

تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی (مورد مطالعه، بازرسی کل ناجا)

علیرضا جزینی^۱، حبیب ا... مرادی^۲

از صفحه ۱۳ تا ۲۸

تاریخ دریافت: ۹۶/۳/۲۵، تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۲۲

چکیده

هدف پژوهش تعیین تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی است. تحقیق از نظر هدف، کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری را ۱۲۰ نفر از افسران ارشد بازرسی کل ناجا تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برابر با ۹۲ نفر در نظر گرفته شده. گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بر اساس الگوی مدیریت جهادی با ابعاد ساختار، رفتار و محیط در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت در ۴۳ گویه طراحی شده است. پرسشنامه اثربخشی سازمانی بر اساس عوامل الگوی پارسونز و در قالب ۲۸ سؤال در طیف ۵ تایی لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه مدیریت جهادی از نظر روایی محتوا و روایی سازه مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه اثربخشی سازمانی بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و پایایی پرسشنامه مدیریت جهادی ۰/۹۲ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس) و رگرسیون چند متغیره به روش همزمان انجام شد. نتایج نشان داد ساختار به میزان ۰/۲۴۹، محیط به میزان ۰/۳۹۹ بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. در این میان بعد رفتار به تنهایی تأثیری بر اثربخشی سازمانی ندارد. هم‌چنین عوامل مدیریت برای خدا به میزان ۰/۲۳۹، مدیریت ولایتی به میزان ۰/۳۴۱ - (تأثیر اندک)، انعطاف‌پذیری به میزان ۰/۶۵۱، تشکیلات مناسب به میزان ۰/۳۹۰، قناعت به میزان ۰/۴۰۱، اخلاق و ارزشهای دینی به میزان ۰/۲۵۶، اهمیت دادن به بیت‌المال به میزان ۰/۲۱۵، خودباوری به میزان ۰/۲۴۸، پویایی به میزان ۰/۵۴۰ بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. مدیریت جهادی عامل مؤثری در ارتقای اثربخشی سازمانی است و بایستی بر کاربست آن در بازرسی کل ناجا توجه شود.

واژگان کلیدی

سبک‌های مدیریت، مدیریت جهادی، ساختار، محیط، رفتار، اثربخشی سازمانی.

۱. دانشیار، عضو هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و رئیس انجمن علمی پژوهش‌های انتظامی ایران
Email: alirj1101@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

۱. بیان مسئله

تلاش برای اثربخشی، وجه مشترک سازمانهاست به گونه‌ای که بیشتر پژوهشها در حوزه سازمان و مدیریت و برنامه‌ریزی آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته‌اند (رابینز^۱، ۱۳۹۲). واقعیت این است که سازمان با فشارهای گوناگون، عوامل متعدد و محدودکننده و هم‌چنین هدفهای متناقضی روبه روست 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 (عباس زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۸). امروزه موضوع اثربخشی و اثربخش بودن در سازمانها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه در دنیای پرشتاب امروزی، سازمانهایی قادر به ادامه حیات خویش هستند که از اثربخشی کافی برخوردار باشند و بتوانند پیش از پیش به اهداف از پیش تعیین شده خویش دست یابند. اغلب صاحب‌نظران، اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به هدف می‌دانند؛ یعنی در هر اقدام و عملی که هدفمند باشد و بر اساس اهداف از پیش تعیین شده گام بردارد، هر اندازه که به هدف از پیش تعیین شده نزدیکتر، و توانسته باشد به آن اهداف جامعه عمل ببوشاند از اثربخشی بهتری نسبت به تحقق اهداف برخوردار خواهد بود (فرهمند، ۱۳۸۱).

عوامل سازمانی بسیاری بر اثربخشی تأثیر دارد که یکی از آنها سبک رهبری در سازمان است. پژوهشهای متعدد نشان می‌دهد که سبک مدیریت و رهبری بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد (زکی و همکاران، ۱۳۹۴؛ ایمانی، ۱۳۹۰؛ شکور و همکاران، ۱۳۹۰؛ حیدری نژاد و صابری، ۱۳۸۹). هم‌چنین ادبیات پژوهش نشان می‌دهد، سبکهای مدیریت و رهبری متعددی شناسایی و تأیید شده است (رهبری تحولی، رهبری مشارکتی، رهبری خدمت‌گذار، رهبری اقتضایی)؛ اما در این میان نوعی سبک مدیریت و رهبری وجود دارد که امروزه مبحث آن در سخنان رهبر معظم انقلاب، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای ارائه شده است. این سبک از مدیریت، مدیریت جهادی نام دارد. مقام معظم رهبری با توجه به دغدغه‌های خود در باب اقتصاد و فرهنگ و ارتباط استوار، ولی مغفول این دو مقوله، سال ۱۳۹۳ را سال «اقتصاد و فرهنگ» نامگذاری فرمودند و در عین حال، چون پیشرفت در آن دو مقوله را بدون عزم همگانی و مدیریت جهاد گونه مدیران ممکن نمی‌دانسته‌اند با افزودن این دو قید، سال را «سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» نامیدند. در این میان، اصطلاح «مدیریت جهادی» درخور تأمل است. با توجه به سخنان مقام معظم رهبری، تعاریف گوناگونی از مدیریت جهادی شده است که مفاهیمی چون، مدیریت اسلامی، علمی بودن و دانش‌محوری، پر قدرت بودن «با برنامه» بودن، مردم محور بودن، فساد ستیز بودن را در بردارد.

