



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

دوره سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۳۸-۵۴

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (مورد مطالعه: مدیران ادارات کل استان مازندران)

ساسان عیسی زاده نشلی^۱

حسین واحدی^۲

سیده محمدسعید حسینی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

چکیده

توجه به الگوهای بومی در دستیابی به اهداف فردی و سازمانی می‌تواند شرایط را متحول سازد. الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (مدیریت جهادی) به‌عنوان یک سبک رهبری، راهبردی کاربردی در دستیابی به یک سازمان پویا خواهد بود. البته باید توجه داشت که وجود زیرساخت‌ها می‌تواند هر سازمان و مدیریتی را در این شرایط قرار دهد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری می‌باشد که در شرایط متغیر امروزی ضروری به نظر می‌آید. این پژوهش توصیفی است و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل مدیران ادارات کل استان مازندران که ۸۳ نفر بوده‌اند می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است که در این مقاله نتایج تحلیل‌ها نشان داده که مدیریت جهادی می‌تواند بر تحول نظام اداری در ادارات کل استان مازندران اثر می‌گذارد.

کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، تحول نظام اداری، ادارات کل استان مازندران

۱- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. sasanissazadeh@yahoo.com

۲- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. (نویسنده مسئول) hossienvahedi@yahoo.com

۳- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. sms60@gmail.com

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده‌نشلی و حسینی

مقدمه

نگاه و نگرش کلان حاکم بر قانون اساسی کشور نشان از اهمیت، حساسیت و کار ویژه محوری نظام اداری و ساختار سازمانی در ایجاد انگیزه، تحرک، پویایی و نهایتاً زمینه‌سازی برای تحقق اهداف و منویات بنیان‌گذاران نظام مقدس جمهوری اسلامی دارد. البته بیان این نکته ضرورت دارد که واکاوی، کارشناسی و بررسی‌های صورت گرفته از سوی بسیاری از کارشناسان امور اداری و استخدامی در این سال‌ها (که بامطالعه، بررسی و تدقیق در روندهای اداری کشور در این سه دهه صورت گرفته) مشخص می‌نماید که ساختار اداری باقیمانده از رژیم سابق با ویژگی‌هایی همچون وابستگی درباری، استقرار فرهنگ تملق‌گرایی، فقدان ماهیت کارشناسانه و عدم تعهد محوری، به‌هیچ‌عنوان نمی‌توانست خویش را با شرایط جدید، اهداف و آرمان‌های مردمی و انقلابی در نظام سیاسی جدید منطبق سازد.

رهبر معظم انقلاب اسلامی به‌عنوان معمار تمدن نوین ایران اسلامی با توجه به اشراف کامل و جامعی که بر اولویت‌ها، ضرورت‌ها و شرایط درونی و بیرونی کشورمان دارند، با درکی آینده‌نگرانه و راهبردی به طراحی و ابلاغ برنامه‌ای جامع پرداخته که به‌واقع می‌تواند راهنما و نقشه راهی اصولی برای حرکت خردمندان دولت و مردم در دهه عدل و پیشرفت باشد. بر همین اساس مقام معظم رهبری ضمن اینکه اصلاح و تحول نظام اداری را در شرایط فعلی و حتی برای آینده نظام اسلامی ضروری دانسته‌اند، راهکار جامع خویش را در عزم ملی دولت و مردم برای تحقق اقتصاد مقاومتی در قالب مدیریتی جهادی و عالمانه به عموم ملت و مسئولان عالی نظام عرضه نمودند. از این‌رو ایشان، اصلاح نظام اداری و تحول ساختاری در آن را در بهره‌مندی و به‌کارگیری شایسته از راهکارها و اقداماتی دانسته‌اند که ضمن بهره‌مندی از مبانی مدیریت اسلامی، می‌بایست در مراحل تدوین و اجرای بهینه طرح تحول ساختار اداری کشور مورد توجه ویژه و استفاده واقع شود.

در پژوهش حاضر که به‌صورت علمی درصدد بررسی رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان مازندران می‌باشد، هدف ایجاد رویکردی جدید به مدیریت جهادی و اثرات آن بر روی نظام اداری از لحاظ ساختاری خواهد بود.

