modern Synthesis*, 23(2), 434-457.

Manzoor, Q. A. (2011). Impact of employee's motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1), 1-12.

Reham, A. (2009). A strategic skill based model of supplier integration and its effect on supply management performance. *Industrial Marketing Management*, 38(90), 117- 122.

Shiva, M., & Damodar,S.(2012).Transformational leadership, organizational culture, organizational effectiveness, and programmed outcomes in non-governmental organizations. *Social Services and Welfare*, 23, 684-710.