از سوی دیگر بازرسی کل ناجا در ارتقای سلامت اداری نقش کلیدی و مؤثری دارد و توجه به روند سلامت اداری و ارتقای این مهم باید در دستور کار بازرسان بیش از گذشته باشد. نظارت ستادی و نظارت بر عملکرد کارکنان ناجا موجب پیشرفت اقدامات سازمانی است و با مدیریت جهادی این مهم تحقق روزافزونی خواهد یافت. نظارت تخصصی عاملی مهم در اداره موفقیت‌آمیز مأموریتها و شناخت اشکالات و ایزاری است برای رفع کمبودها و معایب که موجب رشد و تعالی فردی، سازمانی و رسیدگی و حل مشکلات و درنهایت اثربخشی سازمانی در اداره کل بازرسی ناجا و درنهایت در ناجا می‌شود. بنابراین اثربخشی در این بخش از سازمان بزرگ ناجا مسئله‌ای است که باید توجه ویژه‌ای به آن کرده عواملی نظیر عشق، ایمان و کار برای خدا، جدیت، خستگی‌ناپذیری و شوق به کار، گامهای بلند، چالش با موانع و عبور از آنها، شتاب همراه باتدبیر، بصیرت و غافل شدن از دشمن، فراموش نکردن آرمان و جهت بر فرایندها و روندهای سازمانی در جهت مثبت تأثیرگذار خواهد بود. مسئله این تحقیق این است که آیا مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا تأثیرگذار است و آیا ساختار، محیط و رفتار بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. اثربخشی سازمانی، میزانی است که هر سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (زمردیان، ۱۳۸۵). هوی و میسکل^۱ اثربخشی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: توانایی مدیر برای داشتن موقعیت ممتاز در گفتگو با محیط و استفاده از موقعیت خود برای کسب منابع کمیاب و باارزش». در این تعریف برای اثربخش بودن به رقابت در کسب منابع کمیاب و باارزش و گفتگو با محیط اشاره شده است (گراهام^۲، ۱۳۹۱). به نظر رابینز (۱۳۹۲) اثربخشی اندازه‌ای است که هر سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (نظری، ۱۳۸۶).

الگوی مختلفی برای بررسی میزان اثربخشی سازمانی ایجاد شده. که عبارت از الگوی هدف، الگوی سیستمی، الگوی ذی نفعان راهبردی، الگوی ارزشهای رقابتی، الگوی عدم اثربخشی، الگوی اثربخشی سازمانی پارسونزو ادغام معیارهای اثربخشی، هرسی و بلانچارد سبک را باشخصیت، مترادف به کار می‌گیرند. به نظر آنها شخصیت یا سبک هر فرد، «الگوی رفتاری است که وی هنگام هدایت کردن فعالیتهای دیگران از خود نشان می‌دهد» (علاقه‌بند، ۱۳۹۴). هم‌چنین «گری دسلر^۳ شیوه یا سبک رهبری را در این مفهوم می‌داند که «رهبر چه می‌کند و رفتارش چگونه

1. Hoy, W. K. and Miskle, C. G.
2. Graham, H. T.
3. Grey Desler

است» (دسلر، ۱۳۹۴). با توجه به متغیر بودن رفتار در موقعیت‌های متفاوت می‌توان دریافت که شیوه یا سبک رهبری متغیر است و نمی‌توان در همه موقعیت‌ها و مؤسسات و سازمانها از یک سبک استفاده کرد. مدیریت فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی موردقبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۹۰). تلاش بی‌وقفه در به‌کارگیری مؤثر و کنترل فعالیتهای افراد، مبتنی بر مبارزه در تمام عرصه‌های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و... با نیت الهی به منظور دستیابی به اهداف والای جامعه و رفع موانع، «مدیریت جهادی» نام دارد. رهبر معظم انقلاب از ابتدای سال جاری در مجامع مختلف به تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی پرداخته و به مناسبت‌های گوناگون، ویژگیهای این نوع مدیریت را بیان فرموده‌اند. در اینجا، ده ویژگی مدیریت جهادی در بیان رهبری، تبیین می‌شود: توکل به خدا، خودباوری و اعتماد به نفس، دشمن‌شناسی، دوری از اختلافات، کارآمدی، استفاده از امکانات و ظرفیتهای، نگاه نقادانه، حرکت مبتنی بر علم و درایت، همت، همراه با انگیزه خدمت و حضورمردمی (عزم ملی).