بیان مساله

درواقع مدیریت جهادی به تاسی از آموزه‌های اسلامی ضمن دعوت به ایثار، ارزش دادن به از خودگذشتگی و یا تشویق به همکاری و تعاون بر مبنای تقوی که در متون مختلف اسلامی از جمله قرآن کریم ذکر گردیده است، در نیروهای جهادی مؤمن انگیزه لازم را ایجاد کرد (موهبتی و همکاران، ۱۳۹۱).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مدیریت جهادی معتقد است که انگیزش بر اساس دیدگاه تکلیف‌گرایانه وظیفه‌ای تعهد بالا و عملکرد بالا، مهم‌ترین و باعظمت‌ترین و شریف‌ترین هدف‌ها و انگیزش‌ها می‌باشد و دلیل آن این است که تفکر از منفعت‌گرایی و استفاده جبری از محیط و اجتماع و خودخواهی و خودنمایی خبری نیست. در واقع محوریت اصلی در مدیریت جهادی را سرمایه اجتماعی تشکیل می‌دهد، البته باید به این نکته نیز توجه شود که هدف از بحث در رابطه با مدیریت جهادی، توسعه، بهبود سازمانی و درنهایت تحول سازمانی می‌باشد. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۸)، بر اساس نمرات به‌دست‌آمده از متغیرهای یازده‌گانه فرهنگی بین سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۰ آن‌ها را به‌قرار زیر رتبه‌بندی کرده‌اند:

هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان، نظام ارزشی موردقبول، انسجام گروهی، الگوی ارتباطی در سازمان، تحمل، اختلاف‌سلیقه، ابتکار، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری، کنترل، حمایت مدیریتی. مرتضوی و عراقی (۱۳۹۹) نیز فرهنگ جهادی را همان فرهنگ دین و مکتب اسلام می‌دانند و اعتقاد دارند که؛ همان فرهنگ خدا باوران است.

آنجایی که حرکت و روح جهادی وجود دارد، انسان در ایمان و آرمان و خدمت به دیگران حل می‌شود و خود را فراموش می‌کند. این روحیه را باید در جامعه تقویت کرد. کشاورزی و دامداری هم با این روحیه رونق واقعی خود را پیدا خواهد کرد (خزایی، ۱۴۰۰؛ رضوی، ۱۴۰۰).

همه در پرتو ایمان راستین به خدا، عشق به هدف، ایثار در راه خدا، احساس مسئولیت در برابر خون شهیدان، بی‌اعتنایی به دنیا و زخارف آن، اهتمام به تلاوت، فهم و عمل به قرآن و به جان خریدن گهر گفته‌های رهبر فقید انقلاب بود که ما عنوان «فرهنگ جهادی» را برای همه این ویژگی‌ها برمی‌گزینیم (حسینی، ۱۴۰۱).

این مؤلفه‌ها به‌صورت مستقیم بر عملکرد و بهبود سازمانی مؤثر بوده و درنهایت باعث تحول سازمانی خواهند شد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و تحول سازمانی در ادارات کل استان مازندران می‌باشد. رابطه‌ای که بین مدیریت جهادی و تحول سازمانی نمی‌تواند وجود داشته باشد از موضوعاتی است که به‌صورت جدی و علمی موردبررسی واقع نشده است، لذا مهم‌ترین هدف در این پژوهش تمرکز بر مدیریت جهادی در جهت سوق به تحول سازمانی می‌باشد.

روش‌شناسی

روش اجرای تحقیق درواقع مجموعه فعالیت‌هایی است که به کمک آن‌ها تعیین می‌کنیم که اطلاعات موردنظر را از کجا، چگونه و با چه ابزاری جمع‌آوری کنیم. به‌طورکلی روش‌های تحقیق در

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدی، عیسی زاده نشلی و حسینی

علوم انسانی را می‌توان با توجه به دو ملاک، هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. طبقه‌بندی روش تحقیق بر اساس هدف تحقیق شامل پژوهش‌های پایه‌ای (بنیادی)، تحقیق کاربردی، تحقیق و توسعه، تحقیقات ارزیابی و تحقیق عملی است.

با توجه به اینکه هدف تحقیق در ارائه مدل و توسعه دانش در زمینه بررسی مدیریت جهادی و تحول نظام اداری و کاربرد عملی آن در کلیه تصمیم‌گیری‌های متخصصین و مدیران ادارات استان مازندران تأثیرگذار است پژوهش از نظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد.

هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر، تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شود. همچنین، مقاله حاضر از این جهت که نتایج مورد انتظار آن می‌تواند در شیوه‌های مواجهه با برخورد مدیران به خدمت آید، کاربردی است. در این مقاله ما ابتدا از مطالعات کتابخانه‌ای جهت تعریف مفاهیم و شاخص‌ها استفاده می‌نماییم و در مرحله بعد با ارائه پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آماری آن، فرضیات خود را مورد آزمون قرار می‌دهیم.

همچنین مقاله حاضر از نظر روش جزء تحقیقات توصیفی - پیمایشی و همبستگی است.

تحقیق از این جهت توصیفی است که درصدد توصیف متغیرها، برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر روی تحولات نظام اداری است. از آنجاکه ماهیت و ارتباط بین متغیرهای تأثیرگذار بر روی مدیریت جهادی و تحول نظام اداری آن بررسی می‌شود تحقیق از نوع پیمایشی است. همچنین در تحقیق پیمایشی از روش‌های مقطعی استفاده خواهد شد.

با توجه به اینکه هدف اصلی آن یافتن روابط علت و معلولی و نیز بررسی تأثیر یک متغیر مستقل بر وابسته می‌باشد، در زمره تحقیقات همبستگی با استفاده از الگوی علی قرار می‌گیرد. در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی وجود دارد؟ و اگر این رابطه وجود دارد اندازه واحد آن چقدر است؟

هدف از مطالعه همبستگی ممکن است برقراری یک رابطه یا نبود آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد. مطالعات همبستگی، تعدادی از متغیرهایی را که تصور می‌شود با مسئله مرتبط هستند، ارزیابی می‌کند. متغیرهایی که معلوم شود وابستگی زیادی ندارند، حذف شده و مورد بررسی بیشتر قرار نمی‌گیرند. برای تعیین علی بودن روابط بین متغیرهایی که وابستگی زیادی دارند نیاز به انجام مطالعات علی، تطبیقی یا تجربی وجود دارد. در تحقیقات علی رابطه علی بین دو متغیر بررسی می‌شود.

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جزء تحقیقات کاربردی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

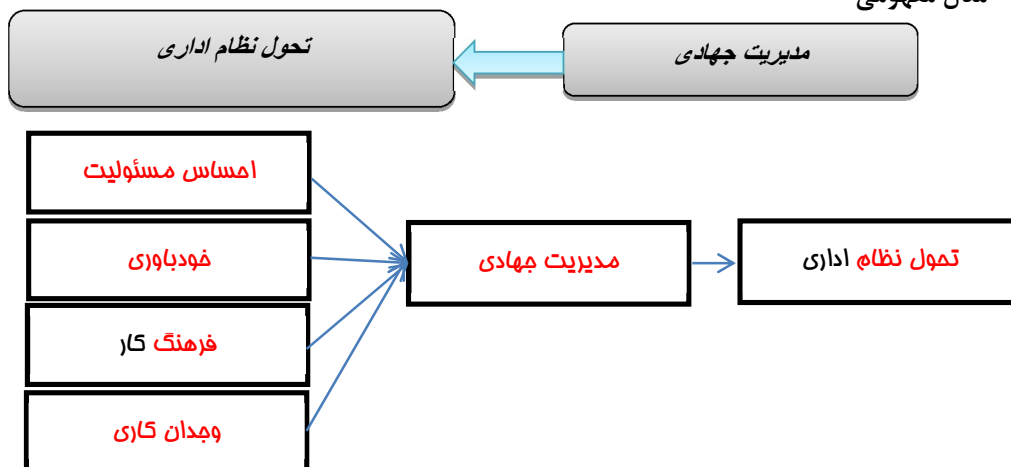
در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه مدیران ادارات کل استان مازندران می‌باشد.

روش جمع‌آوری داده‌ها

در این مقاله با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده شده است. بر اساس قواعد برآورد حجم نمونه، بررسی آماری در نمونه‌گیری غیر احتمالی و برابر با حجم تعیینی پژوهشگر خواهد بود.