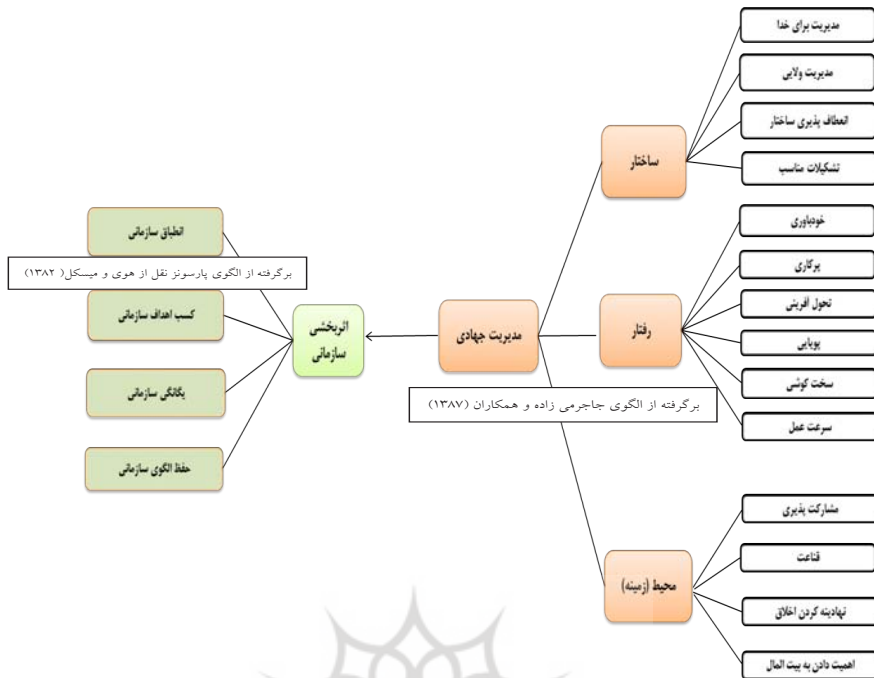
پارسونز کارکردهای چهارگانه ضروری برای نظام اجتماعی (AGIL^۱) در نظر گرفته است. بر این اساس، کسب نمره زیاد در ارزیابی عوامل انطباق سازمانی، کسب اهداف سازمانی، یگانگی سازمانی و حفظ الگوی سازمانی نشاندهنده اثربخشی هر سازمان است. در این الگو انطباق به نیاز سامانه برای کنترل محیط خود مربوط است؛ مثل: نوآوری و خلاقیت. کسب هدف به‌منزله پاداش برای سامانه اهداف است. این سامانه، مقاصد خود را تعیین، و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهدافش، بسیج می‌کند. یگانگی به انسجام و وحدت اجتماعی در داخل سامانه اشاره می‌کند؛ مثل رضایت شغلی کارکنان. حفظ الگوها حفظ سامانه ارزشی مانند الگوهای و انگیزشی فرهنگی سامانه است. سازمان اثربخش به تعهد زیاد و رفتار مناسب کارکنان برای تقویت هنجارها و ارزشهای سازمان نیاز دارد. بر این اساس استدلال هوی و میسکل این است که اثربخشی سازمانی، مفهوم چند بعدی است. از این رو در رویکرد ترکیبی هدف و منابع، سامانه باید نشانه‌های اثربخشی برای هر یک از مراحل سامانه باز (شامل درونداد، برونداد، تبدیل) استخراج شود. هوی و میسکل با توجه به معیارهای اثربخشی در مطالعات کمپیل و استیرز، به معرفی ملاکهای اثربخشی سازمانی بر اساس چهار کارکرد نظام اجتماعی پارسونز می‌پردازند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). از سوی دیگر، سازمانها نیازمند سبک مدیریتی هستند که در برهه‌های زمانی مختلف بتواند اثربخشی را به دنبال داشته باشد تا نیروی انسانی و هزینه‌ها به هدر نرود و سازمان در رقابت با دیگر سازمانها دچار شکست و اضمحلال نشود.