در تحقیق حاضر که نمونه‌های آن شامل کلیه مدیران ادارات کل استان مازندران می‌باشد، افراد مورد مطالعه با تکمیل پرسش‌نامه که توسط پژوهشگر تهیه شده است، مورد سنجش قرار گرفته‌اند و پژوهشگر به ارزیابی نظم اجتماعی پرداخته است.

مدل مفهومی



طراحی ابزار پژوهش

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر عبارت‌اند از: مصاحبه و پرسش‌نامه

نرم‌افزارهای مورد استفاده

در این پژوهش برای انجام محاسبات از نرم‌افزار spss 22 استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌گردد. در آمار توصیفی که معمولاً به توصیف داده‌ها می‌پردازد از شاخص‌های تمایل مرکزی و شاخص‌های پراکندگی برای بیان

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

داده‌های جمع‌آوری شده استفاده می‌شود. برای نمایش و نشان دادن نتایج کار معمولاً از جداول توزیع فراوانی - بر اساس تعداد موارد مطلق و نسبی، درصد ستونی استفاده می‌شود. در آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌های موردبررسی در تحقیق پرداخته می‌شود. برای این منظور از آزمون‌های پارامتریک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده خواهیم کرد. با آمار استنباطی فرضیه‌های تحقیق موردبررسی قرار گرفته و بر پایه اطلاعات به دست آمده از گروه نمونه و نتایج فرضیه‌های تحقیق، تجزیه و تحلیل و تفسیر صورت گرفته است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: (فرضیه‌ی محوری)

بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین خودباوری و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین وجدان کاری و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

یافته‌ها

توزیع فراوانی جنسیت

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود ۹۰/۶۲ درصد از افراد مورد مطالعه مرد و ۹/۳۷ درصد زن می‌باشند.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی جمع |
|-------|---------|--------------|------------------|
| زن | ۳ | ۹/۳۷ | ۹/۳۷ |
| مرد | ۲۹ | ۹۰/۶۲ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲



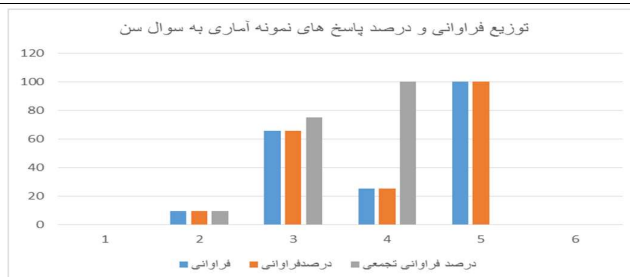
نمودار ۱: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت

توزیع فرآوانی سن

بر اساس جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود صفر درصد از افراد مورد مطالعه در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰، صفر درصد در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰، ۹/۳۷ درصد و در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ و ۶۵/۶ درصد و در بازه سنی بیشتر از ۵۰ سال ۲۵ درصد قرار دارند.

جدول ۲: توزیع فرآوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن

| سن | فرآوانی | درصد فرآوانی | درصد فرآوانی تجمعی |
|--------------------------|---------|--------------|--------------------|
| بین ۲۰ تا ۳۰ سال | ۰ | ۰ | ۰ |
| بین ۳۱ تا ۴۰ سال | ۳ | ۹/۳۷ | ۹/۳۷ |
| بین ۴۱ تا ۵۰ سال | ۲۱ | ۶۵/۶ | ۷۴/۹ |
| بیشتر از ۵۰ سال و بالاتر | ۸ | ۲۵ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |



نمودار ۲: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن

توزیع فرآوانی میزان تحصیلات کارکنان

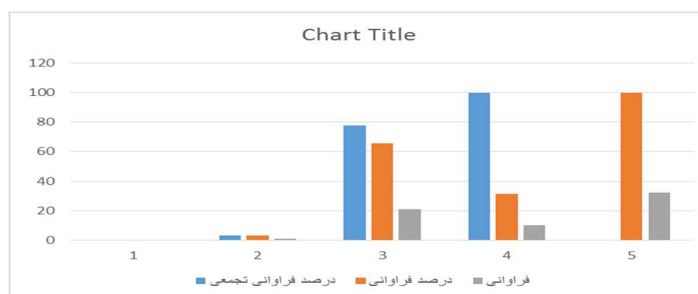
بر اساس جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود میزان تحصیلات صفر درصد از افراد مورد مطالعه دیپلم،

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

۳/۱۲ در صد فوق دیپلم، ۶۵/۶ درصد لیسانس و ۳۱/۲۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند.