پژوهشگر	سال	عنوان	نتیجه
حیدری نژاد و صابری	۱۳۸۹	ارتباط بین سبکهای رهبری با میزان اثربخشی	تنها بین سبک رهبری وظیفه مدار با میزان اثربخشی مسؤلان رابطه مثبت معنی دار مشاهده شد. به علاوه، بین ویژگیهای فردی با میزان اثربخشی و سبکهای رهبری انتخابی رابطه معنی دار مشاهده نشد تنها بین میزان اثربخشی و تعداد دورههای آموزشی رابطه مثبت معنی دار مشاهده شد.
ایمانی	۱۳۹۰	تعیین رابطه مدیریت مشارکتی و جوسازمانی با اثربخشی مدیران	مدیریت مشارکتی می تواند اثربخشی را پیش بینی کند. و از عوامل آن فقط عامل ساختار قادر به پیش بینی اثربخشی است. از طرف دیگر متغیر جوسازمانی نیز قادر به پیش بینی اثربخشی است و از عوامل آن تنها متغیر تظاهر به اشتغال است که می تواند اثربخشی را پیش بینی کند.
توفیقی	۱۳۹۰	تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخص های کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی	اثربخشی سازمانی همبستگی مثبت، مستقیم و معناداری با شاخصهای کیفیت زندگی کاری و تغییرات سازمانی دارد.
شکور و همکاران	۱۳۹۰	رابطه اثربخشی رهبری و سبک رهبری در میان مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	بررسی سبک رهبری ۶۰ درصد از مدیران سبک رهبری آمرانه و ۲۶ درصد مدیران سبک رهبری تلفیقی و البته در حد متوسط روجه ضعیف و ۱۳ درصد از مدیران سبک رهبری آزادمنشانه داشتند و در بخش سوم بررسی رهبری اثربخش: ۸۴ درصد رهبری را متناسب با رهبری قوی ارزیابی کرده اند و ۱۶ درصد در حد خوب و هیچیک رهبری خود را نیازمند به تلاش بیشتر و یا ضعیف ارزیابی نکرده بودند.
سنجقی و همکاران	۱۳۹۱	بررسی تأثیر دو سبک رهبری تحول آفرین و مروده ای بر اثربخشی سازمانی	گرایش کارآفرینانه می تواند حوزه اثرگذاری سبک رهبری تحول آفرین را از اثر مستقیم به اثر کلی ارتقا دهد.
زکی و همکاران	۱۳۹۴	رابطه سبک های مدیریت با اثربخشی مدارس مقطع ابتدایی شهرستان ملارد تهران	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. هم چنین با افزایش سن و سابقه کار پاسخگویان، اثربخشی سازمانی مدرسه نیز افزایش می یابد و تفاوت معناداری در اثربخشی سازمانی مدارس به نفع زنان مشاهده شده است. علاوه بر آن تحصیلات بر اثربخشی سازمانی مدرسه تأثیر چندانی نداشته است.

پژوهشگر	سال	عنوان	نتیجه
رهام ^۱	۲۰۰۹	در مورد اثربخشی و بهره‌وری سازمانی	سبک زندگی کاری به‌عنوان یک عامل روانشناختی در محیط کار می‌تواند موجب اثربخشی و افزایش بهره‌وری کارکنان گردد.
مانزور ^۲	۲۰۱۱	تأثیر انگیزش و رفتار فرا نقشی کارکنان بر اثربخشی سازمانی	رابطه مثبتی با انگیزش و رفتار فرا نقشی کارکنان با اثربخشی سازمانی وجود دارد.
لسی ^۳	۲۰۱۲	اثربخشی سازمانی سازمانهای غیردولتی و غیرانتفاعی	از لحاظ علمی، اثربخشی سازمانی به‌طور معناداری تحت تأثیر نگرش و کیفیت زندگی کاری کارکنان است.
شیوا و دامودار ^۴	۲۰۱۲	رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی و نتایج برنامه	رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورد و فرهنگ سازمانی، شرایط و کیفیت زندگی کاری را متحول می‌سازد و این تحول اثربخشی سازمانی را در سازمانهای غیردولتی افزایش می‌دهد. در واقع رهبری تحولی به‌طور مستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر ندارد. به علاوه اثربخشی سازمانی، نتایج تضمین شده برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد.
سید نقوی	۱۳۸۹	فرهنگ رفتار بهره‌ورانه و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان	مدیریت دانش کاملاً در رابطه بین فرهنگ رفتار بهره‌ورانه و اثربخشی سازمانی و نسبتاً در رابطه بین راهبرد و اثربخشی سازمانی نقش میانجی را بازی می‌کند.

جاجرمی زاده و همکاران (۱۳۸۷) به تبیین الگوی مدیریت جهادی بر اساس رویکرد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای اقدام کرده‌اند. در این پژوهش این الگو مدنظر است از نظر ایشان، ابعاد و عوامل مدیریت جهادی عبارتند از: الف: بُعد ساختاری (دارای عواملی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار، تشکیلات مناسب با شرایط) ب: بُعد رفتاری (دارای عواملی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سختکوشی، سرعت عمل در کارها) ج: بُعد زمینه‌ای (دارای عواملی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال). بر این اساس فرهنگ و مدیریت جهادی دارای یک اصل محوری و بنیادی است که آن تأکید تام بر معنویت و ارزشهای اخلاقی، اسلامی و انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت.

1. Reham
2. Manzoor, Q. R.
3. Lecy
4. Shiva& Damodar



۳. روش پژوهش

این تحقیق از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع پژوهشهای توصیفی- همبستگی است. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه محقق ساخته مدیریت جهادی و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز استفاده شد. برای پاسخ‌دهی به سؤالات تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها، در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و شاخصهایی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس استفاده شد و در بخش استنباطی از رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان استفاده شد. جامعه آماری پژوهش عبارت بود از افسران ارشد بازرسی کل ناجا شاغل در تهران به تعداد ۱۲۰ نفر که به صورت تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش در بین ایشان توزیع و جمع‌آوری گردید. برای نمونه‌گیری، طبق جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰)، که معادل با فرمول کوکران با خطای ۰/۰۵ است، اندازه نمونه به ترتیب برابر با ۹۲ نفر در نظر گرفته شد؛ بدین ترتیب ۱۰۰ پرسشنامه توزیع، و در مجموع ۹۲ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری گردد. نمونه‌گیری در پژوهش به صورت تصادفی ساده بود که ۹۲ نفر از بین افسران ارشد بازرسی کل ناجا به صورت تصادفی انتخاب شدند و در این پژوهش