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال تحصیلات (کارکنان)

| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|---------------------|---------|--------------|--------------------|
| دیپلم | ۰ | ۰ | ۰ |
| فوق دیپلم | ۱ | ۳/۱۲ | ۳/۱۲ |
| لیسانس | ۲۱ | ۶۵/۶ | ۷۷/۹ |
| فوق لیسانس و بالاتر | ۱۰ | ۳۱/۲۵ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |



نمودار ۳: درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال تحصیلات

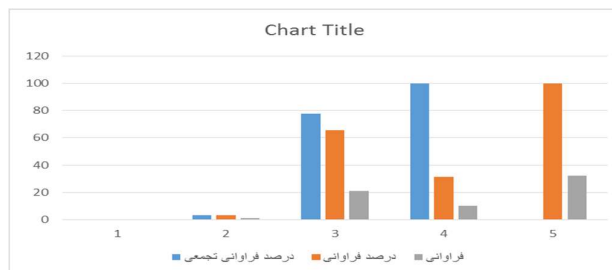
توزیع فراوانی میزان سابقه خدمت کارکنان

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴ ملاحظه می شود صفر درصد از کارکنان زیر ۵ سال، ۳/۱۲۵ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۸/۷۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۸/۱ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۵۰ درصد از ۲۰ سال به بالا دارای سابقه می باشند.

جدول ۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال سابقه خدمت

| میزان سابقه خدمت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|------------------|---------|--------------|--------------------|
| زیر ۵ سال | ۰ | ۰ | ۰ |
| بین ۵ تا ۱۰ سال | ۱ | ۳/۱۲۵ | ۳/۱۲۵ |
| بین ۱۰ تا ۱۵ سال | ۶ | ۱۸/۷۵ | ۲۱/۸۷ |
| بین ۱۵ تا ۲۰ سال | ۹ | ۲۸/۱ | ۴۹/۹۷ |
| سال ۲۰ و به بالا | ۱۶ | ۵۰ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲



نمودار (۴): درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سابقه خدمت

یافته‌های توصیفی متغیرهای مدیریت جهادی و بهبود مدیریت منابع انسانی

جدول (۵): یافته‌های توصیفی متغیرهای مدیریت جهادی و بهبود مدیریت منابع انسانی

| وضعیت | تحول اداری | وجدان کاری | فرهنگ کار | خودباوری | احساس مسئولیت | مدیریت جهادی |
|---------|------------|------------|-----------|----------|---------------|--------------|
| تعداد | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ |
| میانگین | ۳/۰۲۲ | ۳/۹۷ | ۲/۴۹ | ۳/۳۴ | ۳/۴۱ | ۳/۳۸ |
| میانه | ۳/۲۹ | ۴/۰۰ | ۲/۴۱ | ۳/۲۱ | ۳/۵۰ | ۳/۳۱ |
| مد | ۳/۸۹ | ۴/۰۰ | ۲/۴۰ | ۳/۳۰ | ۳/۵۰ | ۲/۶۰ |
| واریانس | ۰/۰۵۶ | ۰/۰۹۴ | ۰/۵۲۱ | ۰/۶۲۵ | ۰/۴۵۱ | ۰/۳۲ |
| رتبه | ۴/۰۰ | ۲/۸ | ۳/۴ | ۳/۲۵ | ۴/۰۰ | ۲/۸۳ |
| حداقل | ۲/۹۰ | ۱/۲۴ | ۱/۰۰ | ۱/۲۰ | ۱/۴۰ | ۲/۴۰ |
| حداکثر | ۵/۰۰ | ۴/۶۰ | ۴/۹ | ۵/۰۰ | ۵/۰۰ | ۴/۳۶ |

نتایج توصیفی داده‌های پژوهش با توجه به فرضیات و آزمون آماری

| ردیف | فرضیات | آزمون آماری | نتایج |
|------|---|---|---------------------|
| ۰ | مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (فرضیه اصلی) | $1/100$ = سطح احتمال $0/692$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۱ | احساس مسئولیت و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/621$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۲ | خودباوری و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/602$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۳ | فرهنگ کار و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/612$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۴ | وجدان کاری و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/596$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