1. Krejcie, Robert V., Morgan

مشارکت کردند. داده‌های تحقیق در ابتدا با استفاده از روشهای کتابخانه‌ای و سپس با استفاده از روش میدانی (پرسشنامه‌ای) جمع‌آوری شد. در روش کتابخانه‌ای با استفاده از کتابها، پایان‌نامه‌ها و مقالات در زمینه موردنظر پژوهش و همچنین مراجعه به سایتهای اینترنتی، ادبیات پژوهش، جمع‌آوری، مرور و بررسی شد. سپس در ادامه کار با توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در میان جامعه آماری، نظر آنان در مورد عوامل پژوهش جمع‌آوری گردید (روش میدانی). برای پاسخ‌دهی به سؤالات تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها، در این پژوهش از روشهای آمار توصیفی و شاخصهایی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس استفاده، و همچنین در بخش استنباطی از رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان استفاده شد.

۴. یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیتی

جدول (۱): اطلاعات جمعیتی

گروه	فراوانی	درصد	گروه	فراوانی	درصد
کمتراز ۳۰ سال	۹	۹/۸	کمتراز ۵ سال	۵	۵/۴
۳۰ تا ۴۰ سال	۴۵	۴۸/۹	۵ تا ۱۰ سال	۹	۹/۸
۴۰ تا ۵۰ سال	۲۹	۳۱/۵	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۳	۳۵/۹
بیشتر از ۵۰ سال	۹	۹/۸	۱۵ تا ۲۰ سال	۳۸	۴۱/۳
کل	۹۲	۱۰۰	بیشتر از ۲۰ سال	۷	۷/۶
کاردانی	۲۱	۲۲/۸			
کارشناسی	۵۷	۶۱/۹			
ارشد	۱۴	۱۵/۲			
کل	۹۲	۱۰۰			

تعیین نرمالیته

جدول (۲): نتایج آزمون کالموگراف-اسمیرنوف (تعیین نرمال بودن)

ردیف	مؤلفه	آماره Z	SIG
۱	اثربخشی سازمانی	۰/۱۱۶	۰/۰۶۱
۲	مدیریت جهادی	۰/۱۱۴	۰/۱۰۱
۳	ساختار	۰/۱۳۲	۰/۰۸۲
۴	محیط	۰/۱۲۶	۰/۱۰۲
۵	رفتار	۱۰۶	۰/۰۹۹

همان گونه که نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد، توزیع نمونه‌ها در تمامی متغیرهای پژوهش عادی شده است. برای تحلیل تأثیر آنها باید از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد. فرضیه کلی: مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

جدول (۳): خلاصه تحلیل رگرسیون

الگو	R	R ^۲
۱	۰/۶۷۹	۰/۴۶۱

در جدول (۳) مقدار R نشان می‌دهد که میزان ۰/۶۷۹ از پراکندگی مشاهده شده در اثربخشی سازمانی توسط مدیریت جهادی توجیه می‌شود. با توجه به R^۲ اصلاح شده، ۴۶/۱٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک مدیریت جهادی قابل تبیین و پیش‌بینی است.

جدول (۴): تحلیل واریانس و رگرسیون همزمان

الگو	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	sig
۱	رگرسیون	۳/۶۶۶	۳	۱/۲۲۲	۱۸/۲۶۹	(b)۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴/۲۸۱	۸۸	۰/۰۶۷		
	کل	۷/۹۴۶	۹۱			

همان طور که جدول (۴) نشان می‌دهد با توجه به نتایج تحلیل واریانس، R^۲ محاسبه شده در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است (F=۱۸/۲۶۹).

جدول (۵): ضرایب رگرسیون

Sig	t	ضرایب غیراستاندارد		الگو
		Beta	Std. Error	
۰/۰۱۳	۲/۵۴۱	---	۰/۳۹۰	مقدار ثابت
۰/۰۲۷	۲/۲۶۴	۰/۲۴۹	۰/۰۸۹	ساختار
۰/۰۰۴	۲/۹۴۶	۰/۳۹۹	۰/۱۳۴	محیط
۰/۲۷۳	۱/۱۰۶	۰/۱۴۴	۰/۱۲۸	رفتار

همان گونه که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود t در متغیرهای مستقل ساختار و محیط در سطح $p < 0.05$ معنادار است و نشان می‌دهد که t مربوط به این عوامل وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. در مورد رفتار t وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیری ندارد.

فرضیه فرعی شماره (۱): ساختار بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

جدول (۶): خلاصه تحلیل رگرسیون

الگو	R	R ^۲
۱	۰/۷۳۹	۰/۵۴۶

در جدول (۶) مقدار R نشان می‌دهد که میزان ۰/۷۳۹ از پراکندگی مشاهده شده در اثربخشی سازمانی توسط ساختار مدیریت جهادی شامل ساختار و تشکیلات، مدیریت ولایتی، مدیریت برای خدا، انعطاف‌پذیری توجیه می‌شود. با توجه به R^۲ اصلاح شده، ۵۴/۶٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک ساختار مدیریت جهادی شامل ساختار و تشکیلات، مدیریت ولایتی، مدیریت برای خدا، انعطاف‌پذیری قابل تبیین و پیش‌بینی است.