برای تعیین و مقایسه توزیع مقادیر مؤلفه‌ها با توزیع نرمال بر اساس اطلاعات جدول ۱ و مطابق آزمون اسمیرنوف کولموگروف انجام شده، ملاحظه می‌شود که سطح معنی‌داری آزمون برای پرسشنامه مدیریت جهادی $p=0/048$ ، برای پرسشنامه تحول نظام اداری $p=0/462$ و برای پرسشنامه احساس مسئولیت $p=0/269$ ، برای پرسشنامه خودباوری $p=0/590$ ، برای پرسشنامه فرهنگ کار $p=0/225$ بوده و برای پرسشنامه وجدان کاری برابر با $0/91$ است و چون سطح معنی‌داری برای همه مؤلفه‌ها بالاتر از $0/01$ است پس نتیجه می‌گردد توزیع مقادیر دارای توزیع نرمال هستند و می‌توان از ضریب همبستگی پیرسون برای به دست آوردن همبستگی بین متغیرهای فوق استفاده نمود.

جدول ۶: آزمون اسمیرنوف کولموگروف

| آزمون | مدیریت جهادی | تحول اداری | احساس مسئولیت | خودباوری | فرهنگ کار | وجدان کاری |
|--------------------|--------------|------------|---------------|----------|-----------|------------|
| Sig. سطح معنی‌داری | 0/048 | 0/462 | 0/269 | 0/590 | 0/225 | 0/91 |

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی اول تحقیق

بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۷ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری $0/692$ می‌باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای این فرضیه $0/68$ می‌باشد که نشان از 68 درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می‌باشد.

جدول ۷: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه یک اصلی تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| مدیریت جهادی | تحول سازمانی | 0/692 | 0/68 | 0/01 |

آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق

بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۸ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری ۰/۶۲۱ می‌باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۵۵ می‌باشد که نشان از ۵۵ درصد ضریب تأثیر بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می‌باشد.

جدول ۸: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی اول تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|---------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| احساس مسئولیت | تحول نظام اداری | ۰/۶۲۱ | ۰/۵۵ | ۰/۰۱ |

آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق

بین خودباوری و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین خودباوری و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین خودباوری و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۹ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین خودباوری و تحول نظام اداری ۰/۶۰۲ می‌باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۸۷ می‌باشد که نشان از ۸۷ درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای وجود بین خودباوری و تحول نظام اداری انسانی در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می‌باشد.

جدول ۹: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی دوم تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| خودباوری | تحول نظام اداری | ۰/۶۰۲ | ۰/۸۷ | ۰/۰۱ |

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی-داری وجود دارد.

H0: بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱۰ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری ۰/۶۱۲ می باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۵۷ می باشد که نشان از ۵۷ درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای فرهنگ کار و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می باشد.

جدول ۱۰: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی سوم تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| فرهنگ کار | تحول نظام اداری | ۰/۶۱۲ | ۰/۵۷ | ۰/۰۱ |

آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق

بین وجدان کاری و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی-داری وجود دارد.

H0: بین وجدان کاری و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین وجدان کاری و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱۱ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین وجدان کاری و تحول نظام اداری می ۰/۵۹۶ باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۴۹ می باشد که نشان از ۴۹ درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای وجدان کاری و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می باشد.

جدول ۱۱: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی سوم تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| وجدان کاری | تحول نظام اداری | ۰/۵۹۶ | ۰/۴۹ | ۰/۰۱ |

بحث و نتیجه‌گیری

جدول ۱۲: فرضیات و آزمون آماری

| ردیف | فرضیات | آزمون آماری | نتایج |
|------|---|--|---------------------|
| ۰ | مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (فرضیه اصلی) | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۹۲ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۱ | احساس مسئولیت و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۲۱ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۲ | خودباوری و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۰۲ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۳ | فرهنگ کار و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۱۲ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۴ | وجدان کاری و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۵۹۶ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |

تفسیر یافته‌های پژوهش و نتیجه‌گیری

تحول در نظام اداری یکی از مباحث مهم و چالش‌برانگیز در قرن پیش روی می‌باشد چرا که تغییرات محیطی و درون سازمانی پیوسته در حال انجام بوده و مدیریت سازمانی در پی برنامه‌ریزی جهت کنترل و استفاده از این تغییرات به نفع سازمان خود می‌باشد؛ اما نکته اساسی این است که در واقع مدیریت نیازمند ابزارهایی جهت انعطاف و انطباق با تحولات خواهد بود. مدیریت غربی اگرچه می‌تواند الگویی جهت پیشبرد اهداف جهت سازمان‌های ایرانی باشد اما ما در شرایط کنونی نیازمند یک مدیریت بومی به‌عنوان یک الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت هستیم تا با توجه به فرهنگ خود، تحول آفرین باشیم. مدیریت جهادی در واقع یک همدلی و انسجام و یک فرهنگ جهادی می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در ادارات کل استان مازندران بوده که نتایج به‌دست آمده نشان از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین متغیر مستقل وابسته را نشان می‌دهد. ابعاد اختصاص داده شده به مدیریت جهادی شامل: احساس مسئولیت، خودباوری، فرهنگ کار وجدان کاری بوده‌اند که از نظر پاسخ‌دهندگان، احساس مسئولیت بیشترین تأثیر را بر تحول نظام اداری در ادارات کل استان مازندران خواهد داشت.

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدی، عیسی زاده نشلی و حسینی

پیشنهادها

- توجه به مدیریت جهادی و الگوهای بومی
- تشویق مدیران و مسئولین جهت ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمانها
- برگزاری دوره‌های جهت ارتباطات بیشتر

پیشنهادهای پژوهشی

- بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در سازمان‌های غیردولتی.
- مقایسه تطبیقی بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در سازمان‌های دولتی و خصوصی.
- طراحی مدلی جهت سنجش میزان استفاده از مدیریت جهادی در ادارات دولتی.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

منابع

- ۱) اسکندری، م. (۱۳۸۵)، جایگاه فناوری در تحول اداری، علوم تربیتی، سال ۵۵، ص: ۴۵-۴۱.
- ۲) اصغری، م. (۱۳۹۲)، دین وجدان کاری و رابطه آن با سبک زندگی، پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، سال ۹، شماره ۲، ص: ۹۲-۶۹.
- ۳) امیرکبیری، ع؛ میرابی، و؛ صالحی‌صدقیانی، پ. (۱۳۹۰)، بررسی تأثیرگذاری فعالیت‌های بازاریابی داخلی بر عناصر تعهد سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۱، شماره ۶۵، ص: ۴۶-۲۷.
- ۴) براتی احمدآبادی، ه؛ و عریضی، ح؛ و نوری، الف. (۱۳۸۹)، رابطه بین جوسازمانی وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۱، ص: ۸۱-۶۵.
- ۵) بلیغ و. (۱۳۷۲)، سیاست تعدیل و ضرورت تحول نظام اداری، تدبیر، شماره ۳۷، ص: ۶۴-۶۵.
- ۶) پدram، م. (۱۳۹۰)، ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، مجله بانک ملی، شماره ۱۸۰، ص: ۲۳-۱۹.
- ۷) رضوان طلب، م. ر؛ و برزنونی، م. ع. (۱۳۹۰)، مدیریت خدمت مدار، مجله دانشکده علوم انسانی، سال ۱۴، شماره ۶۰، ص: ۱۴۴-۱۲۷.
- ۸) رفیقی، م؛ و فقیه میرزایی، س؛ و علیدوست، م. (۱۳۹۳)، ارائه راهکارهایی جهت بهینه‌سازی مدیریت جهادی با استفاده از دو رویکرد مدیریت دانش و مدیریت راهبردی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۹) رهبر، م؛ و ذاکری قادی، م. (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی الگویی از گذشته، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۱۰) ساروخانی، ب؛ و طالبیان، س. (۱۳۸۱)، وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۴، شماره ۴، ص: ۱۸۸-۱۶۲.
- ۱۱) ساری، ح؛ و زارع، ذ. (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی و نقش آن در گسترش فرهنگ پیشرفت و عدالت، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۱۲) سرمد، غ. (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۱، ص: ۷۴-۶۱.
- ۱۳) سلجوقی، خ. (۱۳۷۱)، ترسیم خطوط و مراحل تحول نظام اداری، تدبیر، شماره ۲۱، ص: ۵۵-۵۵.