جدول (۷): تحلیل واریانس و رگرسیون همزمان

الگو	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	sig
۱	رگرسیون	۴/۳۳۵	۳	۱/۰۸۴	۱۸/۹۰۴	(b)۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳/۶۱۲	۸۸	۰/۰۵۷		
	کل	۷/۹۴۶	۹۱			

همان‌طور که جدول (۷) نشان می‌دهد با توجه به نتایج تحلیل واریانس، R^۲ محاسبه شده در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است (F = ۱۸/۹۰۴).

جدول (۸): ضرایب رگرسیون

Sig	t	ضرایب غیراستاندارد		الگو
		Beta	Std. Error	
۰/۰۰۰	۳/۷۲۸	---	۰/۳۲۷	مقدار ثابت
۰/۰۴۷	۲/۰۲۵	۰/۲۳۹	۰/۰۶۲	مدیریت برای خدا
۰/۰۱۹	- ۲/۴۰۳	-۰/۳۴۱	۰/۰۷۵	مدیریت ولایتی
۰/۰۰۰	۵/۲۷۲	۰/۶۵۱	۰/۰۷۸	انعطاف‌پذیری
۰/۰۰۰	۴/۰۰۵	۰/۳۹۰	۰/۰۸۳	تشکیلات مناسب

همان‌گونه که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود t در متغیرهای مستقل مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری و تشکیلات مناسب در سطح $p < ۰/۰۵$ معنادار است و نشان می‌دهد که t مربوط به این عوامل وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی شماره ۲: محیط بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

جدول (۹): خلاصه تحلیل رگرسیون

الگو	R	R ^۲
۱	۰/۶۵۴	۰/۴۲۷

در جدول (۹) مقدار R نشان می‌دهد که میزان ۰/۶۵۴ از پراکندگی مشاهده شده در اثربخشی سازمانی توسط مشارکت‌پذیری، قناعت، اخلاق و ارزش‌های دینی، اهمیت دادن به بیت‌المال توجیه می‌شود. با توجه به R^۲ اصلاح شده، ۴۲/۷٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک مشارکت‌پذیری، قناعت، اخلاق و ارزش‌های دینی، اهمیت دادن به بیت‌المال قابل تبیین و پیش‌بینی است.

جدول (۱۰): تحلیل واریانس و رگرسیون همزمان

الگو	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	sig
۱	رگرسیون	۴/۳۹۶	۳	۰/۸۴۹	۱۱/۷۵۵	(b)۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴/۵۵۰	۸۸	۰/۰۷۲		
	کل	۷/۹۴۶	۹۱			

همان‌طور که جدول (۱۰) نشان می‌دهد با توجه به نتایج تحلیل واریانس، R^۲ محاسبه شده در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است (F = ۱۱/۷۵۵).

جدول (۱۱): ضرایب رگرسیون

Sig	t	ضرایب استاندارد			الگو
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۵	۲/۹۰۶	----	۰/۴۰۵	۱/۱۷۸	مقدار ثابت
۰/۵۷۱	۰/۵۷۰	۰/۰۷۲	۰/۰۷۶	۰/۰۴۳	مشارکت‌پذیری
۰/۰۰۱	۳/۳۴۶	۰/۴۰۱	۰/۰۸۶	۰/۲۸۹	قناعت
۰/۰۲۴	۲/۳۱۸	۰/۲۵۶	۰/۰۸۴	۰/۱۹۵	اخلاق و ارزش‌های دینی
۰/۰۴۹	۱/۹۹۰	۰/۲۱۵	۰/۰۷۹	۰/۱۵۸	بیت‌المال

همان‌گونه که در جدول (۱۱) ملاحظه می‌شود t در متغیرهای مستقل قناعت، اخلاق و ارزش‌های دینی، اهمیت دادن به بیت‌المال در سطح $p < ۰/۰۵$ معنادار است و نشان می‌دهد که t مربوط به این عوامل وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

در این میان t مربوط به عامل مشارکت‌پذیری وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیر ندارد.

فرضیه فرعی شماره ۳: رفتار بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد.

جدول (۱۲): خلاصه تحلیل رگرسیون

الگو	R	R ^۲
۱	۰/۶۶۰	۰/۴۳۵

در جدول (۱۲) مقدار R نشان می‌دهد که میزان ۰/۶۶۰ از پراکندگی مشاهده شده در اثربخشی سازمانی با خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی، سرعت عمل توجیه می‌شود. با توجه به R^۲ اصلاح‌شده، ۴۳/۵٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک عوامل رفتار مدیریت جهادی قابل تبیین و پیش‌بینی است.

جدول (۱۳): تحلیل واریانس و رگرسیون همزمان

الگو	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	sig
۱	رگرسیون	۳/۴۵۸	۳	۰/۵۷۶	۷/۸۳۲	(b)۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴/۴۸۸	۸۸	۰/۰۷۴		
	کل	۷/۹۴۶	۹۱			

همان‌طور که جدول (۱۳) نشان می‌دهد با توجه به نتایج تحلیل واریانس، R^۲ محاسبه شده در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است (F= ۷/۸۳۲).

جدول (۱۴): ضرایب رگرسیون

الگو	B	Std. Error	ضرایب استاندارد	
			Beta	t
مقدار ثابت	۱/۸۸۹	۰/۳۸۶	----	۴/۸۹۵
خودباوری	۰/۱۴۱	۰/۰۶۳	۰/۲۴۸	۲/۲۴۶
پرکاری	- ۰/۱۰۹	۰/۰۸۴	- ۰/۱۹۸	- ۱/۲۹۳
تحول‌آفرینی	۰/۳۲۹	۰/۰۷۷	۰/۵۴۰	۴/۲۸۹
پویایی	۰/۱۹۱	۰/۱۰۳	۰/۲۶۶	۱/۸۶۱
سخت‌کوشی	۰/۰۲۷	۰/۰۷۹	۰/۰۴۰	۰/۳۳۶
سرعت عمل	- ۰/۰۴۰	۰/۰۹۳	- ۰/۰۵۹	- ۰/۴۲۵

همان‌گونه که در جدول (۱۴) ملاحظه می‌شود t در متغیرهای مستقل خودباوری و تحول‌آفرینی در سطح $p < 0/05$ معنادار است و نشان می‌دهد که t مربوط به این عوامل وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. در این میان t مربوط به دیگر عوامل وارده شده در معادله رگرسیون در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی تأثیر ندارد.

۵. نتیجه‌گیری

نتایج توصیفی عامل تعهد سازمانی با میانگین ۳/۹۶، رضایت شغلی با میانگین ۳/۷۵، نوآوری با میانگین ۳/۸، سلامت سازمانی با میانگین ۳/۷۷ در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شد. عامل مدیریت ولایتی با میانگین ۳/۸۷، انعطاف‌پذیری با میانگین ۳/۵۲، مشارکت‌پذیری با میانگین ۳/۶۵، فناعت در محیط کار با میانگین ۳/۸۳، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار با میانگین ۳/۸۵، اهمیت دادن به بیت‌المال با میانگین ۳/۹۵، پرکاری با میانگین ۳/۵۶، تحول‌آفرینی با میانگین ۳/۳۴، پویایی با میانگین ۳/۶۵ در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است. همچنین عامل مدیریت برای خدا با میانگین ۴/۰۸، عامل تشکیلات مناسب با موقعیت با میانگین ۴/۰۲، خودباوری با میانگین ۴/۰۴، سختکوشی با میانگین ۴/۲۳، سرعت عمل در کارها با میانگین ۴/۰۸ در سطح مطلوب ارزیابی شد. متغیرهای اصلی پژوهش شامل اثربخشی با میانگین ۳/۸۲، مدیریت جهادی با میانگین ۳/۸۳، ساختار با میانگین ۳/۸۸، محیط با میانگین ۳/۸۲، رفتار با میانگین ۳/۸۱ در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شد.

در مورد فرضیه اصلی که مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد، ۴۶/۱٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک مدیریت جهادی قابل تبیین و پیش‌بینی است. همچنین نتایج نشان داد ساختار به میزان ۰/۲۴۹ و محیط به میزان ۰/۳۹۹ بر متغیر ملاک یعنی اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد. کاربرد مدیریت جهادی در میان افسران ارشد بازرسی کل ناجا اثربخشی سازمانی را در ابعاد مختلف به دنبال دارد. مدیریت جهادی پیش‌بینی کننده خوبی برای اثربخشی سازمانی است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش زکی و همکاران (۱۳۹۴)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۱)، ایمانی (۱۳۹۰)، حیدری نژاد و صابری (۱۳۸۹) هم‌سو می‌باشد، ولی با تحقیق شیواودامودار (۲۰۱۲) هم‌سو است.

در مورد فرضیه فرعی شماره اول، که ساختار بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد، نتایج نشان داد: ۵۴/۶٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک ساختار مدیریت جهادی قابل تبیین و پیش‌بینی است. مدیریت برای خدا به میزان ۰/۲۳۹، مدیریت ولایتی به میزان ۰/۳۴۱،

انعطاف‌پذیری به میزان ۰/۶۵۱، تشکیلات مناسب به میزان ۰/۳۹۰ بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. این نتیجه حاکی بود که هر چه مدیران بازرسی کل ناجا بر ساختار مبتنی بر مدیریت جهادی تأکید کنند و از آن بهره‌مند باشند، اثربخشی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. بر این اساس اثربخشی سازمانی با ساختار مبتنی بر مدیریت جهادی قابل پیش‌بینی است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش زکی و همکاران (۱۳۹۴)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۱)، ایمانی (۱۳۹۰)، حیدری نژاد و صابری (۱۳۸۹) مطابقت دارد و همسو است.