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده‌نشلی و حسینی

- ۱۴) عسگری ساجد، م. (۱۳۸۴)، تأثیر توسعه نهادهای سیاسی بر تحول نظام اداری، تدبیر، شماره ۱۶۱، ص: ۴۳-۴۸.
- ۱۵) عطافر، ع؛ و شاهین، آ؛ و صدوق کمسای، م. (۱۳۹۱)، تأثیر تحلیل مدیریت جهادی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com
- ۱۶) علی‌آبادی، م. (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی در توسعه ملی از منظر خدمات فنی و مهندسی در صنعت نفت و گاز ایران، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۱۷) عم زاد خلیلی، م؛ و خاکپور، س؛ و کامپور، م. (۱۳۹۳)، نقش استراتژیک فرهنگ در مدیریت جهادی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۱۸) فجر، م. (۱۳۸۶)، خودباوری، فقه و اصول، شماره ۹۸، ص: ۷۳-۸۴.
- ۱۹) گشتاسب، م؛ و محسنی تبریزی، ع؛ و کرمی، ب. (۱۳۸۹)، مطالعه جامعه‌شناختی وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن، مطالعه جامعه‌شناختی، سال ۲، شماره ۷، ص: ۱۴۲-۱۲۷.
- ۲۰) لیاقتدار، م؛ و همکاران، (۱۳۹۰)، بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۴۱، ص: ۲۷-۴۰.
- ۲۱) محمودزاده، ع؛ و فروزش، الف؛ و مرتضوی، م. (۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، حوزه نمایندگی ولی‌فقیه در جهاد کشاورزی، ص: ۱۴۳-۱.
- ۲۲) مختارپور، ح. (۱۳۸۹)، خودباوری و تقویت آن، علوم سیاسی، شماره ۹۸، ص: ۹۱-۸۰.
- ۲۳) مرتضوی، م. زراعپور نصیرآبادی، ف. (۱۳۹۱)، فرهنگ‌سازمانی جهادی، عامل کلیدی مدیریت جهادی، مهندس فرهنگی، سال ۷، شماره ۷۱ و ۷۲، ص: ۱۱۴-۱۰۰.
- ۲۴) مرتضوی، م؛ و زارع پور نصیرآبادی، ف. (۱۳۹۲)، فرهنگ‌سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی موفقیت مدیریت جهادی، علوم اجتماعی، مهندسی فرهنگی، شماره‌های ۷۱ و ۷۲، ص: ۱۱۴-۱۰۰.
- ۲۵) مرتضوی، م؛ و زراعپور نصیرآبادی، ف. (۱۳۹۱)، فرهنگ‌سازمانی جهادی، عامل کلیدی مدیریت جهادی، مهندس فرهنگی، سال ۷، شماره ۷۲ و ۷۱، ص: ۱۱۴-۱۰۰.
- ۲۶) معصومی، ج. (۱۳۹۳)، نقش جهاد سازندگی در دوران پس از انقلاب و دفاع مقدس به‌عنوان شاخصی از مدیریت جهادی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com

Investigating the relationship between jihadist management and the transformation of the administrative system (case study: managers of the general offices of Mazandaran province)

Sasan Issazadeh¹

Hossein vahedi²

Sayyedmohammadsaeid Hosseini³

Receipt: 14/05/2023 Acceptance: 04/12/2024

Abstract

Paying attention to local patterns in achieving individual and organizational goals can change the situation. The Iranian Islamic model of progress (jihadi management) as a leadership style will be a practical strategy in achieving a dynamic organization. Of course, it should be noted that the existence of infrastructure can put any organization and management in this situation. The aim of the current research is to examine the relationship between jihadi management and the evolution of the administrative system, which seems necessary in today's changing conditions. This research is descriptive and has been done by survey method. The statistical population studied includes the managers of the general offices of Mazandaran province, which were 83 people. A researcher-made questionnaire was used to collect data. In this article, the results of the analysis showed that jihadi management can affect the transformation of the administrative and system in the general offices of Mazandaran province.

Keywords

Jahadi management, transformation of administrative system, general administrations of Mazandaran province

1-Department of Business Management, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. sasanissazadeh@yahoo.com

2-Department of Business Management, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. (Corresponding Author) hossienvahedi@yahoo.com

3-Department of Business Management, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. smsh60@gmail.com