در مورد فرضیه فرعی شماره ۲، که محیط بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد، نتایج نشان داد ۴۲/۷٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک محیط شامل مشارکت‌پذیری، قناعت، اخلاق و ارزشهای دینی، اهمیت دادن به بیت‌المال قابل تبیین و پیش‌بینی است. قناعت به میزان ۰/۴۰۱، اخلاق و ارزشهای دینی به میزان ۰/۲۵۶، اهمیت دادن به بیت‌المال به میزان ۰/۲۱۵ بر متغیر ملاک یعنی اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش زکی و همکاران (۱۳۹۴)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۱)، ایمانی (۱۳۹۰)، حیدری نژاد و صابری (۱۳۸۹) مطابقت دارد و همسو است.

در مورد فرضیه فرعی شماره ۳، که عبارت بود از رفتار بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد، نتایج نشان داد ۴۳/۵٪ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی به کمک عوامل رفتار قابل تبیین و پیش‌بینی است. خودباوری به میزان ۰/۲۴۸، پویایی به میزان ۰/۵۴۰ بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. این نتیجه حاکی است که هر چه مدیران بازرسی کل ناجا بر محیط مبتنی بر مدیریت جهادی تأکید کنند و از آن بهره‌مند باشند، اثربخشی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. بر این اساس اثربخشی سازمانی با محیط مبتنی بر مدیریت جهادی قابل پیش‌بینی است. محیط اداری مبتنی بر مدیریت جهادی می‌تواند سازمانی اثربخش را برای بازرسی کل ناجا به ارمغان بیاورد. حفظ اثربخشی سازمانی نیز بر اساس کاربست مدیریت جهادی از نظر محیطی یا زمینه‌ای (مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال) امکانپذیر است.

۶. پیشنهادها

۱. مدیران، محیطی سرشار از مشارکت‌پذیری را برای کارکنان خود فراهم سازند، بر این اساس باید مدیران نظر کارکنان و همکاران را در مورد برنامه‌ها و کارهای جاری جویا شوند و در طرحها و برنامه‌های آینده لحاظ کنند.
۲. مدیران قناعت و صرفه‌جویی را در استفاده از امکانات و منابع به‌کارگیرند و کارکنان خود را

نیز نسبت به رعایت این مسئله تشویق کنند. بازرسی کل ناجا با توجه به امکانات و منابع و محدودیت‌های سازمانی، ساختار و برنامه‌های منظمی به منظور مصرف بهینه امکانات، قناعت در کارهای اداری و صرفه‌جویی طراحی و به مدیران و کارکنان اعلام کند.

۳. در جهت نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار، ساختار و برنامه مدونی را تدوین، و مدیران ارشد خود را نسبت به اعمال آن در بخشهای تحت مدیریت راهنمایی و تشویق کند.

فهرست منابع

- ایمانی، جواد (۱۳۹۰). رابطه مدیریت مشارکتی و جوسازمانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندرعباس، فصلنامه علوم تربیتی، س ۴، ش ۱۴، ص ۴۵ و ۷۴.
- توفیقی، شهرام (۱۳۹۰). تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی، مجله طب نظامی، ش ۳۱۳، ص ۱۷۹ تا ۱۷۳.
- حیدری نژاد، صدیقه؛ صابری، امین (۱۳۸۹). ارتباط بین سبک‌های رهبری و اثربخشی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی استان لرستان، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۶، ۱۱، ۷۵-۸۷.
- دسلر، گری (۱۳۹۴). مبانی مدیریت، ترجمه داود مدنی، تهران: چاپ آرین.
- رضاییان، علی (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- زکی، محمدعلی؛ گودرزی، حسن؛ سوری، زهره (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک‌های مدیریت با اثربخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (علمی-پژوهشی)، ۴، (۱۶)، ۱۴۹-۱۷۲.
- سنجقی، محمدابراهیم؛ فرهی، برزو؛ گلستانه فر، سید حمید (۱۳۹۱). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر رابطه بین سبک‌های رهبری و اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان‌های منتخب صنعت گردشگری در شهر تهران)، ۱، ۳، ۲۸-۴۰.
- سید نقوی، میرعلی (۱۳۸۹). فرهنگ، استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱، ۲۴-۹.
- شکور، مهسا؛ بذرافکن، لیلا؛ علیزاده، مریم؛ قاسمی، مژده (۱۳۹۰). سبک رهبری و رهبری اثربخش در مدیران سطوح میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۱ (۹): ۱۲۵۵-۱۲۶۴.

- عباس زادگان، سید محمد؛ ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی در سازمانها، تهران: نشر شرکت سهامی انتشار.

- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.

- فرهمند، زهرا (۱۳۸۱). بررسی اثربخشی دوره‌های تخصصی ضمن خدمت کارکنان شرکت ساپکو در سال ۱۳۷۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

- گراهام، اچ. تی (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، ترجمه سید محمدعباس زادگان، تهران: انتشارات سوره (انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۸۸).

- نظری، محمدرضا (۱۳۸۶). اصول مدیریت و سرپرستی، گرگان: انتشارات فراغی.

- هوی، وین. کی؛ میسکل، سیسل (۱۳۸۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه سید محمد عباس‌زاده، 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.

